

**PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES**

**FUNDACIÓ PRIVADA BETÀNIAPATMOS**

Barcelona, 20 de desembre de 2022

## SUMARI

---

I.- INTRODUCCIÓ .....	3
a) Sobre la Fundació Privada BetàniaPatmos .....	3
b) Sobre el Pla d'igualtat d'oportunitats entre gèneres.....	3
II.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS .....	5
III.- ESTRUCTURA I METODOLOGIA .....	5
IV.- INFORME DE DIAGNOSI .....	7
a) Estratègia i organització interna.. .....	8
b) Representativitat de les dones i els homes .....	8
c) Procés de selecció i contractació .....	9
d) Classificació professional .....	10
e) Formació .....	10
f) Condicions de treball .....	10
g) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i conciliació .....	11
h) Infrarepresentació femenina .....	11
i) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i assetjament sexual ....	12
V.- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES .....	12
a) Estratègia i organització interna .....	13
b) Representativitat de les dones i els homes .....	14
c) Accés, selecció, promoció i desenvolupament .....	15
d) Condicions laborals .....	15
e) Conciliació .....	16
f) Assetjament .....	17
g) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere .....	18
h) Ús no sexista i androcèntric de les imatges i dels llenguatges .....	19
VI. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA .....	20
a) Eines de seguiment i avaluació .....	20
b) Tasques a realitzar .....	20
c) Reunions i informe .....	20
VII. VIGÈNCIA I MODIFICACIÓ DEL PLA .....	21
ANNEX 1 .....	22
ANNEX 2 .....	23
ANNEX 3 .....	24
ANNEX 4 .....	25

## I.- INTRODUCCIÓ

---

### a) Sobre la Fundació Privada BetàniaPatmos

La Fundació Privada BetàniaPatmos és una entitat sense ànim de lucre inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 160. Aquesta fundació té per finalitat promocionar l'educació i l'ensenyament amb una pedagogia d'escola activa, renovadora i arrelada a la realitat sociocultural de Catalunya.

### b) Sobre el Pla d'igualtat d'oportunitats entre gèneres

La lluita per la consecució de la igualtat de drets entre dones i homes té una llarga història. És durant el segle xx quan al món occidental, principalment, es produeixen canvis en la situació de les dones en totes les esferes de la societat.

Les investigacions socials confirmen de manera molt recurrent que aquestes transformacions, conjuntament amb la revolució que s'ha produït en el camp de les tecnologies de la informació i la comunicació, han estat els canvis fonamentals del segle xx.

I és aquesta la premissa sobre la qual s'ha treballat des de molts diferents àmbits amb la finalitat d'incorporar objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

Dins d'un sistema democràtic, la recerca per una igualtat jurídica (igualtat formal), tot i no suposar fins el dia d'avui una igualtat plena, s'ha anat desenvolupant i recollint en diferents legislacions i normatives. Són les **Conferències Mundials de les Dones**, organitzades per Nacions Unides, les que han representat un impuls i un referent en el desenvolupament de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats.

El **Tractat d'Amsterdam**, constitutiu de l'actual Unió Europea, consagra que la UE tindrà per missió promoure mitjançant polítiques i accions comunes la igualtat entre l'home i la dona, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar aquesta desigualtat.

Així, les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats han de conduir cap a l'establiment d'unes mesures d'aplicació immediata que permetin a ambdós sexes comptar amb les mateixes oportunitats de participació en el món del treball, de l'educació, de la cultura, de la política i de la vida social.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 estableix el concepte d'«equitat de gènere» com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics a Catalunya, i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles.

En l'àmbit de l'empresa, la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** incorpora la responsabilitat de les empreses i estableix la seva obligació a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació d'aquest tipus de violència.

L'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix el següent: **«Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis**, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball».

En aquest marc, la Fundació té com un dels seus valors la igualtat entre homes i dones, i declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadors i treballadores, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe. Aquestes polítiques s'han d'aplicar en tota l'estructura organitzativa de l'entitat, inclòs el seu òrgan de govern.

Amb aquesta finalitat, la Fundació va aprovar l'any 2020 el seu primer **PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES FUNDACIÓ BETÀNIA PATMOS**.

En data 14 d'octubre de 2020 es va publicar en el BOE el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i llur registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, establint-se en la disposició transitòria única d'aquest la necessitat d'adaptar al nou marc normatiu els plans d'igualtat vigents a l'entrada en vigor de l'esmentat Reial Decret 901/2020.

D'acord amb l'esmentada obligació, la Fundació ha procedit a adaptar el seu pla d'igualtat al nou marc normatiu previ procés de negociació d'aquest marc amb la comissió negociadora constituïda a l'efecte.

L'estratègia i el pla per promoure i millorar la igualtat de gènere, així com la garantia per la preservació d'aquest principi d'igualtat, s'inicia amb la contractació de serveis especialitzats per fer el diagnòstic i assessorar en la redacció i implementació d'un pla d'igualtat, així com l'estratègia a seguir en els propers quatre anys per assolir els objectius que es marquin en aquest pla.

S'acompanya, com annex 3, l'organigrama de l'entitat.

## **II.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS**

---

Són membres de la comissió negociadora i, per tant, tenen la consideració de parts d'acord amb l'article 8 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i llur registre, les persones següents:

- En representació de la Fundació:
  - Sr. Agustí Ferran.
  - Sra. Pilar Pérez.
- En representació de les persones treballadores:
  - Sra. Judith Badia.
  - Sra. Pilar Gallardo.
  - Sr. Àlex Gómez.

## **III.- ESTRUCTURA I METODOLOGIA**

---

El Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere, d'ara endavant el Pla d'igualtat, s'estructura en els següents apartats:

- INFORME DE DIAGNOSI.
- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES.

- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.
- VIGÈNCIA I MODIFICACIÓ DEL PLA.

La Fundació elabora el Pla d'igualtat a partir d'una primera fase de diagnosi dirigida a identificar i estimar, a partir d'indicadors quantitius i qualitius, les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles existents o que poden existir en l'exercici de l'activitat fundacional per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquesta diagnosi es realitza en relació amb les matèries següents:

1. Estratègia i organització interna.
2. Representativitat de les dones i els homes.
3. Procés de selecció, contractació i promoció professional.
4. Classificació professional.
5. Formació.
6. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes d'acord amb el que s'estableix al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
8. Infrarepresentació femenina.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó del sexe.

Un cop realitzada aquesta diagnosi i d'acord amb ella es formula el Pla d'igualtat amb el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que el concerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe de diagnosi de situació de la Fundació.
- d) Resultats de l'auditoria retributiva (que s'acompanya com a annex al present pla), així com llur vigència i periodicitat, en els terminis del Reial

Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitius del Pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, pla d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny dels indicadors que permetin l'evolució de cada mesura.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- h) Calendari d'actuacions per a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures d'aquest pla.
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'igualtat.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'igualtat.
- k) Procediment de modificació (inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació), seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a llur adequació.

#### **IV.- INFORME DE DIAGNOSI**

---

Aquest informe de diagnosi es confecciona a partir de l'anàlisi dels indicadors i de les dades recollides en relació amb les diferents matèries i àmbits que la legislació actual obliga a incorporar en els plans d'igualtat i que s'estructura en els temes següents:

- a) Estratègia i organització interna.
- b) Representativitat de les dones i els homes.
- c) Procés de selecció, contractació i promoció professional.
- d) Classificació professional.
- e) Formació.

- f) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes d'acord amb el que s'estableix al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- g) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- h) Infrarepresentació femenina.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A continuació s'exposa el resultat de l'anàlisi i el diagnòstic de l'entitat en relació amb cadascun dels àmbits d'actuació analitzats.

#### **a) Estratègia i organització interna**

Es detecta un compromís de la Fundació en relació amb la igualtat de gènere atesa l'aprovació d'un primer pla d'igualtat en aquesta matèria i la posada en marxa de la Comissió d'Igualtat que es preveu en aquest nou pla.

#### **b) Representativitat de les dones i els homes**

En la plantilla hi ha una presència majoritària de dones, les quals gairebé dupliquen els homes. En concret, les dades són les següents:

	<b>PLANTILLA</b>	<b>PERCENTATGE</b>
<b>Dones</b>	<b>100</b>	<b>62,9</b>
<b>Homes</b>	<b>59</b>	<b>37,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	

Si distingim entre l'àmbit docent i no docent, la presència continua sent majoritàriament de dones en l'àmbit docent, quadruplicant la d'homes. En canvi, en l'àmbit no docent, on trobem funcions de manteniment i extraescolars amb presència majoritària de l'activitat esportiva de futbol, trobem més presència d'homes.

Aquesta presència majoritària de dones es manté en les diferents franges d'edat estudiades, el que permet entendre que la Fundació fa anys que disposa d'un personal format majoritàriament per dones.



	<b>DONES</b>	<b>PERCENTATGE</b>	<b>HOMES</b>	<b>PERCENTATGE</b>
<b>FINS A 29 ANYS</b>	7	7,0	7	11,9
<b>FINS A 45 ANYS</b>	28	28,0	29	49,1
<b>46 ANYS O MÉS</b>	65	65,0	23	39,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>59</b>	

Per altra banda, si analitzem les tipologies de contracte, atès els darrers canvis normatius, la Fundació ha prioritzat l'estabilitat laboral i ha transformat els contractes temporals en indefinits:

	<b>Fixes</b>	<b>%</b>	<b>Temporals/fixes discontinus</b>	<b>%</b>
<b>Homes</b>	59	37,1	0	0
<b>Dones</b>	100	62,9	0	0
<b>Total</b>	<b>159</b>		<b>0</b>	

En conclusió, ens trobem amb una composició feminitzada en tots els àmbits de l'activitat principal, la docent, i no s'observa l'existència de desigualtat en els tipus de contractació.

### **c) Procés de selecció i contractació**

La Fundació té establert un procés d'accés, selecció, promoció i desenvolupament que permet garantir la neutralitat i objectivitat si tenim en compte les persones que hi intervenen.

Quan es requereix la provisió d'una plaça, s'intenta fer amb personal propi mitjançant el procés de promoció i, en el seu defecte, recorrent al mercat extern laboral. Com a garantia de neutralitat en el procés, aquest ha d'estar tutelat per la directora pedagògica, en funció de la plaça a proveir, la cap d'estudis d'infantil o bé de primària, o bé els caps de departament.

En aquest punt és necessari afegir que el procés de selecció es realitza per un equip format per:

- dues dones a infantil i primària;
- tres homes i cinc dones a secundària i batxillerat.

Per tant, s'acredita la paritat dins l'equip encarregat d'aquests processos i alhora es garanteix l'objectivitat en ser processos tutelats per un mínim de dues persones qualificades.

#### **d) Classificació professional**

Si atenem a les dades per grups professionals, no s'observa cap tracte diferenciat:

<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>
<b>I</b>	<b>27</b>	<b>18</b>
<b>II</b>	<b>54</b>	<b>6</b>
<b>III</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>IV</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>V</b>	<b>19</b>	<b>28</b>
<b>VI</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>VII</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>VIII</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>XI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>XII</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>59</b>

Si analitzem les dades, en l'equip de direcció trobem dos homes i una dona, mentre que en la resta de llocs de coordinació o comandament es dona una paritat del 50%, 5 homes i 5 dones.

Troblem presència femenina en totes les àrees i càrrecs de responsabilitat i, per tant, entenem que s'acredita la manca de segregació vertical.

#### **e) Formació**

La formació esdevé un element imprescindible per al desenvolupament de la carrera professional. No es detecten barreres relacionades amb el gènere que puguin dificultar l'accés a la formació.

Així mateix, per a la formació de la plantilla, la Fundació utilitza un llenguatge no sexista ni androcèntric tant en les imatges com en les llengües emprades en la seva consecució.

#### **f) Condicions de treball**

L'anàlisi del nivell retributiu es manté amb presència majoritària de dones amb independència de si és alt o baix. Així, en l'àmbit retributiu més alt, trobem més dones que homes. S'acompanya com a annex 4 l'auditoria salarial entre dones i homes d'acord amb el que s'estableix al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Salari		DONES	%	HOMES	%
Fins 12.000 €	a	6	6,0	20	33,9
Fins 18.000 €	a	4	4,0	4	6,8
Fins 24.000 €	a	5	5,0	3	5,1
Fins 30.000 €	a	2	2,0	3	5,1
Fins 36.000 €	a	9	9,0	7	11,9
Més de 36.000 €	de	74	74,0	23	37,2
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>		<b>59</b>	

Així mateix, en relació amb els processos de promoció professional, no es detecta cap element que suposi una trava o dificultat per al desenvolupament de la carrera professional per raó de gènere, ni que dificulti la promoció interna de les dones.

#### **g) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i conciliació**

La Fundació aplica les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que es preveuen en l'àmbit del conveni col·lectiu i, per tant, s'acredita la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball presencial, tenint en compte i adaptant-se a les situacions que es donen en relació amb les responsabilitats de cura de criatures i persones adultes dependents.

Tot i la dificultat per promoure mesures de conciliació atès l'àmbit d'activitat i la subjecció a un horari i calendari prèviament establert amb poc marge de flexibilitat, en aquelles àrees i matèries que es pot promoure millores de conciliació, la Fundació introdueix polítiques afavoridores com, per exemple, en relació amb les tutories dels fills dels docents.

Per altra banda, en general, les reunions es mantenen dins l'horari establert en funció del càrrec, tot evitant convocatòries fora d'horari.

#### **h) Infrarepresentació femenina**

No es detecta en cap dels òrgans i departaments de la Fundació infrarepresentació femenina.

### **i) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i assetjament sexual**

La Fundació compta amb els serveis professionals i especialitzats de l'empresa ASPY PREVENCIÓN SLU per implementar totes les mesures necessàries en matèria de prevenció de riscos laborals, en el seu cas, amb perspectiva de gènere.

No hi ha constància de cap cas d'assetjament sexual per raó de sexe ni violència de gènere.

Tampoc no es constata la percepció d'actituds masclistes.

La Fundació no compta amb un protocol d'actuació específic per a aquesta matèria.

### **V.- OBJECTIUS I ACCIONS ESTRATÈGIQUES**

---

D'acord amb el marc normatiu vigent, així com amb la diagnosi realitzada de la Fundació, amb el propòsit de reduir les desigualtats de gènere detectades i millorar la cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere, a continuació es recullen els objectius específics i cadascuna de les accions proposades per assolir aquests objectius.

Així mateix, es recull, de cada acció, qui és la persona o l'òrgan responsable, en quin termini s'ha de dur a terme cada acció, així com els recursos que es destinen per a l'assoliment de les accions.

El present pla tindrà una durada de quatre anys des de la seva aprovació.

En relació amb cada àmbit d'aquest pla s'estableixen els objectius específics a assolir, les mesures concretes, el responsable d'aquestes mesures, els recursos necessaris, així com els indicadors que permetin fer el seguiment de l'evolució de cada mesura.

### a) Estratègia i organització interna

L'objectiu consisteix a fomentar una cultura respectuosa amb la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en l'organització i tota la seva estructura.

L'objectiu específic que es vol assolir és fer créixer el compromís de la Fundació amb la igualtat de gènere.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Aprovar i elaborar una declaració institucional a favor del compromís amb la igualtat de gènere	Patronat	Recursos humans de la pròpia organització	Primer any	Existència de declaracions
Comunicar el pla a tota l'organització	Comissió d'Igualtat	Recursos humans de la pròpia organització	Primer any	Existència i comunicació
Establir com a criteri de preferència en relació amb la contractació de proveïdors que aquests disposin d'un pla d'igualtat de gènere	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Existència d'una declaració en els contractes que reculli que el proveïdor disposa d'aquest pla

### b) Representativitat de les dones i els homes

La Fundació ja disposa d'una composició equilibrada de dones i homes en tots els grups professionals i llocs de treball afectes a l'activitat docent, tret de l'àmbit de manteniment i en el Patronat.

Es considera que una ràtio 60/40 garanteix una composició equilibrada.

L'objectiu específic que es vol assolir és mantenir la composició equilibrada de dones i homes en l'organització.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Promoure la paritat al Patronat a mesura que s'hagin de renovar els seus membres	Patronat	Recursos humans de la pròpia organització	Quatre anys	Acords adoptats pel Patronat
Revisar el procés de selecció a fi i efecte de preservar la promoció en igualtat de mèrits	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Segon any	Revisar el procés vigent i redactar una instrucció amb el procés de selecció a fi i efecte de preservar la promoció en igualtat de mèrits i amb perspectiva de gènere

### c) Accés, selecció, promoció i desenvolupament

L'objectiu és garantir una representació paritària en tots els processos de selecció i provisió de llocs de treball.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Revisar el procés de selecció vigent des d'una perspectiva de gènere	Comissió d'Igualtat	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Redacció d'instruccions en aquesta matèria per part de la Comissió d'Igualtat

### d) Condicions laborals

L'objectiu és garantir que no es produeix cap discriminació per raó de sexe en aquesta matèria.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Fer anualment un estudi de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors i llur retribució des d'una perspectiva de gènere i edat.	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Redacció de l'estudi; facilitar la informació anteriorment descrita, anualment, a la Comissió d'Igualtat

Actualitzar les dades i plantilles que han servit de base per a aquest pla, tot distingint el nivell retributiu des d'una perspectiva de gènere	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Redacció de l'estudi; facilitar la informació anteriorment descrita, anualment, a la Comissió d'Igualtat.
---	----------	---	-----------	---

#### e) Conciliació

L'objectiu és millorar la conciliació de vida personal, familiar i laboral. Els drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar es reconeixen als treballadors/es perquè aquests assumeixin de manera equilibrada les seves responsabilitats, evitant tota discriminació basada en el seu exercici. La Fundació reconeix al personal els drets de conciliació, sense prioritzar cap dels sexes, d'acord amb les disposicions vigents que li són d'aplicació.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Difondre entre el personal les mesures de promoció de la coresponsabilitat i de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que poden sol·licitar	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Existència de la informació, que ha de restar a disposició dels treballadors i treballadores  Comunicació de dita informació de manera que tothom la conegui



#### f) Assetjament

L'objectiu és evitar l'assetjament sexual per raó de sexe, per raó de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, i la violència de gènere.

Per aconseguir aquest objectiu s'adopten les següents mesures:

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Impulsar amb l'assessorament especialitzat corresponent, un protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització i recursos econòmics, atès que s'ha de contractar el servei de professionals especialistes en la matèria	Segon any	Existència del protocol
Difondre el protocol en l'organització	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització	Segon any	Comunicació del protocol, que ha de restar a disposició dels treballadors i treballadores

**g) Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere**

L'objectiu és analitzar si hi ha i, en el seu cas, quin és l'impacte del gènere en les absències per motius de salut. Per aconseguir aquest objectiu s'adopten les següents mesures:

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Es tindrà en compte en l'anàlisi d'absències si poden haver-hi diferències de gènere	Direcció	Recursos humans de la pròpia organització i recursos econòmics, atès que s'ha de contractar el servei de professionals especialistes en la matèria	Segon any	Informe de recursos humans

#### **h) Ús no sexista i androcèntric de les imatges i dels llenguatges**

L'objectiu és utilitzar totes les eines per disposar d'un llenguatge i d'imatges no sexistes, i aconseguir que l'acció educativa estigui basada en els principis de la coeducació i de la igualtat d'oportunitats. Per tant, es promou l'ús d'un llenguatge gràfic, escrit i oral respectuós, inclusiu i no sexista.

Mesures concretes	Responsable	Recursos	Termini d'execució	Indicadors
Realitzar accions formatives en aquesta matèria	Comissió d'Igualtat	Recursos humans de la pròpia organització i recursos econòmics, si escau, atesa la necessitat de contractar serveis de professionals externs especialistes en la matèria	Cada any	Les pròpies accions formatives
Establir recomanacions, pautes i criteris per a l'ús respectuós, inclusiu i igualitari en les comunicacions de l'entitat	Responsable de comunicació	Recursos humans de la pròpia organització	Anualment	Les recomanacions, pautes o criteris elaborats

## VI. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

---

Es crea una Comissió d'Igualtat, responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat d'oportunitats a l'entitat, encarregada del seguiment de les accions així com de l'avaluació de l'abast dels objectius proposats en el pla. Aquesta comissió està formada per les persones següents:

- Sra. Judith Badia
- Sr. Agustí Ferran
- Sra. Pilar Gallardo
- Sr. Àlex Gómez
- Sra. Pilar Pérez

### a) Eines de seguiment i avaluació

Des de l'inici de la implementació del Pla d'igualtat s'estima oportuna l'aplicació d'una autoavaluació continua complementada, si s'escau, amb l'avaluació i el seguiment d'una empresa experta.

Per aconseguir aquests objectius la Comissió comptarà amb les següents eines:

1. **Enquesta.** Com a mètode d'avaluació es farà una enquesta per part de la Comissió d'Igualtat en el moment oportú per tal de valorar la implementació del Pla d'igualtat, així com detectar la millora i dèficits d'aquest pla. S'incorpora una proposta d'enquesta a l'annex 2, sense perjudici dels canvis que la Comissió d'Igualtat pugui fer-hi per adaptar-la a la realitat de l'organització. Aquesta enquesta l'hauran de passar tots els treballadors de forma anònima.
2. **Bústia.** Crear una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat accessible a tot el personal.

### b) Tasques a realitzar

- Revisar el procés de selecció vigent des d'una perspectiva de gènere.
- Implementar les funcions atribuïdes en matèria d'ús de llenguatge i imatges no sexistes.

### c) Reunions i informe

Aquesta comissió es reunirà com a mínim un cop l'any i sempre que així ho acordin els seus membres. A més, escollirà entre els seus membres un president, que serà qui dirigirà els debats de les reunions, així com un secretari, encarregat de dur el llibre d'actes de les trobades d'aquesta comissió. De cada

reunió s'aixecarà una acta en la qual constaran les persones assistents, els assumptes debatuts i les decisions i mesures que, si escau, s'hagin pres. S'adjunta com a annex 1 un model d'acta.

La comissió informarà anualment la direcció sobre el grau de compliment del Pla d'igualtat, així com les mesures adoptades, les contingències que hagin sorgit i la seva resolució, si és el cas.

Els membres de la comissió els designarà, i cessarà en el seu cas, la direcció, amb el parer del Comitè d'Empresa. Tindran un mandat de 4 anys prorrogables.

## VII. VIGÈNCIA I MODIFICACIÓ DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest Pla d'igualtat mitjançant les accions acordades, es determina un pla de vigència de quatre anys des de la seva signatura.

Abans de la fi d'aquest termini es conformarà la nova mesa negociadora a fi i efecte d'aprovar un nou Pla d'Igualtat.

Aquest pla haurà de revisar-se si concorre alguna de les circumstàncies següents:


1. A proposta justificada de la Comissió d'Igualtat.
2. Quan es posi de manifest la manca d'adequació o necessitat de modificació d'acord amb el resultat d'una actuació d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquest Pla d'Igualtat ha estat negociat i aprovat per la Fundació i pel Comitè d'Empresa.

  
Per l'empresa: Jacint Bassó

  
Pel Comitè d'empresa: Jordi Benet

Per la Comissió d'igualtat:

  
Judith Badia

  
Agustí Ferran

  
Pilar Gallardo

  
Alex Gómez

  
Pilar Pérez

**ANNEX 1**

**Model d'acta**

<b>ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT</b>	<b>REUNIÓ (ordinària o extraordinària)</b> <hr/>
<b>DATA:</b>	
<b>ASSISTENTS:</b>	
<b>ORDRE DEL DIA:</b>	
<b>ASSUMPTES TRACTATS I ACORDS ADOPTATS</b>	

**Signatura assistents i hora de finalització de la reunió**

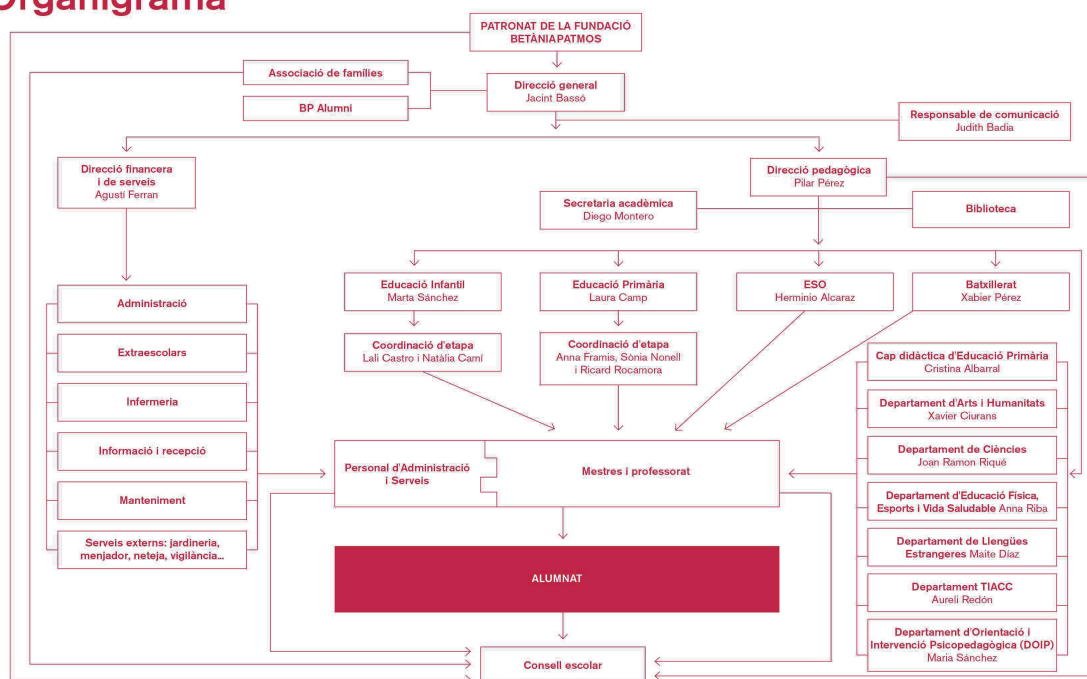
## ANNEX 2

**Qüestionari o enquesta per avaluar el grau d'igualtat en l'entitat** (preguntes que contestaran de manera anònima els treballadors indicant el gènere)

PREGUNTA	DONES			HOMES		
	SÍ	NO	NO HO SÉ	SÍ	NO	NO HO SÉ
Coneix el Pla d'Igualtat de l'entitat?						
Hi ha la mateixa possibilitat d'accés en el procés de selecció de personal?						
Promocionen igual treballadors i treballadores?						
El sou és igual per a homes que per a dones?						
Coneix les mesures de conciliació familiar?						
Sabria a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual?						

### ANNEX 3

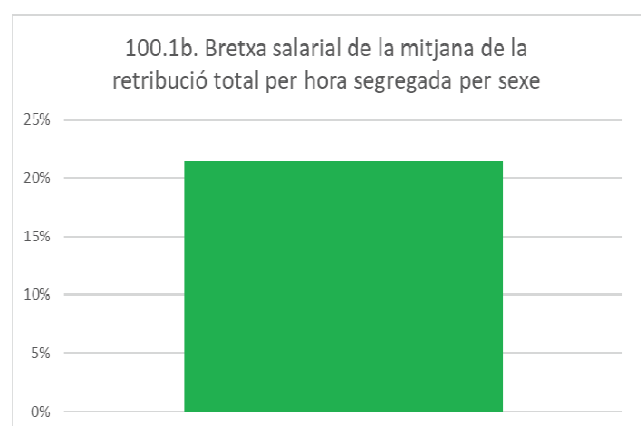
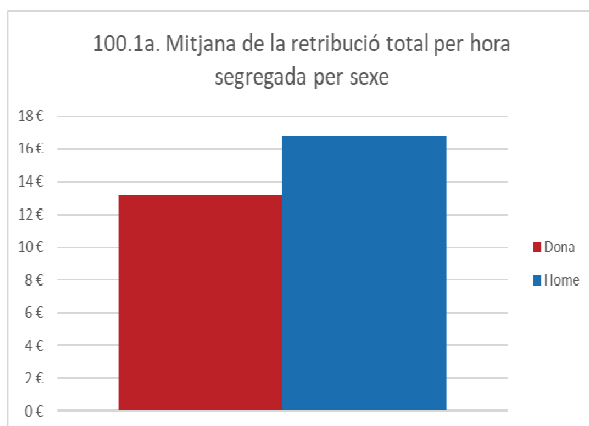
## Organigrama

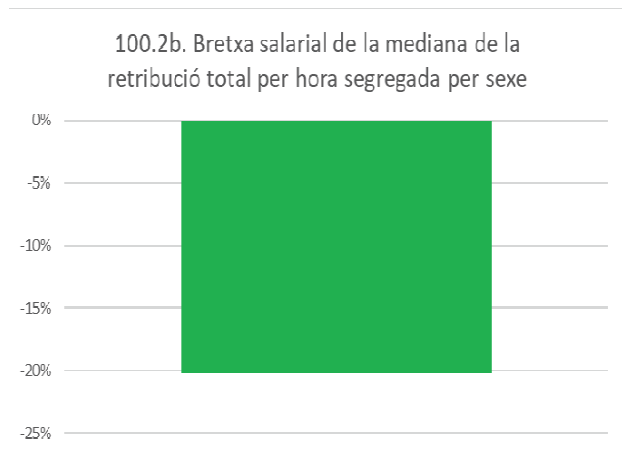
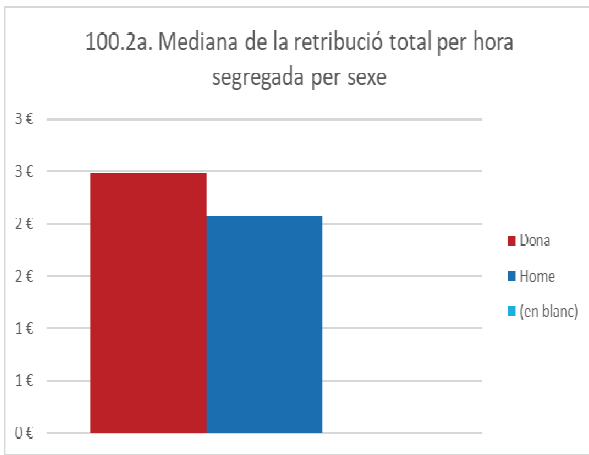




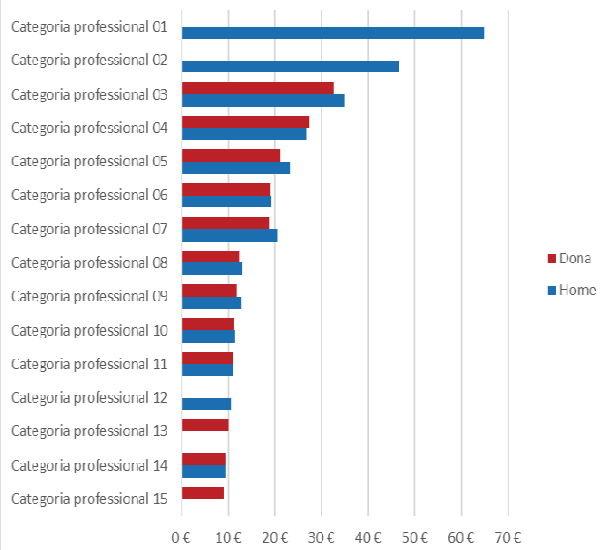
#### **ANNEX 4**

#### **Auditoria salarial**





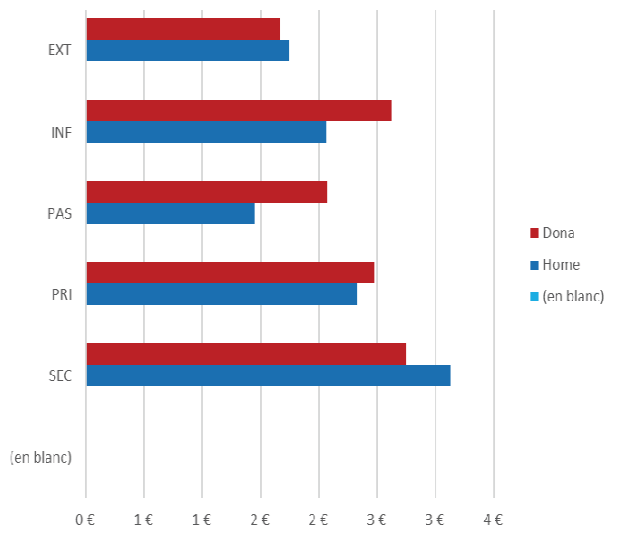
101.1a. Mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe i categoria professional



101.1b. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe i categoria professional



101.2a. Mediana de la retribució total per hora segregada per sexe i categoria professional



101.2b. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total per hora segregada per sexe i categoria professional

