

ID document	[Codi IG]	Versió	{_UIVersionString}	
Tipus de document	[Tipus de document]	Procés i Subprocés	[Procés IG]	[Subprocés]
Àrees i àmbits d'aplicació	[Àrea principal] [Àrees consultores]	Requeriment	[Document necessari per]	

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2020-2022

Resum del contingut

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'Institut Guttmann la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Elabora o Revisa	[Elisenda Bassas]		
	Coautors	Maria Esteve, Esther Mateo, Com. Assessor d'Igualtat	
Aprovat per ⁽¹⁾ (Cap d'àrea, unitat...)	Montse Caidés	Data	04/11/2021
	Òrgan que revisa	Acta	
Aprovat per ⁽²⁾ (Comitè de direcció; gerència)	Comitè de Direcció	Data	09/11/2021
Validat per ⁽³⁾	Òrgan que aprova	Acta	
Validat per ⁽³⁾	[Aprovador de nivell 3]	Data	[Data d'aprovació nivell 3]
Vigent fins	31/12/2022		

⁽¹⁾ Documents aprovats per caps d'àrea, unitat, procés o directament des de la direcció o gerència.

⁽²⁾ Documents prèviament aprovats per altres àrees o processos i que requereixen l'aprovació del comitè de direcció o gerència, si s'escau.

⁽³⁾ Documents requerits pels diferents processos externs (JCI; ACH; RSC; AQU; ISO-EMAS; CSUR...) que es validaran per part de l'àrea de qualitat i acreditacions, si s'escau.

Gestió de les modificacions

Versions prèvies		Autors/res Revisors/es	Resum de les modificacions més rellevants realitzades en el document respecte a la versió anterior. Incloure els apartats i pàgines que han estat modificats, eliminats o incorporats en la revisió realitzada
Número versió	Any aprovació		
1.0 (V.O)	2012	Elisenda Bassas Sandra Palomo Comitè Assessor d'Igualtat	Nou document elaborat (Pla 2012)
2.0	2016	Elisenda Bassas Sandra Palomo Comitè Assessor d'Igualtat	Pla trianual (2016)
3.0	2021	Elisenda Bassas Maria Esteve Esther Mateo Comitè Assessor d'Igualtat	Pla trianual (2020)

*Es mantindran, com a mínim, el detall de la primera versió elaborada i les dues versions últimes. Nota important: La versió ubicada a la intranet és la única versió vàlida d'aquest document. Qualsevol copia impresa podria no ser la versió final i per tant no incloure les modificacions de la versió en format electrònic.

INDEX

0.	CONSIDERACIÓ PRÈVIA	4
1.	INTRODUCCIÓ	4
2.	ANTECEDENTS	9
3.	MARC LEGAL	12
4.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	13
5.	VIGÈNCIA	14
6.	ACCIONS PRINCIPALS DEL PLA D'IGUALTAT O.	14
7.	ANNEX I Conclusions: punts forts i febles (3a Anàlisi i diagnosi de Pla d'Igualtat entre dones i homes (BASE 2020)	34
8.	ANNEX II Resum d'accions desenvolupades en el Pla d'Igualtat d'Igualtat 2016-2018	36

CONSIDERACIÓ PREVIA

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (IODH) s'havia d'haver d'elaborat a inicis de l'any 2020 (la política de RSC té vigència 2020-2025), però es van produir dos fets extraordinaris:

1. A l'any 2019 es va obrir el nou centre Guttman Barcelona, amb 5 línies d'activitat noves: la Neuroclínica Brain Health Institut (BHI), un espai dedicat a tractaments de neurorehabilitació especialitzats i personalitzats Guttman, NeuroPersonalClinic (GNPC), l'equipament social Guttman Barcelona Life (GBL) format per un conjunt d'apartaments, més 2 activitats econòmiques complementàries (pàrquing i cafeteria).

La posada en marxa d'aquest nou equipament va requerir focalitzar el màxim de dedicació per part de tots els professionals a aquest objectiu.

A la Memòria d'IODH 2016-2018, se li ha afegit les activitats 2019, per donar cobertura a aquest últim any.

2. A l'any 2020, es van realitzar molt poques accions degut a la situació extraordinària de crisi sanitària derivada de la covid-19.

A finals d'any 2020 es va iniciar la Memòria del Pla d'IODH 2016-2018 +2019, la confecció de la base de dades 2019 i els seus indicadors per a la diagnosi, i el nou Pla d'IODH 2020-2022, així com es va analitzar la nova normativa publicada i tasques d'informació.

0. INTRODUCCIÓ

L'Observatori de la Igualtat de Gènere

El Dossier estadístic "Les dones a Catalunya", on es recull els principals indicadors de desigualtats entre dones i homes a Catalunya; informe fet per l'Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG), òrgan adscrit a l'Institut Català de les Dones (ICD); conclou:

"quan s'analitzen les dades desgregades per gènere en l'àmbit laboral es constata que les dones encara no compten amb el reconeixement ni la valoració suficient".

A més, la crisi sanitària de la COVID-19 ha posat de manifest la importància de les feines que tenen a veure amb la cura de les persones, que històricament han estat relegades a les dones i de totes aquelles activitats essencials per a la vida de les persones.

Destaquem les següents dades recollides per l'OIG:

- A Catalunya (4T 2020), les dones ocupades són el 48,4% i els homes són el 57,2%, pel que la **taxa d'ocupació** de les dones és un 8,8% menys que els homes.
- Al mateix període, per **branques d'activitat**, les dones es dediquen en major mesura a Sanitat i Serveis Socials (15,32%) i al Comerç al detall (12,98%) i els homes a la Construcció (10,21%) i al Transport i Emmagatzematge (8,18%). Encara se segueixen els estereotips de gènere a l'hora d'escollir les feines.
- La **taxa d'atur** (4T 2020) és major en les dones (15%) que en els homes (12,9%) en 2,1 punts percentuals.

- Les dones titulades durant el curs 2018-2019 a Catalunya són majoria en un 57,7% dels casos, així com, en qualsevol dels tipus d'estudis universitaris (grau, doctorat i màster). **Els títols en ciències de la salut** són una tria molt significativa entre les dones. El curs 2018-2019 han representat el 22,9% dels títols obtinguts per dones i de homes és només un 12,5%.
- La **bretxa salarial anual** al 2018 entre dones i homes a Catalunya és del 22,2%.

Dones	22.289,90€
Homes	28.640,23€
Bretxa salarial 2018	6.350,33€

- Un **indicador de corresponsabilitat són les excedències** de la feina per cura de filles i fills i per familiars dependents. A Catalunya durant el 2019, el 92,53% de les excedències per cura de filles i fills i el 79,06% d'excedències per cura de familiars, van ser demanades per dones.

L'Índex d'igualtat de gènere (IGG)

L' **IGG** és un indicador que permet mesurar el grau d' igualtat entre dones i homes en els països de la Unió Europea i serveix per avaluar el compliment de l'objectiu de la igualtat efectiva entre dones i homes i en conseqüència en la millora del disseny de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. Es compona de 6 dimensions (un total de 31 indicadors)

Índex d'igualtat de gènere per dimensions i subdimensions 2018			
	Catalunya	Espanya	Unió Europea
Índex d'igualtat de gènere	72,5	72,0	67,9
▼ Treball	75,4	73,2	72,2
▼ Diners	80,0	77,8	80,6
▼ Coneixement	63,0	67,6	63,6
▼ Temps	73,7	64,0	65,7
▼ Poder	66,4	69,4	53,5
▼ Salut	90,8	90,1	88,0

Font: IDESCAT i ICD. Per a Espanya i la UE, EIGE.
Nota: L'índex utilitza una escala d'1 a 100, on 100 és la igualtat total entre dones i homes.

La puntuació de Catalunya en la **dimensió del Treball** (any 2018) és de 75,4 punts i se situa 3,2 punts per damunt de la mitjana de la UE (72,2) i 2,2 per sobre de la puntuació d'Espanya (73,2).

L'Índex de la dimensió Treball integra dos subdimensions, i a Catalunya és:

1. **Participació:** que presenta un resultat de 84,4 (molt bo).

Combina dos indicadors: la taxa d'ocupació equivalent a temps complet i el nombre d'anys en activitat laboral de dones i homes. La combinació d'una elevada esperança de vida i d'una alta participació laboral situa Catalunya com un dels països amb major durada de la vida laboral, amb una mitjana de 34,8 anys d'activitat econòmica per a les dones i de 38,6 anys per els homes.

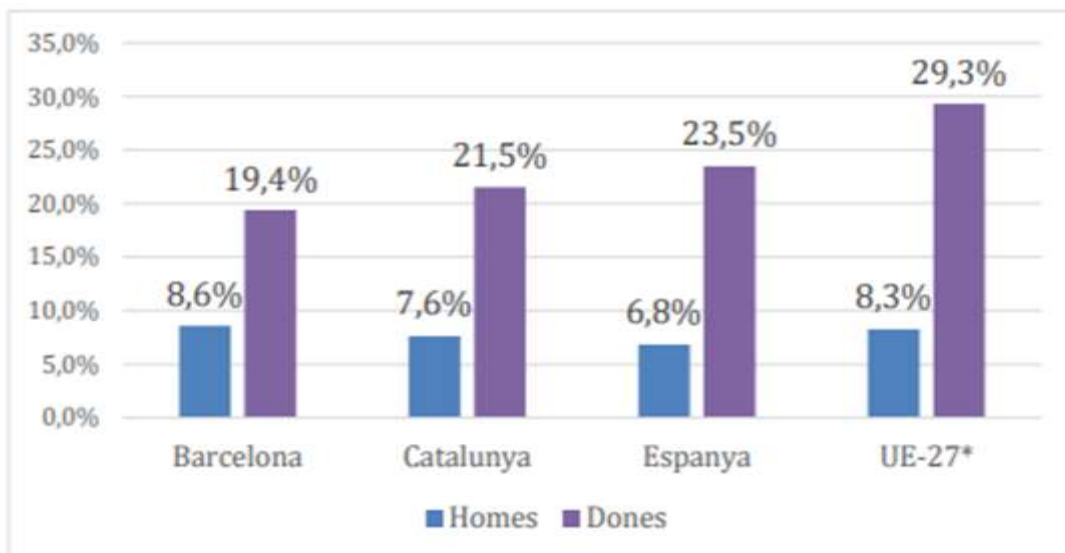
2. **Segregació i qualitat del treball:** és de 67,4 punts.

El fet més destacable és la desigual concentració de dones i homes en diferents sectors del mercat de treball. Catalunya ha de continuar avançant en la igualtat efectiva entre dones i homes en la dimensió del treball

Barcelona Activa (Ajuntament de Barcelona)

L'informe de "Les dones al mercat de treball" elaborat per Barcelona Activa (base 4T 2020) , tracta des del punt vista de gènere diversos indicadors del mercat laboral (participació al mercat laboral, segregació horitzontal, segregació vertical, bretxa salarial i feminització de la pobresa).

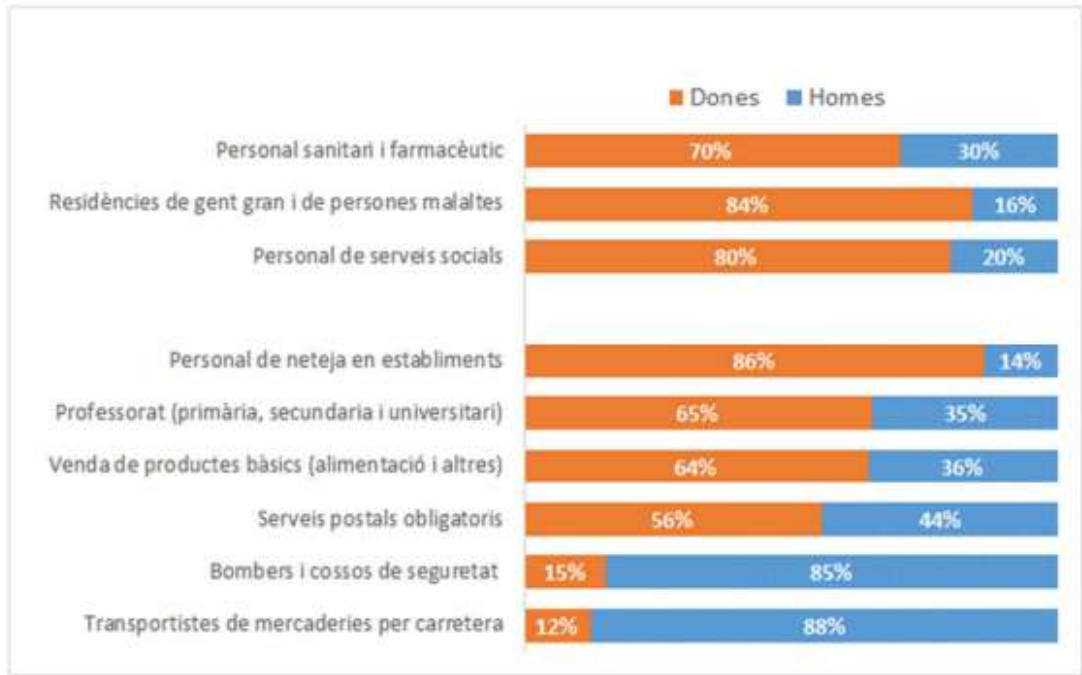
- Dins l'apartat de distribució del temps de treball, es posa de manifest que la contractació a **temps parcial** es produeix majoritàriament en les dones:



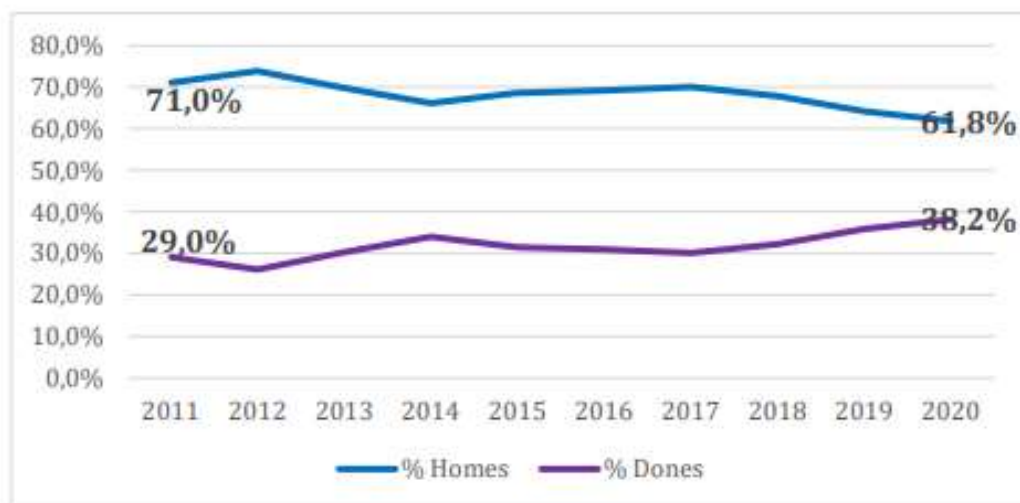
L'ocupació a temps parcial podria ser una opció escollida per la persona treballadora per diferents motius personals: estudiar, oci, conciliar, etc.

La dificultat de conciliació i compatibilització de la vida personal, laboral i familiar es segueix concentrant en les dones.

- A **Segregació Horitzontal** s'analitza la feminització de les ocupacions essencials. Els sectors més feminitzats són aquells relacionats amb el les activitats de les llars, les cures i els serveis a les persones, tal i com demostra la següent taula d'ocupacions:



- També s'inclou un altre apartat denominat **Segregació vertical (el sostre de vidre)**, on s'analitza les dificultats que tenen les dones per accedir i ocupar càrrecs de decisió. Aquí s'observa que en la darrera dècada hi ha hagut un augment de la presència de dones als càrrecs de direcció a Catalunya, que passa del 29% del total l'any 2011 al 38,2% el 2020 i aproxima aquest indicador a la paritat. El % de persones directives i gerents a Catalunya per sexe entre 2011-2020 és:



1. ANTECEDENTS

En data 16/6/2005 el Patronat de l'Institut Guttmann va aprovar el Codi Ètic de la nostra institució, on s'explicita per primera vegada la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

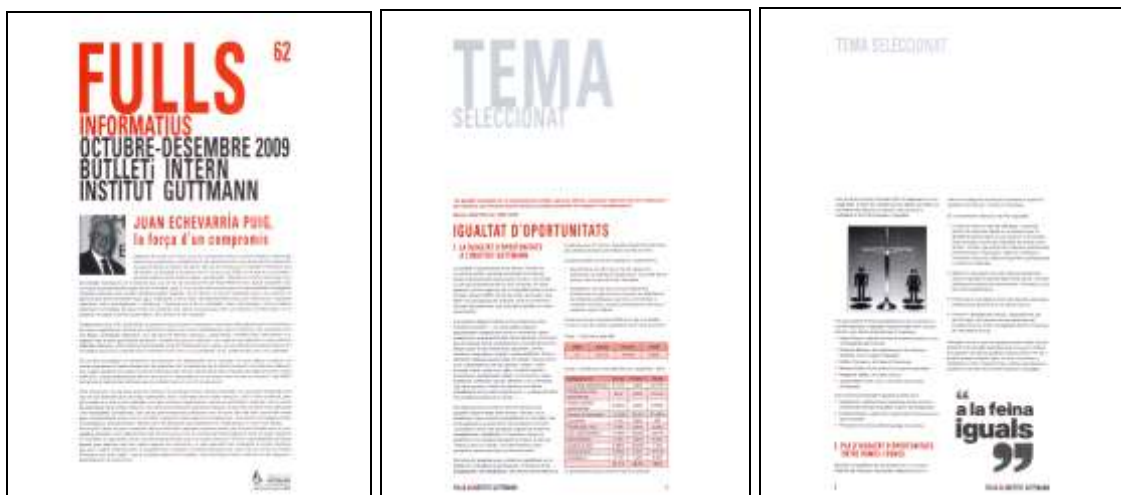
"...La seva política laboral, absolutament respectuosa amb la normativa vigent i proactiva en la prevenció dels riscos laborals, promourà que tot l'equip humà, professionals i col·laboradors/res, desenvolupi el seu treball amb seguretat, confort, iniciativa, cooperació, qualitat i responsabilitat. Tothom rebrà les mateixes oportunitats de treball i de promoció, amb independència del seu gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, edat, condició social o econòmica, discapacitat, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de la pròpia organització, o qualsevulla altra circumstància personal o social..."

L'any 2009, per tal de donar acompliment a la llei 3/2007 de 22 de març, es va marcar com a objectiu institucional l'elaboració de la diagnosi de la situació de la Institució, per tal de poder elaborar el Pla d'Igualtat.

En el primer trimestre 2009 es va fer una primera anàlisi inicial, on es van avaluar només dades quantitatives del 2008, i els resultants van ser força positius.

Durant el mes de desembre de 2009 es va constituir el Comitè Assessor d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'IG.

A la publicació interna dels professionals de l'IG del "Fulls" nº 62 (4art trimestre 2009) es va fer la difusió a tota la plantilla de l'objectiu, compromís i accions realitzades en el procés iniciat per garantir una plena igualtat d'oportunitats a la nostra organització.



Al mes de febrer de 2010 es van definir, aprovar i difondre els circuits per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a través de dos protocols:

- el "Protocol de protecció del personal davant la discriminació per sexe, raça, discapacitat, religió,...", i
- el "Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina".

Durant els mesos de gener - març de 2010 l'Agent d'Igualtat designada per l'entitat, la Sra. Elisenda Bassas, va realitzar el curs presencial de 60 hores de durada impartit per Foment del Treball, amb el títol "El Pla d'igualtat: Fonaments teòrics i aplicació pràctica" i el curs "on line" de 60 hores de durada impartit pel Ministerio de Igualdad, amb el títol "Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres: Aplicación práctica en la empresa y los RRHH", per tal d'aprofundir i ampliar coneixements en aquesta matèria. D'aquestes formacions es desprèn la necessitat de realitzar novament la recollida d'informació per tal d'incorporar dades qualitatives.

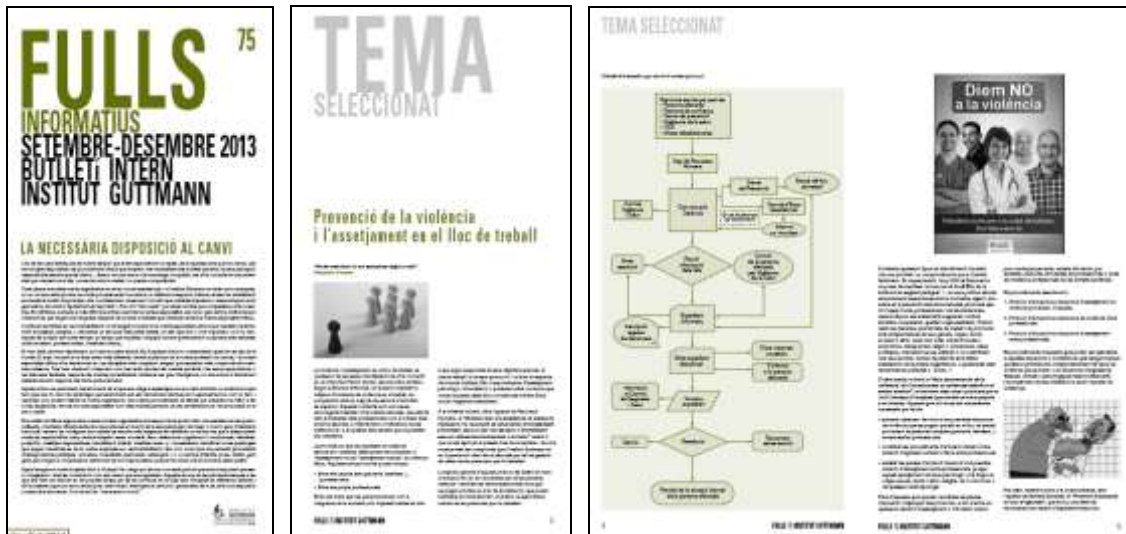
En el segon semestre 2010 s'inicia aquesta anàlisi més exhaustiva i completa, en base a les dades del 2009.

En el primer semestre 2011 es finalitza la diagnosi del Pla d'igualtat i es presenten els resultats al Comitè d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En data 9/10/2012 el Comitè de Direcció va aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2012-2014. Aquest Pla es compon d'un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Al mes de novembre de 2013 es va definir i aprovar el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina" versió 2. És una mostra més del compromís que l'Institut Guttman té en la prevenció dels riscos laborals per tal de garantir els drets de les persones que hi treballen.

A la publicació interna dels professionals de l'IG del "Fulls" nº 75 (4art trimestre 2013) es va fer la difusió a tota la plantilla del Protocol, amb l'objectiu general de definir el marc d'actuació en un sol document per tal de combatre qualsevol tipus de discriminació en el si de la institució que pugui malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones que hi treballen.



En data 11/10/2016 el Comitè de Direcció va aprovar el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2016-2018. Aquest Pla està format per un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Durant l'últim trimestre del 2019 es van celebrar a l'Institut Guttman la setmana de les relacions interpersonals que incloïen les sessions:

- Avançant cap a la igualtat (impartida per Constanza Gómez, sociòloga, UAB)
- Com abordar les situacions de conflicte (impartida per Àngels Verdú)

Durant el primer trimestre 2020 i últim trimestre 2020 s'elabora la memòria del Pla d'igualtat entre dones i homes 2016-2018.

En el primer trimestre del 2020 s'inicia la nova diagnosi del II Pla d'igualtat aquesta anàlisi més exhaustiva i completa, en base a les dades del 2019.

MARC LEGAL

La política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es configura com una perspectiva global, a partir del "gender mainstreaming" o principi de transversalitat de gènere, per aconseguir l'efectiva igualtat de gènere en tots els Estats Membres de la Unió Europea.

Aquest principi va néixer a la Plataforma per l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de les Nacions Unides, celebrada a Pekin l'any 1995, i confirmat a l'Assemblea General de les Nacions Unides de New York al juny de l'any 2000. Posteriorment va ser incorporat i regulat per la normativa europea i nacional, obligant als Estats Membres a incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de totes les polítiques i programes.

El principi d'igualtat és assumit per la Unió Europea per mitjà de la Comunicació de la Comissió 96/67, de 21 de febrer de 1996. Per altra banda apareix plasmat a l'article 3.2 del Tractat de la Unió Europea, el qual té com a objectiu erradicar les desigualtats entre dones i homes a totes les accions comunitàries. La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000, consagra la igualtat de tracte en tots els àmbits, als seus articles 21 i 23.

La Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març, i modificada pel RD 6/2019 de 1 de març, estableix l'exigència, per a totes les empreses, de respectar la igualtat de tracte i oportunitats, i d'adoptar mesures per tal d'evitar la discriminació laboral entre dones i homes, i promoure les accions necessàries per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'empresa.

D'acord amb l'article 45 de la Llei i l'article 1.1 del RD, les empreses hauran d'implementar un Pla d'Igualtat en els següents casos:

- Plantilla sigui superior a 50 treballadors/es.
- Si el Conveni Col·lectiu estableix l'obligació d'elaborar Plans d'Igualtat, encara que les empreses no tinguin 50 treballadors/es.
- Quan l'autoritat laboral ho requereixi en substitució d'un procediment sancionador.

En aquest sentit i donat que l'Institut Guttmann (IG) disposa d'una plantilla superior a 50 treballadors/es, es va elaborar l'any 2012 el 1r Pla d'Igualtat en dones i homes de l'IG. Al 2016 es va elaborar el II Pla d'Igualtat de l'Institut Guttmann (en base a les dades 2015), aquest Pla tenia una vigència des del 2016 fins al 2018, es va prorrogar un any i ara s'ha elaborat la diagnosi amb dades 2019 per poder elaborar aquest III Pla d'Igualtat de l'Institut Guttmann.

Amb l'adopció de la Llei orgànica d'igualtat es dona compliment a les directives europees que obliguen a prendre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere dins la normativa espanyola.

La Llei orgànica d'igualtat, en el seu article 1, proclama la igualtat de la dignitat humana amb indiferència de la condició de dona i home, aquest article declara expressament que l'objectiu és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats mitjançant la supressió de la discriminació de la dona, reforçant els seus drets en l'esfera política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

També a l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 es fa un reconeixement formal, declarant que *"els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui existir discriminació alguna per raó de sexe."*

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada el 25 de juliol per el Parlament de Catalunya, vol reforçar les mesures i mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Aquesta Llei ha de permetre construir noves pautes de relació basades en el respecte i l'equitat i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

RD 901/2020, de 13 d'octubre de 2020, on es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, de 13 d'octubre de 2020. El seu objectiu és la no discriminació i seguir el principi de transparència retributiva.

Real Decret-Llei 3/2021, de 2 de febrer, per el que s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i d'altres matèries en els àmbits de la Seguretat Social i econòmic.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El pla d'igualtat s'aplicarà a:

- Tot l'equip de professionals de l'Institut Guttman.
- Tot el personal en pràctiques, becaris/es...

Les persones destinatàries del Pla d'igualtat són tant les dones com els homes, doncs la seva finalitat es dirigeix a aconseguir una organització més competitiva en un marc laboral en el que es respecti la diversitat i en el que dones i homes puguin treballar en igualtat de condicions i oportunitats.

5. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Pla serà del 1 de gener de 2020 fins a 31 de desembre de 2022.

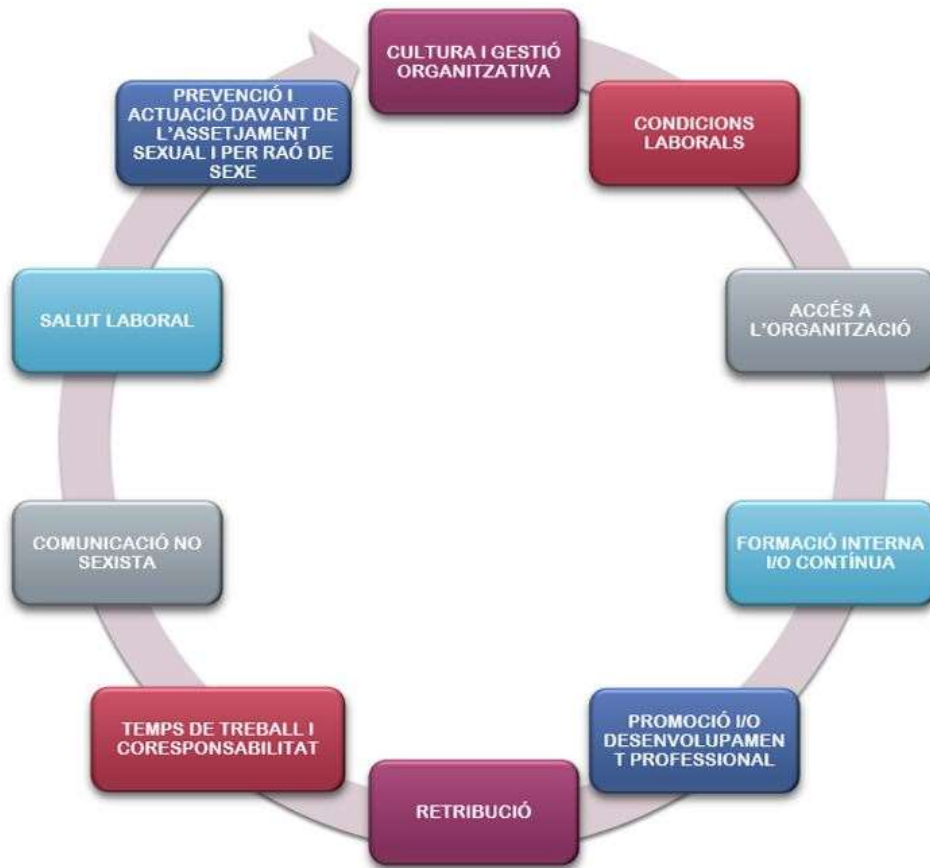
6. ACCIONS PRINCIPALS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2020/2022

D'acord el que estableix en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, el principal objectiu del Pla d'igualtat de l'Institut Guttman és garantir en l'àmbit de la institució la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, assegurant un entorn de treball lliure de discriminació.

La realització d'una tercera diagnosi sobre les desigualtats de gènere a l'Institut Guttman ha permès detectar una sèrie de punts febles en els diferents àmbits analitzats (annex I) que requereixen de la definició d'accions concretes i per altra banda els punts pendents del 2on Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2016-2018, +2019 (annex II). Dels diversos punts febles que s'assenyalen en el diagnòstic, la Comissió Assessora d'Igualtat ha seleccionat els que són més importants per seguir assentant les bases d'una igualtat real entre homes i dones.

És a dir, el present Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2022 estableix les accions que han de guiar l'actuació de l'Institut Guttman en els propers anys, sense esgotar en cap cas el ventall de mesures que són necessàries per a assolir la igualtat. Es tracta, doncs, d'un paquet de mesures que vol continuar consolidant institucionalment l'aposta de l'Institut Guttman per la igualtat d'oportunitats i sensibilitzar el conjunt de l'organització.

Les accions a desenvolupar en el Pla d'igualtat d'oportunitats 2020-2022 s'agrupen en deu àmbits.



Resum de les accions del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2020-2022:

1. Cultura i gestió organitzativa.

- 1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.
- 1.2 Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.
- 1.3 Reorganització paritària de la Comissió d'Igualtat.
- 1.4 Difusió de les competències de la Comissió d'Igualtat.
- 1.5 Major participació plantilla (enquestes / entrevistes / dinàmiques de grup).

2. Condicions laborals.

- 2.1 Estudi i valoració de les contractacions d'interinatges per gènere.
- 2.2 Estudi i valoració dels horaris laborals per gènere.
- 2.3 Crear fitxa / entrevista de sortida.

2.4 Estudi i valoració de l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, sobre conciliació horària.

3. Accés a l'organització.

No aplica

4. Formació interna i/o contínua.

4.1 Promoure la formació en igualtat d'oportunitats.

5. Promoció i desenvolupament professional.

5.1 Formació específica en igualtat d'oportunitats al personal directiu i comandament intermedi.

6. Retribució.

6.1 Estudi de les retribucions per gènere (registre retributiu i auditoria).

7. Temps de treball i corresponsabilitat.

7.1 Estudi del gaudiment de les mesures de conciliació per gènere.

7.2 Elaboració protocol desconexió digital.

8. Comunicació no sexista.

8.1 Formació a les persones principals encarregades de la comunicació de la Fundació.

9. Salut laboral.

No aplica

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

10.1 Revisar el protocol d'actuació i fer difusió.

10.2 Incorporació de la referència del protocol en el manual d'acollida del professional.

10.3 Possible adhesió a la Campanya "Tolerància zero" de la Generalitat de Catalunya.

Fitxes de les accions principals del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2020-2022:

1. Cultura i gestió organitzativa

Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.

1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè de direcció de l'IG
Calendari	Permanent
Instrument	Declaració institucional
Observacions	Activitat de difusió a tota l'entitat, entre les quals reunions dels òrgans de govern de l'IG amb la RLT

Nota. RLT, representació legal dels treballadors/es.

1.2 Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Us de la Intranet com a element principal de comunicació i transmissió d'informació entre àrees, departaments i professionals
Observacions	

1.3 La Comissió d'igualtat no està equilibrada.

Òrgan/s responsable/s	Direcció – Gerència i Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Canviar els components de la Comissió
Observacions	

1.4 Difusió de les feines fetes per la Comissió d'igualtat.

Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Intentar buscar canals per tal de donar visibilitat a la feina feta per la Comissió d'igualtat, Xarxa NUST entre d'altres.
Observacions	

1.5 Major de la plantilla.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Enquestes / entrevistes / dinàmiques de grup.
Observacions	

1.6 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

2. Condicions laborals

Dades de la plantilla IG.

2.1 Estudi i valoració de les contractacions d'interinatge per gènere.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Estudi del període 2021.
Instrument	Des del departament de Recursos Humans es farà un estudi dels contractes d'interinitat per sexe i jornada de l'any 2021.
Observacions	

2.2 Estudi i valoració dels horaris laborals per gènere.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Estudi del període 2021.
Instrument	Des del departament de Recursos Humans es farà un estudi dels horaris per sexe i jornada de l'any 2021.
Observacions	

2.3 Crear fitxa / entrevista de sortida.

Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla.
Instrument	Des del departament de Recursos Humans es crearà una entrevista / enquesta de sortida.
Observacions	

2.4 Estudi i valoració de l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, sobre conciliació horària..

Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla.
Instrument	Des del departament de Recursos Humans es crearà un grup de treball per fer l'estudi.
Observacions	

2.4 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

3. Accés a l'organització

4. Formació interna i/o contínua

4.1 Promoure la formació en igualtat d'oportunitats.	
Òrgan/s responsable/s	Òrgan de Govern Comitè de Direcció de l'IG Totes les direccions i àrees Departament de RRHH
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Instrument	Curs de formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Observacions	Formació obligatòria per personal directiu, comanaments intermedis i personal de comunicació. Per a la resta de personal la formació serà voluntària.

4.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

5. Promoció i desenvolupament professionals.

5.1 Formació específica en igualtat d'oportunitats al personal directiu i comandaments intermedis	
Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Curs de formació en igualtat al personal directiu i comandaments intermedis
Observacions	

5.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

6. Retribució

6.1 Estudi de les retribucions per gènere	
Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Estudi de retribucions per gènere (registre retributiu i auditoria).
Observacions	Acompliment del RD llei 3/2021

6.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

7. Temps de treball i corresponsabilitat

7.1 Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral. 7.1 Estudi del gaudiment de les mesures de conciliació per gènere.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Actualització i registre de les mesures de conciliació
Observacions	Identificació, anàlisi i descripció de les mesures de conciliació familiar utilitzades pels professionals a l'IG

7.2 Elaboració protocol desconexió digital.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Protocol
Observacions	

7.3 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

8. Comunicació no sexista

Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

8.1 Formació a les persones principals encarregades de la comunicació de la Fundació.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Curs comunicació no sexista
Observacions	

8.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

9. Salut laboral.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

10.1 Revisar protocol d'actuació.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Revisió del "protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina".
Observacions	

10.2 Incorporació de la referència del protocol en el manual d'acollida del professional.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Difusió en el Manual d'acollida
Observacions	

10.3 Possible adhesió a la Campanya “Tolerància zero” de la Generalitat de Catalunya.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació al Pla
Instrument	Manifest institucional
Observacions	

10.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

Annex I

CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I FEBLES (3a ANÀLISI I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (BASE 2019)).

ÀMBIT	PUNT FORTS	PUNTS FEBLES
1. Cultura i gestió organitzativa.	<p>La FIG disposa de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Una política RSC ○ Plans d'Igualtat previs ○ Es contempla la igualtat de dones i homes en els processos de selecció. ○ Codi Ètic. ○ Codi de conducta. ○ Al web: transparència, memòria anual, informació segregada entre dones i homes, pla d'igualtat, política de RSC, pla desenvolupament humà i professional. ○ Aplicació de beneficis socials al 100% de l'equip humà. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ La composició de la Comissió d'Igualtat no respecta l'equilibri entre dones i homes. ○ Reforçar la difusió de la feina feta per la Comissió d'Igualtat entre dones i homes. ○ Realitzar enquestes específiques, entrevistes i grups de millora.
2. Condicions laborals.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Equilibri entre dones i homes. ○ Equilibri en el càrrecs directius i comandaments intermedis. ○ Equilibri en la distribució de contractació fixe i distribució de jornada. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'evolució dels anys marquen que cada cop s'accentua més la diferència entre dones i homes. La presència femenina cada cop és més gran. ○ Hi ha llocs de treball on la majoria és femenina, i també podem trobar llocs de treball on ens trobem que el 100% és femení. ○ Els contractes d'interinatge són molt superiors en el sexe femení.
3. Accés a l'organització.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Codi ètic de l'organització on està inclòs la igualtat entre dones i homes. ○ Els anuncis i els processos de selecció respecten la igualtat d'oportunitats. ○ Les persones de Recursos Humans que realitzen els processos de selecció han rebut formació en matèria d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les candidatures rebudes en la majoria de processos de selecció son majoritàriament femenines.
4. Formació interna i/o contínua.	<ul style="list-style-type: none"> ○ La Institució disposa de Pla i Programa de Formació. ○ Hi ha equilibri entre les hores de formació rebuda entre dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Els comandaments intermedis i els directius no han rebut formació específica d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ○ Formació on line IO

5. Promoció i/o desenvolupament professional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ La IG disposa de Protocol de desenvolupament professional. ○ El nostre Codi Ètic garanteix la igualtat d'oportunitats. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Els càrrecs intermedis i el personal directiu no ha rebut formació en igualtat d'oportunitats.
---	---	--

ÀMBIT	PUNT FORTS	PUNTS FEBLES
6. Retribució.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Els sous es retribueixen segons conveni. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ No existeix estudi de les retribucions.
7. Temps de treball i corresponsabilitat.		<ul style="list-style-type: none"> ○ Fomentar les mesures de conciliació a nivell masculí.
8. Comunicació no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> ○ En la documentació escrita s'utilitza un llenguatge inclusiu. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Els professionals encarregats de la comunicació no han rebut formació específica no sexista.
9. Salut laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ○ En l'àmbit de la salut laboral, no existeix diferència entre homes i dones. ○ En les avaluacions de riscos es té en compte el gènere. ○ Els mitjans tècnics estan accessibles pe a tots dos gèneres. 	
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.		<ul style="list-style-type: none"> ○ Actualització del protocol ○ Incorporar referència al protocol d'assetjament en el manual d'acollida. ○ Estudi d'adhesió "tolerància zero" de la Generalitat de Catalunya.

Annex II

Resum d'accions desenvolupades en el Pla d'Igualtat 2016-2018		Punt.
1. Gestió organitzativa igualitària		
1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.		100%
1.2 Consolidar el Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'estructura organitzativa de l'IG.		100%
2. Participació i implicació del personal		
2.1 Realitzar accions informatives i formatives a la plantilla envers la igualtat d'oportunitats a l'organització.		100%
2.2 Crear un espai a la intranet i al portal per a impulsar la participació dels/les professionals.		75%
3. Llenguatge no sexista ni discriminatori		
3.1 Establir una guia per al tractament no sexista de la comunicació i la informació que incorpori el tractament del gènere.		100%
3.2 Difondre la guia lingüística i sensibilitzar en la seva aplicació.		25%
4. Participació igualitària en els llocs de treball		
4.1 Promoure la paritat de sexes en els diferents llocs de treball de l'organització.		100%
5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat		
6. Conciliació de la vida personal i laboral		
6.1 Recopilar dades relatives als professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació.		100%
7. Prevenció de salut i riscos laborals		
7.1 Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.		100%
7.2 Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina.		100%
8. Igualtat retributiva		
8.1 Garantir que les polítiques de l'IG no promouen diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones del mateix equip.		100%
9. Condicions laborals igualitàries		
9.1 Revisar totes les convocatòries de professionals de l'IG amb perspectiva de gènere.		100%
9.2 Dissenyar i difondre una guia d'entrevista per a garantir l'avaluació en igualtat de condicions dels candidats/es.		0%
10. Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari		