

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS.

Aquest Pla d'Igualtat de 2021 respon al compromís de Fundació Privada Hospitalitat per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Encara que la llei d'Igualtat actual no obliga a l'entitat a l'elaboració d'aquest Pla, l'entitat creu necessari la creació d'aquesta Pla com la renovació del mateix.

Aquest Pla d'Igualtat 2021 es el resultat de l'avaluació del Pla d'Igualtat que va iniciar-se a 2018 i de noves adaptacions de documents que formen part del pla d'Igualtat. S'ha realitzat la revisió i avaluació de les mesures i accions proposades al Pla d'Igualtat de 2018 i per altra banda, s'ha fet un diagnòstic de la situació actual de l'entitat a través de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'Entitat. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitius i quantitius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Aquest model de Diagnòstic elaborat és el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat 2021.

2.- DEFINICIONS.

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.



PLA D'IGUALTAT

Codi: PI- PI
Data impressió: 12/11/2021
Pàgina: 2 de 40

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i entitats o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat

d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT.

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la Fundació Hospitalitat i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3.- VIGÈNCIA.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els 4 anys des de la seva firma.

III. DIAGNÒSTIC

1.- RESULTAT DE L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE 2018.

Abans de començar al diagnòstic de la situació actual de l'entitat ens hem de fixar en el compliment de les mesures proposades a partir del pla d'Igualtat 2018.

Les àrees d'actuació o objectius proposats al Diagnòstic del Pla d'Igualtat 2018 van ser les següents:

- a) Formar a tots els professionals en matèria d'igualtat d'oportunitats: Pel que fa a aquest objectiu l'entitat no ha realitzat formacions específiques en aquest aspecte degut a la dificultat en trobar formacions en aquest sentit. El fet de que tant les dades quantitatives com les qualitatives de l'anàlisi de 2018 fossin majoritàriament positives en quant a la política en matèria d'igualtat d'oportunitats de l'entitat, deixa aquest objectiu com menys prioritari.

- b) Formar l'entitat en llenguatge no sexista i millores en la comunicació: Del diagnòstic del Pla d'Igualtat 2018 va sorgir la necessitat de fer formacions per tal de millorar tota la comunicació que es dona a l'entitat pel que fa a l'ús de llenguatge no sexista. Durant 2018 l'entitat va oferir a persones treballadores de la Fundació una formació de Barcelona Activa referent a la comunicació no sexista. Aquesta formació va ser aprofitada per diferent personal tècnic de l'entitat i va a afavorir a millorar certs aspectes de la comunicació que fa la Fundació externament.

- c) Revisió del protocol de l'assetjament sexual: En quant al protocol d'assetjament, l'entitat va detectar que feia falta actualitzar aquest protocol per tal de poder definir totes les situacions d'assetjament que es poden donar i per tal de millorar les vies de comunicacions en cas de que es pugin produir situacions

d'assetjament i també actualitzar el protocol en base a les característiques concretes de la Fundació. En aquest sentit, s'han fet totes les modificacions seguint aquests criteris marcats per tal de que aquest protocol pugui ajudar a les persones treballadores de l'entitat a prevenir i detectar millor situacions d'assetjament i també puguin fer una millor comunicació de la situació. Durant 2019 l'entitat va oferir una formació de la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya en aquest aspecte que va ajudar a poder fer l'actualització vigent.

- d) Crear un document específic en matèria de conciliació familiar- laboral: L'entitat ha creat a partir de 2018 documents específics per situacions que es poden donar a l'entitat per tal de gestionar, facilitar i afavorir la conciliació familiar-laboral en aquestes situacions que es poden donar a alguns serveis de l'entitat. Aquests documents creats són documents específics i creats especialment per activitats que es poden donar als serveis i que necessitaven d'uns criteris concrets per poder afavorir aquesta conciliació laboral.

2.- DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

Amb l'objectiu de conèixer la situació real de l'entitat en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, s'ha realitzat un anàlisi amb perspectiva de gènere, tant des del punt de vista quantitatiu com des del el punt de vista qualitatiu de la situació actual de les persones treballadores de l'entitat.

Pel que fa a les dades quantitatives, s'han recollit totes les dades actuals per àrees de totes les persones treballadores de l'entitat per poder treure estadístiques i treure conclusions d'aquestes dades.

En quant a les dades qualitatives, els membres de la comissió del Pla d'Igualtat, ha traves de diverses reunions, han creat un qüestionari sobre diverses àrees. Aquest qüestionari es va fer arribar a les persones treballadores de l'entitat per tal de conèixer opinions i propostes per detectar aspectes a millorar en relació a la situació actual de la

Fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i altres aspectes de la situació de les persones treballadores de l'entitat.

Les àrees de diagnòstic són les següents:

1. Cultura Organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació
5. Retribucions
6. Mesures de temps de treball
7. Salut
8. Prevenció assetjament

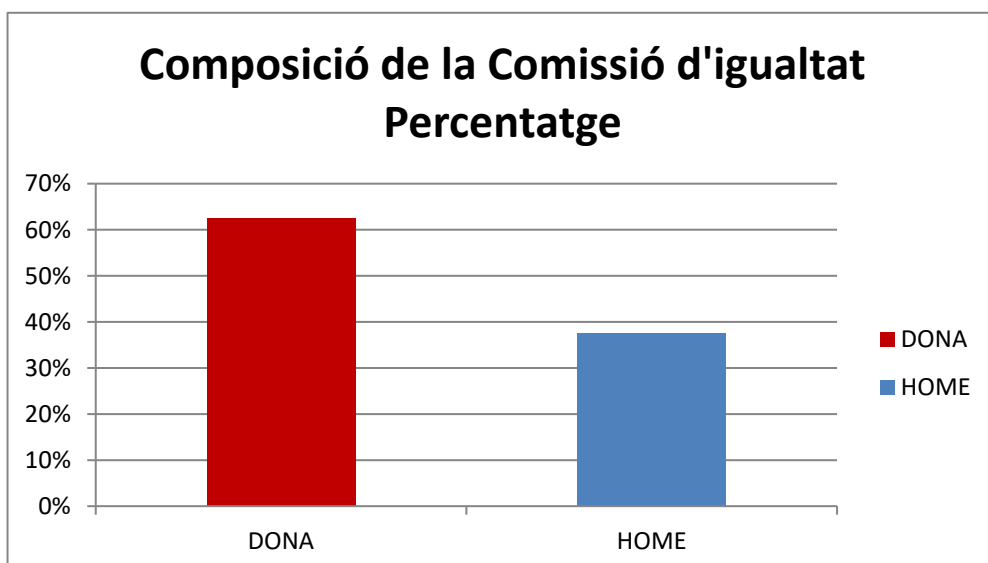
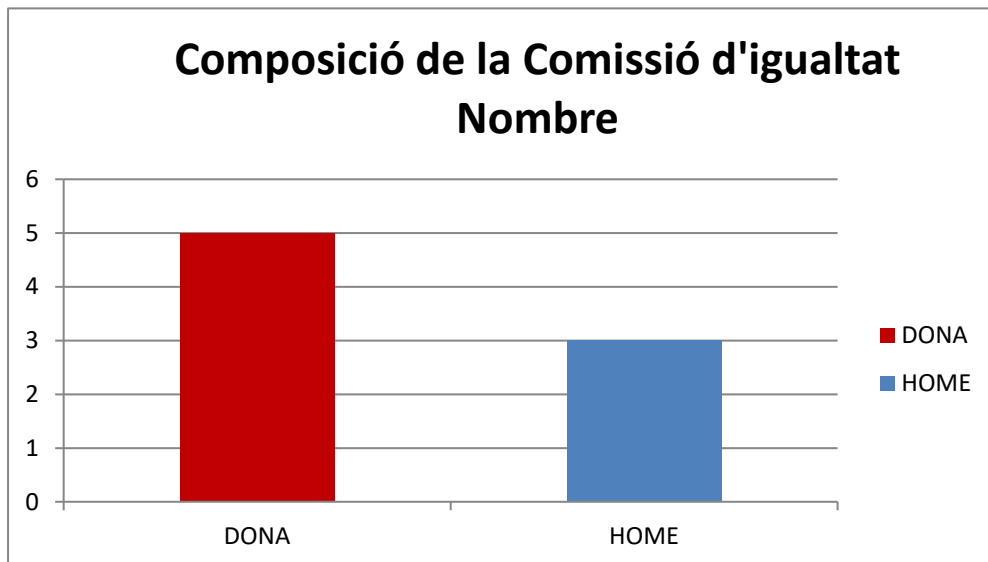
DADES QUANTITATIVES

Pel que fa als aspectes quantitatius podem observar que en general no s'han produït grans canvis entre l'organització general de l'entitat i les característiques de les persones que la integren des de l'any 2017 fins a l'actualitat.

Pel que fa a la cultura organitzativa de l'entitat, i més concretament, de la composició de la comissió de igualtat de l'entitat, ens trobem que a 2020 a augmentat el percentatge de dones respecte a 2017 i aquesta situació reflexa la composició actual majoritària de dones a l'entitat.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Sexe	Membres	% de Baixes
DONA	5	
HOME	3	
Total general	8	

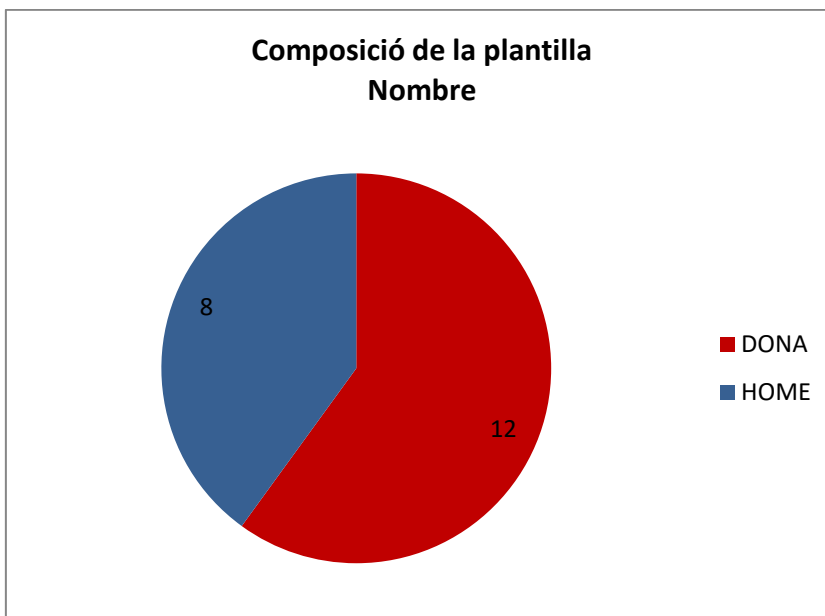


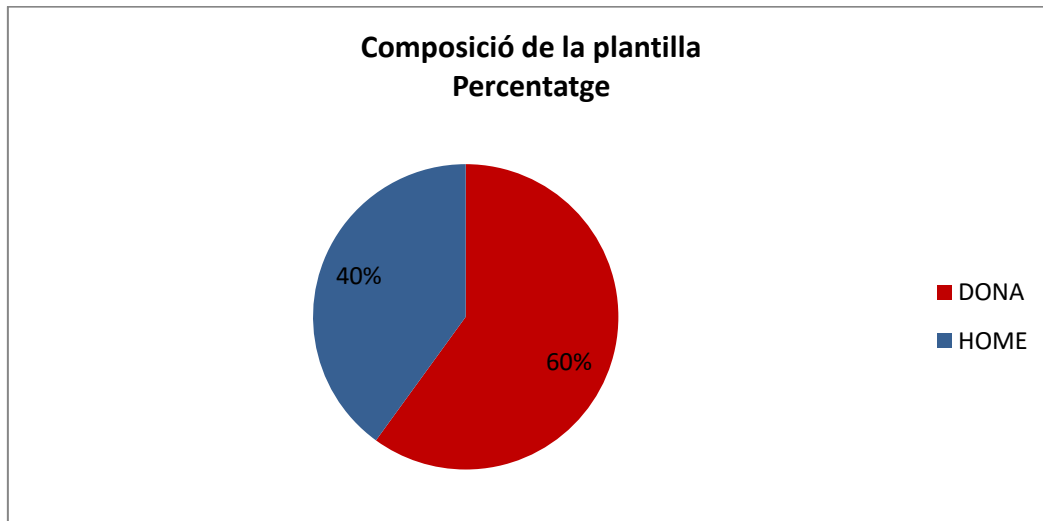
En quant a l'evolució de les condicions laborals del personal de l'entitat de 2017 respecte a 2020 podem observar que, en quant a la composició de la plantilla, ens trobem amb un lleuger augment del número de dones respecte al total del personal. La antiguitat del personal de mes de 5 anys a augmentat respecte a 2017 el que indica que no s'ha produït mobilitat del personal amb més antiguitat de l'entitat.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	12
HOME	8
Total general	20

% dones i homes	% per Sexe
DONA	60%
HOME	40%
Total general	100%

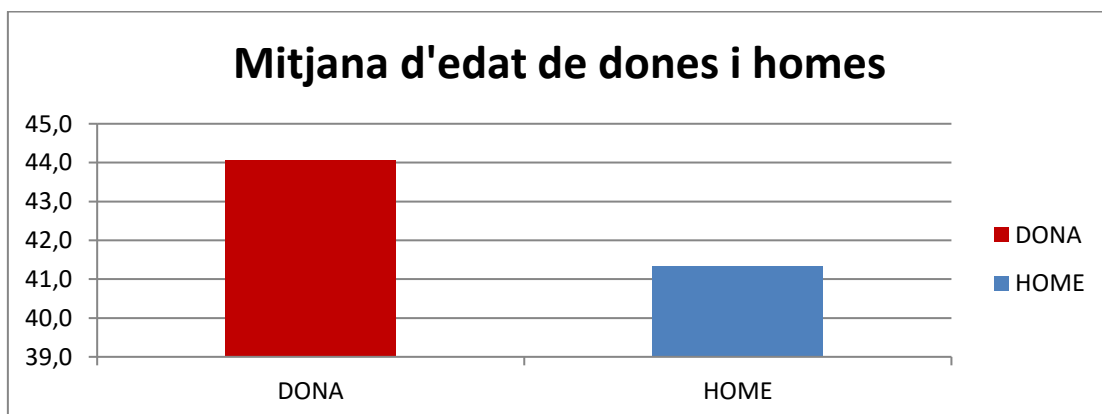




Si analitzem l'edat de la plantilla actual respecte a la de 2017 podem trobar un augment a la mitjana d'edat de les dones que actualment formen part de l'entitat.

Mitjana edat de dones i homes

Sexe	Mitjana Edat
DONA	44,1
HOME	41,3
Total general	43,0



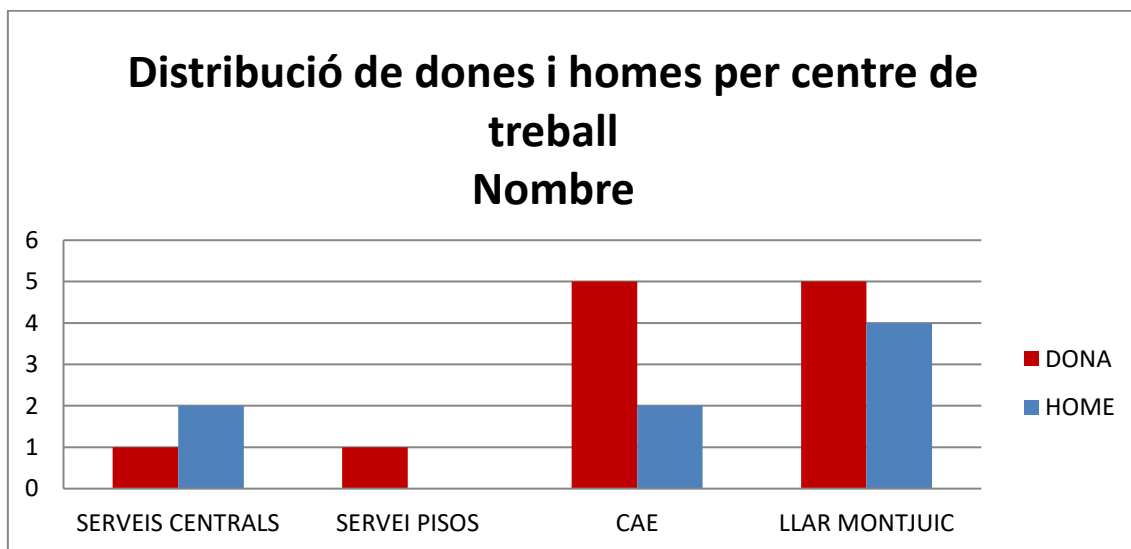
En quant a la distribució de dones i homes per centre de treball no ha variat significativament respecte a 2017.

CENTRE DE TREBALL

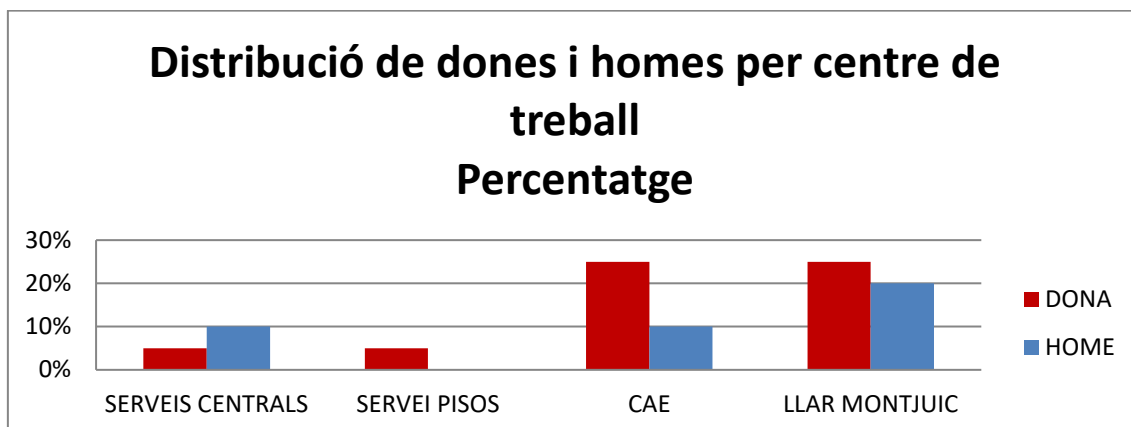
Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Centre

Centre Treball	DONA	HOME
SERVEIS CENTRALS	1	2
SERVEI PISOS	1	
CAE	5	2
LLAR MONTJUIC	5	4
Total general	12	8



Pel que fa a la distribució d'homes i dones per lloc de treball només podem destacar que hi ha hagut una petita reducció del número d'homes a la Llar Residència Montjuïc respecte a 2017.



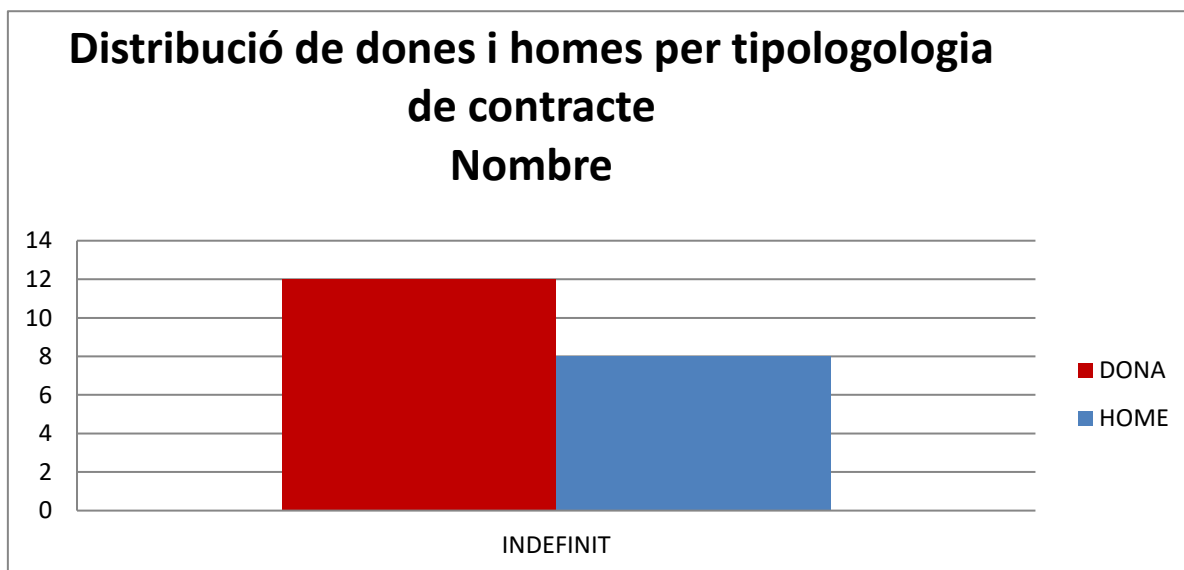
Si ens fixem al tipus de contracte del personal contractat a l'entitat actualment no ha variat pràcticament respecte a 2017 ja que l'entitat segueix amb la preferència de la modalitat de contractació indefinida a la gran part dels contractes del personal.

TIPOLOGIA DE CONTRACTE

Dades per nombre de persones totals

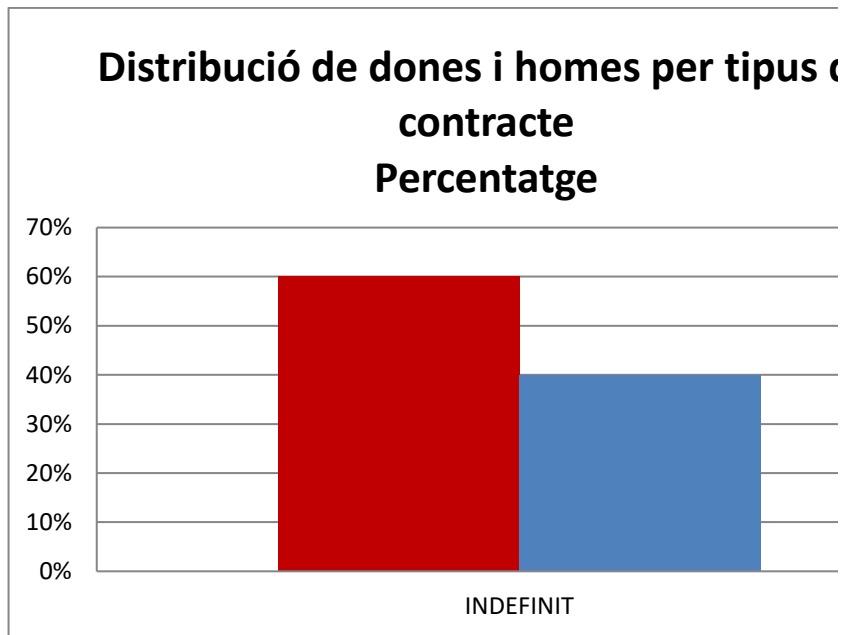
Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	12	8
Total general	12	8



% de dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	60%	40%
Total general	60%	40%



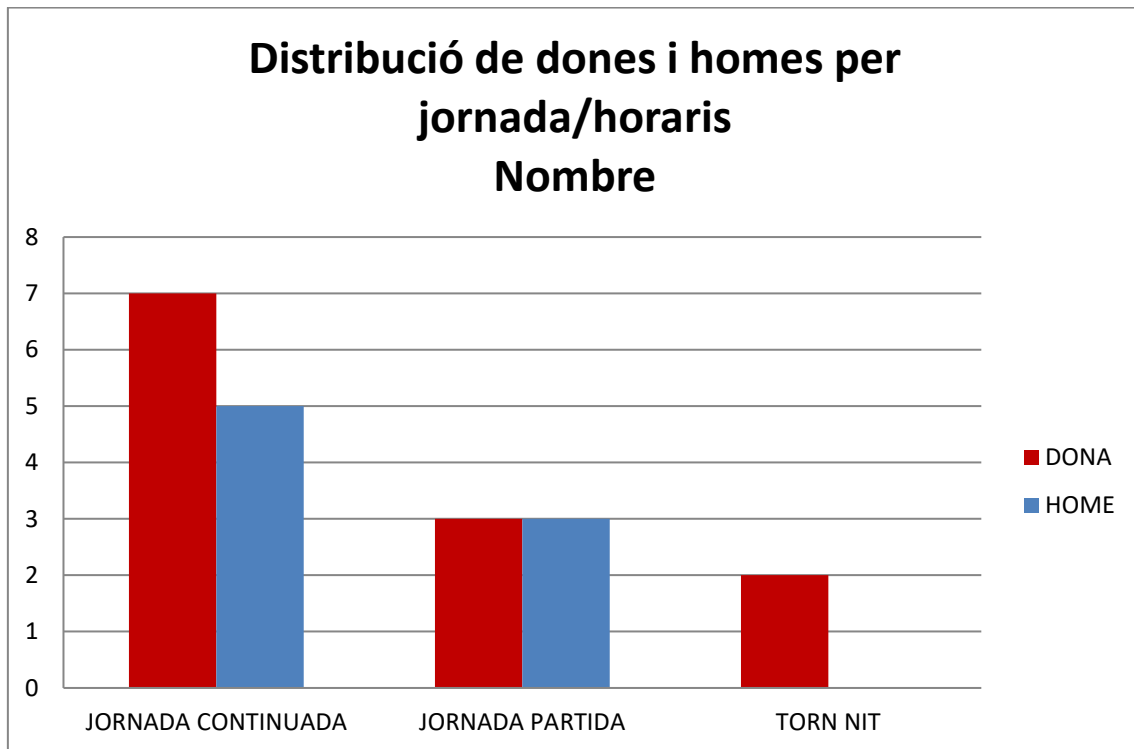
Pel que fa a la distribució d'horaris del personal contractat no hi ha hagut variació respecte a 2017 ja que els horaris dels centres de treball són els mateixos que a 2017. Si mirem aquesta distribució d'horaris per dones i homes només podem trobar que a 2017 al torn de nit de la Llar Residència Montjuïc hi havia una dona i un home i que actualment són dos dones les que realitzen aquest torn. La jornada majoritària segueix sent la continuada, igual que a 2017.

JORNADA / HORARIS

Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per

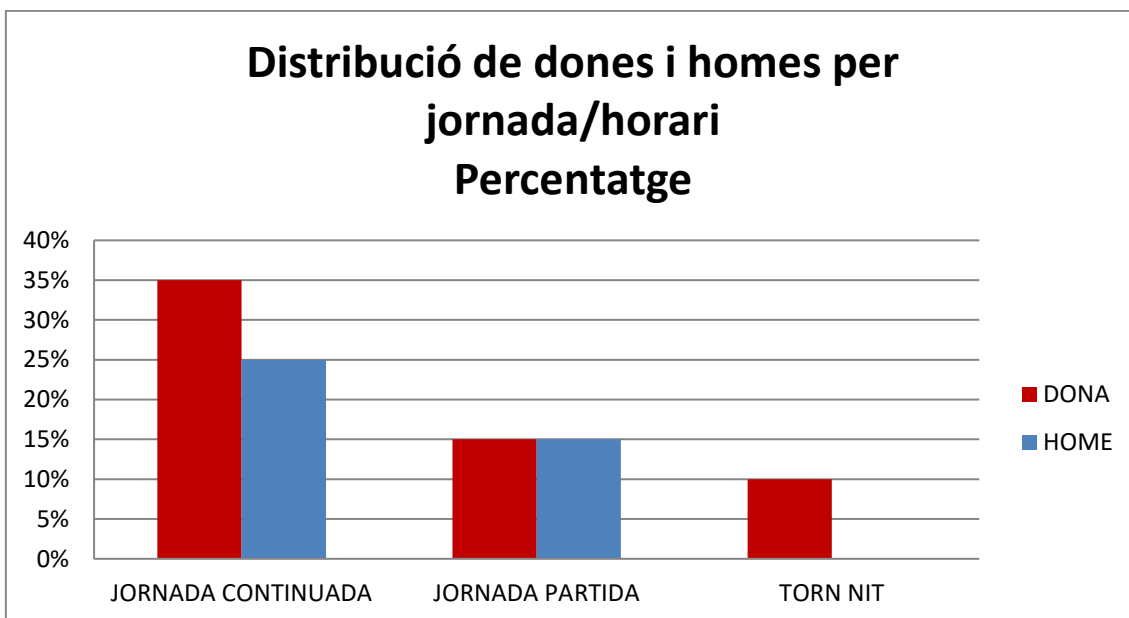
Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	7	5
JORNADA PARTIDA	3	3
TORN NIT	2	0
Total general	12	8



Dades per percentatge de persones totals

% dones i homes per

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	35%	25%
JORNADA PARTIDA	15%	15%
TORN NIT	10%	0%
Total general	60%	40%

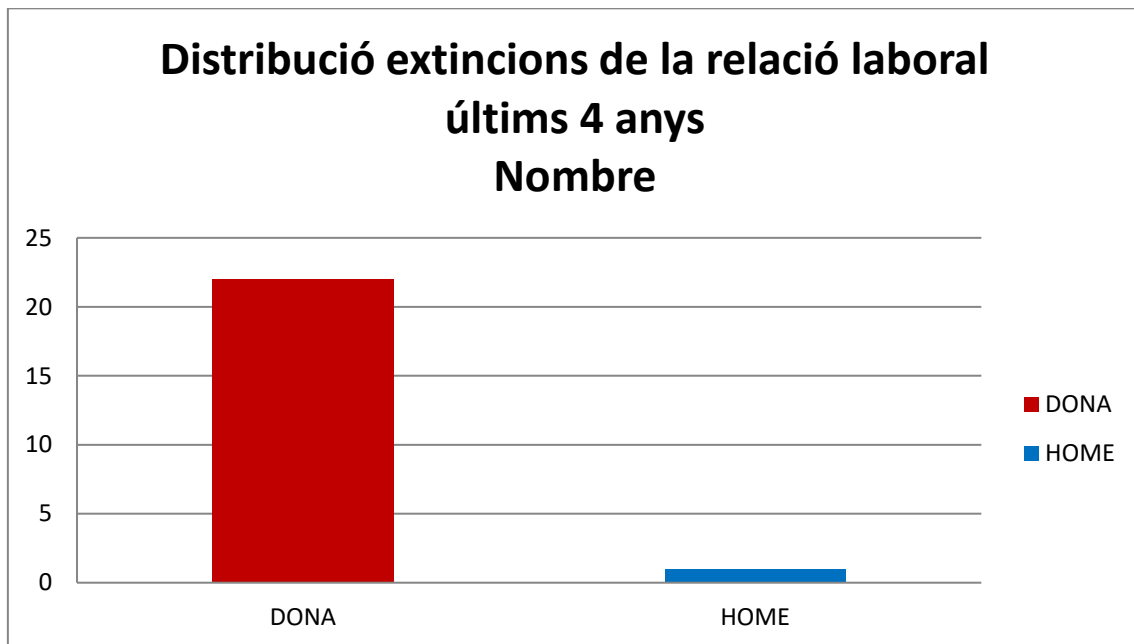


En quant al número de contractes realitzats a 2020 ha baixat respecte a 2017, degut a la situació de pandèmia pel SARS-Cov2 i també que la major part de les hores realitzades s'han fet a través de personal ja contractat. Pel que fa als motius de les extincions dels contractes, la gran majoria ha sigut per finalització de contracte, igual que a 2017.

EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL

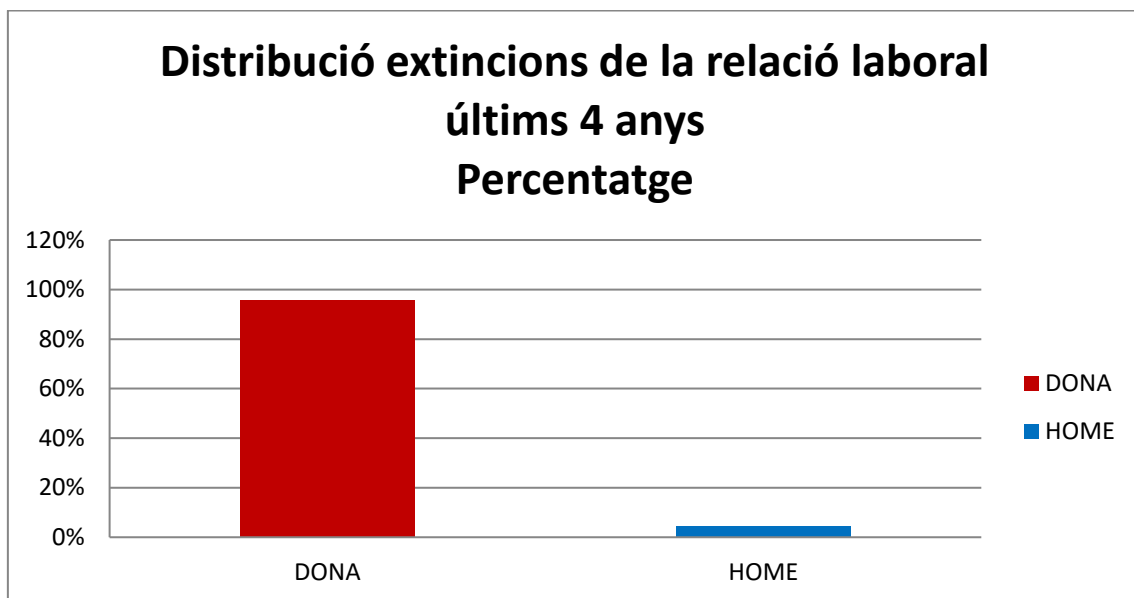
Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions	Compte de Núm. Ref.
DONA	22
HOME	1
Total general	23



Dades per percentatge de persones totals

% extincions	Compte de Núm. Ref.
DONA	96%
HOME	4%
Total general	100%



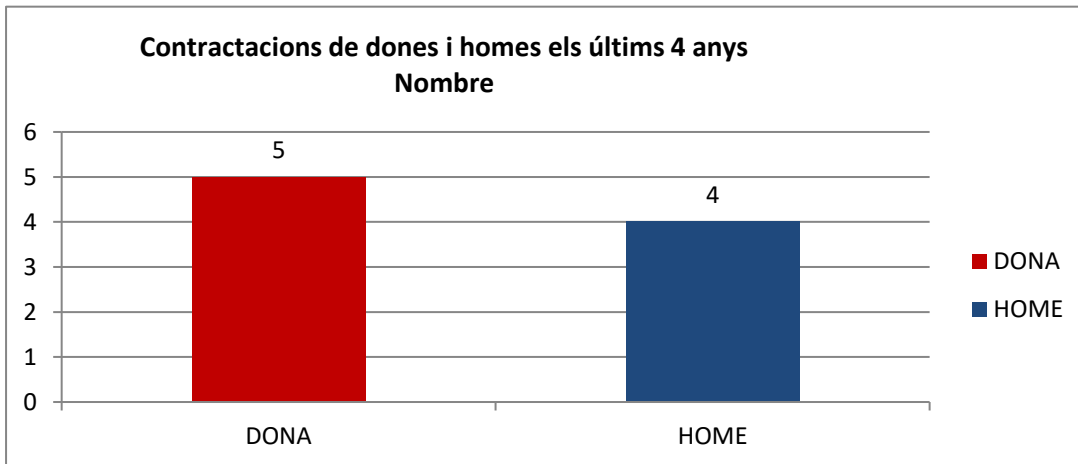
Si analitzem com es produeixen les noves contractacions fixes a l'entitat en els darrers 4 anys en quant al número de dones i homes, podem veure que pràcticament es similar a 2017 on es donava una igualtat en aquest número de contractacions. En aquest any 2020 hi ha hagut un petit augment en les contractacions de dones en aquests darrers 4 anys. Si ens fixem en contractació temporal, de forma majoritària els contractes que s'han fet han sigut a dones tal com passava a 2017. Pràcticament en tots els grups professionals la contractació de dones ha sigut lleugerament superior a la d'homes fent la comparació amb l'any 2017.

1a. CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS

Darrers 4 anys

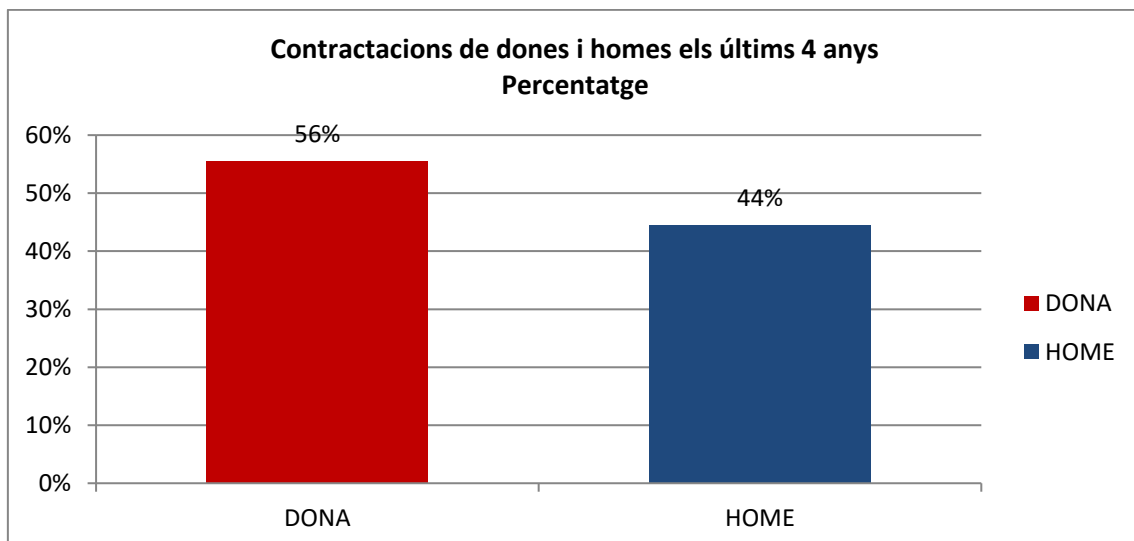
4anys

Núm. Contractacions	per Sexe
DONA	5
HOME	4
Total general	9



Darrers 4 anys

% Contractacions	Per Sexe
DONA	56%
HOME	44%
Total general	100%

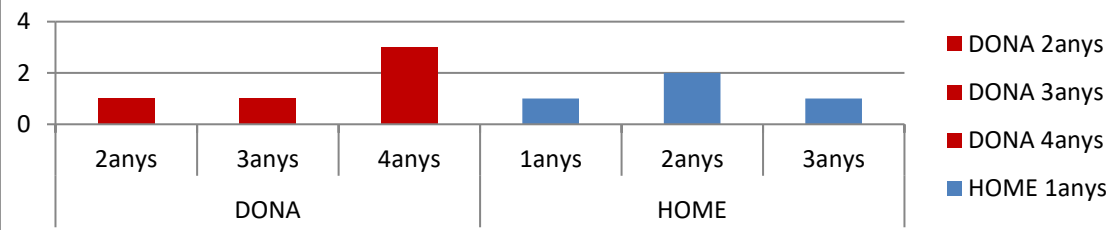


CONTRACTACIONS DADES EVOLUTIVES DARRERS 4 ANYS

Darrers 4 anys

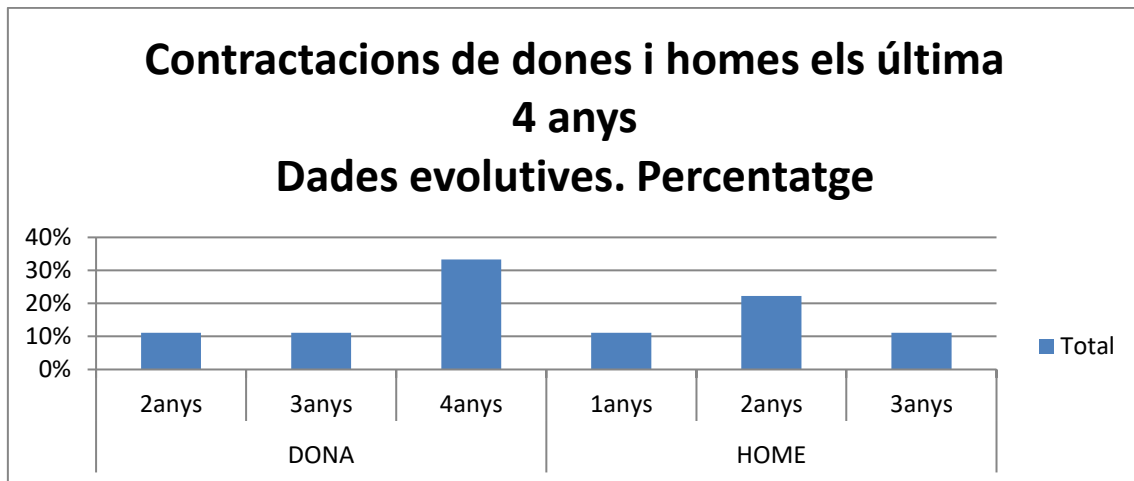
Núm. Contractacions	Per Sexe i any
DONA	5
2anys	1
3anys	1
4anys	3
HOME	4
1anys	1
2anys	2
3anys	1
Total general	9

Contractacions de dones i homes els últims 4 anys Dades evolutives. Nombre



Darrers 4 anys

% Contractacions	Per Sexe i any
DONA	56%
2anys	11%
3anys	11%
4anys	33%
HOME	44%
1anys	11%
2anys	22%
3anys	11%
Total general	100%

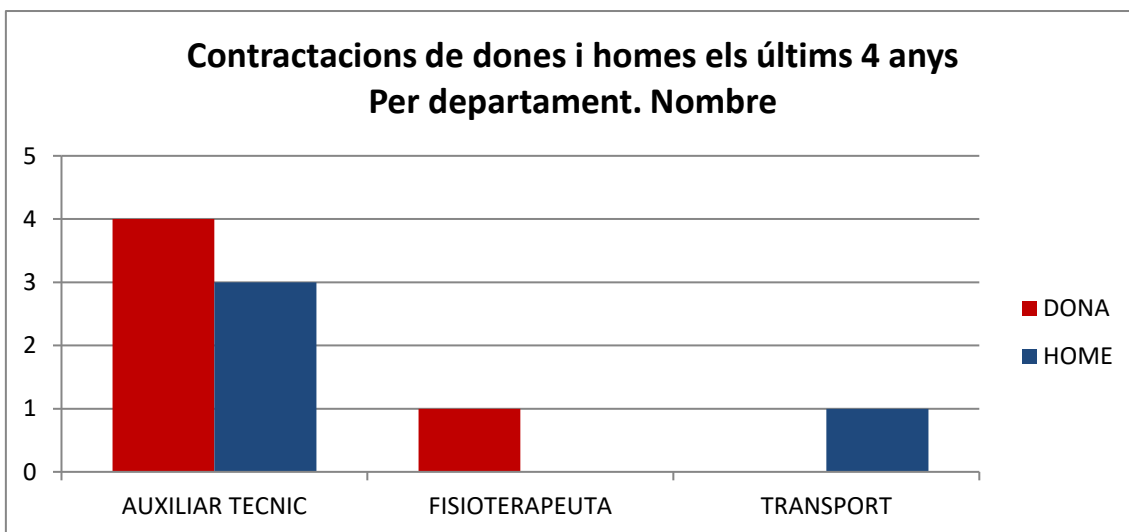


CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

Darrers 4 anys

Per Sexe i Departament

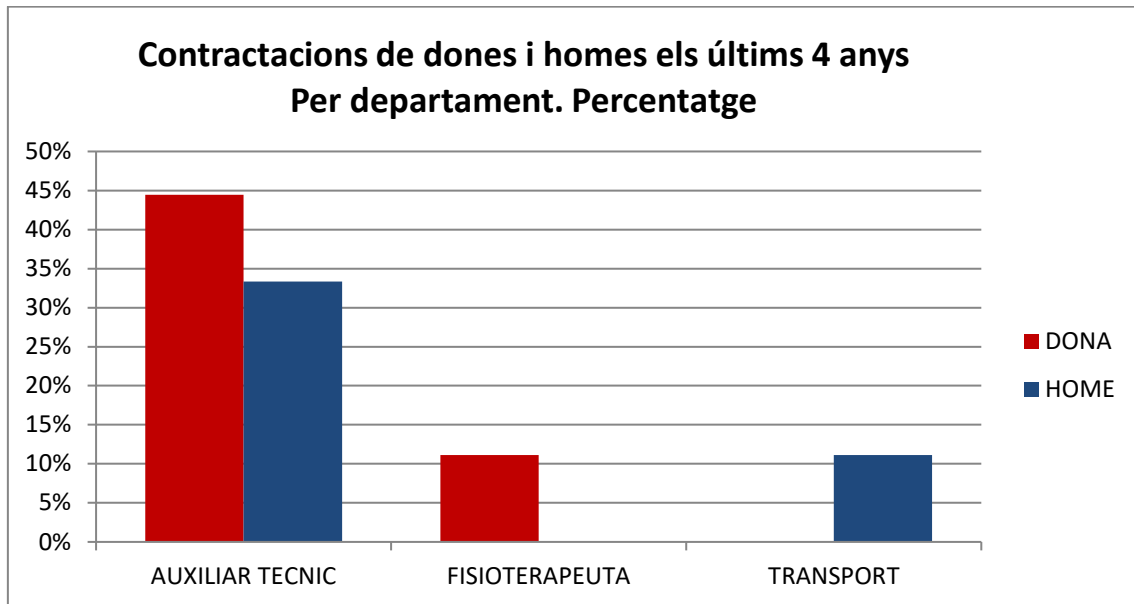
Núm. Contractacions	DONA	HOME
AUXILIAR TECNIC	4	3
FISIOTERAPEUTA	1	
TRANSPORT		1
Total general	5	4



Darrers 4 anys

Per Sexe i Departament

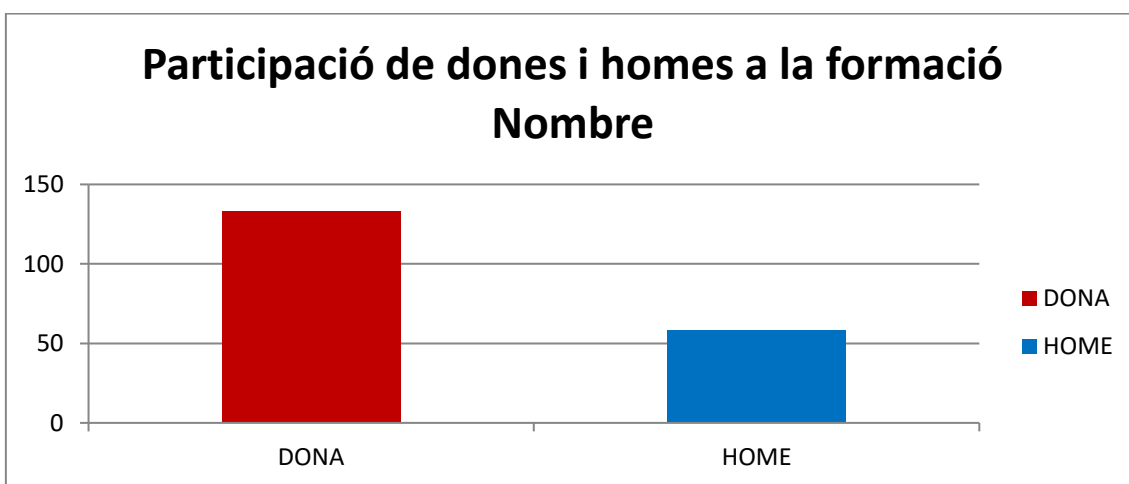
% Contractacions	DONA	HOME
AUXILIAR TECNIC	44%	33%
FISIOTERAPEUTA	11%	0%
TRANSPORT	0%	11%
Total general	56%	44%



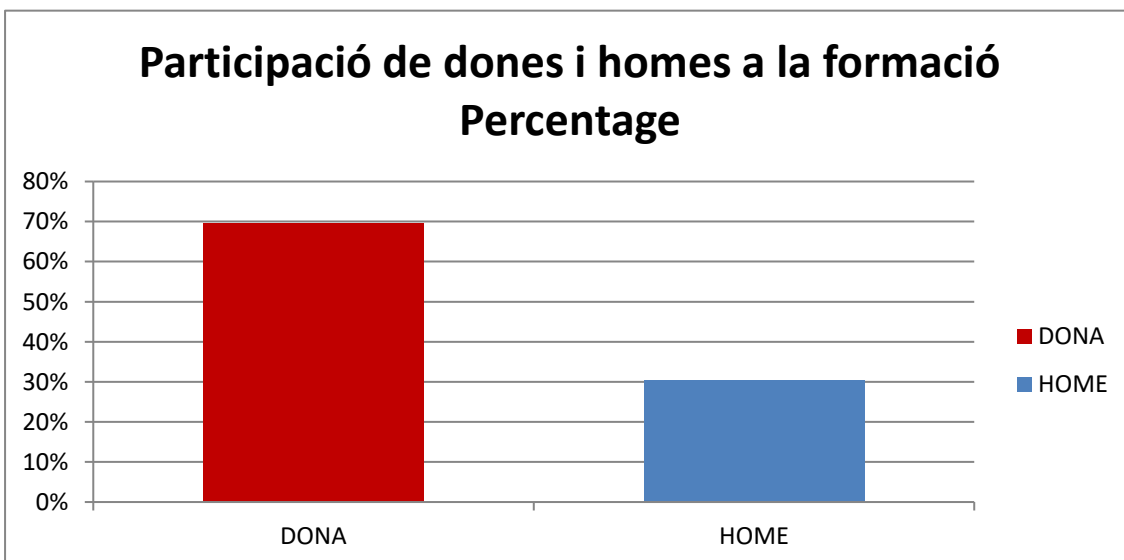
Pel que fa a la formació, si fem la comparació entre 2018 i 2020 podem veure que hi ha hagut una disminució de les hores de formació molt significativa. Aquesta disminució està produïda principalment per la situació de pandèmia de l'any 2020. Si mirem la proporció d'hores de formació entre dones i homes podem veure que, tal com passava a 2018, les dones estan per sobre en hores de formació que la seva proporció sobre el total de personal de l'entitat. Les persones que treballen com auxiliars tècnics educatius són les persones que hi dediquen més hores de formació degut a que formen la major part del personal de la Fundació. En aquest any 2020 l'objectiu bàsic de la formació ha sigut poder tenir tota la formació disponible per poder fer front de la millor manera possible a la situació de pandèmia. La formació feta a 2020 ha sigut pràcticament tota en línia degut a la situació de pandèmia quant al 2018 quasi la totalitat de la formació era presencial. En quant a la formació, per últim destacar que si a 2018 va tenir lloc una formació específica en Igualtat, a 2020 no se n'ha fet cap formació d'aquest tipus. Es per això, que fer una formació sobre igualtat pot ser un objectiu per properes formacions de l'entitat.

PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	133
HOME	58
Total general	191

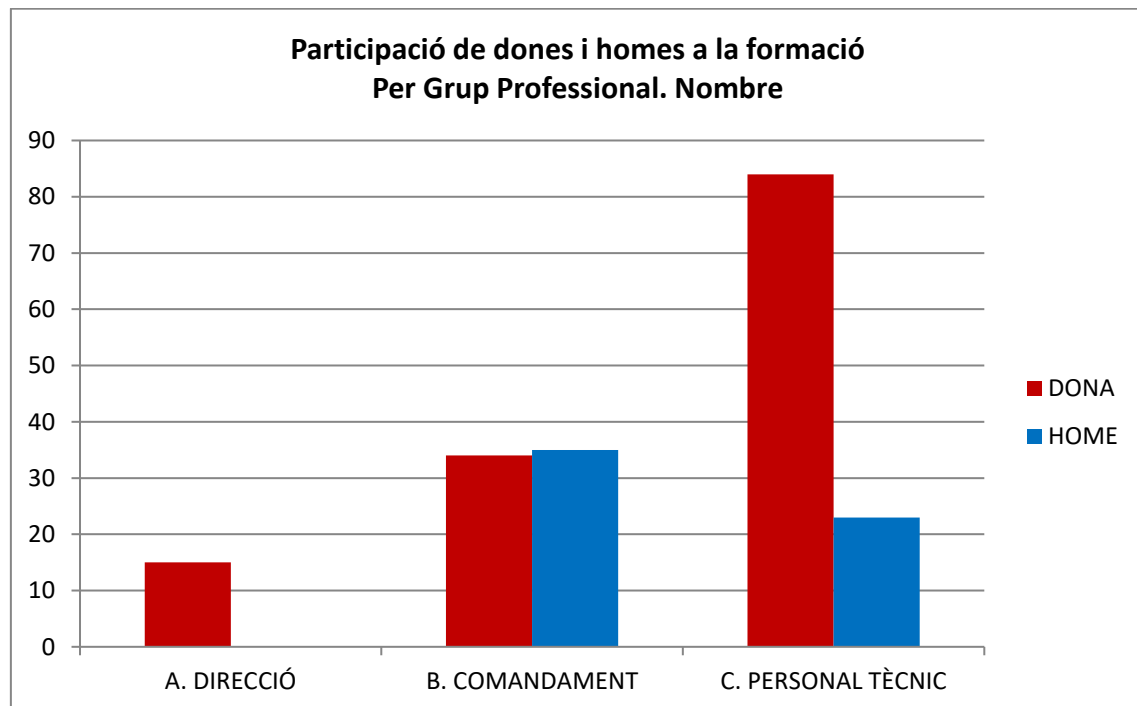


% hores	Suma de Hores Formació anuals
DONA	70%
HOME	30%
Total general	100%

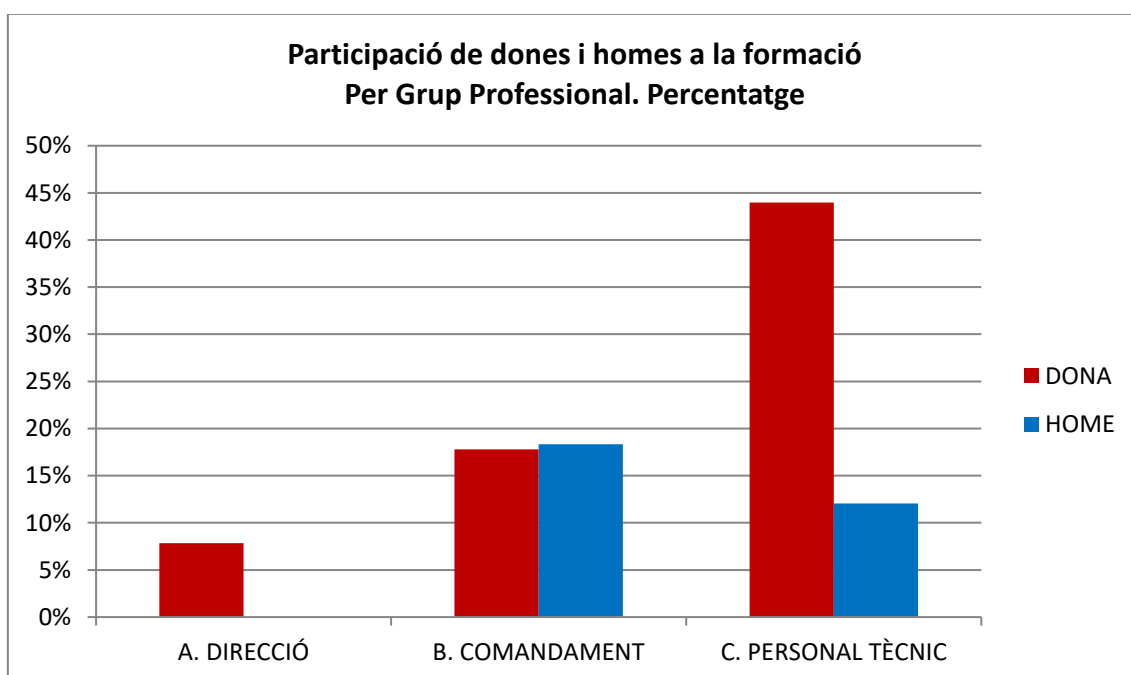


PARTICIPACIÓ A LA FORMACIÓ PER GRUP PROFESSIONAL

Núm. Hores Formació anuals	Sexe i Grup	
	DONA	HOME
Grup Professional		
A. DIRECCIÓ		15
B. COMANDAMENT	34	35
C. PERSONAL TÈCNIC	84	23
Total general	133	58



% Hores Formació anuals	Sexe i Grup	
	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	8%	0%
B. COMANDAMENT	18%	18%
C. PERSONAL TÈCNIC	44%	12%
Total general	70%	30%

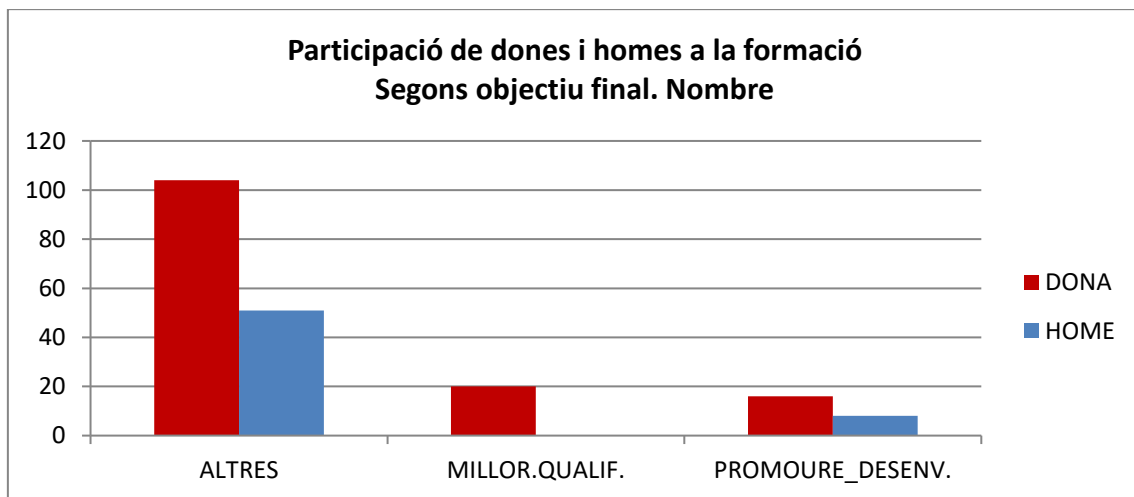


PARTICIPACIÓ A LA FORMACIÓ. SEGONS OBJECTIU FINAL DE LA FORMACIÓ

Objectiu Formació

Núm. Hores Formació anuals

Objectiu	DONA	HOME
ALTRES	104	51
MILLOR.QUALIF.	20	
PROMOURE_DESENV.	16	8
Total general	140	59

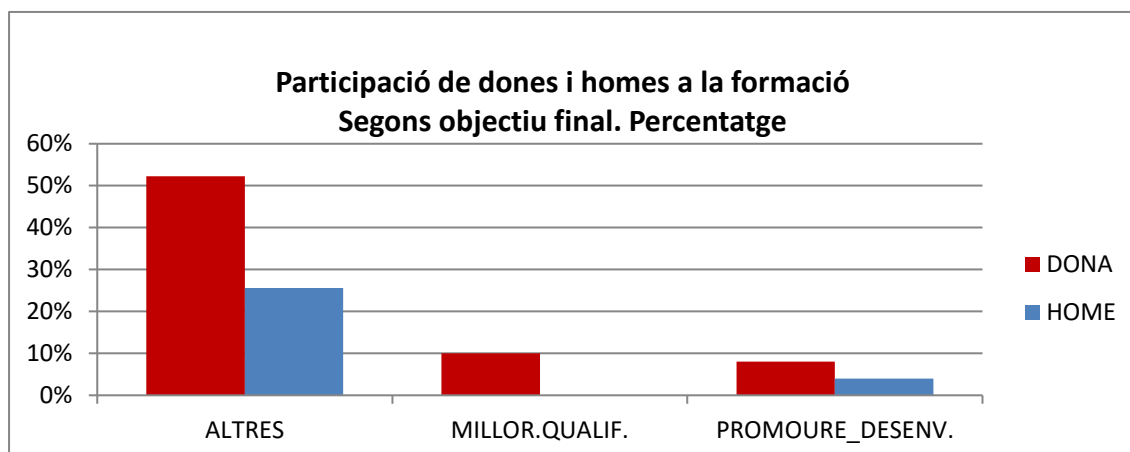


Objectiu Formació

% Hores Formació anual

Hores per Objectiu

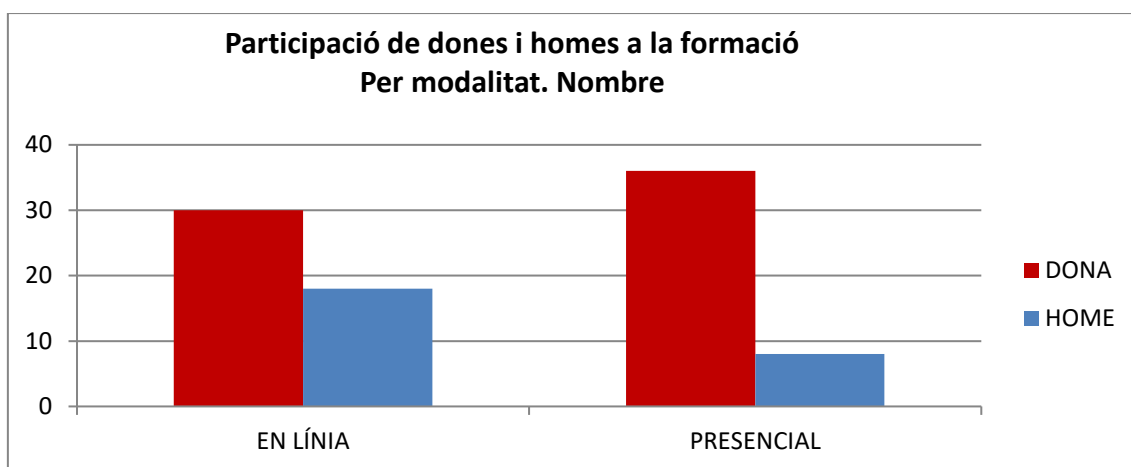
Objectiu	DONA	HOME
ALTRES	52%	26%
MILLOR.QUALIF.	10%	0%
Total general	70%	30%



PARTICIPACIÓ A LA FORMACIÓ PER MODALITAT

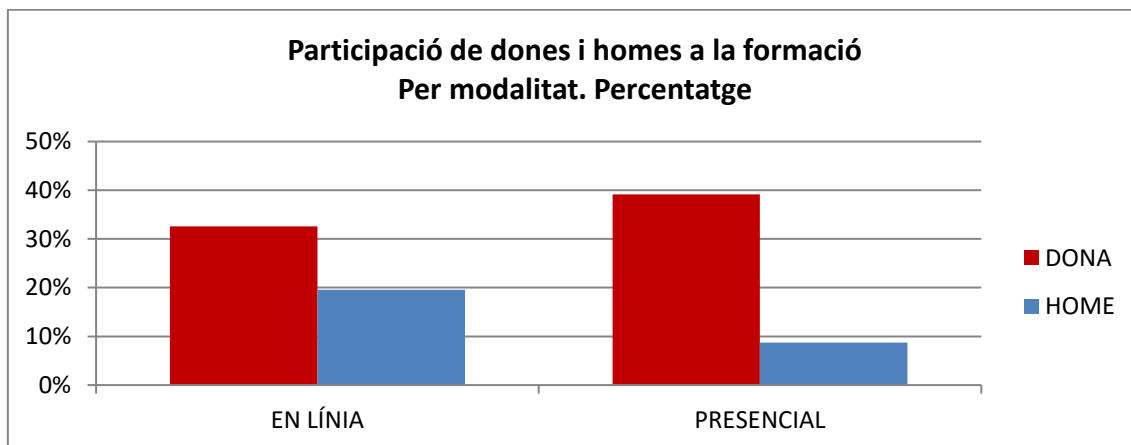
Modalitat

Núm. Hores Formació anual	Hores per Modalitat		
	Modalitat	DONA	HOME
EN LÍNIA		30	18
PRESENCIAL		36	8
Total general		66	26



Modalitat

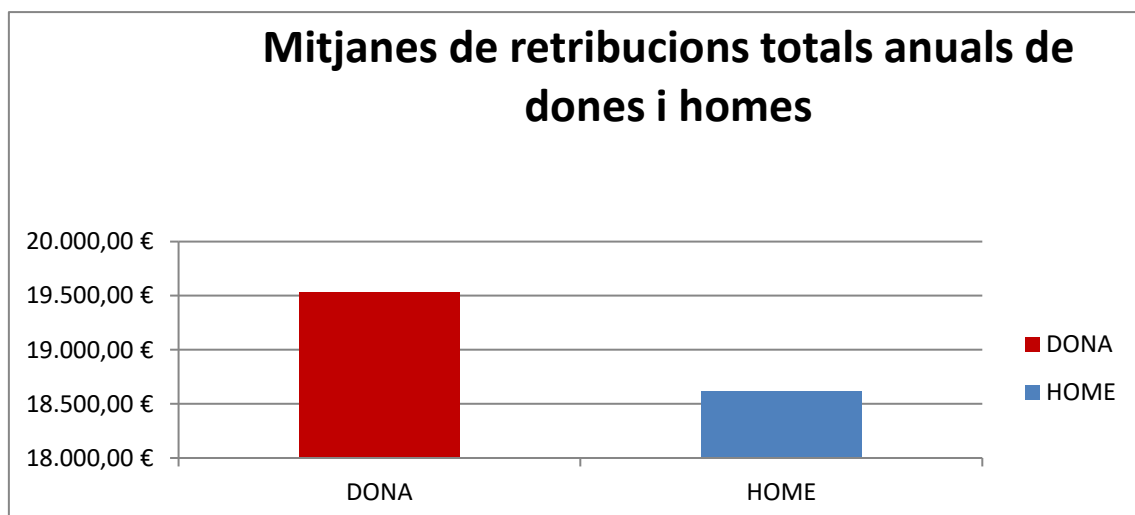
% Hores Formació anual	Hores per Modalitat		
	Modalitat	DONA	HOME
EN LÍNIA		33%	20%
PRESENCIAL		39%	9%
Total general		72%	28%



En quant a la retribució del personal, tal com succeïa a 2018, es dona una proporcionalitat de retribucions entre dones i homes per grups professionals. Les petites diferències que es donen es degut a complements salarials que depenen de calendaris i poden variar cada any. Si la mitjana de retribucions totals anuals de les dones era lleugerament superiors a la dels homes a 2017, a 2020 trobem la situació inversa on les dones tenen una retribució mitjana anual superior a la dels homes. Aquest canvi, no es significatiu ja que es dona pel augment de números d'hores realitzades per les dones respecte als homes i això fa augmentar els complements salarials per calendari.

MITJANES DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	19.533,56 €
HOME	18.616,40 €
Total general	19.166,69 €

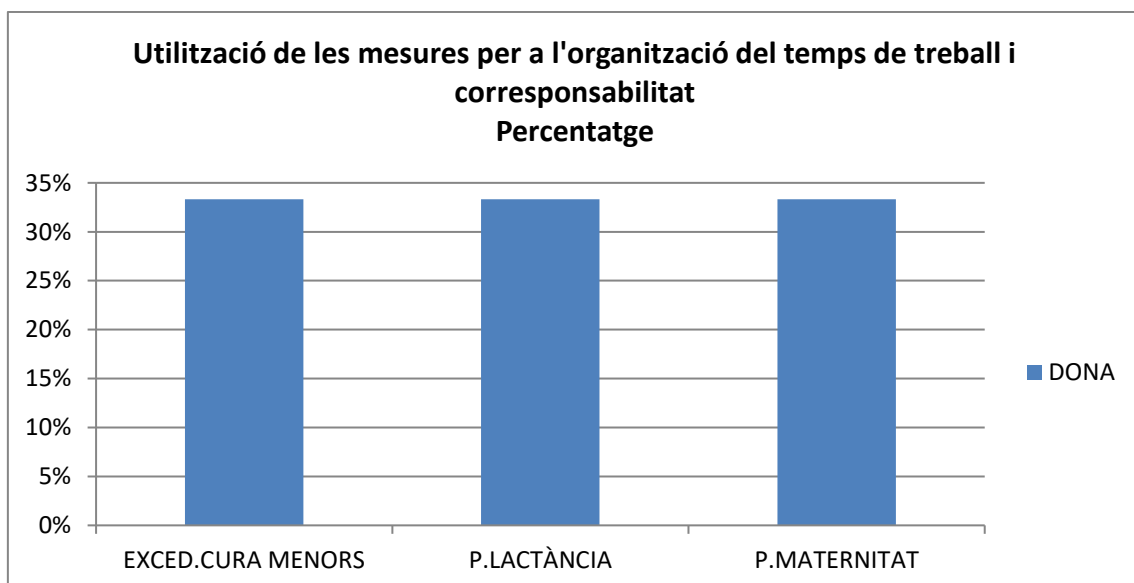


Pel que fa a les dades de temps de treball i conciliació del personal de l'entitat, ens trobem que a 2017 es van donar fins a deu situacions en aquest àmbit. La majoria de

situacions que es van donar a 2017 van ser permisos de maternitat, paternitat, lactància i cura de menors. A 2020 només s'han produït tres situacions d'aquest tipus ja que no hi ha hagut mes personal amb aquestes necessitats. Per tant, l'entitat manté el compromís d'afavorir aquesta conciliació en el moment que es produeixin aquestes necessitats. Com a objectius futurs l'entitat segueix estudiant més mesures per poder afavorir aquesta conciliació laboral.

UTILITZACIÓ DE LES MESURES SEGONS TIPUS

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat	
Mesures	Per sexe DONA
EXCED.CURA MENORS	33%
P.LACTÀNCIA	33%
P.MATERNITAT	33%
Total general	100%





PLA D'IGUALTAT

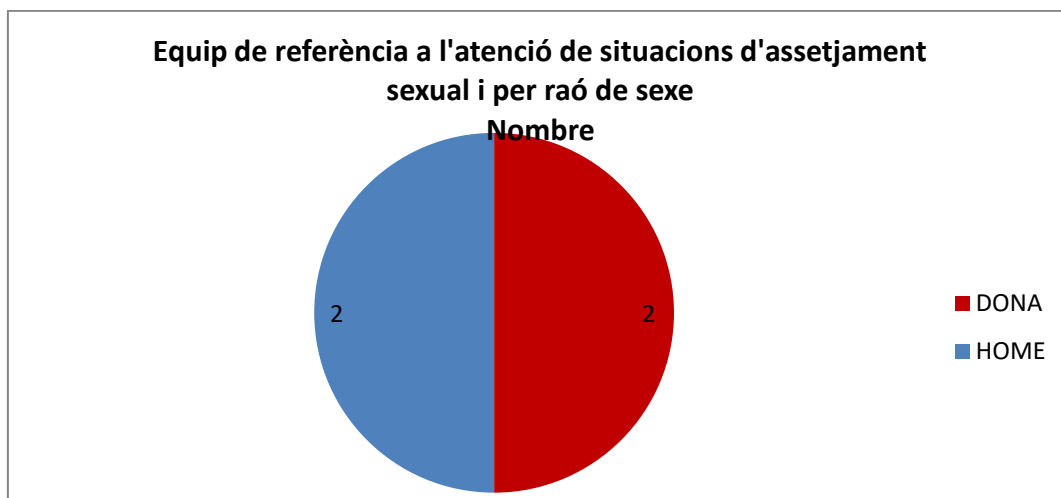
Codi: PI- PI
Data impressió: 12/11/2021
Pàgina: 30 de 40

En l'àmbit de la Salut, la situació de 2020 de l'entitat es molt similar a 2017. Pràcticament no existeixen accidents laborals a l'entitat i a l'any 2020 no s'ha produït cap. Aquesta situació es una conseqüència del bon funcionaments dels diferents centres alhora de prevenir situacions de riscos laborals per les persones treballadores i de la política de prevenció de l'entitat. Això no eximeix de que l'entitat ha d'evolucionar per tal de complementar amb noves accions preventives degut a les noves necessitats de les persones usuàries dels centres i per intentar ajustar les mesures preventives al perfil actual i futur de les persones treballadores de l'entitat.

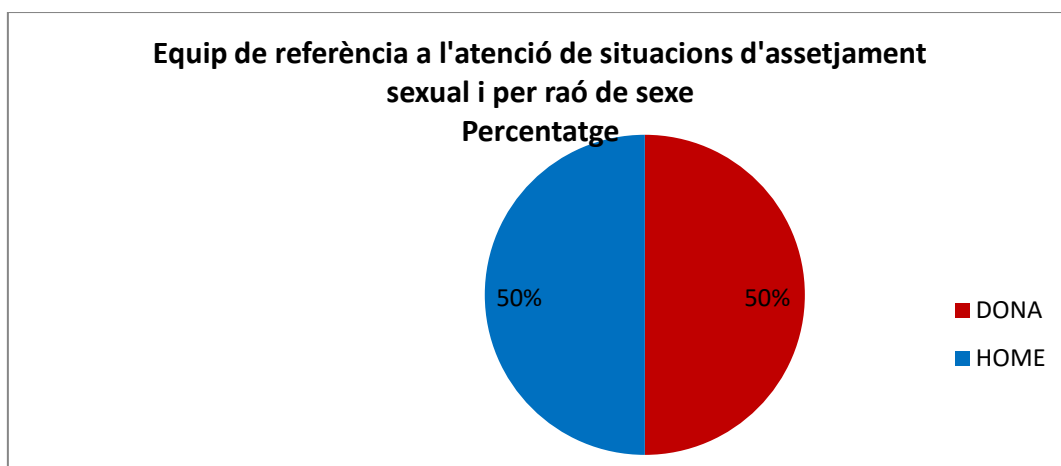
Per últim pel que fa a la configuració de l'equip de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i altres tipus d'assetjament, l'entitat a 2020 ha fet una modificació deixant els membres de l'equip format pel mateix numero de dones que d'homes. Aprofitant l'actualització d'aquest protocol, s'ha procedit també a aquesta actualització dels membres de l'equip per tal de poder millorar les comunicacions en aquest sentit amb tots els serveis de l'entitat.

EQUIP DESTINAT (EQUIP DE REFERÈNCIA) A L'ATENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

	Núm. Persones
DONA	2
HOME	2
Total general	4



	% Persones
DONA	50%
HOME	50%
Total general	100%



DADES QUALITATIVES

L'entitat en el procés d'actualització del Pla d'igualtat de l'entitat i tenir un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en referència a la cultura organitzativa de l'entitat i les seves pràctiques en favor de la igualtat entre dones i homes, ha realitzat un qüestionari qualitatiu a les persones treballadores de l'entitat. Aquest qüestionari vol ser una eina per que les persones que hi treballen a la Fundació hi puguin participar i realitzar les seves aportacions per tal de tenir una altre visió, a part de les dades quantitatives, de la situació actual de Fundació en mesures d'igualtat entre dones i homes i com es veuen aquestes mesures des de l'òptica de les persones treballadores.

Tant les dades quantitatives obtingudes des de una perspectiva de gènere a través de la composició actual del personal, les seves característiques i altres condicions laborals que es donen a l'entitat com les aportacions que hi puguin sortir del qüestionari de caràcter qualitatiu, han d'afavorir a poder establir unes conclusions generals i uns objectius de millora en els quals l'entitat pugui implantar igualtat d'oportunitats.

El qüestionari utilitzat per conèixer les opinions de les persones treballadores és el següent:

Revisió i actualització del Pla d'Igualtat de la Fundació

Per tal de revisar i actualitzar el Pla d'Igualtat de la Fundació et demanem que contestis les següents preguntes.

Recorda que aquest qüestionari és totalment anònim i està formulat des d'una bases de dades des de la qual no es pot saber qui envia les respostes.

* 1.GÈNERE

HOME

DONA

NO BINARI

2.Tenint

en compte el lloc de treball que realitzes, estàs satisfeta o satisfet amb la conciliació entre la vida personal i laboral ?

Molt d'acord

D'acord

Desacord

Molt desacord

3.Consideres que la Fundació promou la igualtat d'oportunitats?

Molt d'acord
D'acord
Desacord
Molt desacord

4.Etsents reconeguda o reconegut professionalment per l'entitat?

Molt d'acord
D'acord
Desacord
Molt desacord

5.Creus

que la Fundació realitza polítiques i/o accions envers la igualtat de gènere?

Molt d'acord
D'acord
Desacord
Molt desacord

*** 6.Quines**

t'agradarien que es poguessin instaurar?

Atenció: màxim 3000 caràcters.

7.Ets

sents còmode amb el llenguatge utilitzat a la Fundació?

Molt d'acord
D'acord
Desacord
Molt desacord

8.La

Fundació té en compte l'adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laboral en perspectiva de gènere?

Molt d'acord
D'acord
Desacord
Molt desacord

9.Consideres

que hi ha diferències entre la retribució econòmica per condicions de gènere?

Sí
NO

10.Coneixes

el protocol d'assetjament que disposa la Fundació?

En línies generals, el qüestionari qualitatiu mostra que les persones treballadores de l'entitat tenen una percepció molt favorable de la Fundació en quant a les mesures actuals de l'entitat en perspectiva de gènere i també en quant a la igualtat d'oportunitats.

Hi ha una bona valoració de la situació actual que ofereix l'entitat en matèria de conciliació entre la vida personal i laboral. L'entitat ofereix facilitats a les persones

treballadores totes les opcions que existeixen en matèria de permisos de maternitat, paternitat, lactància, reduccions de jornades i aquests permisos es puguin gaudir segons les preferències dels treballadors. En aquest àmbit, l'entitat facilita, sempre que és possible i que es puguin reorganitzar els centres de treball, una certa flexibilització dels horaris per que les persones treballadores puguin cursar estudis o puguin adaptar-se millor a situacions especials per qüestions familiars. En aquesta matèria la Fundació intentarà mantenir les condicions actuals i si és possible oferir de noves.

Pel que fa a mesures d'igualtat d'oportunitats des de una perspectiva de gènere que es donen actualment a la Fundació, les persones treballadores consideren de manera majoritària que l'entitat pren les mesures necessàries per afavorir aquesta igualtat d'oportunitats. En aquest sentit l'entitat té com a objectiu preferent que la contractació de personal per gènere produeixi un equilibri als centres de l'entitat que afavoreixi el benestar físic i/o emocional de les persones usuàries dels mateixos. Com a objectiu de l'entitat per a millorar les mesures d'igualtat d'oportunitats, no des de la perspectiva de gènere, l'entitat intentarà promoure una millora en la comunicació de les promocions i/o oportunitats laborals internes perquè hi puguin accedir totes les persones dels centres de l'entitat . Actualment ja es fa aquesta comunicació però l'entitat intentarà millorar aquesta comunicació.

En referència al llenguatge que fa servir l'entitat en les comunicacions tant internes como externes, l'entitat ha detectat que es pot fer una millora del llenguatge que es fa servir actualment en perspectiva de gènere. Si parlem de les comunicacions internes, l'entitat considera que es pot millorar en aquest sentit tot i que de forma majoritària hi ha una percepció bona de com es realitza aquesta comunicació. En quant a les comunicacions externes que fa l'entitat via xarxes socials i altres mitjans, també es dona la possibilitat de millorar en el llenguatge utilitzat actualment. Com a objectiu de l'entitat per millorar aquesta situació, l'entitat oferirà formacions en comunicació més inclusiva i en perspectiva de gènere a totes les persones de l'entitat per poder millorar tant la comunicació interna com la comunicació més tècnica que es pugui fer a l'exterior.

Des del punt de vista de mesures de prevenció i salut i riscos laborals en perspectiva de gènere l'entitat té una valoració favorable per part de les persones que hi treballen a l'entitat. En aquesta matèria, l'entitat intenta implantar totes les mesures possibles per afavorir el benestar del personal de l'entitat. El fet de fer una bona acollida al les persones de nova incorporació per part dels centres de treball, un bon manteniment de les instal·lacions dels centres i una correcta política de prevenció de l'entitat fa que les situacions d'accidents laborals a l'entitat sigui molt reduïda. L'entitat també intenta millorar les condicions actuals segons la normativa de prevenció de riscos en situacions de baixes per embaràs. Malgrat les bones pràctiques actuals, l'entitat considera que s'ha de continuar millorant les condicions actuals per adaptar les mesures de prevenció i salut laborals al perfils laborals de l'entitat i també pensant que les persones usuàries dels centres pròximament poden tenir noves necessitats. En aquest sentit, l'entitat considera com a objectiu important el poder oferir de manera periòdica i segons necessitats dels centres, formacions internes de persones treballadores dels centres que puguin oferir a la resta de les persones treballadores per poder reduir les situacions de riscos laborals i també poder oferir un millor servei. En qüestions de riscos laborals en perspectiva de gènere, l'entitat es marca la possibilitat com a objectiu de poder oferir revisions mèdiques laborals més específiques per gènere.

Per altre banda, l'entitat disposa d'un protocol d'assetjament inclòs dintre del pla d'igualtat de l'entitat. Aquest protocol es posa a disposició de les persones que hi treballen a la Fundació pel seu coneixement. Actualment aquest protocol està actualitzat segons totes les situacions d'assetjament que es poden donar i presenta els circuits per poder fer les comunicacions necessàries segon el cas. Aprofitant la situació d'actualització del Pla d'igualtat de l'entitat, aquest protocol d'assetjament s'ha tornat a revisar per incloure noves actualitzacions més concretes i adaptades a la nostra entitat i que poden millorar les comunicacions d'un possible cas.

Pel que fa a la seguretat en el espai laboral, encara que de forma majoritària ens trobem que les persones treballadores es troben segures, si que s'ha detectat que a un centre

de treball trobem que hi ha certa inseguretat tant a l'inici com a durant la jornada laboral i el final de la jornada. En aquest sentit, l'entitat és conscient d'aquesta situació i ha procedit a augmentar les mesures de seguretat en aquest centre per poder reduir aquesta inseguretat que es produeix. Igualment, l'entitat farà un seguiment de la situació actual per comprovar que les noves mesures de seguretat adoptades tinguin efecte. En el cas de que les noves mesures no redueixin la inseguretat que es dona actualment, l'entitat té el compromís de fer el seguiment per poder introduir noves mesures.

IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en dos tipus: objectius a llarg termini i objectius a curt termini. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de les diferents àrees i centres .
- Promoure i/o augmentar la presència de les dones i homes en aquelles àrees i/o centres on hi tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de la Fundació.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

Les àrees d'actuació més concretes proposades com a objectius a realitzar a través de les conclusions del Diagnòstic són les següents:

- a) Facilitar la mobilitat laboral i/o flexibilització horària per afavorir la conciliació familiar-laboral sempre que per raons organitzatives sigui possible.
- b) Augmentar la formació a l'entitat en llenguatge no sexista i millores en la comunicació tant interna com externa.
- c) Crear documents específics en matèria de conciliació familiar- laboral.
- d) Augmentar les formacions internes dirigides a reduir situacions de riscos laborals per a les persones treballadores.
- e) Augmentar els sistemes de vigilància per augmentar la seguretat de les persones treballadores.

V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.

VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest segon Pla d'Igualtat de la Fundació Hospitalitat té com a activitats principals, els establerts en el pla de treball per l'any 2021- 2022-2023-2024.

Pla de treball

En quant a l'objectiu de facilitar la mobilitat laboral l'entitat es marca desde el començament d'aquest pla i la resta d'anys de vigència per intentar aplicar-ho. És un objectiu que la seva aplicació dependrà de que realment surtin aquestes necessitats a les persones treballadores que integren els serveis.

Pel que fa a l'objectiu d'augmentar la formació en llenguatge no sexista s'intentarà realitzar també durant els anys de vigència d'aquets pla per tal de que la formació estigui actualitzada. De fet durant el periode d'elaboració d'aquest pla ja s'ha realitzat una formació en aquest sentit dirigida a diferent personal tècnic de l'entitat.

La creació de documents específics en matèria de conciliació laboral és un altre objectiu marcat en aquest pla. Aquest objectiu necessita de la creació d'un grup de treball per poder temporalitzar la creació d'aquests documents i per decidir quines matèries concretes volen regular aquests documents.

En quant a l'objectiu d'augmentar les formacions internes per reduir situacions de riscos laborals per a les persones treballadores és un objectiu que es vol començar a realitzar a principis de 2021 i deixar unes pautes d'actuació per poder realitzar aquestes formacions de manera continuada i segons necessitats dels centres.

Per últim, pel que fa a l'objectiu d'augmentar la seguretat de les persones treballadores, l'entitat durant 2021 ja ha augmentat els sistemes de vigilància de la Llar Residència Montjuïc. Igualment l'entitat intentarà fer un seguiment per poder comprovar si aquests sistemes augmenten o no la seguretat a la Llar Residència. En tot cas, és un objectiu a aplicar a tots els serveis dels centres.

VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'entitat té l'obligació d'informar als treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ.

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord de la Fundació Hospitalitat.

2.- COMPOSICIÓ.

La Comissió estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Entitat i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

3.- FUNCIONS.

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als sis mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.



PLA D'IGUALTAT

Codi: PI- PI
Data impressió: 12/11/2021
Pàgina: 40 de 40

4.- FUNCIONAMENT.

La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.