PLA D'IGUALTAT

2020-2024

Fundació Privada per la lluita contra l'Esclerosi Múltiple
C/Mare de Déu del Remei 31-37
08004 Barcelona.
Tel. 932289699
www.fem.es

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ 3
1.1. La Fundació Privada per la lluita contra l'Esclerosi Múltiple 3
1.2. El Pla d'Igualtat de la FEM 4
2. MARC NORMATIU 5
3. ABAST DEL PLA 8
4. METODOLOGIA 9
4.1.Consideracions respecte la diagnosi i la situació de partida 10
4.2.Cronograma de l'execució i desenvolupament del Pla 14
5. RESULTATS DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES A L'ENTITAT 15
5.1.Cultura i gestió organitzativa 15
5.1.1. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa 19
5.2.Condicions laborals 19
5.2.1. Organització 19
5.2.2. Característiques de la plantilla 20
5.2.3. Condicions contractuals de dones i homes 30
5.2.4. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral 32
5.2.5. Conclusions de l'àmbit condicions laborals 34
5.3. Accés a l'organització 35
5.3.1. Evolució de les contractacions 36
5.3.2. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització 41
5.4. Formació interna i/o contínua 41
5.4.1. La igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o continua 42
5.4.2. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua 43
5.5. Promoció i/o desenvolupament professional 44
5.5.1. Conclusions de l'àmbit promoció i/o desenvolupament professional 44
5.6. Retribució 45
5.6.1. Bretxa salarial 45
5.6.2. Conclusions de l'àmbit de la retribució 47
5.7. Temps de treball i corresponsabilitat 47
5.7.1. Conclusions de l'àmbit del temps de treball i corresponsabilitat 49

5.8. Comunicació no sexista 49
5.8.1. Conclusions de l'àmbit de la comunicació no sexista 51
5.9. Salut laboral 51
5.9.1. Conclusions de l'àmbit de la salut laboral 52
5.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 53
5.10.1. Conclusions de l'àmbit de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 53
6. RESULTATS I CONCLUSIONS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA 54
7. OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 60
7.1. Descripció de les mesures concretes del Pla d'Igualtat 61
7.1.1. Àmbit cultura i gestió organitzativa 61
7.1.2. Àmbit condicions laborals 62
7.1.3. Àmbit accés a l'organització 63
7.1.4. Àmbit accés a la formació interna i/o contínua 63
7.1.5. Àmbit de promoció i/o desenvolupament professional 63
7.1.6. Àmbit de la retribució 63
7.1.7. Àmbit del temps de treball i corresponsabilitat 64
7.1.8. Àmbit de la comunicació no sexista 65
7.1.9. Àmbit de la salut laboral 65
7.1.10. Àmbit de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 66
8. SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ 67
8.1. Seguiment del Pla d'Igualtat 67
8.2. Avaluació del Pla d'Igualtat 70
9. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT 73
9.1. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o revisió, mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació 74
ANNEXOS (INFORME DIAGNOSI) 75

1. PRESENTACIÓ

1.1. La Fundació Privada per la lluita contra l'Esclerosi Múltiple

La Fundació Esclerosi Múltiple (en endavant FEM) és una entitat sense afany de lucre creada el 1989. La seva missió és aturar l'impacte de la malaltia en la vida de les persones amb esclerosi múltiple i el seu entorn. Va néixer per donar a conèixer a la societat la naturalesa i la problemàtica de l'EM, fomentar i donar suport a la investigació i millorar l'atenció sociosanitària en aquest àmbit.

La FEM té com a àmbit d'actuació tota Catalunya, on en matèria de neurorehabilitació ha contribuït a la creació d'una xarxa de centres especialitzats que s'estenen a tot el territori català: Reus, Lleida i Barcelona, on a través de l'aliança estratègica entre la FEM, el Departament de Salut i l'ICS es crea el Centre d'Esclerosi Múltiple de Catalunya (Cemcat), on s'ofereix diagnòstic, tractament mèdic i tractament neurorehabilitador a més de ser un pol d'excel·lència internacional en la investigació d'aquesta malaltia. I Girona, la ciutat on la FEM va posar en marxa el primer centre neurorehabilitador, que actualment gestiona l'IAS.

Addicionalment, en els darrers anys la FEM ha desenvolupat nous serveis i programes: programa d'acompanyament i atenció psicosocial a la persona recent diagnosticada, programes per a persones cuidadores, atenció a joves i infants amb EM, programa d'orientació i inserció laboral Cal destacar també el servei d'atenció domiciliària adreçat a persones que per raons diverses no poden acudir als centres de rehabilitació i precisen d'una atenció sanitària i continuada.

En l'aspecte laboral, la Fundació ha impulsat un Centre Especial de Treball (femcet), nascut l'any 1999 i que actualment ocupa a 98 persones amb esclerosi múltiple i altres discapacitats físiques.

A més, per donar a conèixer la malaltia, captar fons i sensibilitzar la societat, la Fundació realitza campanyes al llarg de l'any, com és el Mulla't per l'esclerosi múltiple. Avui, el Mulla't és el segon acte de sensibilització a Catalunya amb més capacitat de mobilització social, assolint la implicació de més de 600 piscines, 100.000 persones i 1.392 persones voluntàries.

Per a contribuir a l'empoderament de la pròpia salut (ehealth), a partir de les TIC's, l'any 2013, la Fundació posa en marxa el primer portal especialitzat en la gestió de l'EM. *L'Observatori de l'Esclerosi Múltiple (OEM)*, arribant a xifres de més d'1.400.000 de visites anuals i més d'1.000.000 usuaris únics. Dins d'una visó de l'OEM global, es crea el 2022 "la Comunitat EM", on a més del portal web, s'estan creant nous serveis en línia dins del web de la Fundació, amb l'objectiu de crear una comunitat real que interactuï com tal.

En quant a la recerca, la FEM desenvolupa també projectes en l'àmbit de la neurorehabilitació i dona suport a projectes de recerca clínica, principalment a través de l'aliança estratègica amb el Cemcat (Centre d'Esclerosi Múltiple de Catalunya).

També treballa per la defensa de drets, a través de les campanyes i mitjançant el treball en xarxa, a nivell català, espanyol i europeu ampliant i diversificant la feina i reforçant el compromís amb les persones amb esclerosi múltiple.

La FEM compta amb el distintiu que atorga la Fundación Lealtad en garantia del compliment de les exigències de transparència i eficàcia en la gestió. També treballa en la implementació i consolidació d'un sistema de gestió de qualitat per a garantir la millora dels processos de l'entitat.

Tots aquests anys de treball incansable tant en la recerca com en el suport a les persones amb EM i les seves famílies, estan canviant el panorama de l'EM. Tot i així l'esclerosi múltiple és, encara, una malaltia de la que se'n desconeixen els orígens i no disposa d'un tractament definitiu ni de cura. Avui més que mai és necessari seguir invertint en la recerca, en l'empoderament i l'activació de les persones amb EM per millorar la seva qualitat de vida i benestar.

1.2. El Pla d'Igualtat de la FEM

> *[...] El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna [...]*[1]

Amb el present pla d'igualtat, la FEM i les parts que l'han acordat, tenen la voluntat, el compromís i la determinació d'impulsar una cultura organitzacional compromesa amb la garantia de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, tal com recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, establerta per la Generalitat de Catalunya.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball, queda definit a l'article de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i es disposa en els termes següents:

"El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i la

1 LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Preàmbul. Departament de Presidència. Generalitat de Catalunya.

participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes".
Com a organització amb uns valors compromesos amb la justícia global la FEM s'adhereix a l'acord dels poders públics i privats en l'aplicació de mesures i estratègies per a garantir la representació paritària d'homes i dones en tots els àmbits de presa de decisions. Tanmateix, es compromet a fer tot el possible per eliminar estereotips de gènere, indispensable per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes. Tanmateix, el present pla respon també com un instrument que aporta una visió holística en quant a la responsabilitat social i organitzacional, més enllà del component de gènere, introduint així accions i mesures que contemplin la no discriminació de gènere o per qualsevol altra mena (orientació sexual, ètnia, edat, discapacitat, ideologia, nivell econòmic etc.), un principi recollit a la Declaració Universal dels Drets Humans[2].

2. MARC NORMATIU

A. Àmbit internacional

En l'àmbit internacional cal parlar del paper de les Nacions Unides. A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, i del treball de la Comissió Social i Jurídica de la Dona es van aprovar diferents convencions relacionades amb els drets de les dones.

L'any 1979 es va adoptar la Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de Discriminació contra la Dona (CEDAW, per les sigles en anglès) que ha esdevingut l'òrgan de referència a escala mundial en el tema dels drets de les dones i la igualtat de dones i homes.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, que han tingut lloc a Mèxic (1975), Copenhagen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). Aquesta última ha suposat un punt d'inflexió a l'agenda mundial d'igualtat de gènere i és on es va internacionalitzar l'ús del concepte de *mainstreaming* de gènere, una nova estratègia d'intervenció de les polítiques d'igualtat amb la que es pretenia superar les limitacions detectades fins el moment.

B. Àmbit europeu

La Unió Europea ha desenvolupat una gran quantitat de legislació i normativa referent a la igualtat d'oportunitats de dones i la no discriminació, demostrant que es considera un tema prioritari. El Tractat de Roma (1957), pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, a l'article 119 parla de "no-discriminació" salarial, és a dir, la igualtat retributiva entre homes i dones.

2 Declaració Universal dels Drets Humans. Article II. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/cln.pdf

El Tractat d'Amsterdam (1999) va ampliar la igualtat retributiva amb la prohibició de tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
Molta de la normativa d'igualtat d'oportunitats d'homes i dones a la Unió Europea ha pres la forma de directives, que són normes de compliment obligat pels Estats membres, però que respecta un ampli marge d'aplicació tant en la forma i mitjans d'aplicació com en la temporalitat. L'objectiu de les directives és establir uns mínims homogenis en la normativa dels diferents Estats membres.

C. Àmbit estatal

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1 estableix la Igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). L'article 5 d'aquesta llei estableix la Igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta Llei cal destacar, també els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial Decret–llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i ocupació.

Recentment s'han publicat dos Reials Decrets, el Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, l'objectiu del qual és establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa.

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquest Reial decret té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, d'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Cal parlar igualment de la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que va suposar un gran avenç a l'estat espanyol. Aquesta llei centra gran part de l'articulat en protegir els drets de l'àmbit laboral de la víctima de violència de gènere, per la qual cosa preveu una sèrie de permisos i mesures com consideració justificada de les absències o faltes de puntualitat de la treballadora, dret de reducció o reorganització del temps de treball, trasllat o canvi de centre de treball.

C. Àmbit autonòmic

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

- Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
- Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots el àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

- Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals de les persones treballadores, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. El seu contingut és transversal a tots els àmbits de la vida i força similar al què ja es preveia a la Llei Orgànica 3/2007 però incorpora modificacions per avançar cap a una igualtat real, i no només formal, entre dones i homes.

Una altra llei igualment important va ser la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en la qual s'inclou diverses formes de violències en la definició de violència masclista, per l'exemple l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball de mercat.

El 18 de desembre de 2020 es va aprovar la reforma de la llei contra la violència masclista. El nou text, que de fet és una ampliació, protegirà ara de manera més clara les dones trans, incloent-les explícitament en les categories genèriques de "dones, nenes i adolescents". La nova llei també inclou l'assetjament digital, la "victimització secundària" o "vicària"[3].

---

3 Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
Victimització secundària o vicària: les conductes violentes a fills i filles, familiars o professionals per fer mal indirectament les dones.

I un altre apartat nou obliga els partits polítics a tenir "un pla d'igualtat i un protocol de prevenció, detecció i actuació" de la violència masclista a les seves organitzacions.

3. ABAST DEL PLA

El Pla d'igualtat està dissenyat per a la totalitat del personal que treballa a la FEM. L'equip de la Fundació està composat per 72 persones (63 dones i 9 homes)[4] distribuïdes en els diferents centres on la FEM presta els seus serveis i té àmbit d'actuació.

El marc laboral en què es regeixen totes les treballadores i treballadors de la FEM és el Conveni col·lectiu de treball, dels hospitals aguts, Cap's, centres sociosanitaris i centres salut mental, concertat amb CatSalut. Aquest marc laboral regulador contempla aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències i l'aspecte retributiu, entre d'altres.

Oficines centrals FEM (Barcelona)	Unitat de Neurorehabilitació de Barcelona (CEMCAT)	Centre de Neurorehabilitació de la FEM a Reus	Centre de Neurorehabilitació de la FEM a Lleida	Unitat de Neurorehabilitació EM Hospital de Santa Caterina (Girona)
• SERVEIS GENERALS • Direcció executiva • Departament assistencial i de qualitat • Departament RRHH • Departament administració i finances • Departament comunicació, campanyes i captació de fons • Altre personal de gestió (Sistemes, voluntariat, projectes,... • SERVEIS D'ATENCIÓ A LA PERSONA • Servei Atenció Psicosocial • Servei Formació i Inserció Laboral	• SERVEIS GENERALS • Administració • SERVEIS ASSISTENCIALS	• SERVEIS GENERALS • Direcció Centre • Administració • Comunicació, campanyes i captació de fons • SERVEIS ASSISTENCIALS	• SERVEIS GENERALS • Direcció Centre • Adminsitració • Comunicació, campanyes i captació de fons • SERVEIS ASSISTENCIALS	• SERVEIS GENERALS • Comunicació, campanyes i captació de fons • SERVEIS ASSISTENCIALS

[4] Aquesta dada recull les dades del personal de la FEM en data 31/12/2020 i reflecteix la fotografia de l'entitat en aquell moment concret. Les dades quantitatives recollides en aquesta data, no presenten canvis significatius en la plantilla en la data d'aprovació del present text acordat.

4. METODOLOGIA

La llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes defineix els plans d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un anàlisi de la situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". Per tant, un pla d'igualtat és l'estratègia principal de la que disposen les entitats i organitzacions per garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Pel present pla d'igualtat s'ha tingut en compte l'ordre metodològic establert pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que ha promocionat els Plans d'Igualtat mitjançant la Guia de les 6 "I" de la Igualtat: Iniciativa, Investigació, Identificació, Implantació, Indicadors i Innovació.

Aquest són els paràmetres que han inspirat l'enfocament metodològic del present document:

Iniciativa i investigació	Compromís de l'entitat i constitució d'un equip de treball (Comissió d'Igualtat). Una vegada pres el compromís de la Direcció General amb el projecte, s'efectua una diagnosi de la situació actual en matèria d'igualtat, tenint en compte la totalitat del personal dels diferents serveis de la FEM durant els quatre darrers anys complerts (01/01/2017 a 31/12/2020) i en base a l'eina d'anàlisi quantitativa posada a disposició pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Aquesta fotografia actual és el punt de partida per identificar els punts forts i les àrees de millora en matèria d'igualtat. La diagnosi ha estat realitzada per uns serveis especialitzats externs aportant veracitat i objectivitat en el procés *(Diagonal Jurídic, SL).*
Identificació	A partir dels resultats per a cada àmbit analitzat en la fase de diagnosi, es defineixen els objectius, es proposen i prioritzen les accions que constitueixen el Pla d'Igualtat i es planifiquen els recursos necessaris per a dur-les a terme. En paral·lel, es defineixen els indicadors que ens han de permetre avaluar cadascuna de les accions.

Implantació	Comunicació del Pla d'igualtat a tot l'equip. Registre oficial al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i en el Registre de Convenis i acords col·lectius de treball regulat en el Reial Decret 713/2010 de 28 de maig. Posada en marxa de les accions definides a la fase anterior.
Indicadors i innovació	Avaluació anual dels resultats en base als objectius i indicadors definits en el Pla, per part de la Comissió d'Igualtat. Aquestes dades permetran realitzar un correcte seguiment del Pla, així com identificar millores per adaptar-lo a noves necessitats.

Aquestes fases no són rígides i seqüencials, sinó que han de ser flexibles i dinàmiques per adaptar-se a les condicions i el context de l'entitat. Això vol dir que algunes fases es poden superposar a algunes altres o que l'avaluació, més que situar-la al final del procés s'ha de tenir en compte en totes les fases. També és important destacar que, una vegada finalitzat el procés, l'avaluació ha de servir per iniciar un nou pla, procurant obtenir uns millors resultats, facilitant d'aquesta manera que la igualtat d'oportunitats esdevingui un dels principis fonamentals de l'organització.

4.1. Consideracions respecte la diagnosi i la situació de partida

Els objectius que persegueix la diagnosi d'igualtat d'oportunitats a l'entitat són els següents:

Objectiu general:

- ✓ Conèixer la situació actual en relació a la igualtat d'oportunitats a l'entitat

Objectius específics:

- ✓ Conèixer la situació actual per facilitar la presa de decisions en l'elaboració del següent pla d'igualtat
- ✓ Promoure la igualtat d'oportunitats en els diferents llocs de treball.
- ✓ Detectar situacions de discriminació directa o indirecta que es puguin estar donant a l'entitat per poder combatre-les.
- ✓ Sensibilitzar i contribuir a crear un estat d'opinió en referència a la igualtat de gènere i la seva promoció en la plantilla de l'entitat.
- ✓ Consolidar una política de gènere a l'entitat.

La diagnosi és l'etapa crucial en el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat. Aquest primer pas permet conèixer quina és la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització. A partir dels resultats d'aquest anàlisi es realitzarà el disseny del pla, que incidirà en els àmbits on la diagnosi hagi

detectat desigualtats, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir els objectius establerts i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per tal de realitzar la diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat es parteix de l'anàlisi de diferents àmbits de l'organització relatius a:

01. Cultura i gestió organitzativa
En aquest àmbit es valora la inclusió del principi d'igualtat d'oportunitats en el funcionament intern i extern de l'entitat: en els valors, en els diferents documents que es produeixen, en l'organització, etc., així com la integració de la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits i activitats de l'entitat.
02. Condicions laborals
Es comparen les condicions laborals de les persones treballadores desagregades per sexe per valorar si s'estan donant desigualtats entre homes i dones, per exemple, en tipus de jornades, contractes, etc.
03. Accés a l'organització
Aquest àmbit analitza, en primer lloc, si hi ha discriminació directa o indirecta en l'accés als diferents llocs de treball i, en segon lloc, si a l'entitat es tenen en compte les desigualtats de gènere en els processos de selecció de personal.
04. Formació interna i/o contínua
S'analitza si la formació de treballadores i treballadors mostren desigualtats de gènere en l'accés o definició d'aquests processos.
05. Promoció i/o desenvolupament professional
S'analitza si el sistema d'avaluació del rendiment i els criteris de promoció interna del personal mostren desigualtats de gènere en l'accés o definició d'aquests processos.
06. Retribució
Es revisa la política salarial de l'entitat, així com els salaris de les persones treballadores desagregats per sexe per detectar i, si s'escau, establir mesures per corregir la "bretxa salarial".
07. Temps de treball i corresponsabilitat
Es revisen les mesures disponibles a l'entitat per tal de garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones treballadores.
08. Comunicació no sexista
Es valora tant la difusió d'informació específicament relacionada amb igualtat de gènere com la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les comunicacions de l'entitat. S'analitza si la comunicació dins i fora de l'entitat utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes, però també si es té en compte la perspectiva de gènere en l'elecció dels canals.
09. Salut laboral

Es valora si l'entitat té en compte la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals.
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Es valora si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla i ha de revisar-se periòdicament.

A partir dels diferents àmbits, s'ha elaborat un model d'indicadors, tant quantitatius com qualitatius, que servirà per avaluar l'estat actual i fer seguiment de l'impacte de gènere que tindran les mesures que es duguin a terme.

L'obtenció d'informació de la diagnosi s'ha fet a partir de les següents tècniques:

- Tècniques qualitatives

Entrevistes personals

Es van realitzar 18 entrevistes personals (Annex 2), a 14 dones i a 4 homes, a persones representatives de l'entitat amb una influència determinant en la generació de cultura empresarial i amb l'objectiu d'ampliar informació sobre aquest àmbit i saber quina percepció hi ha a l'entitat en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. L'objectiu principal va ser generar un diàleg fluït en el qual la persona entrevistada pogués expressar la seva opinió amb llibertat.

Altres

Informació qualitativa de caràcter objectiu, la qual fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió.

- Difusió de la posada en marxa del projecte de disseny del pla d'igualtat
- Definició de la identitat de l'empresa (missió, visió, valors) i les seves línies estratègiques.
- Documentació corporativa de l'entitat de caràcter intern com organigrames, manuals d'acollida, protocol de selecció i documentació, plans de formació, etc., i informació de caràcter públic com el Conveni col·lectiu, web corporatiu, memòries anuals, entre d'altres.

Analitzar la informació qualitativa des d'una perspectiva de gènere suposa avaluar:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans prenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes i com afecten aquestes en el col·lectiu femení.

- Tècniques quantitatives

En aquest apartat s'han analitzat les dades de què disposa l'organització per a cadascun dels àmbits d'estudi, segregades per sexe. La informació cal analitzar-la des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels 10 àmbits.

Per tal d'obtenir les dades s'ha utilitzat l'eina de diagnosi que ofereix el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, en concret el recurs específic de fulls de càlcul que facilita l'anàlisi de les dades quantitatives i la representació d'aquestes en taules i gràfics que permeten comparar la situació de dones i homes en l'organització.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, cal segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització i així poder copsar les desigualtats existents.

Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que s'analitzen, s'ha utilitzat la gradació percentual següent tenint en compte que la LOIEDH[5] estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.
Entre el 60 i el 40% Presència equilibrada
Entre el 61 i el 70% Presència desequilibrada
Més del 71% Destacada presència desequilibrada

En el cas de la FEM, es pot afirmar que és una organització clarament feminitzada i amb una destacada presència desequilibrada, amb un 87,5% de presència femenina. A l'estudi de dades quantitatives també s'han analitzat els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe, és a dir, el percentatge de dones sobre el total de dones i el percentatge d'homes sobre el total d'homes. Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, s'estableixen quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora en cada un dels àmbits per poder plantejar les accions i propostes concretes a desenvolupar.

Altres:
<u>Enquesta</u>
Es va realitzar una enquesta a la plantilla per tal d'assegurar la participació i inclusió de les opinions i necessitats de totes les persones treballadores.
El qüestionari (Annex 1) constava de 19 preguntes de resposta múltiple (Sí, No i en algunes es permetia NS/NC) o escales de valoració de l'1 al 10 (Acord/desacord). A més, es demanava informació sobre el sexe

[5]Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
http://justicia.gencat.cat/web/.content/documents/arxius/llei_igualtat_homes_dones_75.pdf

i la categoria professional. La tramesa del qüestionari es va realitzar a través d'una plataforma virtual en un període d'aproximadament un mes. Es va enviar a 26 persones de l'entitat, una mostra representativa a partir de diferents criteris com el sexe, edat, centre de referència i categoria professional. Va respondre un 88% de la mostra.

4.2. Cronograma de l'execució i desenvolupament del Pla

*De manera continuada/ **Anualment

FASE	ACTUACIÓ	III 20	XII 20	I 21	II 21	III 21	IV 21	V 21	VI 21	IX 21	II 22	III 22	XII 24
Iniciativa i investigació	Compromís de la Direcció												
	Constitució Comissió negociadora	(sense repres. legal)								(amb repres .legal)			
	Diagnosi qualitativa												
	Diagnosi quantitativa												
Identificació	Realització informe de diagnosi i definició d'accions per àmbits (creació PLA)												
Implementació	Comunicació i sensibilització a la plantilla del compromís de la Fem en l'àmbit de la igualtat												
	Aprovació del PI per part de la Comissió negociadora												
	Inscripció Registre Oficial												
	Execució de les accions												
	Comunicacions internes i informes anuals												*
Indicadors i innovació	Seguiment de les accions i revisió del Pla d'Igualtat												**

5. RESULTATS DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES A L'ENTITAT

Per tal de realitzar la diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat es parteix de l'anàlisi dels 10 àmbits de l'organització comentats anteriorment (punt 4). Es fa un estudi acurat de cada un d'ells a través de les tècniques quantitatives i qualitatives descrites, se'n presenten els resultats i s'elabora un apartat de fortaleses i àrees de millora per tal d'intervenir i fer efectives accions concretes per fer la promoció i el foment de la igualat d'oportunitats a l'entitat.

5.1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest àmbit es mesura el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa la Fundació.

En primer lloc, en estudiar l'àmbit de cultura i gestió organitzativa en matèria d'igualat d'oportunitats a la FEM, és important destacar que l'òrgan de govern de l'entitat, el Patronat, conformat per 4 dones i 8 homes, no té una representació equilibrada pel que fa a la presència de dones. Observem que qui ocupa el càrrec de presidència és una dona, la vicepresidència, tresoreria i el secretariat està ocupat per homes i a la vocalia hi trobem 5 homes i 3 dones. En el Tercer Sector Social, la presència de les dones en els òrgans de govern de les entitats d'acció social acostuma a ser paritari, no obstant s'afirma que les formes jurídiques amb representació de dones en el càrrec de presidència per sota de la mitjana són les fundacions (45%) i altres formes jurídiques (31%).[6] En aquesta línia, s'observa també que existeix una relació directa entre increment d'ingressos econòmics i presència d'homes en els òrgans de govern de les organitzacions. Entre les organitzacions que no superen els 100.000 euros d'ingressos anuals, les presidències liderades per dones representen el 58% del total i, de fet, és l'únic cas en que se situa per sota de la mitjana. Per a pressupostos que superen els 100.000 euros anuals, les presidències són ocupades de manera més habitual per homes.

Analitzant el present àmbit, corroborem que la FEM compta amb un cert recorregut en mesures d'igualtat. La Fem té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.
Des de l'any 2013, la FEM disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe segons preveu l'article 48 de

[6] L'OCUPACIÓ EN EL TERCER SECTOR SOCIAL CATALÀ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE. La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya/Dones Directives i Professionals de l'Acció Social. 2018.
https://ddipas.org/wp-content/uploads/2018/07/INFORME-WEB-def.pdf

la Llei orgànica 3/2007, de 22 de marc, de 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'àmbit laboral.

Pel que fa a la documentació corporativa, s'observa que tot i que no apareixen conceptes vinculats a la igualtat d'oportunitats de dones i homes formalment, en els valors de l'entitat i específicament en els seus estatuts, sí que esdevé un dels principis intrínsecs de l'organització i del seu funcionament. La FEM té l'objectiu d'assolir uns estàndards de qualitat i responsabilitat social que beneficiïn el conjunt de les persones que conformen l'entitat i la seva base social, i en conseqüència a la societat en general. Cal vetllar perquè com una organització que inclou la perspectiva de gènere, generi llocs de feina estables i de qualitat i fomenti unes condicions de treball que permetin posar la sostenibilitat de la vida en el centre. Aquesta filosofia i valors lligats a la igualtat d'oportunitats, contribueixen a augmentar la capacitat de bon govern i la qualitat democràtica de l'entitat, i per tant la seva escalabilitat i posicionament.

Treballar pel foment de la igualtat contribueix en un impacte directe en l'escalabilitat de l'entitat:

- Impacte social positiu, millora de les condicions de vida de les persones treballadores i usuàries
- Primacia de les persones i les seves necessitats
- Governança democràtica, participació de les persones treballadores de l'entitat.
- Transparència i informació en el seu funcionament
- Foment d'una ocupació de qualitat, estable i/o que fomenti la formació i educació de les persones
- Transversalitat de gènere en tots els serveis de l'entitat

L'entitat pretén fer a través de la igualtat d'oportunitats un dels eixos centrals del seu pla estratègic, avançant d'aquesta manera cap a una entitat socialment responsable. Cap organització podrà liderar en el seu sector sinó integra els grans reptes que planteja la societat. Avançar cap a una excel·lència sostenible i socialment responsable és un repte per aquells que vulguin ser capdavanters. En aquest sentit, la igualtat entre homes i dones es contempla com un dels eixos principals dins la RSC, concepte que integra inquietuds socials, mediambientals, ètiques, laborals, econòmiques i de bon govern que es plantegen en el sí d'una organització. Aquest fet genera confiança als grups d'interès i a la societat en general.

La FEM està compromesa amb les recomanacions en matèria de bon govern i RSC i per això és una de les ONG acreditades per la Fundación Lealtad. A més compta amb un Codi Ètic en relació a la interacció amb la indústria farmacèutica i amb una Política de conflicte d'interessos, i amb la voluntat de crear tal i com marca en el pla estratègic de la FEM 2018-2020, un codi ètic integral que integri i reculli compromisos de transparència i estableixi un conjunt de principis i pautes de conducta tant del Patronat, com dels col·laboradors i els voluntaris que donen suport al desenvolupament de la missió. Amb la mateixa voluntat de promoure la transparència i bon govern de l'entitat, actualment la FEM també compta amb una política de *compliance* o de prevenció de delictes com un instrument que minimitzi o elimini certs riscos i la

responsabilitat penal que se'n pugui derivar, de manera que pugui servir com una eina de millora de la gestió per l'organització.

Pel que fa a procediments interns, l'entitat treballa des de l'any 2013 en la implantació i consolidació d'un Sistema de Gestió de Qualitat. Mitjançant aquest sistema garanteix la millora dels processos de treball, com en el disseny de les accions a desplegar en la política interna. Treballar amb el prisma de la qualitat permet optimitzar els recursos i analitzar les oportunitats de millora, reduint els riscos i optimitzant els costos operatius i de gestió. A més, el model actual de gestió de processos aporta una visió més global i transversal de l'organització i les seves relacions internes.

Dins d'aquest sistema, que es regeix per la política de qualitat de l'entitat, compta actualment amb més de 200 processos descrits. Aquest model de treball afavoreix el desenvolupament professional donat que qualsevol persona de l'entitat pot contribuir en l'assoliment dels objectius i, el que és més important, l'organització s'orienta a satisfer les necessitats de les persones amb EM i les seves famílies.

En aquest àmbit, s'afirma que les mesures per avaluar l'impacte dels serveis, així com les dades relatives a la plantilla i de les persones usuàries, es recullen sempre les dades segregades en funció de la variable sexe, tal i com es pot observar en la memòria anual de l'organització, publicada al web corporatiu.

Com ja s'ha mencionat anteriorment, el marc laboral de la FEM es troba en el Segon Conveni col·lectiu de treball, dels hospitals aguts, Cap's, centres sociosanitaris i centres salut mental, concertat amb CatSalut amb codi de conveni núm. 79100135012015 i publicat al DOGC el 30 de gener de 2019. Aquest document contempla un capítol específic relatiu a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones:

[….Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.]

Pel que fa a l'existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com ja s'ha comentat, s'articula un Comitè d'igualtat, per poder desenvolupar de manera transversal la perspectiva de gènere en la cultura, la general d'entitat i en els projectes que es desenvolupen.

Les persones treballadores tindran un paper rellevant en la socialització d'aquest pla. Es comunicarà i es realitzaran jornades de sensibilització per a tot l'equip per explicar la situació actual de la FEM en aquest àmbit i les principals mesures d'acció que es duran a terme. També, tindrà lloc la realització d'una formació específica en perspectiva de gènere per a tot el personal i una altra més específica i ampliant continguts dirigida al Comitè d'igualtat.

Aquest sistema de participació interna genera la creació d'espais des dels quals es prengui part en la gestió dels projectes i de dia a dia de l'entitat i la implicació del capital humà i base social de l'entitat, fent-los partícips dels projectes i activitats i en la presa de decisions.

Respecte l'opinió de les persones treballadores copsada a través d'un qüestionari, es varen incloure diverses preguntes relacionades amb el present àmbit de "cultura i gestió organitzativa" per tal d'analitzar si el personal de la FEM considerava que l'entitat integrava aquest concepte en els seus valors, missió, etc. Es va preguntar si es considerava que es tenia en compte de manera visible la igualtat de dones i homes a l'entitat, i majoritàriament es va respondre que sí amb un 65,3%. La resta, un 34,7% considerava de manera notable la visibilitat de la igualtat entre homes i dones dins la FEM.

A les entrevistes en profunditat es va observar la mateixa tendència, totes les persones entrevistades van contestar afirmativament a la pregunta de si creien que a la FEM es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, matisant però, que la major part de la plantilla són dones i per aquest motiu no veien cap desigualtat o discriminació en aquest sentit.

Quan es va preguntar a la mostra la necessitat, la realització i implantació d'un pla d'igualtat a l'entitat, s'observa que un 47,8% creu amb aquesta necessitat, un 26,1% no creu que sigui d'aplicació a l'organització i un gruix considerable, un 26,1% no ho sap o no contesta, fet que reafirma la conveniència de realitzar accions de sensibilització sobre aquest àmbit a la plantilla de la FEM per explicar la importància de l'aplicació dels plans d'igualtat a les organitzacions.

En aquesta línia, a les entrevistes en profunditat es va extreure aquesta mateixa reflexió, no creient imprescindible o prioritària la realització i implantació d'un pla d'igualtat, al considerar que no existeix cap tipus de discriminació envers les dones.

Hi ha una percepció general per part del personal de la FEM, que pel fet d'haver-hi més presència femenina s'exclou qualsevol desigualtat o ens eximeix de tenir un pla d'igualtat. Aquest fet respon a falses creences, on ans el contrari, els plans d'igualat busquen la igualtat d'oportunitats en ambdós sexes i una presència equilibrada, sempre que sigui possible, en els diferents àmbits d'una organització. Per aquest motiu, es fa necessària i imprescindible la socialització del pla i formació específica en aquest àmbit per tal de comprendre l'objectiu dels plans i la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en el si de l'entitat.

5.1.1. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

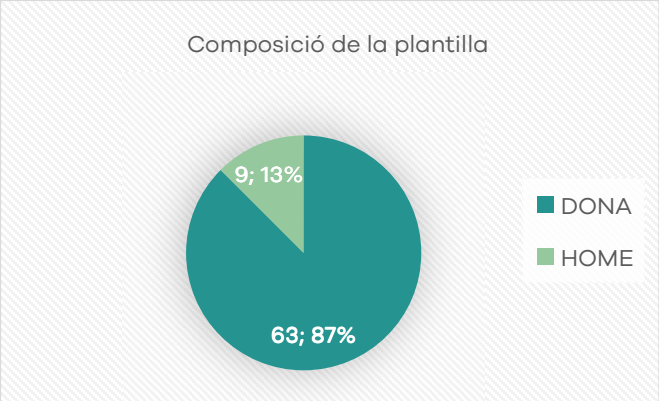
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Existència de mecanismes de participació interna dins l'entitat - Pla estratègic de l'entitat vinculat amb una política de RSC	- Revisió documental: documentació pública de l'entitat - Revisió documental dels procediments interns: protocols, instruccions de treball - Informació a les persones treballadores a través dels canals habituals de la implementació d'un pla d'igualtat (Socialització del pla) - Formació en perspectiva de gènere a la Comissió d'igualtat

5.2. Condicions laborals

En aquest àmbit es comparen les condicions laborals de les persones treballadores desagregades per sexe per valorar si s'estan donant desigualtats entre homes i dones.

5.2.1. Organització

La plantilla total de la FEM en data a 31/12/2020 està formada per 72 persones treballadores, de les que 63 són dones i 9 són homes, fet que suposa un 87% de sexe femení i un 13% de sexe masculí.



Es tracta d'una plantilla feminitzada i que no compleix el principi de presència equilibrada de dones i homes que preveu la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, encara que el fet que existeixi una presència majoritària femenina pugui fer pensar que es compleix l'esperit i la finalitat perseguida per la Llei.

Aquesta clara presència femenina, és una situació bastant comuna en les entitats del tercer sector social, on es constata que més del 70% de les persones contractades són dones. Les activitats vinculades a la cura i atenció de les persones relacionen el sector amb els rols tradicionals de gènere, on la dona assumeix la responsabilitat del treball reproductiu. En aquest cas fora de l'esfera privada però posant el focus en l'atenció a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Es tracta doncs d'un sector amb una alta presència de dones, fins i tot més elevada que en altres sectors vinculats amb l'Estat del Benestar com és l'educació. En concret i fent referència en l'àmbit de treball de la FEM, la presència de dones i homes contractats en l'àmbit d'activitat de la discapacitat física i sensorial dins del Tercer Sector Social Català és d'un 63% de dones respecte un 37% d'homes, tal com es reflecteix a l'informe del 2018 sobre l'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere. En aquest sentit, l'equip de la FEM es caracteritza per estar per sobre d'aquests paràmetres, amb una presència femenina molt elevada (87%) i una mínima presència masculina (13%). No obstant, amb el temps es pot apreciar en l'evolució de les contractacions, un petit increment del nombre d'homes.

5.2.2. Característiques de la plantilla

Distribució de la plantilla per ANTIGUITAT:

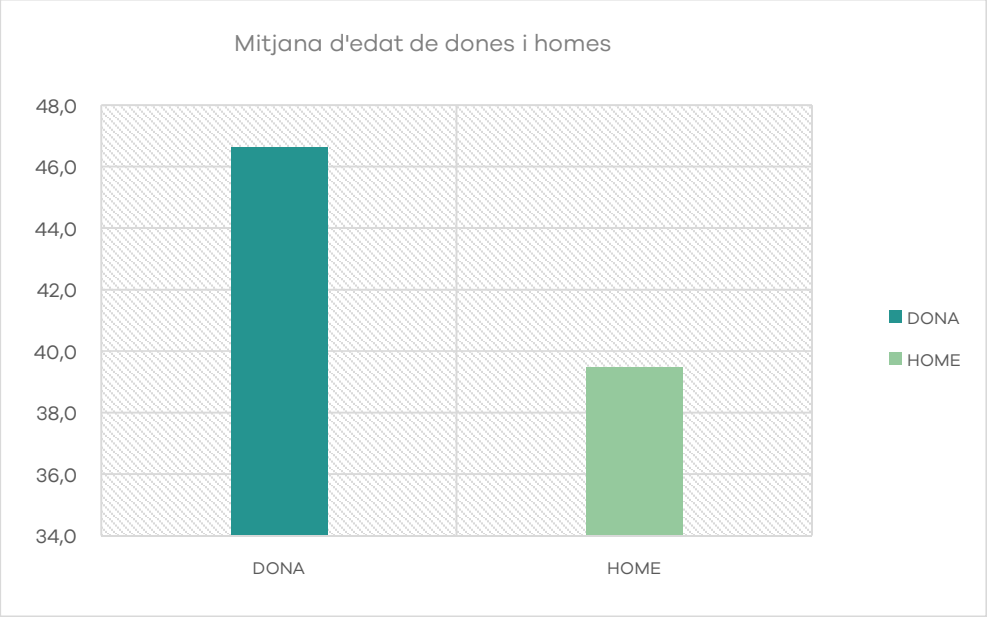
Núm. Franges antiguitat								
	DONA	% de les dones	% del total	HOME	% dels homes	% del total	Total general	% Total
A.0-05	18	29	25	4	44	6	22	31
B.05-10	3	5	4	0	0	0	3	4
C.10-15	11	18	16	2	22	3	12	17
D.15-20	13	21	18	2	22	3	15	21
E.20-25	16	25	23	1	11	1	17	24
F.25-30	2	3	3	0	0	0	2	3
Total general	63	100	89	9	100	13	72	100

Pel que fa a la distribució de la plantilla per antiguitat s'observa que el 29% de dones contractades porta entre 0 i 5 anys a l'entitat, i es destaca que el 63,4% porta entre 10 i 25 anys treballant a la FEM, una dada que ens afirma que es caracteritza per tenir un equip estable i perdurable en el temps. Pel que fa a l'antiguitat de la presència masculina s'observa que un 44% del total d'homes contractats porten entre 0

i 5 anys a l'entitat, on es troben 4 treballadors, els mateixos que en la franja entre 10 i 20 anys d'antiguitat. En aquest sentit, es pot afirmar que la presència dels homes als últims anys ha crescut i hi ha una tendència a l'alça.

Distribució de la plantilla per EDAT:

Sexe	Mitjana Edat
DONA	46,6
HOME	39,5
Total general	45,7



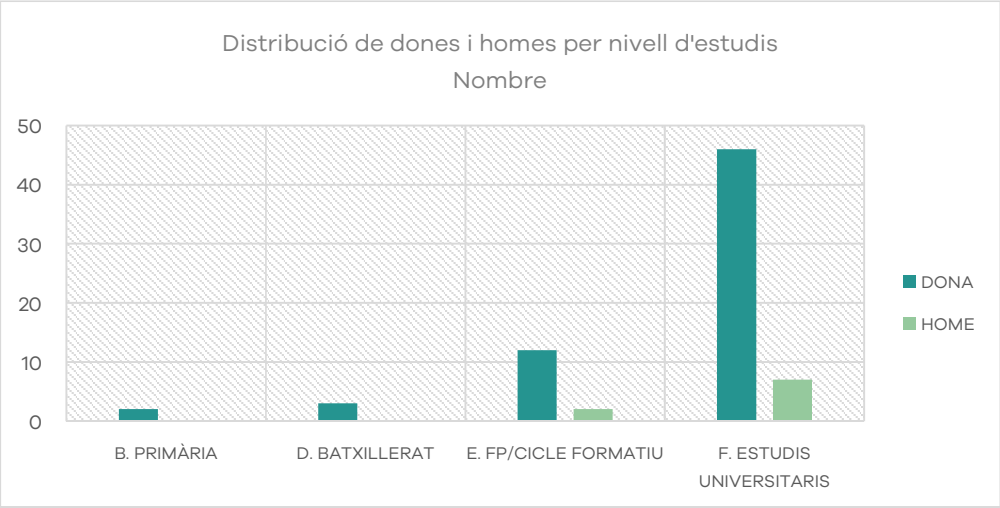
El perfil de persona contractada a la FEM és una dona de 34 a 46 anys. Pel que fa a l'edat dels homes contractats la mitjana es situa als 40 anys d'edat. Es troba una situació molt similar en el Tercer Sector Social on la persona contractada se situa entre els 36 i 45 anys d'edat., segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social 2018.

Així mateix, de la diagnosi realitzada a l'entitat es pot apreciar com en les franges d'edat inferior, la representació d'homes i dones és més equilibrada, arribant a ser gairebé igual en la franja de 18 a 30 anys.

Distribució de la plantilla per NIVELL D'ESTUDIS FINALITZATS:

A) Nombre de dones i homes per nivell d'estudis

Núm. dones i homes per nivell d'estudis		
	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	2	
D. BATXILLERAT	3	
E. FP/CICLE FORMATIU	12	2
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	46	7
Total general	63	9



B) Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

	DONA	
Nivell Estudis	Dones	% del total
B. PRIMÀRIA	2	3%
D. BATXILLERAT	3	5%
E. FP/CICLE FORMATIU	12	19%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	46	73%
Total general	63	100%

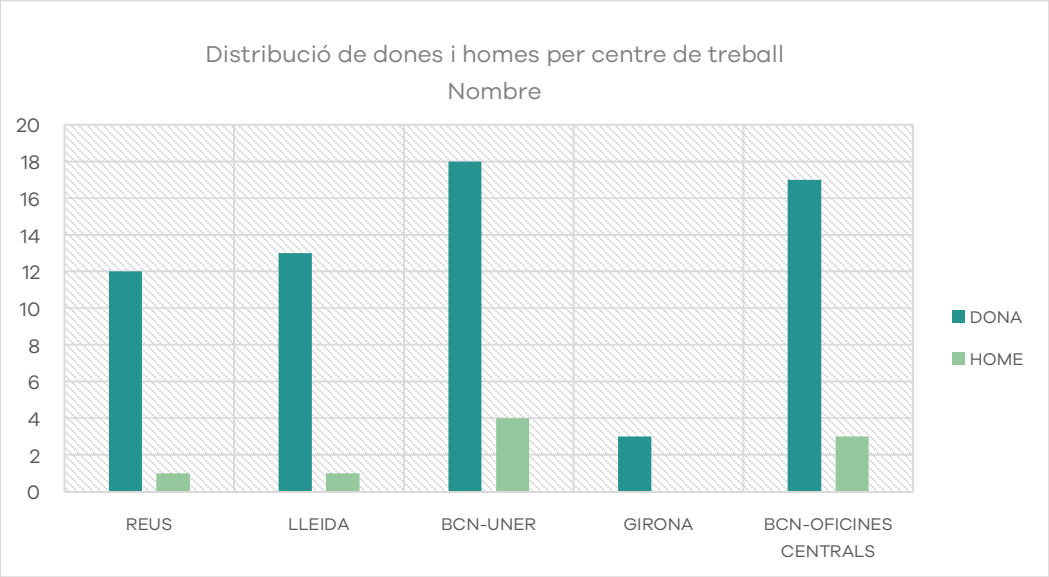
	HOME	
Nivell Estudis	Homes	% del total
E. FP/CICLE FORMATIU	2	22%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	7	78%
Total general	9	100%

Respecte els estudis finalitzats, s'observa en l'anàlisi per separat de cada sexe, que predominen les persones treballadores amb estudis universitaris (73% dones i 78% homes), evidenciant una tendència a la sobrequalificació en el sector. Segons l'estudi "L'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere", l'assoliment d'estudis universitaris es dona en el 50% de les dones i en el 38% dels homes. Aquest fet apunta a que l'alt nivell formatiu té un component de gènere, on és l'alta formació acadèmica de les dones la que fa augmentar el nivell d'instrucció del sector

Distribució de dones i homes al CONJUNT DE L'ORGANITZACIÓ

A) Distribució per centre de treball

Núm. dones i homes per Centre		
Centre Treball	DONA	HOME
REUS	12	1
LLEIDA	13	1
BCN-UNER	18	4
GIRONA	3	
BCN-OFICINES CENTRALS	17	3
Total general	63	9



B) Dades de percentatges sobre col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

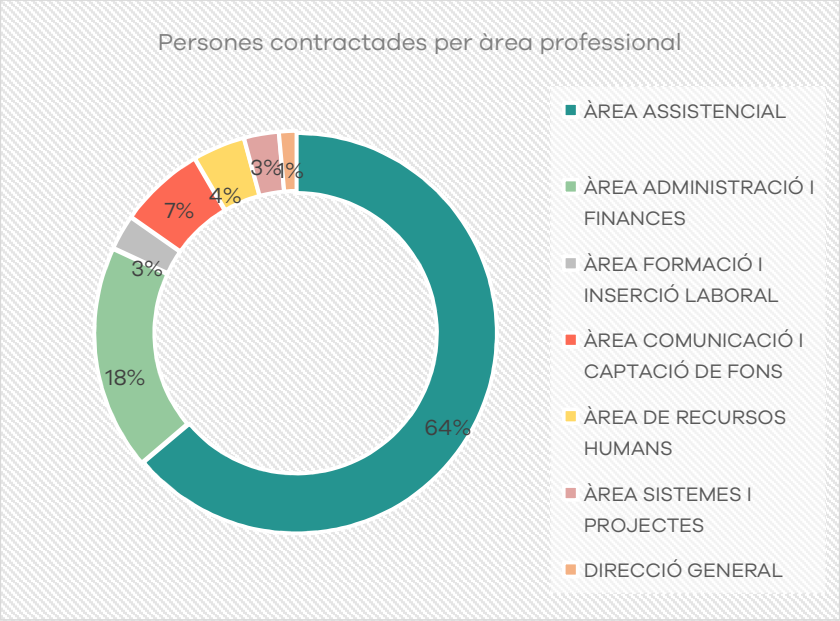
	DONA	
Centre Treball	Dones	% del total
REUS	12	19%
LLEIDA	13	21%
BCN-UNER	18	29%
GIRONA	3	5%
BCN-OFICINES CENTRALS	17	27%
Total general	63	100%

	HOME	
Centre Treball	Homes	% del total
REUS	1	11%
LLEIDA	1	11%
BCN-UNER	4	44%
BCN-OFICINES CENTRALS	3	33%
Total general	9	100%

Les dades distribuïdes per centre de treball reflecteixen aquesta major presència femenina i pel que fa la presència masculina es distribueix de manera desigual en el territori. S'observa que els centres de Barcelona hi ha més presencia d'homes que a la resta, que com es veurà més endavant, els grups professionals també son més diversos.

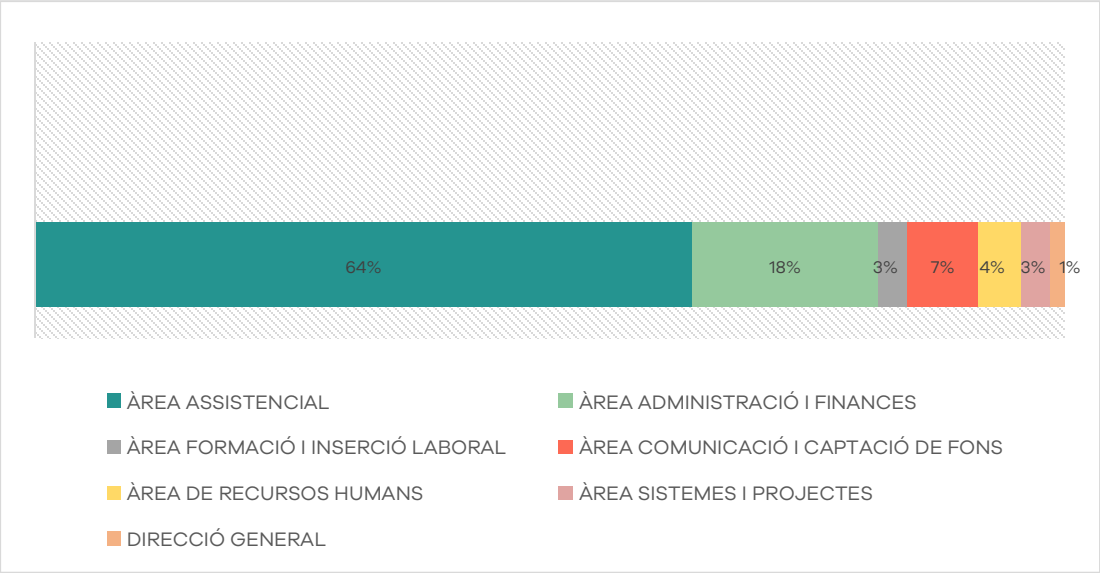
Distribució de la plantilla per DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL

Núm dones i homes per departaments						
	DONA	% del total de dones	HOME	% del total d'homes	Total	% total general
ÀREA ASSISTENCIAL	40	64	6	67	46	64
ÀREA ADMINISTRACIÓ I FINANCES	10	18	2	22	12	18
ÀREA FORMACIÓ I INSERCIÓ LABORAL	3	3			3	3
ÀREA COMUNICACIÓ I CAPTACIÓ DE FONS	5	8			5	7
ÀREA DE RECURSOS HUMANS	2	3	1	11	3	4
ÀREA SISTEMES I PROJECTES	2	3			2	3
DIRECCIÓ GENERAL	1	2			1	2
Total general	63	100	9	100	72	100

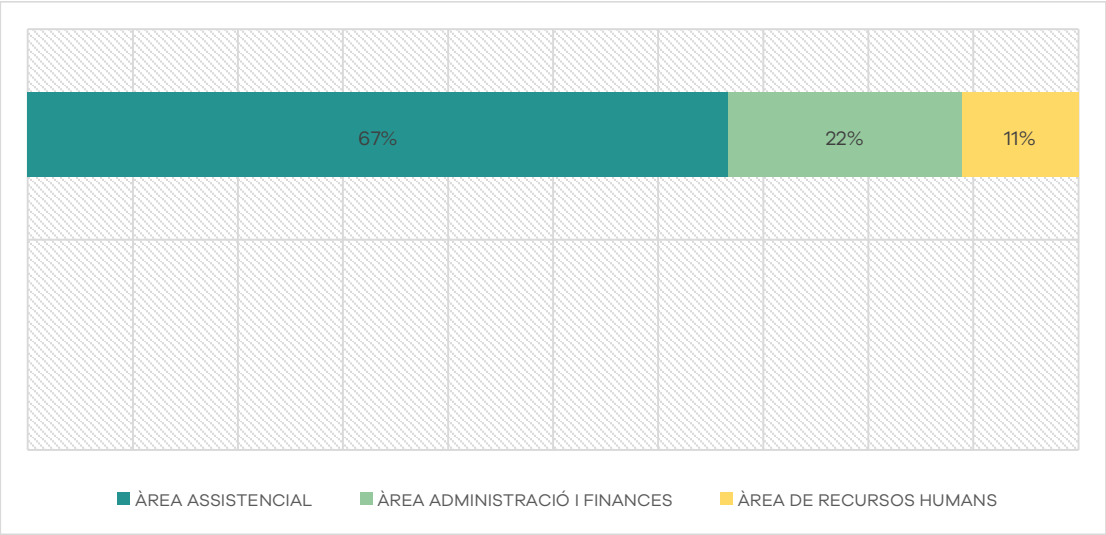


Classificació àrea professional per sexes

DONES



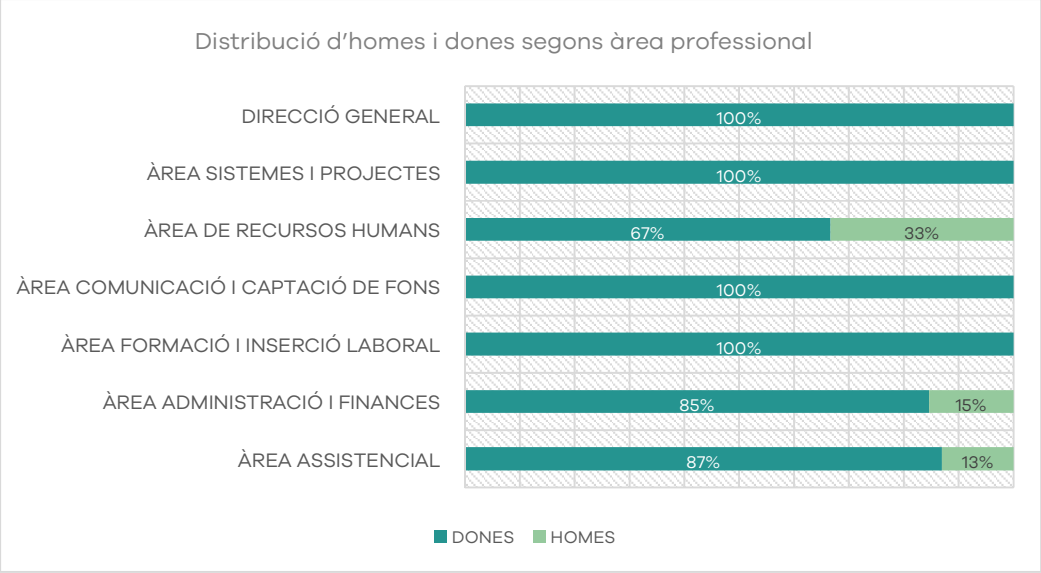
HOMES



Es reconeix que l'àrea professional de més pes és l'assistencial, entenent aquesta àrea com aquella que engloba les persones de l'equip que realitzen tasques d'atenció directa (64%) a persones amb esclerosi múltiple i/o altres discapacitats físiques i/o sensorials. Amb això, el 36% de la contractació es distribueix entre l'àrea d'administració i finances (18%), àrea de comunicació i captació de fons (7%), l'àrea de recursos humans (4%), l'àrea de formació i inserció laboral (3%), l'àrea de sistemes i projectes (3%) i direcció general (1%)

L'anàlisi de les persones contractades, disgregades per sexes, mostra que l'àrea assistencial és la principal activitat que realitzen tant homes com dones. Val la pena recordar que el 87% de les persones contractades són dones i el 13% són homes. De fet, pel conjunt de categories professionals, homes i dones segueixen una tendència semblant caracteritzada pel gruix de persones adreçades a l'atenció directa, la qual supera el 60%. Amb tot, hi ha algunes diferències que poden apuntar novament als rols tradicionals de gènere i la seva reproducció dins del sector. La més destacada és que en l'anàlisi del col·lectiu masculí s'observa que els homes es concentren en l'àrea d'administració i finances i recursos humans, a part de l'àrea assistencial. Mentre que en el cas de les dones tot i tenir major representació en l'àrea assistencial, estan presents en tota la resta de departaments.

Quan es fa l'exercici invers, és a dir, analitzar cada grup professional segons el pes que tenen dones i homes dins d'aquests, s'observa que les dades aporten una informació semblant atès que el gruix de la contractació són dones.



Distribució de la plantilla per GRUP PROFESSIONAL

Grup Professional	DONA	% del total de dones	HOME	% del total d'homes	TOTAL
DIRECCIÓ EXECUTIVA	1	2	0	0	1
DIRECCIÓ DEPARTAMENT/CAP DE SERVEI	4	6	1	11	5
RESPONSABLES ÀREA	5	8	0	0	5
PROFESSIONALS TÈCNICS	43	68	6	67	49
PERSONAL ADMINISTRATIU	9	14	1	11	10
PERSONAL SUBALTERN	1	2	1	11	2
Total general	63	100	9	100	72

Característiques de la plantilla

Posicions que composen els grups professionals de la FEM:

La Direcció executiva és la figura superior jeràrquica a nivell funcional i executiu, i depèn directament del Patronat (òrgan de les fundacions que no està subjecte a contractació laboral ni retribució).

Les Direccions de cada departament, juntament amb la Direcció executiva conformen el Comitè Directiu. L'entitat també ha assignat a persones que ocupen posició de responsable d' àrea (no departament). Coordinen àrees de treball, però no formen part del Comitè de Direcció. Trobem les coordinacions

assistencials dels diferents centres, la coordinació de relacions institucionals d' una unitat (UNER) i la coordinació de RH de una unitat (UNER).

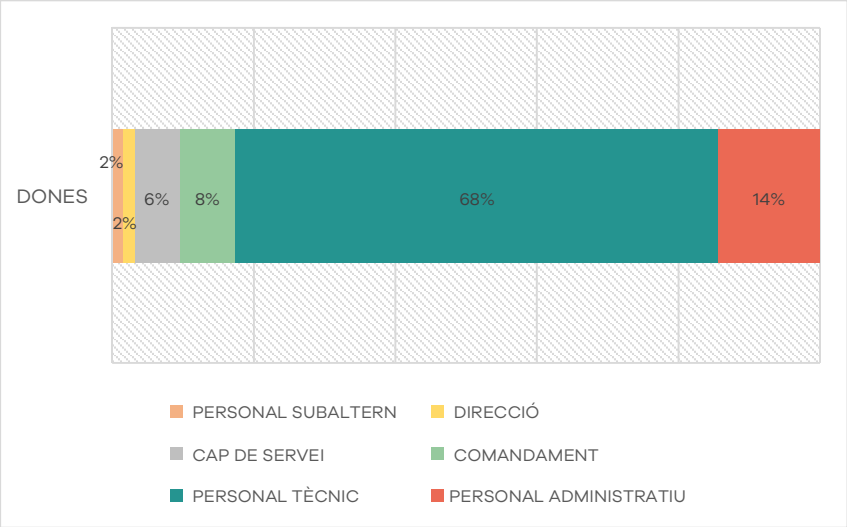
La gran part de la plantilla està formada per professionals tècnics/ques. L' equip de professionals el formen:

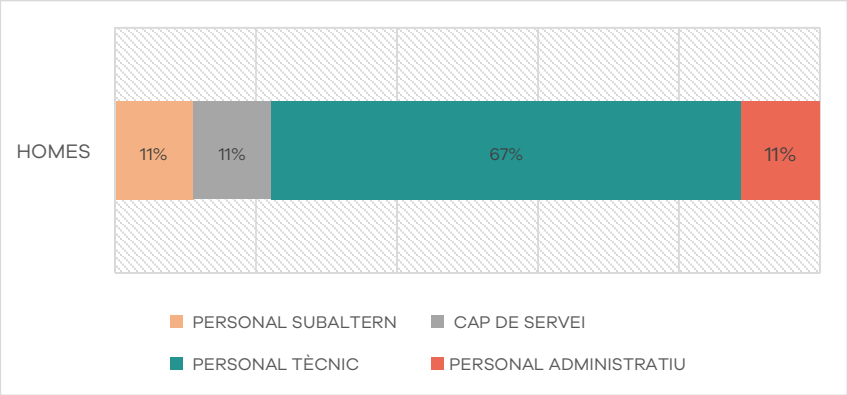
- Personal assistencial: psicòloga, logopeda, treballadora social, terapeuta ocupacional, Infermeria, fisioterapeuta (àmbit assistencial).
- Personal de gestió: tècnics/ques de diferents àmbits corporatius (campanyes, comercials, projectes, comunicació, formació i orientació).

El personal administratiu son professionals que donen suport en tasques administratives al departament d' administració, o persones que estan a recepció/programació de visites.

El personal subaltern és anecdòtic. Persones de suport sense titulació requerida (porta llits).

Grups professionals per sexe



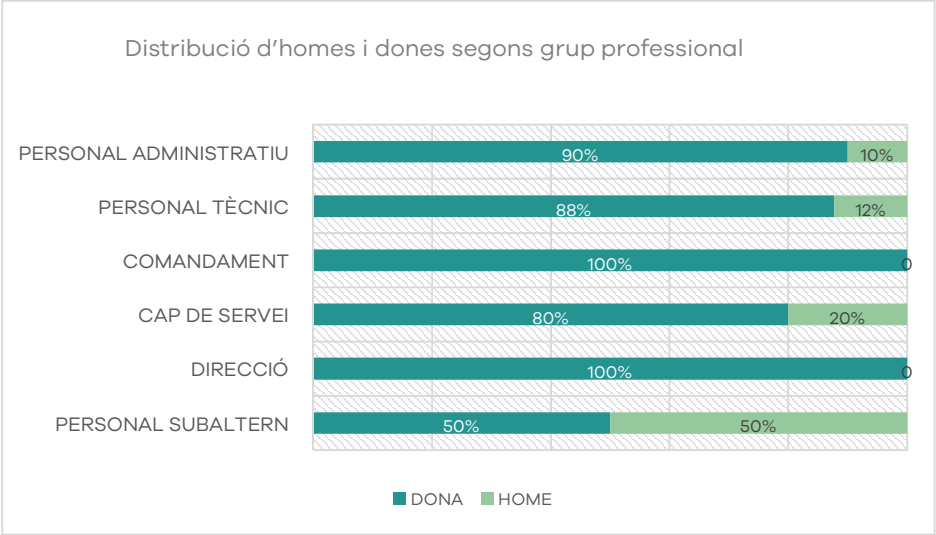


Quan s'analitza la distribució de la plantilla segons grups professionals es reflecteix que la major part de les persones contractades es troba dins del grup de personal tècnic (68%). A continuació, es troba un 14% de personal administratiu, un 7% de persones que són Direcció de Departament/Cap de Servei, un 7% també de persones que ocupen càrrecs de comandament, un 3% de personal subaltern i un 1% de personal directiu.

Si s'observen aquestes dades segons el % de dones sobre el total d'aquest col·lectiu el gran gruix continua sent el grup de personal tècnic amb un 68%, un 14% de personal administratiu, un 8% dones que ocupen càrrecs de comandament, un 6% engloba el rol de Direcció de Departament/Cap de Servei, 2% el personal subaltern i un 2% el personal de direcció. Quan s'analitza la distribució d'homes sobre el total d'aquestes s'afirma que només es distribueixen en 4 categories professionals, essent el grup de personal tècnic el més elevat amb un 67%, seguit amb la mateixa proporció de personal subaltern, Direcció de Departament/Cap de Servei i personal administratiu.

En aquest sentit no s'observa un biaix en l'àmbit de desigualtats de gènere, ans el contrari, on s'observa que les dones en proporció al seu conjunt, hi ha un 18% que ocupen càrrecs directius o de coordinació, i pel que fa al conjunt d'homes contractats només 1 persona ocupa un posició de Direcció de Departament/Cap de Servei, en concret a l'àrea d'administració i finances. No s'observa doncs cap presència a l'entitat del denominat "sostre de vidre", on no hi ha cap barrera que impedeixi a les dones de l'entitat assumir aquells càrrecs de més responsabilitat.

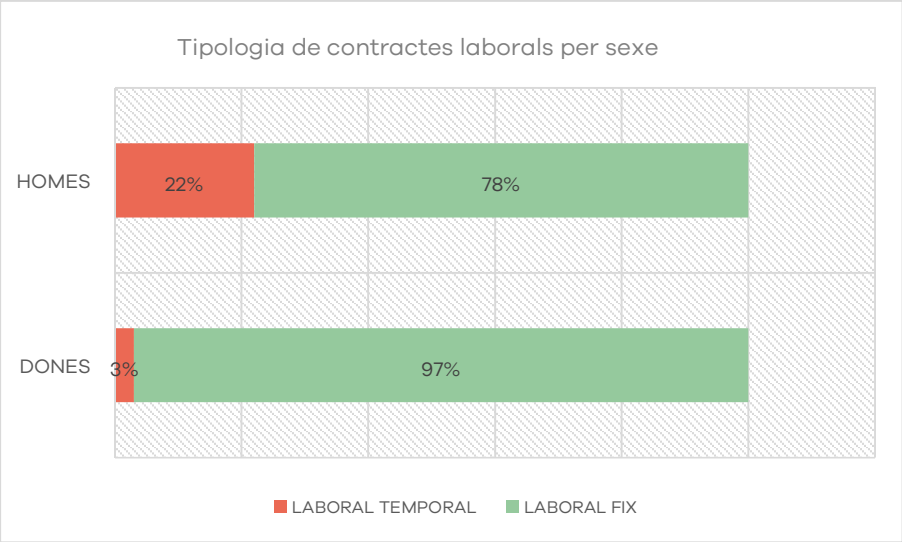
Quan s'estudia cada grup professional segons el pes que tenen dones i homes dins d'aquests s'observa que les dades aporten una informació semblant ja que el pes de la contractació a l'entitat és basa en el col·lectiu femení.



5.2.3. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per TIPOLOGIA DE CONTRACTE

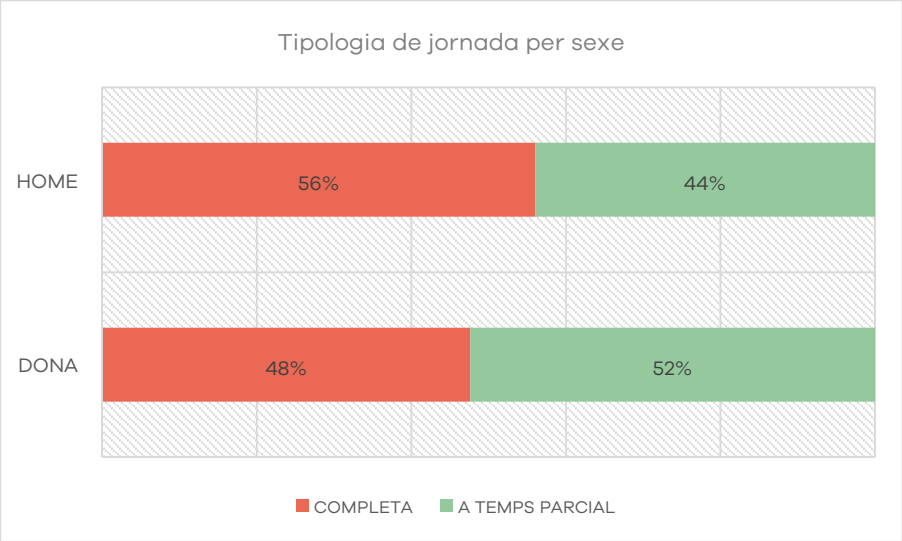
Tipología Contracte	DONA	% del total	HOME	% del total	Total
LABORAL TEMPORAL	2	3%	2	22%	4
LABORAL FIX	61	97%	7	78%	68
Total general	63	100%	9	100%	72



Els contractes laborals es poden classificar segons la seva temporalitat (fix i temporal). S'han analitzat els tipus de contractes aplicats a la FEM per sexes. S'observa que un 94% de les persones contractades tenen un contracte laboral fix i només un 5% tenen un contracte laboral temporal. Les tendències per dones i homes semblen ser paral·leles tot i que amb algun matís. Es pot observar que la temporalitat dels contracte en els homes és d'un 22% respecte al 3% de les dones, però es important afirmar que aquesta temporalitat és deguda a conseqüència de projectes puntuals o interinitats. En el cas de les dones, els contractes indefinits representen el 97% del total dels contractes, mentre que en els homes aquest tipus de contracte és d'un 78%. Segons les dades analitzades i la percepció del personal través de les entrevistes i el qüestionari es pot afirmar que la FEM aposta per una contractació indefinida, on es pot veure que està per sobre de la mitjana del tercer sector social, segons dades de l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017, on es troben uns percentatges molt similars de contractes indefinits i temporals, tant per homes com per dones.

Distribució de la plantilla per TIPOLOGIA DE JORNADA:

Tipología Jornada	DONA	% del total	HOME	% del total
A TEMPS COMPLET	30	47,6	5,0	55,6
A TEMPS PARCIAL	33	52,4	4,0	44,4
Total general	63	100	9	100



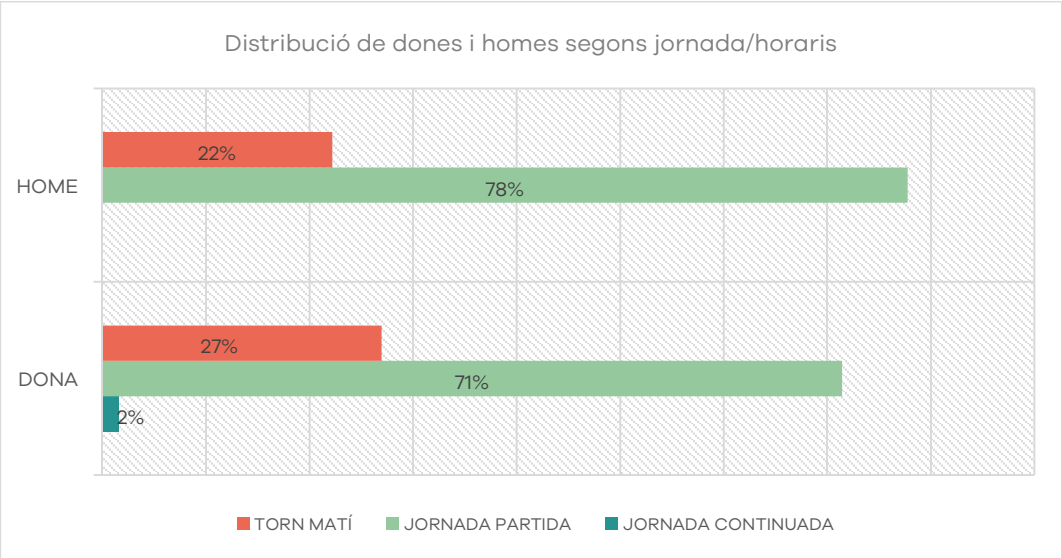
Les jornades de treball de tota la plantilla son estables i de dia. No hi ha personal amb torns, ni nocturnitat. Tampoc es contemplen les hores extraordinàries.

Al centre de treball BCN-Serveis Centrals es fa un horari fixe amb flexibilitat d' entrada i sortida. Als centres de neurorehabilitació (assistencials) hi ha un horari estable d' atenció a les persones.

Dins d'aquest àmbit s'observa que un 49% de la plantilla de l'entitat està a jornada completa i un 51% a temps parcial. Si s'analitzen aquestes dades per sexe es veu que un 48% de les dones està a jornada completa i un 52% a temps parcial, unes xifres similars a les dels homes, on un 56% estan a jornada completa i un 44% a temps parcial. Les característiques dels serveis i activitats que es realitzen sovint determinen el tipus de jornada. En aquest sentit com ja s'ha vist anteriorment, un 64% de la plantilla de l'entitat està dins l'àrea assistencial i val a dir que l'atenció a les persones pot tenir diversitat de franges horàries i cicles temporals que acaben repercutint en el tipus de jornada laboral.

Distribució de la plantilla per tipologia de JORNADA/HORARIS

Jornada/Horaris	DONA	% del total	HOME	% del total
JORNADA CONTINUADA	1	2	0	0
JORNADA PARTIDA	45	71	7	78
TORN MATÍ	17	27	2	22
Total general	63	100	9	100

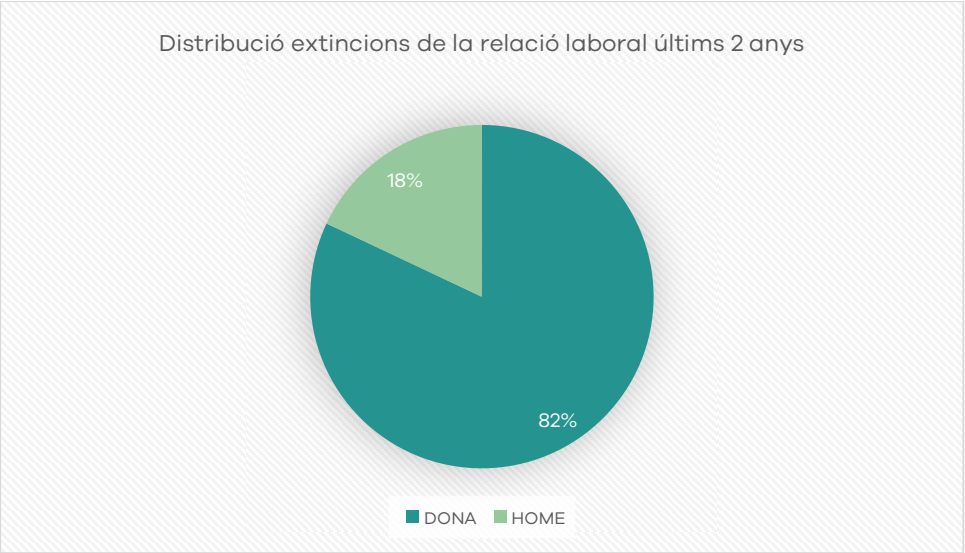


La majoria de persones que treballen a l'entitat realitzen jornada partida (72%), aquestes són les que tenen una jornada a temps complet. D'aquestes, un 1% realitza jornada continuada. La jornada continuada està associada a una millora de les condicions laborals i com un element de qualitat de l'ocupació vinculat amb la conciliació. Per aquest motiu els horaris es fan el més compactats possible en tota la plantilla, sent l'hora de sortir màxima les 17:30 (excepte algun cas puntual per ajustar a les necessitats personals i/o del servei).

5.2.4. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

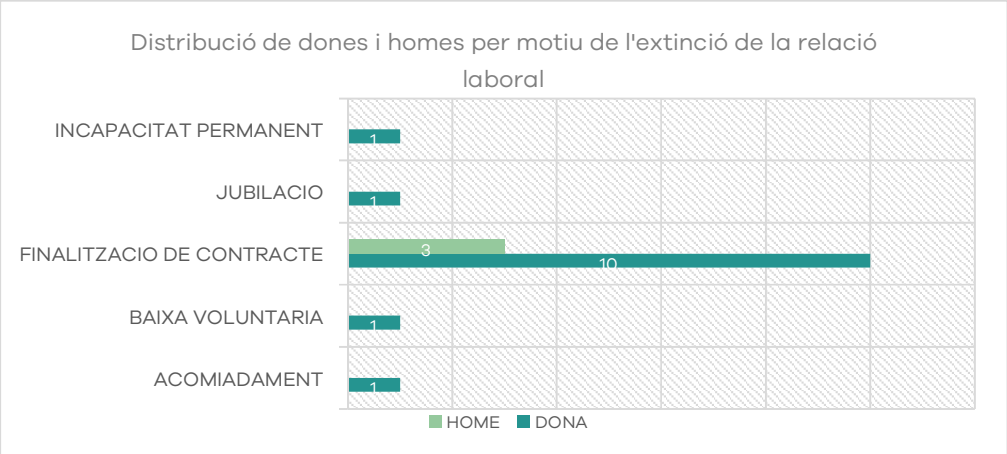
Extincions de la relació laboral els últims dos anys

Núm. extincions	Nº	%
DONA	14	82
HOME	3	18
Total general	17	100



Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

Núm. extincions per sexe			
	DONA	HOME	%
ACOMIADAMENT	1		6
BAIXA VOLUNTÀRIA	1		6
FINALITZACIÓ DE CONTRACTE	10	3	76
JUBILACIÓ	1		6
INCAPACITAT PERMANENT	1		6
Total general	14	3	100



En els últims 2 anys hi ha hagut 17 finalitzacions de contracte (14 realitzades per dones i 3 per homes). S'observa que és un nombre bastant elevat en comparació a les noves incorporacions (18 en els últims 4 anys), però cal destacar que la majoria (13) són per la finalització de la contractació temporal realitzada per projectes concrets i els contractes d'interinitat realitzats per cobrir les vacants puntuals de la pròpia plantilla.

Si s'observen les dades per sexe, la totalitat d'extinció dins del col·lectiu masculí és per causa de finalització de contracte (3), però cal destacar que les contractacions tenen la finalitat per dur a terme projectes concrets com són les accions relacionades amb les campanyes de sensibilització. Pel que fa al col·lectiu femení es troben 10 extincions laborals per finalització de contracte seguint el mateix patró que el seu homòleg masculí. Apareixen en aquest àmbit altres finalitzacions de contracte com acomiadament (1 persona), baixa voluntària (1 persona), jubilació (1 persona) i incapacitat permanent (1 persona). S'afirma doncs, que les extincions laborals que s'han produït en els últims 2 anys responen sobretot a finalitzacions de contracte per a projectes concrets, on l'any següent la majoria d'ells han estat renovats.

5.2.5. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

A continuació exposem els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- % elevat d'antiguitat en ambdós sexes, fet que genera una plantilla estable i perdurable en el temps. -% molt elevat de contracte laboral fix en ambdós sexes, fet que aporta estabilitat a les persones treballadores. -No es detecta una presència desequilibrada entre homes i dones en comandaments superiors, no s'observa el concepte "sostre de vidre", existeix una majoria de dones en els grups professionals de Direcció de Departament/Cap de Servei, comandament i direcció.	-Sistematitzar l'entrevista de sortida per les baixes voluntàries per tal de detectar possibles situacions de desigualtat lligades al gènere, que puguin influir en la decisió d'una persona de cessar voluntàriament del seu lloc de treball i com a element de millora dels procediments organitzatius. Les entrevistes de sortida s' han començat a realitzar a l'any 2020, falta introduir explícitament la valoració de situacions de desigualtat i sistematitzar la documentació generada, per tal de facilitar els processos de millora.

5.3. Accés a l'organització

Aquest àmbit analitza, en primer lloc, si hi ha discriminació directa o indirecta en l'accés als diferents llocs de treball i, en segon lloc, si a l'entitat es tenen en compte les desigualtats de gènere en els processos de selecció de personal.

En relació amb el procés de selecció de professionals des d'una perspectiva de gènere, a la FEM es respecta la igualtat d'oportunitats per accedir als diferents llocs de treball, garantint en tot moment que el sexe no condicioni l'elecció de la candidatura a contractar. Es disposa del perfil del lloc de treball de cada posició i les ofertes o convocatòries d'ocupació es denominen amb un llenguatge inclusiu. El procés de valoració de candidatures es fa en funció de les competències professionals: els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional corresponent, sense distinció de gènere. No obstant, destacar que és un sector molt feminitzat i pràcticament la totalitat de candidatures rebudes corresponen a dones, sent difícil cercar la paritat en la plantilla, atesa aquesta realitat i sent per tant, majoritàriament les dones les participants en el processos de selecció i les que finalment són contractades.

D'acord a la sistemàtica de treball de l'entitat, el procés de selecció es realitza per competències professionals i inclou els següents passos:

- Les posicions vacants es publiquen en diferents canals, adients en funció de la posició vacant. També es comparteix amb el personal FEM.
- RH llegeix els cv i preselecciona els que tenen les competències requerides.
- RH fa filtratge telefònic als/les preseleccionades.
- RH fa entrevistes d'incidents crítics (presencials/online) a les candidatures preseleccionades .
- RH presenta 3 informes de candidatures al responsable del departament de lloc vacant (si és posició estratègica també ho valora la direcció executiva).
- Entrevistes amb la persona responsable del departament (o conjunta amb RH o direcció executiva).
- Reunions de posada en comú i valoració de candidatures-selecció.
- Comunicació a la persona seleccionada (RH).
- Devolució a les candidatures finalistes no seleccionades.
- Correu d'agraïment a totes les persones aspirants.

En la valoració de les candidatures, el sexe no és un element per condicionar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.

En quant a les tècniques quantitatives utilitzades per a la realització de la diagnosi del present pla, les persones que han respost l'enquesta, en concret la pregunta número 6: "Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció", creuen i perceben que sí existeixen les mateixes

possibilitats d'accés als processos de selecció. Un 60,87% de les persones entrevistades està totalment d'acord amb aquesta afirmació (puntuació de 10 en escala de 10). La resta (39,13%) valora aquesta pregunta entre un 7 i un 9.

Es constata que actualment la política de selecció de la FEM es troba en procés de revisió documental.

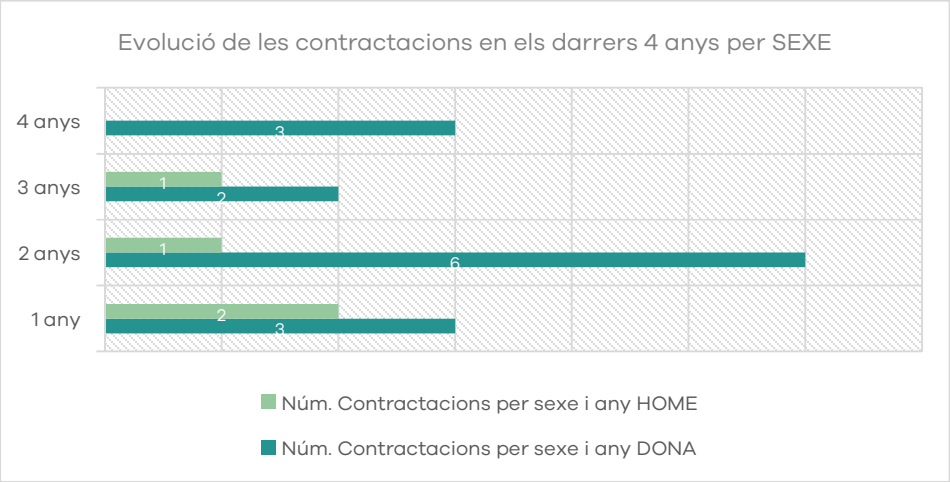
5.3.1. Evolució de les contractacions

Contractacions en els darrers 4 anys per SEXE:

Contractacions per sexe	Nº	%
DONA	14	78%
HOME	4	22%
Total general	18	100%

Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE:

Núm. Contractacions per sexe i any		
	DONA	HOME
1 any	3	2
2 anys	6	1
3 anys	2	1
4 anys	3	
Total	14	4



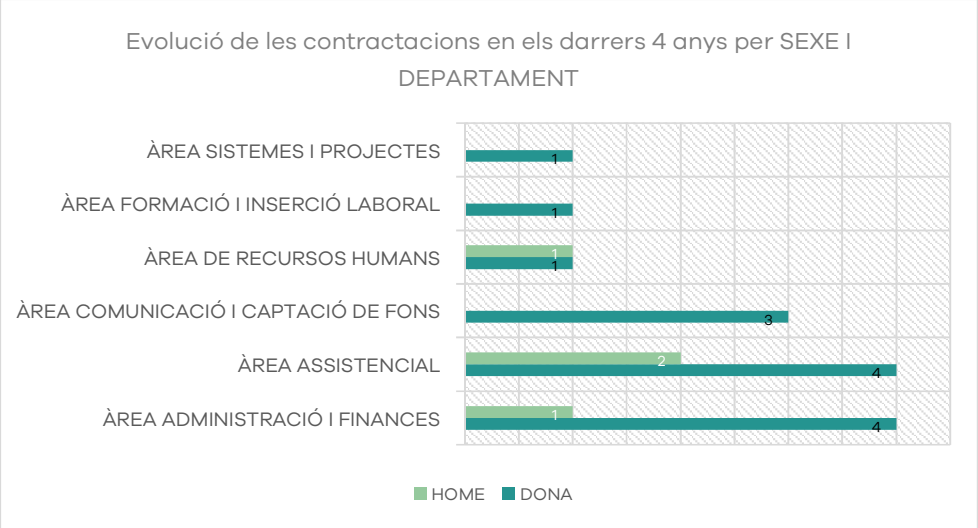
A través de l'anàlisi quantitatiu de l'evolució de les contractacions s'observa que en els darrers quatre anys (01/01/2017-31/12/2020) s'han incorporat 18 persones a la plantilla (14 dones i 4 homes).

Si es compara el nombre d'extincions en els últims 2 anys (14 dones i 4 homes) i les contractacions en aquests mateixos anys 2018-2020 (11 dones i 4 homes), s'observa que la tendència és mantenir consolidats els diferents llocs de treball. Algunes de les contractacions són derivades de projectes estacionals o també a llocs de treball com els assistencials que tendeixen a tenir una mobilitat més alta. D'altra banda, la FEM en els últims dos anys ha fet un salt qualitatiu en apostar en noves contractacions derivades a llocs concrets, perfils nous i serveis en creixement, com per exemple nous rols dins del departament d'inserció laboral, dins l'àrea de recursos humans incorporant la direcció de l'àrea i la coordinació de voluntariat, dins l'àrea de captació de fons incorporant la coordinació de la campanya del Mulla't i figures més transversals com el lloc de treball de tècnic/a de projectes.

S'afirma que en el cas de les dones hi ha un nombre de contractacions majors a l'àrea d'administració i finances i l'àrea assistencial. En el cas dels homes, hi ha 2 noves incorporacions a l'àrea assistencial, 1 a l'àrea d'administració i finances i 1 a l'àrea de recursos humans. Pel que fa al grup professional, s'observa que el major gruix de les contractacions és personal tècnic (8 dones i 3 homes), personal administratiu (4 dones i 1 home) i Direcció de Departament/Cap de Servei (2 dones).

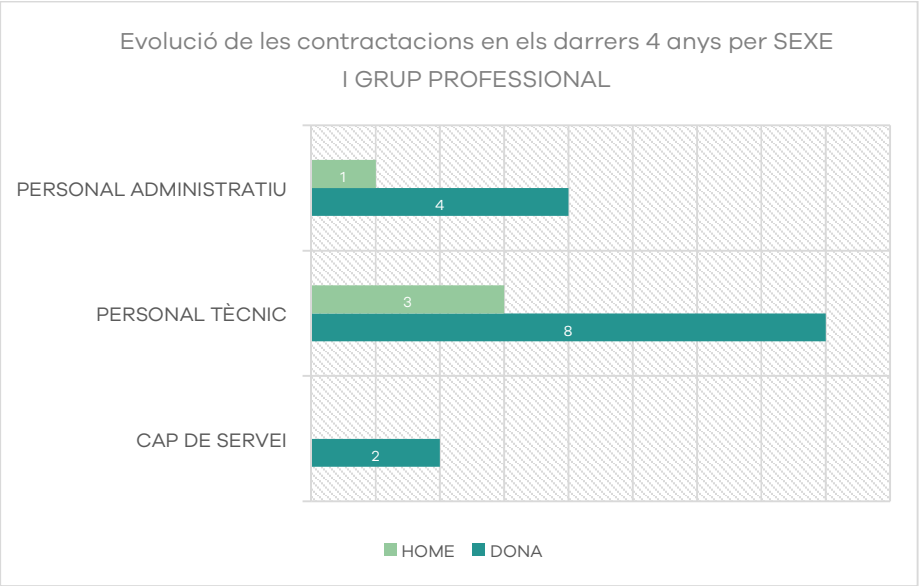
Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE I DEPARTAMENT:

Núm de contractacions	DONA	% DONES	HOME	% HOMES
ÀREA ADMINISTRACIÓ I FINANCES	4	22	1	6
ÀREA ASSISTENCIAL	4	22	2	11
ÀREA COMUNICACIÓ I CAPTACIÓ DE FONS	3	17		0
ÀREA DE RECURSOS HUMANS	1	6	1	6
ÀREA FORMACIÓ I INSERCIÓ LABORAL	1	6		0
ÀREA SISTEMES I PROJECTES	1	6		0
Total general	14	78	4	22



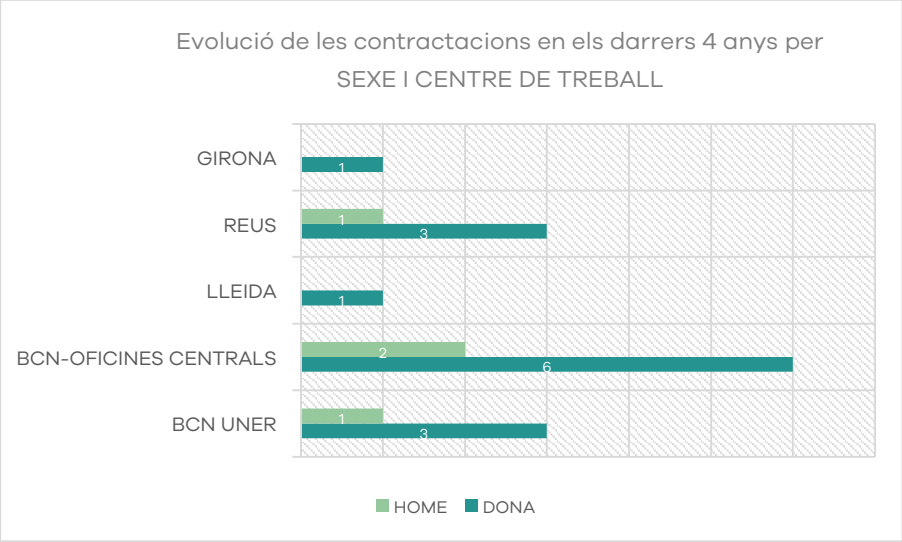
Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE I GRUP PROFESSIONAL:

Núm. Contractacions	DONA	% DONES	HOME	% HOMES
DIRECCIÓ DE DEPARTAMENT/CAP DE SERVEI	2	11		0
PERSONAL TÈCNIC	8	44	3	17
PERSONAL ADMINISTRATIU	4	22	1	6
Total general	14	78%	4	22%



Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE I CENTRE DE TREBALL:

Núm. contractacions	Dones	Homes
BCN UNER	3	1
BCN-OFICINES CENTRALS	6	2
LLEIDA	1	
REUS	3	1
GIRONA	1	
Total	14	4



Si s'observa el número de contractacions segons els centres, a les oficines centrals és on hi ha hagut més contractacions (6 dones i 2 homes) en els darrers quatre anys. Aquestes incorporacions responen com s'ha explicat abans a nous llocs en creixement i estratègics per la Fundació, amb la voluntat de convertir-se en una institució de referència en el tractament de l'esclerosi múltiple en totes les seves facetes. Seguidament, a les oficines centrals, es veu un major nombre de contractacions al centre de NRHB de Reus (3 dones i 1 homes), BCN UNER (3 dones i 1 home), el centre de NRHB de Lleida (1 dona) i la unitat de Girona (1 dona).

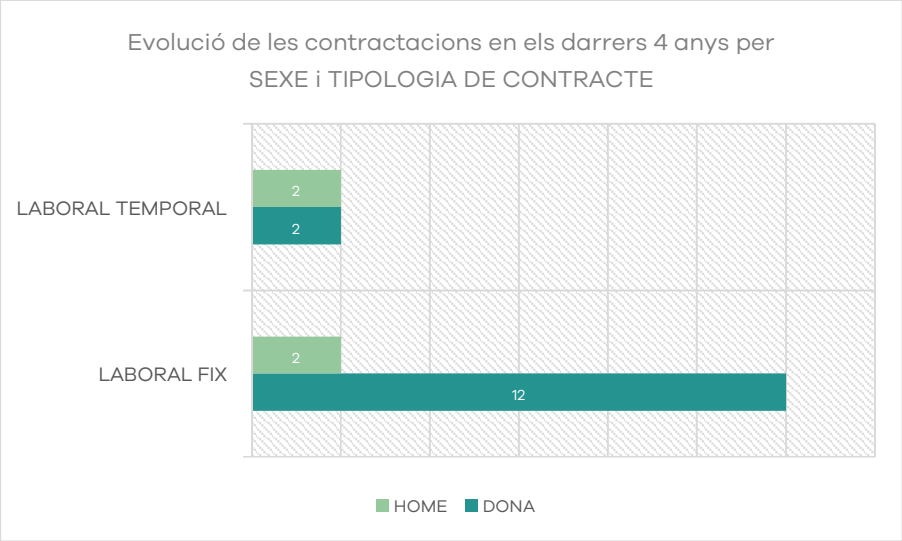
Segons tipologia de contracte, es reflecteix que en les noves incorporacions predomina la tipologia de contracte laboral fix respecte el laboral temporal (un 71% respecte un 29%). Segons sexe, en el conjunt de dones també s'observa una major contractació de laboral fix i en el conjunt d'homes està equiparat (50% fix i 50% temporal).

Segons tipologia de jornada, les noves incorporacions són contractades en un grau més elevat, però amb una diferència molt petita, a jornada completa (56%) respecte a jornada parcial (44%). Segons sexe, del

total de noves incorporacions (14), 6 dones són contractades a jornada parcial i 8 a jornada completa i pel que fa al sexe masculí, 2 homes a jornada completa i 2 a jornada parcial.

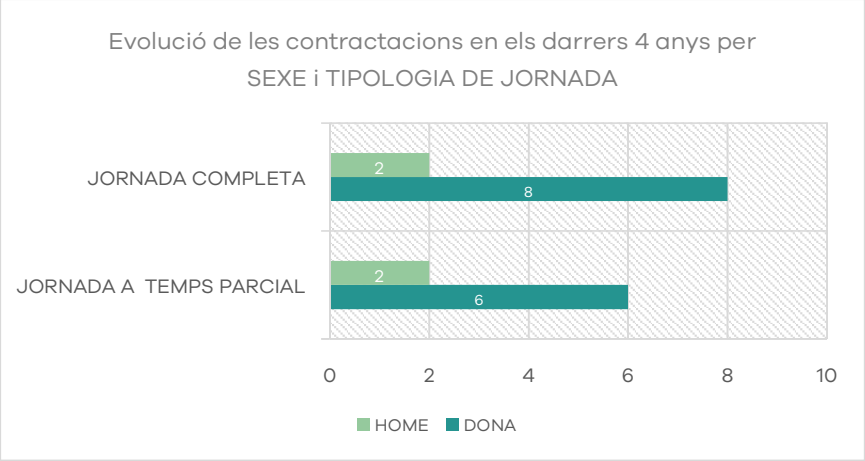
Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE i TIPOLOGIA DE CONTRACTE:

Núm. De contractacions	DONA	HOME
LABORAL FIX	12	2
LABORAL TEMPORAL	2	2
Total	14	4



Evolució de les contractacions en els darrers 4 anys per SEXE i TIPOLOGIA DE JORNADA:

Núm. De contractacions	DONA	HOME
JORNADA A TEMPS PARCIAL	6	2
JORNADA COMPLETA	8	2
Total	14	4



5.3.2. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-La contractació indefinida és predominant en les noves contractacions. -Hi ha un equilibri entre extincions de contracte i noves incorporacions. -En la valoració de les candidatures, el sexe no és un element per condicionar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.	-Revisió documental dels procediments i protocols relacionats en aquest àmbit (política de selecció) i incorporar l'enfoc en perspectiva de gènere.

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa

5.4. Formació interna i/o contínua

Actualment la política de formació de la FEM (i els procediments associats) es troben en revisió. Estan molt relacionats amb el model de competències que es vol implementar (planificat per l'any 2021).

L'objectiu de la formació, és la millora continuada de les competències i habilitats professionals en cadascun dels àmbits professionals de la plantilla. La FEM entén la formació dels equips com un factor indispensable per a la millora de la qualitat dels serveis i activitats realitzades, i per la consecució dels objectius.

Les accions formatives tenen l'objectiu de treballar competències relacionades en:

- Tècniques específiques de lloc de treball.
- Transversals (com idiomes, informàtica).
- Habilitats personals (comunicació, direcció d' equips, gestió del temps..).

Poden ser accions individuals o grupals en funció dels objectius i necessitats identificades, i la modalitat pot ser presencial o en línia.

Tota la informació sobre els processos, execució i desenvolupament s'integra en el pla de formació, que es dissenya a l'inici de l' any i es valora a la finalització d'aquest. Cada centre té un pressupost assignat durant l' any (equitatiu en funció del número de treballador/res de cada centre).
El procediment actual és el que es detalla, tot i que la documentació associada està actualment en construcció i revisió:

- A l'inici d'any es fan reunions amb les caps de Departament per detectar necessitats formatives (*gaps* competencials persona-lloc de treball, i objectius estratègics).
- Disseny del Pla de desenvolupament /grupal (RRHH+Responsable departament) en funció de les necessitats identificades.
- A part del pressupost, es té un crèdit formatiu de FUNDAE, que es gestiona de forma centralitzada a RH i es destina a les prioritats estratègiques identificades (objectius de la FEM a assolir durant l' any).
- A final de l'any es fa una memòria per avaluar el compliment del pla.

Es constata que en cap cas existeix una política desigual entre homes i dones per accedir a la formació interna i contínua de l'entitat, on es vetlla perquè tothom, amb independència de cap criteri subjectiu hi pugui accedir, en virtut de les seves necessitats professionals i aptitudinals.

5.4.1. La igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o continua

La formació realitzada per les persones treballadores durant l'any 2020 és la següent:

Núm. hores	Suma d'hores formació anuals	%
DONA	888	98
HOME	18	2
Total general	906	100

Amb les dades analitzades s'observa que la proporció d'hores de formació contínua és majoritària en el col·lectiu femení amb 888 hores anuals, respecte a les 19 hores realitzades pels homes. Cal recordar que aquesta representació està directament relacionada amb una major presència de dones (63), respecte

als 9 homes en plantilla. No obstant això si s'observa la mitjana de formació per a cada dona i pera cada home existeix una diferència considerable. Cada dona de la FEM rep una mitjana de formació anual de 14 hores respecte a les 2 hores de mitjana anual que rep cada home. Una lectura que es pot extreure és que aquesta diferència està més relacionada amb la posició que ocupen els homes de la plantilla, que a una qüestió de gènere.

En relació a l'àmbit de formació específica sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones, hi ha dos persones a l'equip de la FEM que han rebut formació en aquest àmbit específics en els últims 4 anys:

Àrea de projectes (1 dona): 54 hores totals.

- Plans d'igualtat. Gener 2020. 20 hores lectives. Pime Coneixement Barcelona.
- Igualtat i no discriminació en l'entorn laboral. Novembre 2019. 20 hores lectives. PIME Coneixement Barcelona.
- Elaboració de plans d'igualtat. 20 de setembre de 2017. 4 hores lectives. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya.
- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball, 2017_Ed 5. 10 hores lectives. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya.

Direcció de RRHH (1 dona): 20 hores totals

- Plans d'igualtat. Gener 2020. 20 hores lectives. Pime Coneixement Barcelona.

5.4.2. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-S'acredita que hi ha persones de l'entitat que han rebut formació especifica en l'àmbit d'igualat d'oportunitats i plans d'igualtat. - La percepció de la plantilla és que hi ha igualtat d' oportunitat en l'àmbit de la formació.	-Revisió de la política, procediments i documentació associada al procés d'identificació, execució i avaluació de la formació, incorporant la visió de igualtat d'oportunitats des d'un enfoc transversal -Cal fer accions formatives a tota la plantilla per sensibilitzar i per socialitzar el Pla d'Igualtat de la FEM

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

5.5. Promoció i/o desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitza si el sistema d'avaluació del rendiment i els criteris de promoció interna del personal mostren desigualtats de gènere en l'accés o definició d'aquests processos.

El conveni col·lectiu de la FEM preveu, al capítol 12, un sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional (SIPDP). Existeixen 3 nivells assolibles i consolidables, que impliquen un augment retributiu: A, B C, D. S'aplica a tot el personal i l accés als nivells està determinat per la permanència en l'entitat.
En aquest conveni en el capítol 16, l'article 82, preveu que qualsevol entitat regida pel conveni esmentat ha de garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus. Totes les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals.
A través de les entrevistes en profunditat i el qüestionari, les persones treballadores creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional. Un 70% de les persones que van contestar el qüestionari estan totalment d'acord amb aquesta afirmació (10punts). Així mateix, les persones entrevistades, totes elles creuen que sí existeix igualtat a l'hora de promocionar professionalment dins la FEM.

A nivell de promoció interna es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant, mitjançant els canals de comunicació interna i es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícita o implícitament, l'accés de dones o homes als llocs de treball, siguin o no de responsabilitat.
En cap cas, la situació familiar de les persones candidates influeix negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

5.5.1. Conclusions de l'àmbit promoció i/o desenvolupament professional

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit promoció i/o desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-No s'aprecia cap desigualtat de gènere en què s'impedeixi promocionar o desenvolupar professionalment. -El conveni laboral amb el qual es regeix l'entitat inclou un capítol específic sobre igualtat d'oportunitats, i fa referència concretament en aquest àmbit.	- Revisió documental

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

5.6. Retribució

En aquest àmbit es revisa la política salarial de l'entitat, així com els salaris de les persones treballadores desagregats per sexe per detectar i, si s'escau, establir mesures per corregir la "bretxa salarial".

La política retributiva de la FEM està regida pel conveni laboral, el qual regula i contempla aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències i l'aspecte retributiu, entre d'altres.

En aquest, es contempla en el capítol 16, l'article 82 sobre plans d'igualtat, les següents premisses que qualsevol entitat que aplica aquest conveni ha de tenir en compte:

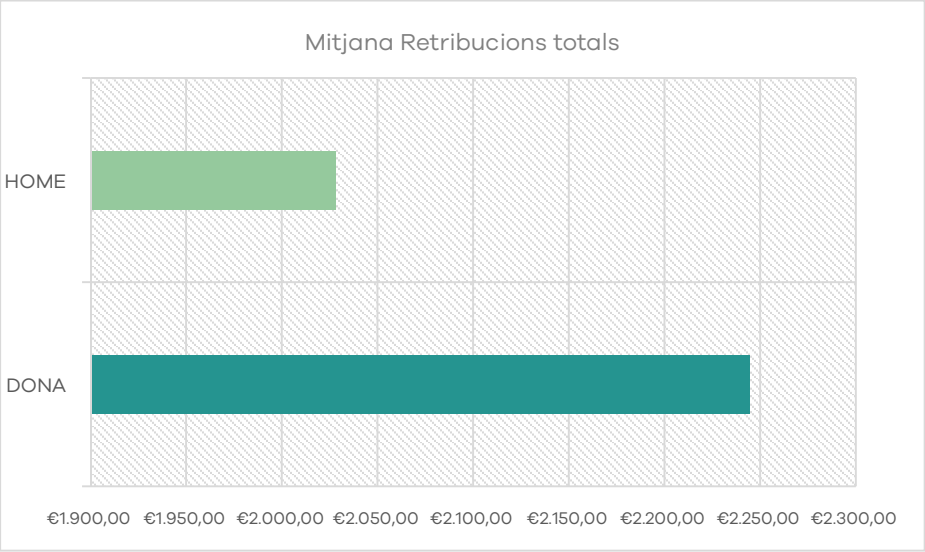
- La no existència de discriminació retributiva.
- Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere.
- Integrar el principi de no discriminació, tant directa com indirecta en la política salarial.
- Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

5.6.1. Bretxa salarial

En relació a la política retributiva, l'entitat està regulada per les taules salarials del conveni i destacar que no existeixen bretxes salarials entre dones i homes pel que fa salari base ni complements. En el cas de la FEM s'apliquen per igual entre dones i homes, segons meritació.

Mitjanes de retribucions totals anuals. càlcul de la possible BRETXA SALARIAL:

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	2.244,60 €
HOME	2.028,00 €
Total general	2.217,50 €



Bretxa salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals: -10,7%.

S'ha de contemplar que aquesta diferència no te cap representació negativa vers el col·lectiu masculí, ja que la majoria de persones a l'equip són dones i a més aquestes tenen representació en càrrecs directius (16% del total de dones ocupen càrrecs de Comandament, Direcció de Departament/Cap de Servei i Direcció Executiva), i en conseqüència la retribució és major. En canvi el col·lectiu masculí com ja s'ha observat ocupa majoritàriament el grup professional de personal tècnic, i te una mínima representació a càrrecs superiors.

Si s'observa aquesta situació en el Tercer Sector Social, les escales salarials tendeixen, en termes generals, a la homogeneïtat. El salari més habitual per tots dos sexes, se situa en el tram que comprèn dels 12.001 als 24.000 euros bruts anuals (per una jornada laboral a temps complet). S'afirma doncs que a través de les deses analitzades a l'entitat, les escales salarials de la FEM també giren al voltant d'aquestes xifres, o fins i tot en el cas de les dones una mica més elevades. En tot cas, com ja s'ha comentat, les categories salarials estan regides pel conveni col·lectiu esmentat el qual difereix de la majoria de convenis que es troben el tercer sector, en el qual el de la FEM se situaria en un conveni emmarcat dins del sector sociosanitari.

Analitzant la bretxa salarial en el Tercer Sector Social, en el cas de les direccions i gerències la bretxa és del 13% a favor dels salaris dels homes. És a dir, per aquests càrrecs, sovint menys regularitzats o fora de conveni, el salari d'un home és un 13% superior al d'una dona.

El cas de la FEM, analitzant les dades retributives dels càrrecs directius es pot apreciar que no existeix una discriminació de gènere en aquest àmbit i no existeix un bretxa salarial respecte els seus homòlegs masculins en la mateixa tipologia d'entitat, on observem que el salari mitjà anual es troba per sobre de la mitjana anual del col·lectiu de dones que ocupen aquests càrrecs dins del tercer sector social. El salari

mitjà anual segons el grup professional de Direcció i gerència en el Tercer Sector Social, es troba en els cas de les dones a 35.892,68 € i en el cas dels homes en 41.429,12 €, tal i com es descriu a l'informe 2018 l'Ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere.

Qualsevol persona de l'entitat té el seu abast la política retributiva establerta en el Conveni (Annex 3). Tant les taules salarials, com els complements, aquells establerts pel conveni, es poden consultar en el document, que és públic. A més l'entitat, informarà a tot el seu personal a través del manual d'acollida i també es faran públiques totes les modificacions i adaptacions a través de comunicats interns.

5.6.2. Conclusions de l'àmbit de la retribució

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Salaris per conveni que garanteixen la igualtat entre homes i dones, tal i com es disposa en el conveni de l'entitat.	-Elaborar un document sobre política retributiva de la FEM cada 4 anys, i fer referència a la inexistència de bretxa salarial i no discriminació salarial segons grups i categories professionals i sexe.

5.7. Temps de treball i corresponsabilitat

En aquest àmbit es revisen les mesures disponibles a l'entitat per tal de garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones treballadores.

Diversos estudis posen de relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic i de cures entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i trajectòria al mercat de treball. Així mateix, l'escàs desenvolupament de les prestacions i serveis de cura en el nostre Estat de Benestar també suposa una important deficiència.

En aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones per tal de potenciar la corresponsabilitat.

La conciliació de la vida personal i professional és determinant per aconseguir el compromís i la motivació dels professionals. A més, cal considerar que determinats aspectes laborals estan millorats per legislació de rang superior als convenis col·lectius com són l'Estatut dels Treballadors, els Reial Decrets Legislatius,

la Llei de Procediment Laboral o legislació en matèria laboral com la Llei 39/1999 de conciliació de la vida personal i familiar i la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes.

El Conveni marc amb el qual es regeix la FEM, també inclou un capítol dedicat a les mesures socials per fomentar el temps de treball, la cura dels altres, i la conciliació. Es troba en el capítol 5 (permisos, excedències i altres millores socials). D'altra banda la FEM també contempla altres accions i beneficis per la seva plantilla.

Essent les mesures de conciliació més adoptades a l'entitat trobem:

- Flexibilitat horaris entrada i sortida
- Adaptació de jornada per circumstàncies personals
- Treball no presencial (en estudi)
- Compensacions per responsabilitats personals: xec nadó de 150 euros

A continuació es pot visualitzar la tipologia de mesures utilitzades pel personal de la FEM en l'àmbit de gestió del temps durant l'any 2020:

Mesures TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT (TIPOLOGIA 1) 2020

Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat		
Mesures	DONA	HOME
P.LACTÀNCIA	1	
P.MATERNITAT	2	
P.PATERNITAT		2
REDUCCIÓ JORNADA CURA MENORS	5	1
Total general	8	3

Mesures TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT (TIPOLOGIA 2) 2020

Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat		
Mesures	DONA	HOME
AMPLI. PATERN.	1	1
BOSSA HORES	1	
FLEX.HORARIA	1	
SETMANA LABORAL COMPRIMIDA	1	1
TELETREBALL	1	
Total general	5	2

Es pot observar que les persones treballadores de la FEM tenen diferents opcions per acollir-se a una conciliació entre la vida laboral i familiar per així poder millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Aquestes s'adrecen en la mateixa mesura a homes i dones per tal de potenciar la corresponsabilitat, tal i com marca el conveni regulador.

Quan s'analitza la percepció de les persones treballadores en aquest àmbit a través de les entrevistes en profunditat i els qüestionaris, s'assegura que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. Quan es pregunta si existeix informació suficient i accessible per a tothom sobre les mesures de conciliació existents, les respostes estan més diversificades, on un 34% valora per sota de 5 i un 66% per sobre (sobre escala de 10).

5.7.1. Conclusions de l'àmbit del temps de treball i corresponsabilitat

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-S'observa un ventall de mesures que asseguren l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. -El conveni regulador marca les principals millores socials en aquest àmbit i la FEM amplia amb altres mesures pròpies que afavoreixen la gestió del temps de treball.	-Tenir un apartat a la intranet de l'entitat sobre les mesures que ofereix l'entitat en l'àmbit de temps de treball i conciliació i fer un comunicat intern sobre l'existència d'aquest apartat.

5.8. Comunicació no sexista

En aquest àmbit s'analitza si la comunicació dins i fora de l'entitat utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes, però també si es té en compte la perspectiva de gènere en l'elecció dels canals.

El llenguatge i en general els elements de comunicació (publicitat, imatges, missatges, conceptualització de la persona emissora i receptora, comunicació escrita i oral, comunicació verbal i no verbal, comunicació formal i informal,...) en tant que són una construcció social, reflecteixen la situació existent de desigualtat i contribueixen a reforçar-la. Per tant, cal donar rellevància a la presència dels dos sexes en els diferents missatges emesos i evitar també l'ús d'imatges que puguin afectar la dignitat de dones o homes o que transmetin estereotips sexistes.

A través de la revisió de la diferent documentació corporativa i observant com la FEM es comunica amb la ciutadania, tant a escala interna com externa, s'afirma que realitza un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva. No obstant, és important fer extensiu el bon ús del llenguatge a tot el personal de la FEM perquè ho pugui integrar en el seu dia a dia i es pugui comunicar amb els seus grups d'interès d'una manera inclusiva, no discriminatòria ni estereotipada, o crear prejudicis o desigualtats, sobre qualsevol persona, col·lectiu, ètnia, etc.

Es comprova que per norma general utilitza els següents recursos per procurar i evitar un llenguatge sexista:

- Utilitza formes concretes d'acord amb el gènere de la persona.
- Utilitza formes genèriques, que tant valen per als individus femenins com masculins, o noms col·lectius abstractes quan es refereix a una pluralitat de persones.
- Utilitza formes dobles quan no es poden fer servir formes genèriques.
- Es realitza un canvi de redacció, si s'escau, i s'apliquen expressions més genèriques.

Per copsar la percepció de les persones en aquest àmbit es va incloure en el qüestionari la pregunta de "Creus, en general, que en la comunicació entre empreses i personal es vetlla per la utilització d'un llenguatge no sexista?" Un 87% valora amb una puntuació superior a 7 aquesta qüestió, per tant el personal creu que sí que es vetlla per la utilització d'un llenguatge no sexista e inclusiu. Quan es pregunta si l'entitat disposa d'una guia de llenguatge no sexista, un 78% no ho sap o no contesta i un 22% creu que la FEM no té aquest recurs.

La recomanació que fa el personal que va respondre l'enquesta per millorar la comunicació no sexista és la següent:

"És important disposar d'una guia de llenguatge inclusiu que vagi acord amb els valors de la FEM. Seria de gran ajuda als professionals, especialment quan hem de fer comunicacions amb altres entitats o persones físiques."

" Utilitzar llenguatge de manera més explícita no sexista; missatge clar a tots els treballadors i caps de l'empresa a través d'alguna xerrada o formació sobre el posicionament de la FEM en aquest sentit."

5.8.1. Conclusions de l'àmbit de la comunicació no sexista

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- L'entitat utilitza de manera notable un llenguatge no discriminatori i promou la comunicació inclusiva, tant a escala interna com externa. -El personal de la FEM està conscienciat sobre aquest àmbit i creu amb la necessitat de disposar de recursos per a fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu.	-Revisar els canals de comunicació, estudiant el llenguatge i la iconografia utilitzada, detectant la possible utilització sexista dels mateixos i realitzant les oportunes modificacions (revisar cartes, contingut web, procediments i protocols interns, ofertes de treball, etc.). -Disposar d'una guia o un recurs sobre el foment de l'ús d'imatges i un llenguatge audiovisual i escrit no sexista.

5.9. Salut laboral

En aquest àmbit es valora si l'entitat té en compte la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals.

El fet que homes i dones realitzin treballs diferents i ocupin posicions diferents en el món laboral, condiciona que estiguin exposats a riscos laborals diferents, que determinaran problemes de salut diferents. Si es coneixen bé els riscos de salut es podran aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores.

En general, les pràctiques preventives s'adrecen als riscos relacionats amb els accidents de treball i es deixen en un segon pla els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

Val a dir, que la política de prevenció de riscos de la FEM té en compte a l'hora de dissenyar els llocs de treball, l'organització dels espais, dels horaris i dels equips i eines de treball, mesures igualitàries per a totes les persones treballadores i atenent a les necessitats i circumstàncies de cadascuna d'elles.

El sector d'activitat de la FEM, que es basa principalment en l'atenció a les persones en l'àmbit sociosanitari pot tenir associats riscos sobretot ergonòmics i psicosocials, fet que comporta tenir una política de prevenció fent especial atenció en aquests àmbits.

La FEM disposa d'un servei extern de prevenció de riscos laborals (PRL) i vigilància de la salut.

- Vigilància de la salut: anualment es fa una revisió mèdica a la totalitat la plantilla. També es facilita informació i temps per la vacunació dels professionals sanitaris.
- Servei PRL: Es facilita informació a les noves incorporacions.

Anàlisi baixes IT

a) Contingències comunes

Les baixes que tenen lloc son per contingències comunes. No tenim antecedents de baixa per contingència professional. El nivell d' absentisme és el normal, no és destacable. Com a referència a l' any 2020 es van fer 682 jornades de baixa al total de la plantilla. Totes per contingències comunes.

b) Accidents laborals

No s' han produït accident laborals que hagin cursat amb baixa IT o gravetat.

Si prenem com a referència el període 2018-2020:

2018 : un accident *in-itinere* que va cursar sense baixa IT ni gravetat.

2019: cap accident.

2020: un accident de treball sense baixa IT ni gravetat. La persona es va fer mal durant la manipulació d'una pacient amb cadira de rodes amb resultat d' un esquinç lleu. Es van prendre les mesures de prevenció adients.

Es constata que no hi ha cap diferència de serveis entre els professionals per raó de gènere.

5.9.1. Conclusions de l'àmbit de la salut laboral

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Servei consolidat en matèria de vigilància de la salut i PRL	-Sistematitzar la formació en matèria de PRL per treballadors/res i per les noves incorporacions (en general, no s'observa cap millora en relació a diferències per raó de gènere). -Incorporar formació en matèria de PRL en treball a distància

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

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

En aquest àmbit es valora si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La Fem té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa. Des de l'any 2013, la FEM disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe segons preveu l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de marc, de 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'àmbit laboral. Aquest protocol ha estat revisat i actualitzat en data de febrer de 2022.

Aquest protocol s'ha comunicat a la totalitat de la plantilla, informant per tant a tot el personal en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tanmateix s'informa a les noves incorporacions de la seva existència en el manual d'acollida.

El protocol defineix els circuits i persones de referència per a l'atenció de les situacions d'assetjament. Segons es va poder percebre amb l'enquesta i entrevistes realitzades a una mostra representativa de l'entitat, la gran majoria del personal no té coneixement de la seva existència.

5.10.1. Conclusions de l'àmbit de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

A continuació s'exposen els punts forts i àrees de millora en aquest àmbit:

Àmbit Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Existència de protocol des de 2013 i actualització 2022	-Fer una acció de difusió a la plantilla sobre la seva existència, canals i circuits en cas de denúncia.

6. RESULTATS I CONCLUSIONS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Per fer una valoració correcta de llocs de treball s'han utilitzat conjuntament els convenis col·lectius d'aplicació i l'eina de Sistema de valoració de llocs de treball (SVPT) utilitzada per *PIMEC*, entitat que ha desenvolupat aquest projecte. Per això, a continuació es detallen els factors establerts per conveni per poder assignar el grup professional, a treballadors i treballadores, i també la puntuació i valoració que s'ha donat a aquest factor a l'SVPT.

Els factors que influeixen en la classificació professional de les persones treballadores i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, s'han distribuït en 4 àrees que alhora s'han desglossat amb diferents subfactors que es detallen a continuació.

La primera àrea d'anàlisi és la de *Coneixement i aptituds:*
Àrea per a la valoració de la qual s'ha de tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la feina, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.
A aquesta àrea se li ha assignat un pes del 35% del 100% de punts que es distribueixen entre les 4 àrees. És a dir, que el coneixement i les aptituds del personal tenen el segon pes més important en la distribució de factors.

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%

Anterior Siguiente

Dins aquesta àrea s'han analitzat 7 subfactors ordenats de major puntuació a menor:

Nombre del Factor	Género	Puntos
Formación académica	NEUTRO	87,50
Experiencia	NEUTRO	70,00
Idioma	NEUTRO	52,50
Conocimientos informáticos	NEUTRO	35,00
Intrumentos /accesorios	MASCULINO	35,00
Creatividad	FEMENINO	35,00
Solución problemas	NEUTRO	35,00

En aquest cas, la Fundació dona un valor al subfactor de formació acadèmica i experiència més elevat que a la resta de subfactors dins l'àrea de coneixement i aptituds. La resta de factors van associats a

qüestions pròpies del dia a dia de la feina de gairebé totes les posicions. Si bé és cert que la formació acadèmica té una puntuació de més de 80 punts, cap de les posicions dins de la Fundació ha adquirit aquest factor en la seva màxima puntuació, sent la direcció i posicions de coordinació i responsabilitat les que tenen més puntuació en 59,61 punts.

Una altra àrea d'anàlisi a què s'han establert els diferents factors és la de *Responsabilitat:*
Àrea per a la valoració de la qual s'ha de tenir en compte tant el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, com el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió. Aquesta àrea és la que té més pes en el còmput de subfactors, i el 40% de tot el sistema de valoració.

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%
Check:	OK

Els subfactors assignats en aquesta àrea són els següents de major a menor:

Nombre del Factor	Género	Puntos
Impacto e influencia	NEUTRO	80,00
Ejercicio del mando número	NEUTRO	80,00
Ejercicio del mando tipo	NEUTRO	80,00
Relaciones profesionales exigencia	NEUTRO	80,00
Organización del trabajo	NEUTRO	40,00
Frecuencia relación cliente	FEMENINO	40,00

En aquest cas l'impacte i la influència només el tenen, en la seva major puntuació la gerència i la direcció (executiva, financera i de comunicació) ocupada per un home i dues dones. En canvi les direccions de qualitat, RH, de centre o de serveis intermediació, tenen un menor grau de puntuació en aquest subfactor. Caldrà veure quina ha estat la valoració a fi de determinar si realment la posició de RH, o de centre tenen menys impacte o influència en la responsabilitat que altres direccions. L'organització del treball, en canvi, només la té la direcció executiva en la màxima puntuació, i la resta de perfils de direcció ostenten 22,49 punts en aquest subfactor. La resta de posicions, principalment les de coordinació... ostenten puntuacions molt inferiors (entre 4 i 7 punts), en aquest cas també caldria replantejar si l'organització del treball té un pes tant baix en perfils de coordinació.

Una tercera àrea d'anàlisi és la relativa a *l'esforç:*

Aquesta àrea té un percentatge del 20%.

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%
Check:	OK

L'esforç s'ha definit amb tres subfactors:

Nombre del Factor	Género	Puntos
Carga emocional	NEUTRO	80,00
Concentración	NEUTRO	60,00
Pantallas visualización	NEUTRO	60,00

El factor de càrrega emocional dona resposta a aquestes idees, pensaments que les persones que treballen dins la Fundació es porten pel desenvolupament del seu lloc de treball. Aquest subfactor és molt propi de posicions de "psicòleg/a, neuropsicologia, personal tècnic" i totes aquelles posicions que facin un servei d'intervenció, gestió i atenció amb usuaris/àries. Tot i això, aquesta puntuació, en el seu màxim nivell, l'ostenten només 2 posicions; psicòleg/a i neuropsicòleg/a.

El factor concentració, l'ostenta en el grau més elevat, la direcció financera, la de RH i l'administratiu/iva de comptabilitat.

La visualització de pantalla és un factor que té gairebé la totalitat de la plantilla, encara que hi ha determinats perfils que ho realitzen en menor grau i la puntuació assignada ha estat de 6 punts.

En perspectiva gènere cal dir que la Fundació ha assignat el gènere NEUTRO a la majoria de factors, malgrat que actualment hi ha el 90% de plantilla dones, per la qual cosa molts dels factors es podrien considerar femenins, ja que el gruix de les persones que ho ocupen o ostenten, són dones. (aquest punt es reprèn al Pla d'acció)

La darrera àrea que s'ha tingut en consideració és la de *condicions laborals*, aquesta fa referència als factors relacionats amb el treball (penositat, dificultat, polivalència, etc.).

Aquesta àrea és la que té un pes menor en el sistema de valoració, ja que se li ha assignat un 5%.

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%
Check:	OK

A aquesta àrea se li ha assignat els subfactors següents tots amb la mateixa puntuació:

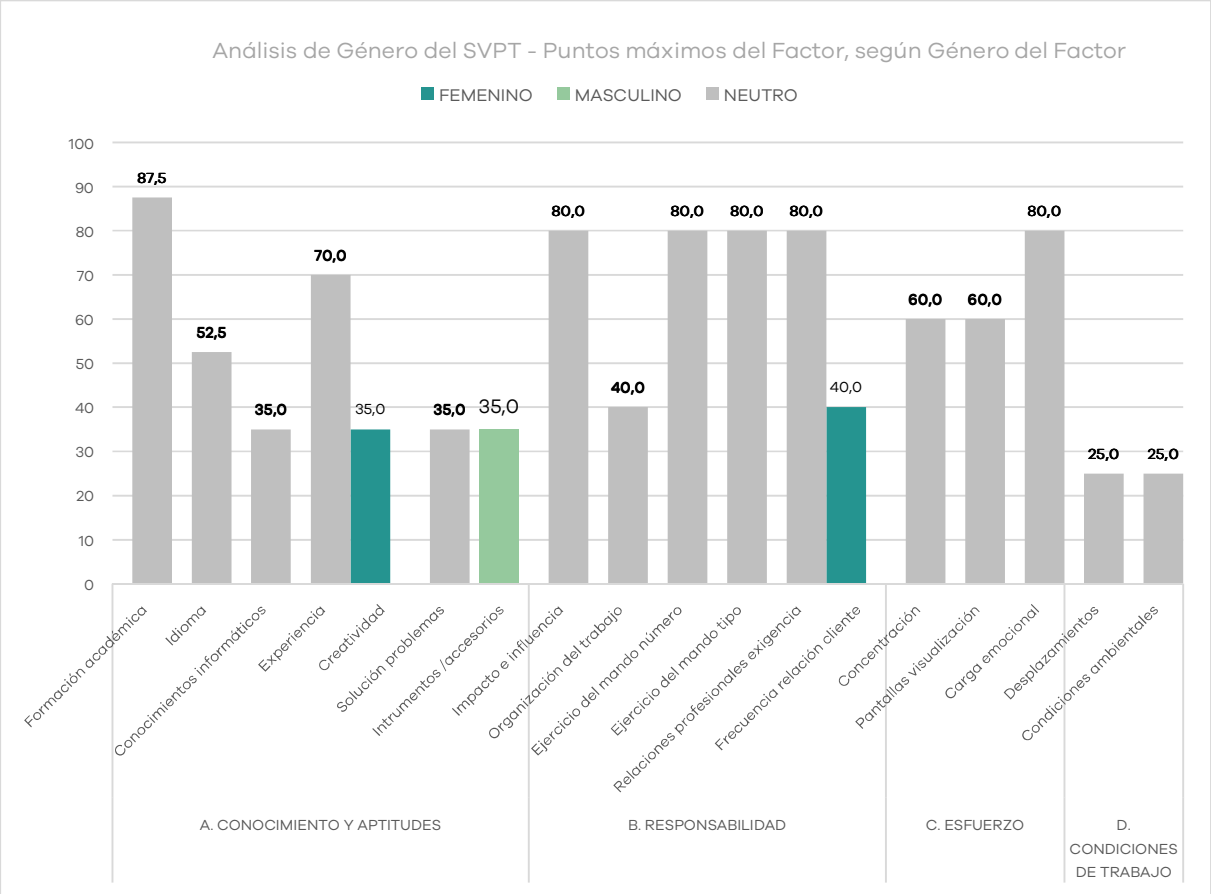
Nombre del Factor	Género	Puntos
Desplazamientos	NEUTRO	25,00
Condiciones ambientales	NEUTRO	25,00

El factor *desplaçaments* fa referència a la necessitat del lloc de treball en la mobilitat. És a dir, una posició que de manera freqüent requereixi que es desplaci a altres ciutats o centres de treball ja sigui per a un treball de coordinació com per a la prestació d'un servei concret. En aquest cas, se li assigna una puntuació de 25 punts.

El factor *condicions ambientals* suposa uns condicionants concrets en la prestació del servei, podent variar la puntuació entre el personal que treballa en una oficina amb una climatologia més òptima que la d'una persona que estigui en permanent desplaçament o treballant en determinats centres itinerants. Alhora, en les condicions ambientals, no és el mateix prestar el servei de cara al públic o amb atenció a usuaris/àrees que no tenir contacte amb gent. En aquest cas aquest subfactor ha estat valorat en el seu grau més baix en totes les posicions i en un grau mig per a la posició de fisioterapeuta ATDOM, pel fet de fer desplaçaments domiciliaris, adversitat climàtica, o la menor comoditat enfront de prestar el servei al centre.

Vistos els diferents factors, és important fer una anàlisi en perspectiva de gènere, és a dir que factors s'han puntuat i amb quina puntuació i valorar la revisió en base a la feminització del tercer sector que evidencia que alguns seran "femenins".

El resultat de la puntuació per cadascun dels subfactors assignats a cada posició ha resultat la següent:



El subfactor *formació acadèmica* és el que major puntuació té amb 87,5 punts sobre 1000, Seguit de factors com "impacte i influència", "exercici del comandament número/i tipus", relacions professionals exigència i càrrega emocional". En aquest cas és important també assenyalar que actualment la direcció executiva de la Fundació l'ostenta una dona i les direccions de la majoria de seccions, així com també les coordinacions (6 ocupades per dones i 1 per homes).

El subfactor amb menor puntuació és; *desplaçament, condicions ambientals.* Val a dir que les condicions de treball són un aspecte amb un alt impacte a la salut psicosocial de les persones treballadores, per això s'ha assignat una puntuació de 25 punts. La resta de la plantilla que treballa a les oficines té unes condicions laborals sense risc ambiental, ni desplaçament.

Anàlisi de la puntuació del sistema de valoració i la retribució segons posició:
S' observa que no hi ha una tendència ascendent, sinó que es donen determinades diferències segons la posició.

La primera, i més remarcable és la que es troba a la posició de "neuropsicologia, psicòloga i coordinació assistencial " on la retribució del salari anual normalitzat és molt superior a la que correspon per la puntuació que té assignada, això ve motivat perquè son posicions englobades dins del grup 1, que ostenten els valors més alts dins del conveni.

En el cas de la retribució per posició i sexe s'observa que només hi ha 4 posicions on hi ha presència de dones i homes. D'aquestes;

- Fisioterapeuta ATDOM
- Infermer/a
- Terapeuta ocupacional
- Aux. Clínica

Les dones perceben més retribució que els seus companys a nivell mitjà a:

- Terapeuta ocupacional
- Aux. Clínica

En ambdós casos la diferència ve motivada perquè els homes assignats a aquestes posicions ostenten menor antiguitat que les seves companyes.

En canvi els homes perceben més retribució que les seves companyes a nivell mitjà a :

- Fisioterapeuta ATDOM
- Infermer/a

En aquest cas la diferència a favor de l'home en la posició d'infermer queda justificada per el fet que ostenta major antiguitat, té una ajuda per cura de menor, i addicionalment ha demanat carrera professional que genera un complement que les seves companyes no han sol·licitat.

Pla d'acció:

Amb l'objectiu d'assegurar la continuïtat de la neutralitat en termes de gènere que s'ha detectat en aquest estudi, assegurant així l'absència de discriminació i perseguint la major transparència possible en matèria retributiva es recomana desenvolupar les àrees de millora següents en les mesures a implementar durant la vigència del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Fundació Esclerosi Múltiple

- Implementar la valoració de llocs de treball incorporant nous factors en perspectiva de gènere. (en aquest primer anàlisi la majoria de factors s'ha considerat neutres)
- Revisar, documentar i registrar el sistema de retribució variable a través del registre retributiu.
- Realitzar un balanç anual amb un desglossament clar de conceptes (dins els complements anuals i les percepcions extrasalarials) on constin de manera detallada tots els detalls del registre salarial, de manera que es fomenti la transparència a la Fundació.

7. OBJECTIUS I PLA D'ACCIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'Igualtat consta d'una sèrie d'objectius, polítiques i programes, així com també de responsabilitats, recursos i sistemes eficaços de seguiment i avaluació per tal d'assolir els propòsits en matèria d'igualtat.

En aquest sentit, el pla és una bona eina de gestió que ha de permetre:

- Incorporar la transversalitat de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat[7] de gènere en els instruments de planificació estratègica, en les diferents actuacions, polítiques i procediments que afecten a tots els serveis de la FEM.
- Garantir la paritat en els òrgans de govern i representació de la FEM.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquelles àrees amb baixa representativitat d'un dels dos gèneres, sempre que les condicions del mercat laboral ho permetin.
- Continuar ampliant les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i de les persones treballadores de la FEM, garantint alhora la qualitat dels serveis a les persones ateses.
- Garantir un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge
- Millorar la imatge corporativa i el reconeixement social de l'entorn envers la FEM, una entitat socialment responsable i compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i amb l'eradicació de qualsevol mena de discriminació sigui quina sigui la causa.

7 Interseccionalitat: el gènere no és un element únic discriminatori per se, sinó que en el concepte d'interseccionalitat intervenen altres categories socials amb les quals la dona pateix criteris de desigualtat (ètnia, discapacitat, edat, orientació sexual, etc..). Més informació: https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/violencia-espai-public/mirada-interseccional

7.1. Descripció de les mesures concretes del Pla d'Igualtat

Com a resultat de l'anàlisi i detecció de les àrees de millores es realitza un recull d'objectius i accions a portar a terme dins del Pla d'Igualtat i que s'especifiquen a continuació per àmbit d'intervenció:

7.1.1. Àmbit cultura i gestió organitzativa

ÀREA DE MILLORA 1	Revisió documental
Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Descripció de les accions	Revisió documental de documentació corporativa i procediments interns
Objectiu/s	Assegurar que en tots els procediments de la gestió organitzativa de la FEM explicita i vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Garantir que la igualtat de gènere esdevingui un valor cabdal en la cultura de l'organització.
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Comitè igualtat
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini implementació	01/10/2024
Indicadors de seguiment	Elaboració i codificació dels nous documents Difusió interna i/o externa, segons calgui, dels nous documents
Observacions	-

ÀREA DE MILLORA 2	Formació i sensibilització en matèria d'igualtat de gènere
Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Descripció de les accions	

	Formació en matèria d'igualtat de gènere a la plantilla de la FEM/ Formació específica en matèria d'igualtat al Comitè d'igualtat
Objectiu/s	- Impartir formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla sobre com incorporar una perspectiva d'igualtat d'oportunitats a l'entitat - Formació específica al Comitè sobre igualtat d'oportunitats i com aplicar a la perspectiva de gènere de manera tranversal a l'entitat.
Destinataris	Treballadors FEM/Comitè
Responsable/s	Comitè igualtat/agents externs
Recursos necessaris	Pendent de valoració
Termini implementació	Acció continuada (2021-2024)
Indicadors de seguiment	Número de formacions realitzades i grau de satisfacció de les accions
Observacions	-

7.1.2. Àmbit condicions laborals

ÀREA de millora 3	Entrevista de Sortida
Àmbit	Condicions laborals
Descripció de les accions	Establir el procediment per fer una "Entrevista de sortida" en cas de baixes voluntàries
Objectiu/s	Detectar si, en algun cas, el cessament de la relació laboral es deu a algun factor relacionat amb la igualtat d'oportunitats.
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Recursos Humans/ Comitè igualtat

Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini implementació	01/10/2024
Indicadors de seguiment	Elaboració del document
Observacions	-

7.1.3. Àmbit accés a l'organització

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

7.1.4. Àmbit accés a la formació interna i/o contínua

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

7.1.5. Àmbit de promoció i/o desenvolupament professional

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

7.1.6. Àmbit de la retribució

ÀREA de millora 4	Difondre la política retributiva
Àmbit	Retribució
Descripció de les accions	-Elaborar una auditoria retributiva de la FEM periòdicament (cada 4 anys) -Elaborar anualment el registre salarial
Objectiu/s	Difondre i socialitzar el document a la plantilla de l'entitat.
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Recursos humans i Comissió d'igualtat.
Recursos necessaris	Hores personal implicat FEM/ Consultoria externa
Termini implementació	2020-2024

Indicadors de seguiment	Document realitzat i registrat, socialitzat i a l'abast de tot el personal
Observacions	-

7.1.7. Àmbit del temps de treball i corresponsabilitat

ÀREA de millora 5	Integrar mesures de corresponsabilitat i usos del temps
Àmbit	Temps de treball i corresponsabilitat
Descripció de les accions	Revisar les necessitats de la plantilla en relació a la conciliació. Fomentar la corresponsabilitat les mesures de conciliació entre els homes. Dissenyar un recurs gràfic que reculli les principals mesures de conciliació disponibles per a la plantilla.
Objectiu/s	Integrar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar dins la cultura organitzativa de l'empresa. Detectar les necessitats actuals de la plantilla en relació a la conciliació de la vida personal i laboral. Millorar la comunicació de les mesures de conciliació existent.
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Recursos humans i Comissió d'igualtat.
Recursos necessaris	Hores personal implicat FEM.
Termini implementació	2020-2024
Indicadors de seguiment	Document socialitzat i a l'abast de tot el personal
Observacions	-

7.1.8. Àmbit de la comunicació no sexista

Es proposa una primera acció de revisió i adaptació de documentació que quedaria inclosa a l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

ÀREA de millora 6	Guia o recurs sobre l'ús d'un llenguatge inclusiu
Àmbit	Comunicació no sexista
Descripció de les accions	Elaborar un recurs gràfic sobre el foment de l'ús del llenguatge audiovisual i escrit no sexista i socialitzar-lo a tot el personal.
Objectiu/s	Dotar d'eines a la plantilla per al foment d'una comunicació no sexista
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Tècniques de comunicació/ Comitè igualtat
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals.
Termini implementació	2021-2024
Indicadors de seguiment	Recurs gràfic realitzat. Accions de difusió i comunicació a la plantilla sobre les mesures de conciliació disponibles.
Observacions	-

7.1.9. Àmbit de la salut laboral

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

7.1.10. Àmbit de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

*Es proposa una primera acció de revisió del protocol que quedaria inclosa a l'àrea de millora nº1 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

ÀREA de millora 7	Difusió protocol a la plantilla
Àmbit	Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual
Descripció de les accions	Realitzar una acció de difusió del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions. d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i de gènere garantint que arriba a tots els centres de treball de la FEM.
Objectiu/s	Garantir el coneixement per part de la plantilla del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
Destinataris	Personal FEM
Responsable/s	Recursos Humans i Comitè igualtat
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini implementació	2021-2024
Indicadors de seguiment	Accions de difusió realitzades
Observacions	-

8. SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació permeten conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat en l'organització i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després de la seva implementació, així com l'impacte sobre la reducció de les desigualtats a l'entitat.

El seguiment i l'avaluació són processos complementaris.

Mentre que el seguiment és un procés que permet:

- Adequar el desenvolupament del Pla a les dificultats i necessitats que van sorgint per aconseguir el compliment dels objectius i dotar-lo alhora d'una flexibilitat necessària per a ajustar l'execució de les seves accions a la realitat.
- Obtenir una informació actualitzada i periòdica per part de les persones responsables.
- Dotar d'informació detallada en vista a la realització de l'avaluació anual i final del
- procés d'implantació del Pla d'Igualtat.
- Introduir-ne millores en el cas de ser necessàries.

L'avaluació permet:

- Conèixer i valorar la incidència del Pla en una millora contínua dels objectius d'igualtat en l'organització.
- Una presa de decisions per garantir que la igualtat d'oportunitats, tracte i no discriminació, s'integri en l'organització de manera permanent, tant en la cultura, com en els seus procediments de gestió.

Per tant, un dels continguts del Pla ha de ser la configuració d'un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació que mesuren si s'han realitzat les accions proposades, els resultats i l'impacte de cada acció i mesura, així com del Pla en el seu conjunt. A més, hauran d'identificar-se les dificultats oposades i les solucions aportades.

8.1. Seguiment del Pla d'Igualtat

La fase de seguiment contemplada en el Pla d'Igualtat de la FEM permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant el seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà de manera programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al Pla d'Igualtat la flexibilitat necessària per al seu èxit. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de la seva posterior avaluació.

Per dur a terme aquest seguiment s'han establert en cadascuna de les accions del Pla d'Igualtat, el moment oportú per a realitzar el seguiment de les citades accions que es durà a terme a través dels indicadors de seguiment reflectits en una "fitxa de seguiment". Una vegada revisats aquests indicadors en la data prevista es procedirà a emplenar una fitxa de seguiment per cadascuna de les fitxes d'acció arreplegades en el Pla d'Igualtat.

Aquestes fitxes de seguiment, emplenades, hauran de ser aprovades per la Comissió d'Igualtat en una reunió de seguiment i s'annexaran al Pla d'Igualtat amb la finalitat de poder revisar-les en el moment de dur a terme l'avaluació del Pla.

MODEL DE FITXA DE SEGUIMENT

1.- IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ
Nom de l'acció
Nom de l'acció
Persona o Departament responsable
Període de seguiment
Data realització de l'informe
Emplenat per
Activitats previstes per al període de seguiment

2.- DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ
Activitats desenvolupades en el període de seguiment
Compliment d'objectius *Sense començar* *Baix* *Alt* *Finalitzat*
Nivell d'execució de l' acció

Sense començar *Baix* *Alt* *Finalitzat*
Nombre d'homes participants en l'acció
Nombre de dones participants en l'acció
Adequació dels mitjans i recursos materials i humans

3.- RESULTATS

Indicar la situació dels indicadors definits per al seguiment de l'acció respecte al període anterior de seguiment.

	RESULTAT OBTINGUT	RESULTAT ESPERAT	DIFERÈNCIA	MILLORES A DESENVOLUPAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4.- INCIDÈNCIES

Dificultats i barreres trobades	Solucions adoptades
Modificacions incorporades	
Pautes per a la continuïtat de l'acció	

En cas de no haver-se desenvolupat totes les activitats previstes s'ha d'indicar l'activitat i el motiu pel qual s'ha pogut dur a terme:

Activitat	Motiu
	Manca de recursos humans Manca de recursos materials Manca de temps Manca de participació Descoordinació amb altres departaments Desconeixement del desenvolupament Altres motius

8.2. Avaluació del Pla d'Igualtat

Finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat haurà de realitzar l'avaluació, que haurà de ser aprovada en reunió d'avaluació. L'avaluació es referirà a les següents facetes i arreplegarà les dades que s'agrupen en cadascun dels tres aspectes d'avaluació (de l'impacte, del procés i de resultats).

Els resultats d'aquests tres tipus d'avaluació es detallaran en un INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT, que haurà de ser aprovat per la Comissió d'Igualtat i que passarà a formar part del Pla d'Igualtat. Aquest informe explicarà els resultats de les avaluacions, i assentarà les bases per al posterior II Pla d'Igualtat de la FEM.

Aquest informe es realitzarà després d'haver tornat a recopilar les dades d'informació quantitativa i qualitativa que s'han utilitzat per a realitzar l'informe del Diagnòstic de situació que va servir de base per a la redacció d'aquest I Pla d'Igualtat. Després dels seus anys de vigència, es tindrà informació suficient per a determinar si el Pla ha donat els resultats esperats i quines noves accions són les que s'hauran de posar en marxa per salvar les deficiències o millorar aquells aspectes destacables del Pla d'Igualtat. Amb independència del compliment de recollida de dades quantitatives i el qüestionari per a l'obtenció de dades qualitatives, s'haurà d'incloure en l'informe d'Avaluació la informació relativa a la:

1. Avaluació dels resultats
2. Avaluació de l'impacte
3. Avaluació del procés

A continuació s'especifiquen les dades que han d'incloure's en aquests tres tipus d'avaluació.

AVALUACIÓ DE RESULTATS

Aquest apartat de l'avaluació tracta de comprovar si s'han dut a terme les accions previstes en el pla i si s'han obtingut els resultats esperats, incloent-hi (si pot ser) un recompte del nombre de persones, desagregades per sexes, beneficiàries de cadascuna de les accions.

		S'HA DUT A TERME?		INCIDÈNCIES TROBADES	PERSONES BENEFICIÀRIES		
ACCIÓ	ÀREA	SI	NO		D	H	Total
TOTAL							

AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Aquest apartat de l'avaluació consisteix a analitzar bàsicament les dificultats detectades durant tot el procés d'implantació de les accions del Pla d'Igualtat. S'haurà d'especificar informació sobre els aspectes següents:

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades pel que fa a les incidències i dificultats de la posada en marxa.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (els recollits en les fitxes d'acció).

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE

Aquest apartat d'informació tracta d'esbrinar si el Pla d'Igualtat ha representat realment un canvi en la percepció i sensibilització de la plantilla sobre la igualtat de sexe en general i sobre el paper de les dones en l'organització en particular. La informació que cal detallar en aquest apartat pot obtenir-se a través de la recollida de dades quantitatives, però sobretot del qüestionari d'opinió de la plantilla (dades qualitatives del diagnòstic de situació) que comptarà amb noves preguntes relatives a:

- Si han reduït les desigualtats entre homes i dones en la plantilla des que va entrar en vigor el Pla d'Igualtat en l'organització.
- Si ha disminuït la segregació horitzontal i vertical en l'organització sindical
- Si hi ha hagut canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s'identifica una major igualtat entre homes i dones.
- Si hi ha hagut canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat entre dones i homes.
- Si hi ha hagut canvis en la imatge de l'organització (documents, pàgina web, etc.).
- Si hi ha hagut un augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat entre dones i homes pel que fa al primer diagnòstic de situació.

9. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Amb el compromís ferm del Patronat, màxim òrgan de govern de la FEM, de posar en marxa el primer pla d'igualtat de l'entitat, es va dur a terme la difusió de l'acord a través d'un comunicat intern a tota la plantilla en data 6 de març de 2020 i on posteriorment es va constituir un equip de treball, la Comissió d'Igualtat.

En data 15 de setembre de 2021, d'acord amb l'article 5. 3 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, es crea una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada per un dels sindicats més representatius del sector del qual pertany la Fundació.

En representació de l'empresa:
Rosa Masriera Raventós- Directora Executiva FEM
Maria Moreno Martin- Directora de RRHH FEM
Silvia Ferrer López- Responsable de RRHH (UNER)

En representació de la plantilla:
Silvia Torres Calbó- Técnica de Projectes FEM/ Coordinadora del Pla d'Igualtat. FEM Oficines Centrals
Jordi Pueyo Tapias- Coordinador de Voluntariat FEM Oficines Centrals (incorporat 17/02/2022)
Noemí Martínez Lerín-Fisioterapeuta Centre Neurorehabilitador de la FEM a Reus

En representació legal de les persones treballadores:
Carmen Lara - Delegada d'Igualtat UGT Serveis Públics

Els objectius i funcionalment de la Comissió d'Igualtat són:

- Elaborar el pla d'igualtat. Per això, ha de disposar de tota la informació necessària sobre les dades de la plantilla desagregades per sexes, com també de tota la informació qualitativa necessària.
- Vetllar per la implantació del pla d'igualtat, i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.
- Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadores i treballadors.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, especialment les que afectin les dones.
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Qualsevol de les parts poden convocar les reunions, tant ordinàries com extraordinàries.
La Comissió d'Igualtat queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de cadascuna de les representacions.

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera ordinària dos cops l'any, el mes de març i el mes de novembre. Es convocaran aquelles reunions extraordinàries quan sigui necessari i la situació ho justifiqui.
A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.

Si no es pot assistir a alguna reunió, es pot nomenar una persona que en faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrit.

La presa de decisions es fa per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

En aquest sentit, la persona que designi el Comitè d'Igualtat, tindrà la responsabilitat d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualsevol altre funció que li assigni aquest Comitè.

9.1. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o revisió, mentre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació

Als efectes de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de les empreses, es sotmeten expressament als procediments de solució extrajudicial de conflictes previstos pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

ANNEXOS (INFORME DIAGNOSI)

Entrevista:

1- Creus que a la FEM pot donar-se bretxa salarial entre dones i homes? (argumenta la resposta)

   - Si és que sí, preguntar: Per què creus que hi ha una bretxa salarial de gènere? I què és podria fer per evitar-ho.

2- Creus que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista? (argumenta la resposta)

3- Creus que és necessari treballar per la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe? (argumenta la resposta)

4- Saps si alguna vegada hi ha hagut casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

   - Si és que sí, preguntar: Com s'han gestionat aquests casos?

5- Creus que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a la FEM? (argumenta la resposta)

6- En general creus que a la FEM es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? (argumenta la resposta)

7- Per què creus que hi ha llocs de treball més feminitzats i d'altres més masculinitzats?

   - Que és podria fer per canviar-ho? (argumenta la resposta)

8- Creus que, en general, l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal? (argumenta la resposta)

   - Com crus que la cultura de l'organització facilita o dificulta aquest equilibri?
   - Creus que les dificultats per equilibrar les diferents esferes de la vida poden suposar un problema per a la promoció professional de les dones?
   - Què creus que es podria fer per assolir l'equilibri?
   - Què es podria fer per fomentar una cultura de corresponsabilitat i per fomentar que els homes utilitzessin els permisos?

Qüestionari:

1. Sexe
    - Dona
    - Home
    - No binari

2. Centre de la FEM
    - BCN Oficines Centrals
    - BCN UNER
    - REUS
    - LLEIDA

3. Categoria Professional.
    - Manteniment
    - Administració
    - Comercial
    - Recepcionista
    - Metge/Metgessa
    - Infermer/Infermera
    - Treballador Social/ Treballadora Social
    - TCAE (auxiliar clínica)
    - Zelador/Zeladora
    - Fisioteraeuta
    - Terapeuta Ocupacional
    - Logopeda
    - Psicòleg/Psicòloga
    - Periodista
    - Altres

4. En el cas d'haver marcat "d'altres", anota la vostra categoria professional

Valora de l'1 al 10 les afirmacions següents, sent "10" totalment d'acord i "1" totalment en desacord.

5. En general, a la FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE, es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
6.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a la FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a la FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Creus que existeix informació suficient i accessible per a tothom sobre les mesures de conciliació existents?

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Saps si disposa de protocols per prevenir i actuar davant casos d'assetjament sexual i/o de gènere?

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Creus que es té en compte la diversitat i la utilització d'un llenguatge no sexista en l'elaboració de documents, cartes, memòries, publicitat...?

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Creus que en la comunicació entre empreses i personal es vetlla per la utilització d'un llenguatge no sexista?

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Saps si la Fundació disposa de guies de llenguatge no sexista?

    - SI
    - No
    - NS/NC

18. Alguna vegada has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

    - Si
    - No

19. Creus que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a la FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE?

    - Si
    - NO

20. Descriu en poques paraules les necessitats que identifiques a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte.

21. Descriu en poques paraules les necessitats que identifiques a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte.

22. Afegeix qualsevol altre comentari o suggeriment que ens vulgueu fer arribar.

GRÀCIES PER LA TEVA COL·LABORACIÓ

fem FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE | Que res ens aturi

ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACTA DE REUNIÓ

Data: 17/02/2022
Hora de començament: 12.00h
Hora d'acabament: 13.00h
Lloc: c/Mare de Déu del Remei, 31-37.08004. Barcelona.

MEMBRES

Reunits
En representació de l'empresa:
Rosa Masriera Raventós- Directora Executiva FEM
Maria Moreno Martin- Directora de RRHH FEM
Silvia Ferrer López- Responsable de RRHH (UNER)

En representació de la plantilla:
Silvia Torres Calbó- Técnica de Projectes FEM/ Coordinadora del Pla d'Igualtat. FEM Oficines Centrals
Noemí Martínez Lerín-Fisioterapeuta FEM Reus
Jordi Pueyo Tapias- Coordinador de Voluntariat FEM Oficines Centrals

En representació legal de les persones treballadores:
Carmen Lara Valero, FESP-UGT Delegada d'igualtat

ACORDEN

Aprovar el I PLA D'IGUALTAT 2020-2024 de la Fundació Privada per la Lluita contra l'Esclerosi Múltiple que entrarà en vigor el 17 de febrer de 2022 i que tindrà un període de vigència fins el 31 de desembre de 2024.

Tal i com es recull en el reglament del Comitè d'Igualtat, la pròxima reunió tindrà lloc el mes de març de 2022.

fem FUNDACIÓ ESCLEROSI MÚLTIPLE | Que res ens aturi

I per que així consti signa,

Barcelona, 17 de febrer de 2022

Rosa Masriera Raventós Directora Executiva FEM	Maria Moreno Martin Directora de RRHH FEM	Silvia Ferrer López Responsable de RRHH (UNER)
Silvia Torres Cabó Técnica de Projectes FEM	Noemí Martínez Lerín Fisioterapeuta FEM Reus	Jordi Pueyo Tapias Coordinador de Voluntariat FEM Oficines Centrals
Carmen Lara Valero, FESP-UGT Delegada d'igualtat		