

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 1 de 42		

Pla d'igualtat

de la Fundació Privada Vallès Oriental

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 2 de 42		

Índex

1. La Fundació Privada Vallès Oriental	3
2. El pla d'igualtat de l'FVO	5
2.1. Normativa	6
2.2. Objectius	7
2.3. Abast	8
2.4. Metodologia	9
2.5. Fases	10
2.6. Calendari i vigència	11
3. Consideracions respecte la diagnosi i la situació de partida	12
3.1. Distribució de la plantilla	12
3.2. SGE21: Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable	16
4. Actuacions en els diferents àmbits	17
4.1. Cultura i gestió organitzativa	18
4.2. Condicions laborals	23
4.3. Accés a l'organització	25
4.4. Formació interna i/o contínua	26
4.5. Promoció i/o desenvolupament professional	27
4.6. Retribució	28
4.7. Temps de treball i coresponsabilitat	34
4.8. Comunicació no sexista	37
4.9. Salut laboral	38
4.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	40

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 3 de 42		

1. La Fundació Privada Vallès Oriental

La **Fundació Privada Vallès Oriental (FVO)** és una entitat sense ànim de lucre que té com a missió atendre la persona amb discapacitat intel·lectual amb la finalitat de potenciar el seu benestar i el de les seves famílies.

L'FVO té com a àmbit d'actuació tota Catalunya tot i que la seva seu social se situa al municipi de La Roca del Vallès, les seves actuacions es desenvolupen, principalment, a la comarca del Vallès Oriental.

Regeix el seu funcionament d'acord a la Llei 4/2008, del 24 d'abril, del llibre tercer del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones jurídiques, així com a la Llei 7/2012, de 15 de juny, de modificació del llibre tercer del Codi Civil de Catalunya.

Té com a principal objectiu, crear i gestionar els recursos necessaris per atendre les diferents necessitats de la persona amb discapacitat intel·lectual, de manera que aquests recursos es vagin adaptant o modificant d'acord als canvis vitals i de necessitats assistencials de la pròpia persona.

Amb aquesta finalitat s'impulsen i fomenten serveis amb els quals garantir que aquestes persones i les seves famílies reben el suport que necessiten, col·laborant amb totes les entitats i organismes públics i privats sensibilitzats i amb responsabilitats sobre aquest sector de la població.

L'FVO assumeix com a principi fonamental el compromís amb el benestar de la persona amb discapacitat intel·lectual, amb la qualitat dels serveis que presta i amb l'adequada atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual per part dels professionals que hi treballen. Compromisos que es duen a terme segons els valors institucionals que són la Responsabilitat, el Respecte a la persona, el Discerniment, la Implicació, el Compromís, la Solidaritat i la Transparència.

L'any 2015, l'FVO va celebrar els 50 anys del seu naixement històric, ja que els seus orígens es remunten a l'any 1965, quan un grup de pares i mares preocupats per la qualitat de vida i el futur dels seus fills i filles amb discapacitat constitueixen a Granollers, l'Associació Patronal Comarcal de Pares de persones amb disminució psíquica que, per agilitat de gestió, l'any 1992 es constitueix en l'actual Fundació. En reconeixement a la consolidació d'aquest projecte social, l'entitat ha estat reconeguda pel Govern de la Generalitat de Catalunya amb la Creu de Sant Jordi 2015.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 4 de 42		

L'activitat de l'FVO es desenvolupa a través de dues àrees: l'àrea d'atenció diürna i l'àrea d'acolliment residencial, atenent cada dia entorn a 430 persones amb discapacitat intel·lectual, amb l'objectiu d'ajudar en les diferents necessitats que van apareixent al llarg de la vida en l'etapa adulta de la persona amb discapacitat intel·lectual i fomentant al mateix temps, la inclusió social i l'autonomia personal.

La Fundació Privada Vallès Oriental, fidel als seus objectius fundacionals, disposa d'un equip de professionals compromesos amb la persona adulta amb discapacitat intel·lectual, amb les seves famílies, amb els seus drets, amb les seves necessitats d'adaptació, creixement, participació en la comunitat i inclusió social.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 5 de 42		

2. El Pla d'igualtat de l'FVO

La igualtat d'oportunitats és un principi jurídic universal reconegut per l'Assemblea de les Nacions Unides (*Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, 1967*), per la Constitució Espanyola (*en el seu article 14, 1978*), per la Unió Europea (*Tractat d'Amsterdam, 1999*) i que la Llei 3/2007 per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones obliga a aplicar a l'empresa.

Però el reconeixement de la igualtat davant la llei no és suficient i, tot i els avenços assolits en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit del treball, el col·lectiu femení encara avui té més dificultats per accedir a certs sectors professionals o a llocs de responsabilitat en les empreses, pateix més la precarietat laboral i encara té un percentatge d'ocupació inferior als homes.

Continua existint fractura salarial entre dones i homes, així com estereotips culturals que vinculen la maternitat i la criança a una decisió personal de les dones i que sovint resulta incompatible amb la seva carrera professional.

Eliminar aquesta situació de desigualtat és responsabilitat de tota societat en el seu conjunt, de les administracions, els mitjans de comunicació, les escoles i les universitats, el món empresarial i de cadascun de nosaltres en el nostre quefer diari.

Cada vegada són més les empreses que conceben la igualtat d'oportunitats com una estratègia i la perspectiva de gènere com un valor transversal i que en conseqüència, implanten mesures per assegurar que no es discrimina en funció del gènere o per afavorir que les seves treballadores i treballadors puguin fer compatible la seva vida privada i laboral, conscients que totes aquestes estratègies reverteixen positivament en el rendiment professional i en l'ambient de treball.

La Fundació Privada Vallès Oriental, entitat formada per un 74% de dones professionals, on s'apliquen rigorosament els convenis col·lectius que corresponen a cada servei, on el gènere no suposa cap desavantatge a l'hora d'accedir a un lloc de treball, de formar-se internament o de promocionar, i que des de l'any 2010 està certificada per la norma SGE-21 de Gestió Ètica i Socialment responsable per Forètica, n'és un exemple.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 6 de 42		

2.1. Normativa

D'acord amb la **Ley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, d'àmbit estatal i que incorpora les Directives europees 2002/73/CE i 2004/113/CE, totes les empreses han de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures, prèvia negociació o consulta amb la representació legal de les persones treballadores, per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes en la seva organització.

Aquesta llei va introduir els **Plans d'igualtat** i els va definir com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

Des de llavors, la seva implantació només és obligatòria en determinats casos:

- per a les empreses de més de 250 persones treballadores,
- per empreses en què el Conveni Col·lectiu en vigor així ho estableixi,
- per empreses sancionades per l'autoritat laboral, com a substitució de sancions.

Anys més tard, la Generalitat de Catalunya va aprovar la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. 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.

La novetat més important que introdueix i que ens afecta directament és que les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, disposen de 2 anys per aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis i per donar-lo d'alta al Registre Públic de Plans d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 7 de 42		

2.2. Objectius

La finalitat última del Pla d'igualtat de l'FVO és la d'integrar la perspectiva de gènere en els diferents àmbits institucionals com un valor transversal i per tant, intrínsec a la cultura de la Fundació.

Per assolir aquest fita és necessari també que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes esdevingui un fil conductor de les diferents polítiques de recursos humans i de comunicació institucional: des de l'atracció de talent, les possibilitats de desenvolupament professional, la representació en òrgans de participació, l'aplicació de mesures de conciliació, les condicions laborals i la retribució, l'organització de tasques o la comunicació interna i externa.

Més enllà de donar compliment legal a la normativa vigent, considerem que el Pla d'Igualtat és una bona eina de gestió en tant que ens ha de permetre:

- Incorporar i mantenir l'**enfoc de gènere** en les diferents actuacions, polítiques i procediments que afecten a tots els serveis de l'FVO.
- Garantir la **paritat** en el òrgans de govern i representació de l'FVO.
- 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 laboral** de les persones treballadores de l'FVO, garantint alhora la qualitat dels serveis a les persones ateses.
- Millorar la imatge corporativa i el **reconeixement social** de l'entorn envers l'FVO, una entitat socialment responsable i compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 8 de 42		

2.3. Abast

El Pla d'igualtat de l'FVO està dissenyat per a la **totalitat dels professionals** que treballen a la Fundació Privada Vallès Oriental:

Àrea d'atenció Diürna	Centre Ocupacional Xavier Quincoces	Servei Teràpia Ocupacional
		Servei Ocupacional d'Inserció
	Centre Especial de Treball Xavier Quincoces	Servei de Manipulats Industrials
		Servei de Jardineria
		Serveis Generals (recepció, suport a cuina, neteja i bugaderia)
		Unitat de Suport a l'Activitat Professional

Àrea d'atenció residencial	Residència i CAE Valldoríolf	Residència
		Centre d'Atenció Especialitzada
	Servei d'Habitatge	Llar Vallès
		Llar Font Verda
		Llar Jaume Gregori
		Llar Jaume Anfruns i Janer
		Llar El Cinquantenari
		Servei de suport a la pròpia llar

També inclou els professionals dels Serveis Centrals (Direcció General, Gabinet de Direcció General, Departaments de Gestió i Administració, Sistemes d'Informació, Qualitat, Comunicació, Manteniment i Obres i Recursos Humans), que donen serveis de manera transversal a totes les àrees.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 9 de 42		

2.4. Metodologia

Plenament compromesa amb la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes, l'FVO ha elaborat el seu Pla d'Igualtat, gràcies al ferm **compromís i impuls de la Direcció** de la Fundació en aquest propòsit i de la implicació de tot l'equip de professionals.

Tal i com estableix la Llei d'igualtat s'ha garantit en tot moment l'accés de la representació legal de les persones treballadores i tots els professionals han estat informats a través dels canals habituals de **comunicació interna** de la Fundació (Revista trimestral "Batec", Butlletí mensual "FVO al dia", comunicats interns, Qüestionari de satisfacció del client intern), dels objectius fixats i les actuacions previstes, donat que és imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de treball.

Aquest Pla d'igualtat és una eina feta a mida per a l'FVO, dinàmica i participativa.

Arrel de la certificació de la norma SGE-21 de Gestió Ètica i Socialment responsable l'any 2010, la Fundació disposa de la **Comissió Permanent d'Ètica** com espai de reflexió, de pensament plural sobre l'ètica assistencial, amb d'entre altres objectius:

- 1) vetllar pels comportament ètics dels professionals i la institució;
- 2) assessorar sobre les actuacions ètiques i
- 3) potenciar el coneixement i la informació sobre el treball de la Comissió Permanent d'Ètica i de Responsabilitat Social.

La **Comissió Permanent d'Ètica** com a espai on es revisen i qüestionen les actituds i comportaments, col·lectius o individuals, dels professionals, integrarà i assumirà les funcions pròpies de la Comissió d'Igualtat per assegurar la implantació de les accions previstes al Pla d'Igualtat, analitzant la seva adequació i impacte, incorporant el concepte "Igualtat" a la denominació de la comissió i passarà a denominar-se **Comissió Permanent d'Ètica i Igualtat**.

Aquesta Comissió està integrada per 9 persones vinculades a l'FVO, 5 d'elles dones i 4 homes.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 10 de 42		

2.5. Fases

Iniciativa i investigació	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 dels professionals que han treballat en els diferents serveis durant els quatre darrers anys complets (01/01/2013 a 31/12/2016) 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.
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 tots els professionals. Registre oficial al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 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 Permanent d'Ètica i Igualtat. Aquestes dades ens permetran realitzar un correcte seguiment del Pla, així com identificar millores per adaptar-lo a noves necessitats.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 11 de 42		

2.6. Calendari i vigència

FASE	ACTUACIÓ	Oct-15	Oct-15	Jul-16	Gen-17	Feb-17	Mar-17	Abr-17	Mai-17	Jun-17	Jul-17	Ago-17	Set-17	Oct-17	Nov-17	Des-17	Gen-18	Feb-18	Mar-18	Abr-18	Mai-18	Jun-18	Jul-21
Iniciativa i investigació	Compromís de la Direcció																						
	Formació en matèria d'igualtat																						
	Diagnosi qualitativa																						
	Diagnosi quantitativa (excel i gràfics)																						
Identificació	Definició d'accions per àmbits																						
Implantació	Comunicació interna											Contínua a mida que es van materialitzant les actuacions											
	Registre Oficial																						
	Execució de les accions (*)																						
Indicadors i innovació	Seguiment de les accions i revisió del Pla d'Igualtat																						anualment

(*) A la part final del Pla s'inclou el calendari d'implantació de cadascuna de les actuacions previstes per a cada àmbit.

Aquest Pla d'Igualtat té una vigència màxima de 4 anys (fins juliol 2021). Passat aquest període, s'actualitzarà i registrarà un nou Pla d'Igualtat.

3. Consideracions respecte la diagnosi i la situació de partida

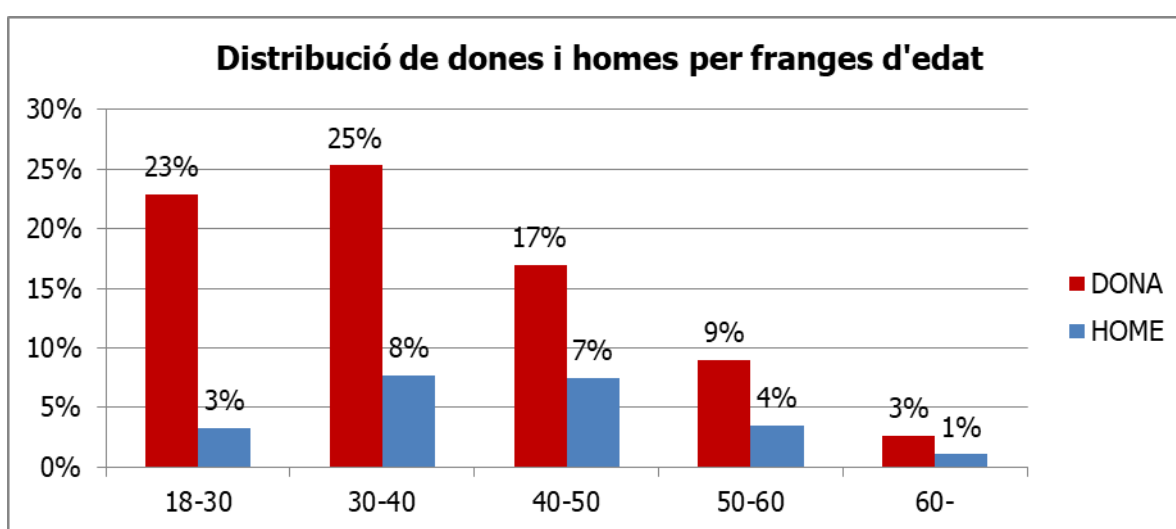
1. Distribució de la plantilla

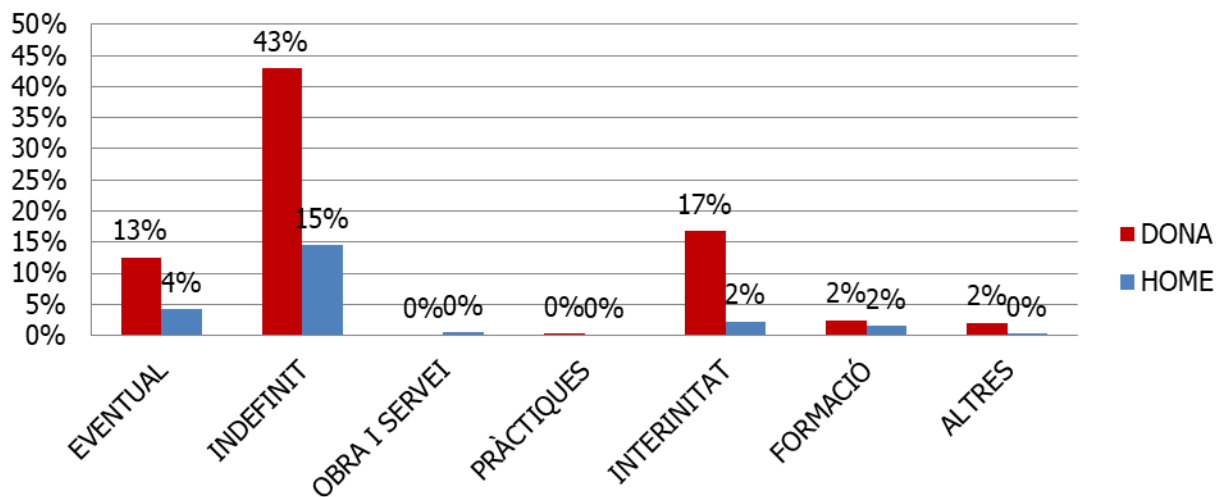
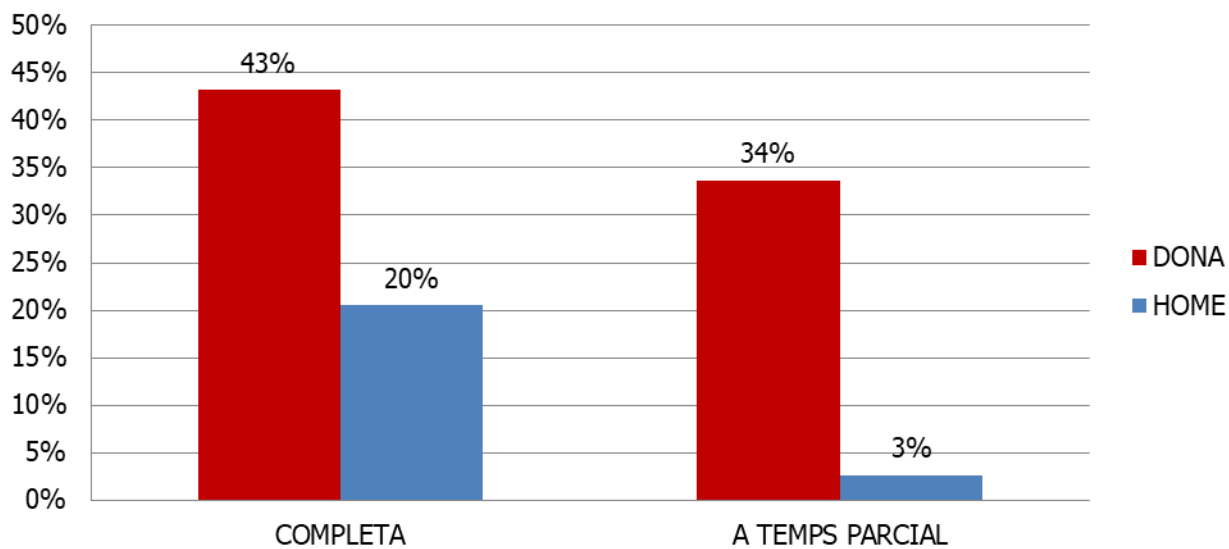
A data 31 de desembre de 2016, data de finalització del procés de diagnosi, la plantilla de persones que prestaven serveis professionals a l'FVO era de 248 persones, de les quals 184 eren dones i 64 eren homes.

Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total
184	74%	64	26%	248

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.

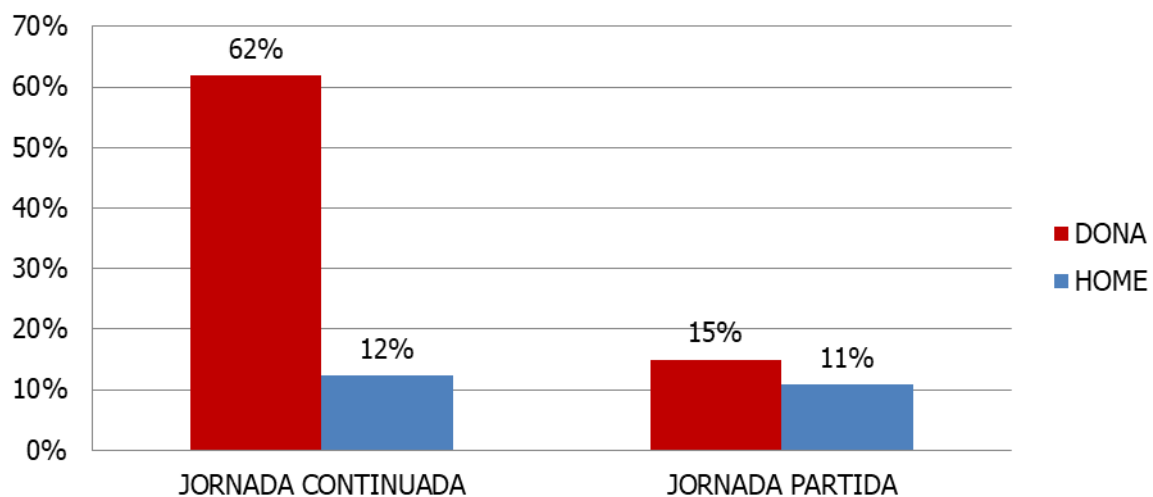
Seguidament, es faciliten les dades de la distribució de gènere per franges d'edat, contracte, jornada, horaris, contractació, accés al pla de formació interna i sinistralitat.



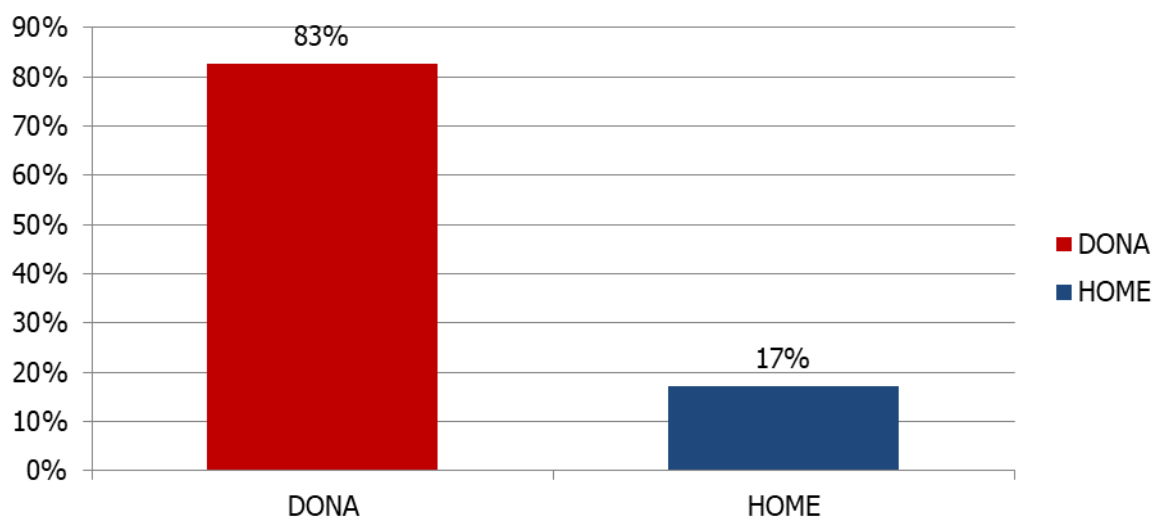
Distribució de dones i homes per tipologia de contracte**Distribució de dones i homes per tipus de jornada**

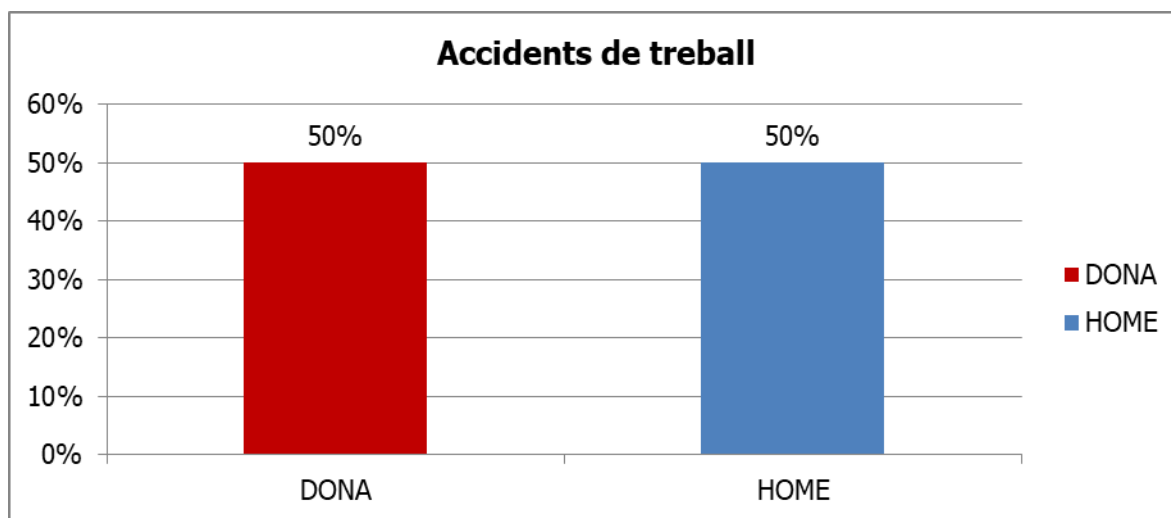
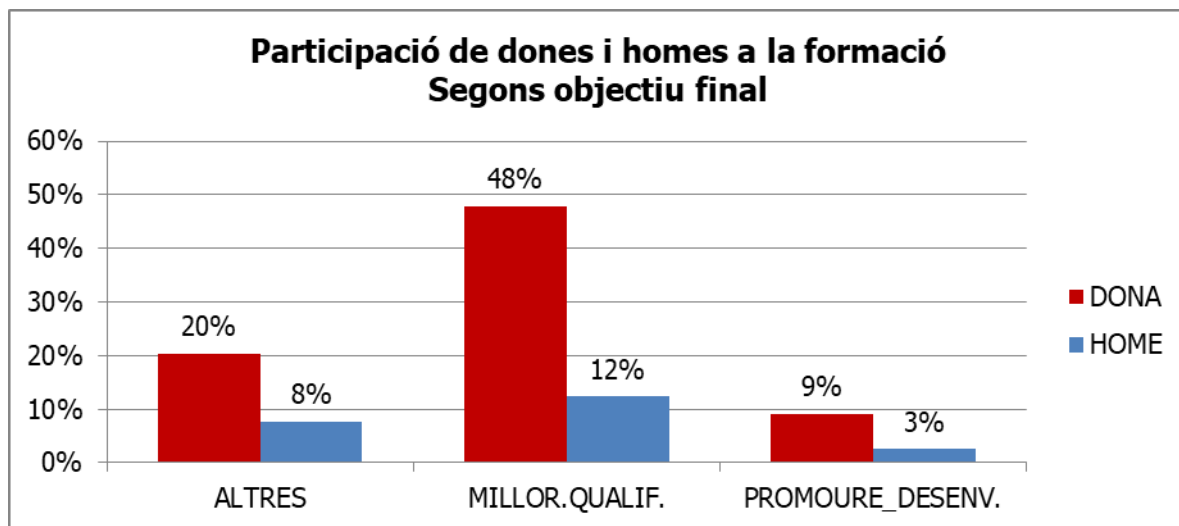
	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 14 de 42		

Distribució de dones i homes per jornada/horari



Contractacions de dones i homes els últims 4 anys





En relació amb els càrrecs directius, comentar que la **Comissió Executiva** està integrada per 5 membres: 3 dones i 2 homes.

A partir de la diagnosi, no es detecten situacions de desigualtat importants en cap dels aspectes.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 16 de 42		

2.- SGE21: Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable

L'any 2010 vam incorporar a les certificacions de qualitat ja implantades (ISO 9001 Sistema de la Gestió qualitat; ISO 14001 Sistema de Gestió ambiental; OHSAS 18001 Sistema de Gestió de la Seguretat i salut en el treball), la certificació SGE 21:2008 Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable a càrrec de Certificacions TÜV Rheinland, sent la certificació atorgada per Forètica.

Aquesta certificació desenvolupa els criteris que permeten establir, implantar i avaluar en les organitzacions el sistema de Gestió Ètica i Socialment responsable proposat per FORETICA. Un pas endavant en aspectes ètics i de responsabilitat social, per a una millor comprensió i col·laboració en les relacions humanes molt arrelades a la nostra activitat. Es tracta d'afegir un valor addicional a les relacions interpersonals.

L'apartat 6.2. de la Norma SGE-21, recull una sèrie d'aspectes relacionats amb la gestió de persones i en concret:

6.2.1.	Drets humans
6.2.2.	Igualtat d'oportunitats i no discriminació.
6.2.3.	Gestió de la diversitat i inclusió
6.2.4.	Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
6.2.5.	Disseny i estructura de la organització
6.2.6.	Seguiment del clima laboral.
6.2.7.	Salut i benestar en el treball
6.2.8.	Formació i forment de la ocupació
6.2.9.	Reestructuració responsable

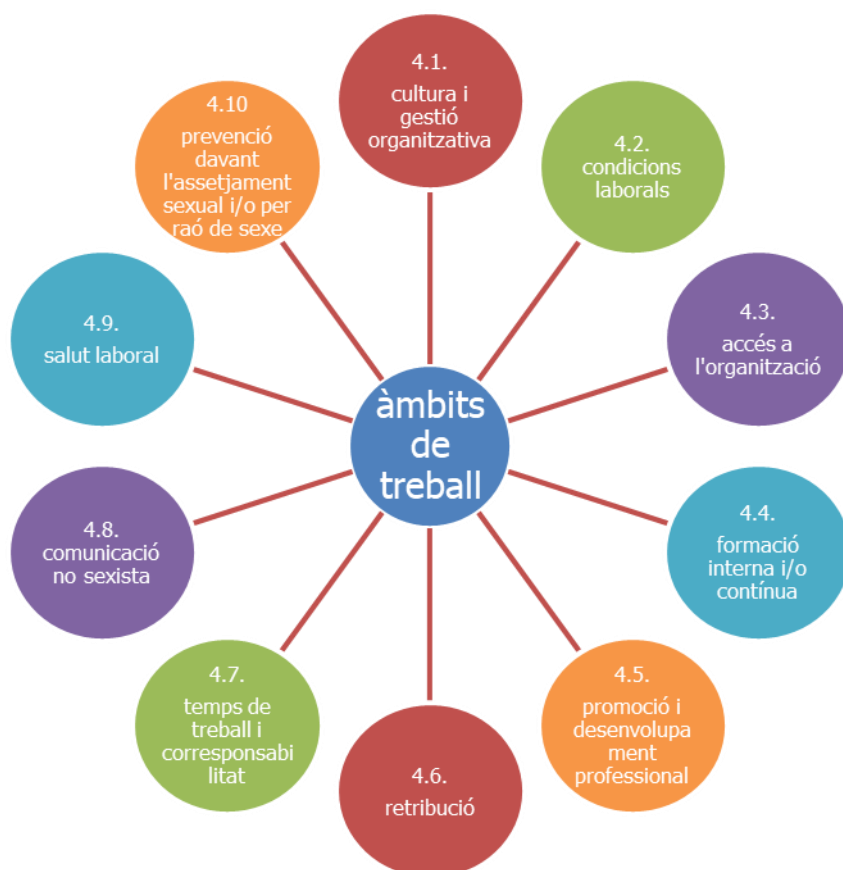
La implantació de la Norma SGE21 va comportar una revisió i actualització de les polítiques en pro de la millora dels aspectes relacionats amb les persones que integren l'FVO, posant en valor el tracte igualitari per garantir la paritat i equitat de gènere en tots els àmbits: selecció, formació i promoció, conciliació, resolució conflictes ètics, comunicació no sexista, etc.

En aquest sentit, amb la implantació de la Norma SGE21 es va documentar per escrit a les polítiques de gestió de persones, el ple respecte per la igualtat de gènere, com a signe inequívoc de la voluntat de l'FVO per la plena igualtat.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 17 de 42		

4. Actuacions els diferents àmbits

El Pla d'igualtat de l'FVO analitza i incideix sobre els diferents àmbits de l'organització, al voltant dels quals proposa actuacions concretes, segons els objectius proposats i en base a un estudi previ de la situació.



	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 18 de 42		

4.1 Cultura i gestió organitzativa

A l'àmbit de la igualtat no partim de zero. Com s'ha comentat anteriorment, arrel de la implantació de la Norma SGE21 es van fer revisions i adequacions documentals, entre elles, la **Política de qualitat, seguretat, medi ambient i gestió ètica i socialment responsable**, la **pàgina WEB**: www.fvo.cat, **Codi Ètic**, **Codi de Conducta**, **Pla de responsabilitat social** i les **polítiques de gestió de persones** als àmbits de la selecció, formació i promoció, conciliació, resolució conflictes ètics i comunicació no sexista, que contemplen la igualtat de dones i homes. A més, es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable sexe a la Memòria de Responsabilitat Social anual.

En aquest sentit, la percepció dels professionals sobre la igualtat de dones i homes a l'empresa és positiva, donat que l'FVO té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant les polítiques de gestió de persones.

Tanmateix, des de l'FVO s'informa a les empreses amb les quals mantenim relació professional del nostre posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes, previ a l'inici de la prestació de servei.

En relació a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores, indicar que actualment el Comitè d'Empresa està integrat per 9 membres, dels quals el 66% són homes i el 33% són dones. S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats, entre elles les relacionades amb la selecció, polítiques de formació, de desenvolupament professional i el protocol contra l'assetjament per raó de sexe.

Finalment destacar que fins la data, en cap ocasió s'han produït dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes. Al respecte comentar que l'FVO disposa d'un canal de lliure accés a tots els professionals que de manera confidencial poden exposar situacions de conflictes ètics, entre ells, els relacionats amb la igualtat entre dones i homes.

Àrees de millora:

No obstant els punts assolits, considerem que per consolidar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un valor transversal, cal seguir treballant i proposem les següents actuacions, conscients de la positiva contribució en la imatge corporativa de la institució, la satisfacció de les persones que hi treballen i en conseqüència la qualitat dels serveis que oferim a les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 19 de 42		

Àrea de millora 1		Ampliació àmbit funcional Comissió Permanent d'Ètica incorporant la gestió de la Igualtat.
Àmbit		Cultura i gestió organitzativa
Descripció de les actuacions		- Modificar l'àmbit funcional i denominació de la Comissió Permanent d'Ètica incorporant la gestió de la Igualtat. - Definir objectius, pla de treball, àmbits d'actuació, periodicitat de reunions i persones participants. - Difusió a totes les persones treballadores pels canals habituals de comunicació interna (BATEC, Butlletí FVO al dia).
Objectiu/s		- Promoure, implantar i avaluar les actuacions el Pla d'Igualtat. - Canalitzar els possibles conflictes relacionats amb la igualtat. - Difondre les actuacions que es duen a terme, tant internament com externa.
Destinataris		Totes les persones treballadores de l'FVO
Responsable/s		Direcció General
Recursos necessaris		No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini d'implantació		Juliol a desembre 2017
Indicadors de seguiment		Acta de reunió de la Comissió Permanent d'Ètica en què s'explicita la modificació l'àmbit funcional i denominació de la pròpia Comissió Permanent d'Ètica incorporant la gestió de la Igualtat.
Observacions		-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 20 de 42		

Àrea de millora 2	
Àmbit	Revisió documental Cultura i gestió organitzativa
Descripció de les actuacions	- Revisió documental dels procediments, protocols, instruccions de treball, impresos i codis del Sistema integral de QSGME - Informació a les persones treballadores a través dels canals habituals
Objectiu/s	- Assegurar que en tots els procediments de la gestió organitzativa l'FVO 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.
Destinatari/s	Totes les persones treballadores de l'FVO.
Responsable/s	Comissió Permanent d'Ètica i Igualtat Departament Recursos Humans
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini d'implantació	Octubre a desembre 2018
Indicadors de seguiment	- Elaboració i codificació dels nous documents - Difusió interna i/o externa, segons calgui, dels nous documents
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 21 de 42		

Àrea de millora 3	
Sensibilització en matèria d'igualtat de gènere	
Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Descripció de les actuacions	Publicació i difusió de material informatiu relacionat amb la igualtat de gènere en la societat en general, en l'àmbit familiar i sobretot, en l'àmbit professional, adreçades a totes les persones treballadores de l'FVO, a través dels canals habituals.
Objectiu/s	Traslladar continguts informatius per afavorir la implicació de totes les persones treballadores amb el valor de la igualtat d'oportunitats d'accés i desenvolupament dins l'organització; la prevenció de l'assetjament, dels estereotips i de possibles conductes discriminatòries per motiu de gènere.
Destinataris	Totes les persones treballadores de l'FVO
Responsable/s	Comissió Permanent d'Ètica i Igualtat Departament Recursos Humans
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini d'implantació	Acció continuada (2017 a 2021)
Indicadors de seguiment	Recull de publicacions, notes divulgatives i altre material que s'elabori per aquest finalitat.
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 22 de 42		

Àrea de millora 4	
Informe anual Pla d'Igualtat	
Àmbit	
Cultura i gestió organitzativa	
Descripció de les actuacions	Elaboració d'informe anual de seguiment del Pla d'Igualtat per a la seva difusió a tots els grups d'interès.
Objectiu/s	- Analitzar anualment la situació de l'FVO quant a igualtat de gèn - Difondre dades de distribució de plantilla. - Difondre les accions realitzades i previstes en el Pla d'Igualtat. - Proposar noves actuacions en cas de detectar alguna desviació.
Destinatari/s	Grups d'interès FVO
Responsable/s	Comissió Permanent d'Ètica i Igualtat Departament Recursos Humans
Recursos necessaris	Recursos econòmics, els previstos per la Memòria de Responsabilitat Social FVO.
Termini d'implantació	Anualment, integrada en la publicació de la Memòria Responsabilitat Social FVO.
Indicadors de seguiment	Recull de publicacions
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 23 de 42		

4.2. Condicions laborals

Com hem indicat anteriorment, la plantilla de l'FVO és una plantilla feminitzada que es concreta en una proporció de tres dones per cada home, situació bastant comuna en les entitats del nostre sector i sobre la qual no considerem oportú tendir a un equilibri de la població professional atraient a població professional masculina a l'FVO.

Destacar a més que no hi ha diferències significatives entre homes i dones a les diferents franges d'antiguitat, edat, nivell de formació. Tanmateix, en relació amb la temporalitat contractual, tipologia de contracte, tipus de jornada, horaris, extinció contractual, no existeixen diferències significatives.

Per centres de treball, la distribució de dones i homes és la següent:

Centre	Dones	Homes
Serveis Centrals	56%	44%
Centre Ocupacional	88%	12%
Centre Especial de Treball	49%	51%
Residència	89%	11%
Servei d'habitatge	92%	8%

Dades a 31/12/2016

A l'FVO disposem de la **Comissió Executiva**, sent la seva funció la de vetllar pel compliment del Pla Estratègic fent el seguiment i avaluació del mateix. Aquesta Comissió està integrada per 5 professionals, 3 dones i 2 homes. En concret: el Director General, les directores de l'àrea assistencial i el Cap de l'àrea de Recursos.

En relació amb els equips tècnics (pedagogues, psicòlogues, fisioterapeuta, infermer/es, treballadores socials etc.) del Centre Ocupacional, Residència, Servei d'Habitatge i Centre Especial de Treball, destacar la presència majoritària de dones de la mateixa manera que aplica en relació amb el personal d'atenció directa (monitors/es, auxiliars tècnics educatius, etc). En determinats departaments com són Manteniment i Obres i Sistemes d'Informació, comentar que estan integrats al 100% per homes. A la resta dels equips, existeix presència majoritària de dones. En relació amb els treballadors i treballadores amb discapacitat del Centre Especial de Treball, la distribució és pràcticament paritària: 49,4% de dones i 50,6% d'homes.

Àrees de millora:

Sistematitzar l'entrevista de sortida per les baixes voluntàries per 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.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 24 de 42		

Àrea de millora 5	Entrevista de sortida
Àmbit	Condicions laborals
Descripció de les actuacions	Establir el procediment per fer una "Entrevista de sortida" en cas de baixes voluntàries de persones treballadores de l'FVO.
Objectiu/s	Detectar si en algun cas, el cessament de la relació laboral es deu a algun factor relacionat amb la igualtat d'oportunitats.
Destinatari/s	Totes les persones treballadores de l'FVO
Responsable/s	Departament Recursos Humans
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini d'implantació	Setembre a desembre 2017
Indicadors de seguiment	Elaboració i codificació del document
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 25 de 42		

4.3. Accés a l'organització

En relació amb els procés de selecció de professionals des d'una perspectiva de gènere, a l'FVO 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.

Dins la nostra **política de selecció s'inclou la igualtat de dones i homes** com un dels objectius. Disposem a més del perfil del lloc de treball de cada posició i les ofertes o convocatòries d'ocupació, les denominem amb un llenguatge inclusiu. Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional corresponent.

Totes les seleccions les realitzem internament prioritzant la promoció interna de forma igualitària entre homes i dones. No obstant, destacar que en un 95% les 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 nostra sistemàtica de treball, les entrevistes les realitza i valora més d'una persona (home i dona).

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

Àrees de millora:

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº2 Revisió documental, incorporada a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 26 de 42		

4.4. Formació interna i/o contínua

A l'FVO **disposem d'una comissió de formació** integrada per 9 membres, dels quals 7 són dones. Aquesta comissió participen representants de cada centre/servei/departament i del comitè d'empresa. Entre d'altres responsabilitats, aquesta comissió garanteix que tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats de formar-se en base a les necessitats formatives de cadascú i independentment dels seus llocs de treball, situació contractual o horari de treball. Aquesta comissió a més, és responsable de la detecció de necessitats de formació mitjançant espais de reunió amb els equips respectius i d'elaborar el **pla de formació anual**.

L'objectiu de la formació, és la millora continuada de les competències i habilitats professionals en cadascun dels àmbits professionals de la plantilla.

Una vegada elaborat i aprovat per la Direcció General el pla de formació anual, aquest es publica als taulells de cada centre de treball, incorporant-se a més a la intranet de l'FVO, estant per tant, a l'abast de tota la plantilla.

La nostra política de formació preveu que la formació prevista en el pla de formació anual, es realitza dins l'horari de treball de cada centre/servei/departament, sent en aquests casos la formació impartida a les pròpies instal·lacions.

Les dones realitzen més hores de formació, en proporció al percentatge de presència a la plantilla. Tant homes com dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua.

Àrees de millora:

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº2 Revisió documental, inclosa a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 27 de 42		

4.5. Promoció i/o desenvolupament professional

A l'FVO s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.

Es disposa d'una **instrucció de treball** que detalla la gestió de **promoció i/o desenvolupament professional** que garanteix que tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats, indistintament si és un lloc de responsabilitat o no. Aquesta instrucció, preveu la sistemàtica per la identificació de potencials i pel disseny de plans de carrera professionals.

Les persones treballadores creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional. En aquest sentit, es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant, mitjançant l'imprès de comunicació de plaça vacant 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 no influeix negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

Àrees de millora:

Les accions que es proposen en aquest àmbit queden incloses en l'àrea de millora nº2 Revisió documental, inclosa a l'àmbit de la Cultura i Gestió organitzativa.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 28 de 42		

4.6. Retribució

A l'FVO coexisteixen realitats laborals diverses que estan directament determinades pel tipus de servei que reben les persones ateses.

Els marcs laborals d'aplicació a l'FVO, són:

- Professionals de serveis centrals aplica el Conveni Col·lectiu d'Associacions .
- Professionals del Centre Ocupacional i del Centre Especial de Treball aplica el Conveni Col·lectiu de Tallers per disminuïts psíquics .
- Professionals de la residència i llars aplica el Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de Residències, Centres de dia i Llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual .

Aquests marcs laborals reguladors contemplen aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències i l'aspecte retributiu, entre d'altres, i difereixen uns dels altres.

En relació a la política retributiva, destacar que no existeixen bretxes salarials entre dones i homes pel que fa salari base i a complementos obligatoris segons nivell professional. En el nostre cas, no aplica la realització ni retribució d'hores extres ni la retribució d'incentius/variables vinculats al lloc de treball, més enllà dels conceptes salarials d'antiguitat, plus de nocturnitat, plus festiu, plus festiu especial i plus de cap de setmana que s'apliquen per igual entre dones i homes, segons meritació.

En un 95,2% del total de plantilla, les retribucions dels llocs de treball estan regulades pels convenis d'aplicació a l'FVO. En aquest sentit, els treballadors de l'FVO poden constatar que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix. El 4,8% que tenen retribucions superiors al previst en Conveni, responen a necessitat d'adequar els salaris a les condicions del mercat de treball en determinats llocs de treball, sent la proporció superior en el cas de les dones treballadores (66%) en proporció a la distribució global per sexes que aplica.

Destacar a més que la proporció entre el salari superior i el salari inferior de treballadors sense discapacitat és de 3,25 vegades superior, un respecte l'altre.

Seguidament s'indica la distribució de les categories professionals segons dones i homes i les taules salarials que actualment apliquem

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 29 de 42		

Conveni Associacions:

Distribució categories professionals segons dones i homes:

	dones	homes	total	% dones	% homes
Direcció General		1	1	0%	100%
TGS	4	1	5	80%	20%
TGM		2	2	0%	100%
Administratius	1		1	100%	0%
Total	5	4	9	56%	44%

Taules salarials vigents:

Annex 4

Taula salarial 2016

G: grup, S: salari; T; trienni

G	S/mes	S/any	T/mes	T/any
Grup1. Personal no educatiu titulat				
a) De grau superior	1798,74	25182,35	26,00	364,00
b) De grau mitjà	1347,31	18862,38	26,00	364,00
Grup 2. Personal administratiu				
a) gerent	1798,74	25182,35	26,00	364,00
b) Cap administratiu	1393,59	19510,31	26,00	364,00
c) Oficial administratiu de 1a	1104,14	15458,01	26,00	364,00
d) Oficial administratiu de 2a	1043,88	14614,37	26,00	364,00
e) Auxiliar administratiu	978,54	13699,54	26,00	364,00
Grup 3. Personal de serveis generals				
a) Cap de serveis generals	1192,02	16688,29	26,00	364,00
b) Oficial de serveis generals	1043,88	14614,37	26,00	364,00
c) Auxiliar de serveis generals	978,54	13699,54	26,00	364,00

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 30 de 42		

Conveni Tallers: Centre Ocupacional

Distribució categories professionals segons dones i homes:

	dones	homes	total	% dones	% homes
TGS	4		4	100%	0%
TGM	2		2	100%	0%
Monitors/res	17	3	20	85%	15%
Auxiliars	7		7	100%	0%
Administratius	1		1	100%	0%
Manteniment		1	1	0%	100%
Total	31	4	35	89%	11%

Taules salarials vigents:

Grup 2. Servei de Teràpia Ocupacional- Servei d'Orientació i Inserció								
Salari € 2016								
Nivell professional	Salari brut	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni
00 Director/a	1.942,76	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01 Cap de producció	1.766,67	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02 Cap de taller	1.683,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Cap de personal								
Cap d'administració								
Tècnic de grau superior								
03 Cap de secció	1.602,87	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Assistent/a social								
Tècnic de grau mitjà								
04 Encarregat/da	1.526,82	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05 Mestre de Taller	1.454,32	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Monitor ocupacional								
Xofer de 1a								
06 Oficial de 1a/Oficial 1a adtiu	1.385,25	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Xofer de 2a								
Cuiner/a								
07 Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.201,57	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Oficial de serveis generals								
Responsable menjador								
08 Especialista de 1a	1.031,92	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
Auxiliar								
09 Especialista de 2a	886,85	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10 Especialista de 3a	696,12	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11 Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 31 de 42		

Conveni Tallers: Centre Especial de Treball

Distribució categories professionals segons dones i homes:

	dones	homes	total	% dones	% homes
TGS	1		1	100%	0%
TGM	1		1	100%	0%
Mestre Taller	3	4	7	43%	57%
Peons/nes	35	43	78	45%	55%
Total	40	47	87	46%	54%

Taules salarials vigents:

Taules salarials 2016								
Grup 1. Centres especials de treball-USAP								
Nivell professional	Salari € 2016							
	Salari brut	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni
00 Director/a	1.962,09	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01 Cap de producció	1.784,25	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02 Cap de taller	1.700,34	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Cap de personal								
Cap d'administració								
Tècnic de grau superior								
03 Cap de secció	1.618,82	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Assistent/a social								
Tècnic de grau mitjà								
04 Encarregat/da	1.542,01	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05 Mestre de Taller	1.468,79	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Monitor ocupacional								
Xofer de 1a								
06 Oficial de 1a/Oficial 1a adtiu	1.399,04	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Xofer de 2a								
Cuiner/a								
07 Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.213,52	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
Oficial de serveis generals								
Responsable menjador								
08 Especialista de 1a	1.042,19	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
Auxiliar								
09 Especialista de 2a	895,68	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10 Especialista de 3a	703,05	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11 Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 32 de 42		

Conveni Residències i Centres de Dia i Llars Residències

Distribució categories professionals segons dones i homes (Llars Residències):

	dones	homes	total	% dones	% homes
TGS	1		1	100%	0%
TGM	2		2	100%	0%
ATE's	53	1	54	98%	2%
Serveis	4		4	100%	0%
Manteniment		1	1	0%	100%
Total	60	2	62	97%	3%

Distribució categories professionals segons dones i homes (Residència i CAE):

	dones	homes	total	% dones	% homes
TGS	3		3	100%	0%
TGM	5	1	6	83%	17%
ATE's	39	5	44	89%	11%
Administratius	1		1	100%	0%
Manteniment		1	1	0%	100%
Total	48	7	55	87%	13%

Taules salarials vigents:

ANNEX 2 Taules salarials

**VI CONVENI COL·LECTIU DE CATALUNYA DE RESIDÈNCIES I CENTRES DE DIA PER A
L'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA SEVERA I PROFUNDA**

TAULES SALARIALS

Import en euros

Personal tècnic

Director / a Tècnic/a	2.121,95 €
Llicenciat / da universitari / a	2.121,95 €
Diplomat / da universitari / a	1.589,44 €
Auxiliar tècnic educatiu / va	1.231,43 €

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 33 de 42		

Personal administratiu

Cap administratiu	1.572,04 €
Llicenciat / da universitari / a	2.029,04 €
Diplomat / da universitari / a	1.519,84 €
Oficial / a administratiu / va de 1 ^a	1.245,45 €
Oficial / a administratiu / va de 2 ^a	1.177,50 €
Auxiliar administratiu / va	1.103,80 €

Personal de serveis generals

Cap de serveis generals	1.344,65 €
Llicenciat / da universitari / a	2.029,04 €
Diplomat / da universitari / a	1.519,84 €
Oficial / a de serveis generals	1.177,50 €
Auxiliar de serveis generals	1.103,80 €

Àrees de millora:

Donada la situació actual, no es considera necessari dur a terme cap actuació en aquest àmbit.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 34 de 42		

4.7. Temps de treball i corresponsabilitat

A l'FVO coexisteixen realitats laborals diverses que estan directament determinades pel tipus de servei que reben les persones ateses.

Els marcs laborals reguladors a l'FVO són:

- Professionals de serveis centrals aplica el Conveni Col·lectiu d'Associacions.
- Professionals del Centre Ocupacional i del Centre Especial de Treball aplica el Conveni Col·lectiu de Tallers per disminuïts psíquics.
- Professionals de les llars i de la residència aplica el Conveni Col·lectiu de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

Aquests marcs laborals reguladors contempnen aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències, etc i difereixen uns dels altres.

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.

A l'FVO s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització.

L'FVO parteix del supòsit que per oferir un servei de qualitat a les persones amb discapacitat intel·lectual, cal que els professionals estiguin compromesos amb la Institució on formen part i motivats per fer la tasca que realitzen.

La conciliació de la vida personal i professional és determinant per aconseguir el compromís i la motivació dels professionals. En aquest sentit, des de l'FVO i sent sensibles a les necessitats que van sorgint en aquesta línia, l'any 2010 va implantar la **Política de Conciliació** per donar resposta a les principals demandes dels professionals en matèria de conciliació. Aquesta Política es revisa i pacta anualment amb el Comitè d'Empresa. Destacar a més, que es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació que s'apliquen.

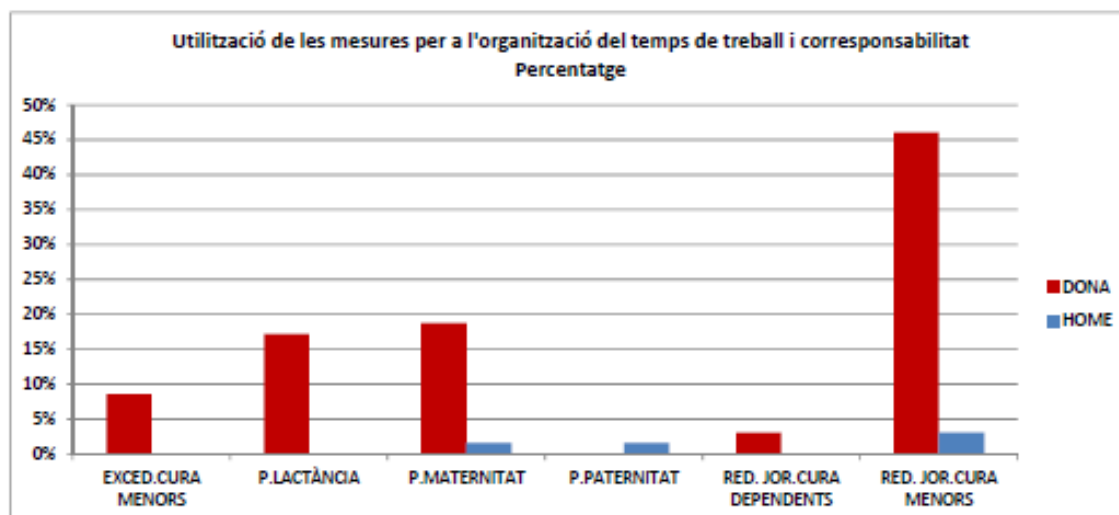
	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 35 de 42		

La **Política de Conciliació** regula aspectes tals com l'elaboració dels calendaris laborals anuals, on els professionals dels serveis del CET jardineria i de l'àrea d'acolliment residencial, (residència i centre de dia i servei d'habitatge), poden proposar les seves vacances anuals, que en un 95% són ateses sempre i quan estigui ben coberta l'atenció a la persona amb discapacitat intel·lectual de l'àrea o servei. La resta dels serveis es regulen per calendari laboral col·lectiu on també es tenen en consideració criteris de conciliació acordats amb la legal representació dels treballadors.

La Política inclou a més una sèrie de millores per potenciar la conciliació de la vida personal i professional en benefici de tots els professionals indistintament del marc laboral de referència, com són els següents permisos retribuïts:

- l'acompanyament a visita mèdica urgent de fills menors i pel temps indispensable i sense límit de permisos.
- l'acompanyament per reunió d'escola de fills menors de 16 anys pel temps indispensable i fins un màxim de dues reunions per any.
- l'assistència a exàmens acadèmics amb relació directa amb el lloc de treball que ocupa o d'altres de nivell superior.

Atenent la darrera enquesta de satisfacció de client intern, majoritàriament les persones treballadores de l'FVO consideren que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Destacar a més que homes i dones, fan un ús equitatiu dels diferents permisos i/o mesures previstes en el Política de Conciliació. No obstant, l'ús és majoritari per part de les dones treballadores (94%), en part pel fet que tant els Convenis Col·lectius com la pròpia Política de Conciliació que apliquem a l'FVO, preveuen més permisos retribuïts en ares de la conciliació que els dels Convenis o normes legals de les respectives parelles dels nostres treballadors i treballadores.



	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 36 de 42		

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat			
Mesures	Per sexe		
	DONA	HOME	
EXCED.CURA MENORS		9%	0%
P.LACTÀNCIA		17%	0%
P.MATERNITAT		19%	2%
P.PATERNITAT		0%	2%
RED. JOR.CURA DEPENDENTS		3%	0%
RED. JOR.CURA MENORS		46%	3%
Total general		94%	6%

En cap cas, les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.

Àrees de millora:

Revisió i renovació anual de la Política de Conciliació.

Àrea de millora 6	
Àmbit	Revisió i renovació anual de la Política de conciliació Temps de treball i coresponsabilitat
Descripció de les actuacions	- Revisió de la Política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de l'FVO. - Difusió a totes les persones treballadores pels canals habituals comunicació interna (Butlletí FVO al dia)
Objectiu/s	Continuar ampliant les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de l'FVO, garantint alhora la qualitat dels serveis a les persones ateses.
Destinataris	Totes les persones treballadores de l'FVO
Responsable/s	Departament de Recursos Humans (revisió) Direcció General (renovació)
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals
Termini d'implantació	Setembre 2017 a gener 2019
Indicadors de seguiment	Signatura del pacte anual de DG amb el Comitè d'Empresa
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 37 de 42		

4.8. Comunicació no sexista

Des de l'Any 2015, disposem a l'FVO d'una **Guia per l'ús no sexista del llenguatge**, atès que per mitjà de la llengua expressem de manera indirecta aspectes que tenen a veure amb la realitat i el comportament de la societat.

El català, el qual és el llenguatge vehicular de l'FVO, és una llengua de gènere, en el sentit que els substantius, adjectius, articles i pronoms varien segons el gènere (masculí o femení). Per tant, a la Guia es presenten diferents estratègies lingüístiques per evitar l'ús del masculí com a genèric i reflectir la presència de les dones en els textos que es redacten.

Al respecte, tot el personal ha estat informat de l'existència d'aquesta guia i que en tot moment s'ha de vetllar per l'ús de comunicació no sexista.

Destacar a més que tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, entre elles, les ofertes de feina, que tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.

Àrees de millora:

Donada la situació actual, no es considera necessari dur a terme cap actuació en aquest àmbit.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 38 de 42		

4.9. Salut laboral

El nivell d'exigència de l'FVO en la protecció de les persones que hi treballen supera l'estàndard de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals donat que des del 2009, l'FVO treballa segons el que preveu la norma OHSAS 18001, una eina per mantenir unes condicions de treball segures, minimitzar els riscos en els llocs de treball, evitar accidents i protegir la salut dels professionals, que alhora suposa un valor afegit per a la Institució.

El Comitè de Seguretat i Salut (format per 2 dones i 4 homes) participa en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció, fent visites, accedint a documents relatius a la Prevenció de Riscos Laborals, coneixent i analitzant els danys produïts. També juga un paper fonamental en la sensibilització i implicació de totes les persones treballadores.

Els principals eixos de treball en aquest àmbit són la revisió periòdica de les diferents Avaluacions de riscos i Plans d'emergència, la realització de simulacres d'evacuació, l'elaboració d'estudis específics, la formació de totes les persones treballadores, el seguiment de la sinistralitat, la vigilància de la salut i la coordinació d'activitats empresarials.

La política de Prevenció de Riscos Laborals de l'FVO i les actuacions que se'n deriven no fan discriminació quant al gènere, si bé és cert que en algun lloc de treball es distingeix alguna mesura preventiva diferent en funció de si la persona treballadora és dona o home (p.ex. instrucció de treball de manipulació de càrregues).

L'FVO protegeix les dones embarassades i/o en període de lactància dels riscos que pugui comportar el lloc de treball per a elles o per als seus fills, tramitant la situació de Risc durant l'embaràs, dins els terminis que estipula la Mútua d'accidents.

La sinistralitat desagregada per gèneres dels quatre darrers anys (50% dones i 50% homes) no és proporcional a la distribució de la plantilla (74% dones i 26% homes). Aquest fet es deu a que el col·lectiu amb més sinistralitat és el del CET Jardineria, format per una àmplia majoria d'homes.

Àrees de millora:

Si bé totes les actuacions en matèria de salut laboral s'adrecen indistintament a dones i homes, per contribuir encara més a la igualtat de totes les persones treballadores, caldria detectar si hi ha algun factor desencadenant de problemes de salut o accidents laborals que es pugui correlacionar amb el sexe. Per això durem a terme, en col·laboració amb l'SPA un estudi epidemiològic que desagregui per gènere la causa i la durada de les baixes, ja siguin per accident laboral o malaltia comuna.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 39 de 42		

Àrea de millora 7	Estudi epidemiològic per sexes
Àmbit	Salut laboral
Descripció de les actuacions	Elaborar un estudi epidemiològic diferenciat per sexes.
Objectiu/s	Detectar possibles factors que incrementin la incidència de patir una malaltia comú o accident laboral i que puguin estar lligats al gènere de la persona treballadora.
Destinatari/s	Totes les persones treballadores de l'FVO
Responsable/s	Comissió de Seguretat i Salut
Recursos necessaris	No es preveuen recursos econòmics, al estar inclòs en el concert vigilància de la salut amb MC Prevenció.
Termini d'implantació	Gener a desembre 2018
Indicadors de seguiment	Incorporació de les dades i conclusions de l'estudi a la Memòria Anual de la Vigilància de la Salut i a la Planificació de l'Activitat Preventiva.
Observacions	-

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 40 de 42		

4.10. Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Des de l'any 2010, l'FVO 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 març, de 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'àmbit laboral.

Aquest protocol s'ha comunicat a la totalitat de la plantilla, informant per tant a tots els treballadors/res en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tanmateix s'informa a les noves incorporacions mitjançant el Manual de Benvinguda.

El protocol defineix els circuits i persones de referència per a l'atenció de les situacions d'assetjament.

En cap dels anys que porta implantat el protocol, no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Àrees de millora:

No es considera necessari dur a terme cap actuació en aquest àmbit.

	PLA D'IGUALTAT	E-05-IM04	Rev.0	07/2017
		Pàgina 41 de 42		

Un cop desenvolupades les diferents actuacions en cada àmbit, resumim el calendari previst per a la seva implantació.

Àmbit	Àrees de millora	Descripció	Termini	Indicador
Cultura i gestió organitzativa	1	Ampliació àmbit funcional Comissió Permanent d'Ètica per incorporant la gestió de la Igualtat	Juliol a desembre 2017	Acta de reunió
	2	Revisió documental dels procediments, protocols i instruccions de treball del Sistema integral de QSGME	Octubre a desembre 2018	Elaboració i codificació de les noves versions
	3	Actuacions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere, adreçades a totes les persones treballadores de l'FVO	Contínua (2017 a 2021)	Registre de comunicacions internes i externes
	4	Elaboració d'informe anual de seguiment del Pla d'Igualtat per a la seva difusió a tots els grups d'interès.	Anualment (2018 a 2021)	Memòria anual de Responsabilitat Social
Condicions laborals	5	Establir nou procediment "Entrevista de sortida" en cas de baixes voluntàries	Setembre a desembre 2017	Elaboració i codificació del document
Accés a l'organització	-	Inclores en l'acció 2	-	-
Formació interna i/o contínua	-	Inclores en l'acció 2	-	-
Promoció i/o desenvolupament professional	-	Inclores en l'acció 2	-	-
Retribució	-	No es consideren necessàries	-	-
Temps de treball i coresponsabilitat	6	Revisió de la Política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de l'FVO	Setembre 2017 a gener 2019	Signatura del pacte per part del Comitè d'Empresa
Comunicació no sexista	-	No es consideren necessàries	-	-
Salut laboral	7	Estudi epidemiològic per sexes	Gener a desembre 2018	Incorporació a la Memòria Anual de la Vig.Salut i a la Planificació de l'Act.Preventiva, si calen mesures
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	-	No es consideren necessàries	-	-

