



PLA IGUALTAT

Lleida, març 2025

Handwritten signatures and stamps:

- Top left: "V99"
- Top center-left: "Llana"
- Top center: ADESMÀ FUNDACIÓ PRIVADA logo
- Top center-right: "Sant"
- Top right: "Stu"
- Middle left: "Natalia"
- Middle center: "S"
- Middle right: Large circular signature
- Bottom left: "S"
- Bottom center: "Rosa"
- Bottom right: "M"

ADESMÀ FUNDACIÓ PRIVADA

Carrer Maria Sauret, 1

25001 Lleida

G25375023

Entitat inscrita al Registre de Fundacions de la oo
Generalitat de Catalunya, amb el numero 1011.

Entitat d'Iniciativa Social, inscrita al RESES
amb numero E02662, en data 11/11/1996.

Tel. 973 22 91 59

adesma@adesma.cat



Índex

1. Presentació.....	4
1.1. Adesma Fundació Privada	4
1.2. Pla d'Igualtat ADESMA Fundació Privada	4
1.3. Dades de l'empresa.....	5
2. Normativa	6
3. Determinació de les parts que el concerten	8
4. Àmbit personal, territorial i temporal	9
5. Informe de diagnòstic.....	9
6. Resultats Auditoria.....	18
7. Objectius del Pla d'Igualtat.....	18
8. Mesures d'igualtat i accions	19
9. Calendari d'actuacions	30
10. Seguiment i revisió del Pla d'Igualtat	31
11. Avaluació del Pla d'Igualtat.....	32
12. Procediment de modificació.....	33



1. Presentació

Adesma Fundació Privada

Adesma Fundació Privada és una fundació que va ser constituïda l'any 1993. La seva seu central es troba situada a la comarca del Segrià, en concret, al carrer Maria Sauret, 1 de Lleida (25007) i disposa de dos centres de treball més a la mateixa ciutat. La fundació disposa de quatre tipus de serveis diferents: centres residencials, centres de dia, serveis a domicili i servei de tutela. Es classifica com una empresa mitjana amb un total de 140 persones treballadores i tot i que aquesta xifra es pot veure modificada en funció del volum de feina, el nombre de persones sempre oscil·la en aquest número.

És una entitat d'iniciativa social, sense afany de lucre, que té com a objectiu acompanyar a les persones grans i el seu entorn familiar, col·laborant en mantenir l'autonomia en els processos de decisió, preservant així el sentit de dignitat i respecte i posant en valor el compromís, la sensibilitat, l'empatia i el talent del nostre equip humà.

Adesma Fundació Privada està compromesa i aposta per implementar el desenvolupament de les relacions laborals basades en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i la no discriminació.

Pla d'Igualtat ADESMa Fundació Privada

Amb aquest Pla d'Igualtat la Fundació Privada Adesma i les parts que l'han acordat, tenen la voluntat, el compromís i la determinació d'impulsar una organització basant-se en la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits i etapes, eliminant estereotips, corregint desequilibris que puguin sorgir de gènere i establint condicions necessàries perquè tan dones com homes exerceixin el seus drets sense privilegis ni obstacles per raons de sexe.



Dades de l'empresa

Nom i Raó Social	Adesma Fundació Privada
Forma Jurídica	Fundació
Activitat	Residència assistida Centre de dia Servei d'atenció domiciliària Servei de tuteles
Sector	Tercera edat
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Carrer Maria Sauret, 1, Lleida Carrer Maria Sauret, 3, Lleida Avinguda d'Artesa, 68, Lleida Carrer Samuel Barachina, 3, Sitges Carrer Berenguer de Palou, 11, Salou Carrer Sant Llorenç, 4, Vilalba dels Arcs
Telèfon	973 22 91 59
Web	www.adesma.cat
Correu electrònic	adesma@adesma.cat
Persona de contacte	Fco. Javier Castan Vidal



2. Normativa

Segons la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes**, d'àmbit estatal i que incorpora les Directives europees 2002/73/CE i 2004/113/CE, 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"*.

La seva implantació és obligada en:

- Empreses de més de 250 treballadors
- Empreses en què el Conveni Col·lectiu en vigor així ho estableixi.
- 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.



3. Metodologia

La Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes defineix els plans d'igualtat com "un conjunt estructurat de mesures, adoptades després d'una anàlisi de la situació, orientades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa, així com a eliminar la discriminació per motiu de sexe". Així doncs, un pla d'igualtat és l'eina principal de la qual disposen les entitats i organitzacions per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Iniciativa i investigació: Compromís de l'entitat i creació d'un equip de treball (Comissió d'Igualtat). Un cop la Direcció General ha manifestat el seu compromís amb el projecte, es realitza una diagnosi de la situació actual en matèria d'igualtat, analitzant tot el personal dels diferents serveis de la fundació, utilitzant l'eina d'anàlisi quantitativa proporcionada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. La situació actual serveix com a punt de partida per identificar els punts forts i les àrees de millora en l'àmbit de la igualtat.

Identificació: A partir dels resultats obtinguts en cada àmbit analitzat durant la fase de diagnosi, es defineixen els objectius, es proposen i es prioritzen les accions que conformaran el Pla d'Igualtat, i es planifiquen els recursos necessaris per a la seva implementació. Paral·lelament, es determinen els indicadors que permetran avaluar l'efectivitat de cadascuna de les accions.

Implantació: Comunicació del Pla d'Igualtat a tot l'equip. Registre oficial al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, així com en el Registre de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, segons el que estableix el Reial decret 713/2010, de 28 de maig. Inici de la implementació de les accions definides en la fase anterior.

Indicadors i innovació: Avaluació anual dels resultats per part de la Comissió d'Igualtat, basada en els objectius i indicadors establerts en el Pla. Aquestes dades permetran fer un seguiment adequat del Pla i identificar millores per adaptar-lo a noves necessitats.



Aquestes fases no són rígides ni seqüencials, sinó que han de ser flexibles i dinàmiques per adaptar-se a les condicions i al context de l'entitat. Això implica que algunes fases es poden solapar amb altres, i que l'avaluació, en lloc de situar-se només al final del procés, s'ha de tenir en compte en totes les etapes. També és important destacar que, un cop finalitzat el procés, l'avaluació ha de servir com a base per iniciar un nou pla, amb l'objectiu d'obtenir millors resultats i assegurar que la igualtat d'oportunitats esdevingui un dels principis fonamentals de l'organització.

4. Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

En representació dels treballadors i treballadores:

- Aitor Arbonès Batlle, amb DNI 47681034X (RLPT CCOO)
- Ariadna Granados Aldomà, amb DNI 49260009N (RLPT UGT)
- Susana Montero Mata, amb DNI 77316445J (RLPT UGT)
- Maria Isabel Gòdia Ruiz, amb DNI 47932914V (RLPT CCOO)
- Helena Motos, amb DNI 47932914V (CCOO en representació dels centres de treball sense RLPT)
- Montserrat Gutiérrez, amb DNI 78068738E (UGT, en representació del centres de treball sense RLPT)

En representació de l'empresa:

- Sergi Burgués Buixadera, amb DNI 47681034X
- Maria Sala Sender, amb DNI 43725394W
- Sonia Plana Trullols, amb DNI 43737951R
- Natalia Roda de Antonio, amb DNI 47698189F
- Montserrat Giribet Ordas, amb DNI 38124336L
- Laura Vázquez Mandianes, amb DNI 47162044S

DNI 40865418-F

vale la pena.



5. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball:

- Residència i centre de dia Adesma Sant Antoni de Pàdua (Lleida)
- Residència i centre de dia Adesma la Bordeta (Lleida)
- Oficines (Lleida)
- Centre de dia Aplec (Sitges)
- Centre de dia "Lo centro" (Vilalba dels Arcs)
- SAD Salou (Salou)

La vigència del present Pla d'Igualtat és de 4 anys a comptar des de la data de la seva signatura.

6. Informe de diagnòstic

- **Data de realització del diagnòstic:** 2024
- **Període de referència temporal de les dades de la diagnosi:**
01/01/2023 – 31/12/2023
- **Numero de persones en plantilla:** 175 treballadors i treballadores
- **Persona responsable de la realització de la diagnosi:** Maria Gòdia Ruiz (Recursos Humans)
- **Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi:** Mariona Genís Fernàndez (Recursos Humans)
- **Metodologia utilitzada:** Estudi de les dades quantitatives i les qualitatives de les persones treballadores i realització d'enquestes.

El diagnòstic de situació consta d'un estudi detallat sobre la situació de les dones i els homes que treballen a **ADESMÀ FUNDACIÓ PRIVADA**, a través de la informació quantitativa obtinguda així com dels resultats qualitatius obtinguts en l'enquesta realitzada per la plantilla de persones treballadores. Adjuntem l'informe complet com Annex 1.



Distribució de la plantilla

A data 28 d'agost de 2024, data de finalització del procés de diagnosi, la plantilla de persones que presten serveis a Adesma Fundació Privada es de 187, de les quals 168 son dones i 19 son homes.

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	168	19	187

RESIDÈNCIA I CENTRE DE DIA SANT ANTONI DE PÀDUA			
Categoria	Home	Dona	Total
AJUDANT CUINA	1	2	3
AJUDANT OFICIS VARIS	1	4	5
ATS	0	2	2
CONDUCTOR	1	0	1
CUINER/A	1	1	2
TITULAT/DA MITJ/A	0	2	2
FISIOTERAPEUTA	1	1	2
GEOCULTOR/A	3	60	63
NETEJADOR/A	0	18	18
OFICIAL MANTENIMENT	4	0	4
PSICOLÈG/A	1	0	1
RECEPCIONISTA	1	5	6
TASOC	0	2	2
TREBALLADOR/A SOCIAL	1	0	1
DIRECTOR/A TÈCNIC/A	0	2	2
CAP DE SERVEIS	0	1	1
	15	100	115

RESIDÈNCIA I CENTRE DE DIA - ADESMA BORDETA			
Categoria	Home	Dona	Total
ATS	0	1	1
FISIOTERAPEUTA	0	2	2
GEOCULTOR/A	0	20	20
NETEJADOR/A	0	3	3
OFICIAL MANTENIMENT	1	0	1
PSICÒLEG/A	1	0	1
TREBALLADOR/A SOCIAL	1	0	1
DIRECTOR/A TÈCNIC/A	0	1	1
	3	27	30



OFICINES			
Categoria	Home	Dona	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	1	3	4
TREBALLADOR/A SOCIAL	1	1	2
TITULAT/DA MITJ/A	0	1	1
OFICIAL ADMINISTRATIU/VA	0	2	2
ADVOCAT/DA	1	1	2
DIRECTOR/A	1	0	1
	4	8	12

CENTRE DE DIA APLEC - SITGES			
Categoria	Home	Dona	Total
GEROCULTOR/A	0	6	6
FISIOTERAPÈUTA	0	1	1
NETEJADOR/A	0	2	2
PSICOLEG/OGA	0	1	1
DIRECTOR/A TÈCNIC/A	0	1	1
	0	11	11

CENTRE DE DIA LO CENTRO - VILALBA DELS ARCS			
Categoria	Home	Dona	Total
GEROCULTOR/A	0	3	3
TREBALLADOR/A SOCIAL	0	1	1
ATS	0	1	1
	0	5	5

SAD SALOU			
Categoria	Home	Dona	Total
TREBALLADOR/A SOCIAL	0	1	1
NETEJADOR/A	0	1	1
TREBALLADOR/A FAMILIAR	0	10	10
	0	12	12

SAD ESTANY			
Categoria	Home	Dona	Total
TREBALLADOR/A FAMILIAR	0	2	2
	0	2	2

[Signature]

[Signature]



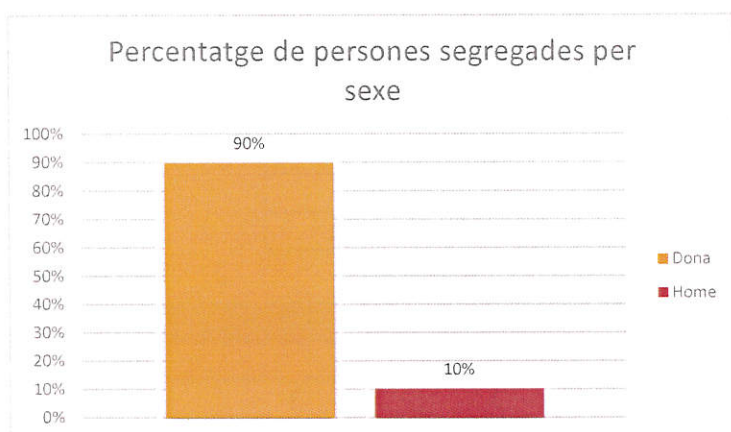
[Signature]

[Signature]

Es tracta d'una plantilla feminitzada que no compleix el principi de presència equilibrada entre dones i homes que estableix la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Tot i que la major presència femenina pot donar la impressió que es compleix l'esperit i la finalitat de la Llei, no és així.

Seguidament, es faciliten les dades de la distribució de gènere per franges d'edat, contracte, jornada, horaris, contractació, antiguitat o nivell d'estudis:

Distribució de la plantilla per sexe:



Aquesta clara presència femenina és una situació força comuna en les entitats del tercer sector social, on més del 70% de les persones contractades són dones. Les activitats vinculades a la cura i atenció de persones es relacionen amb els rols tradicionals de gènere, en els quals les dones assumeixen la responsabilitat del treball reproductiu. En aquest cas, es tracta d'una tasca fora de l'esfera privada, però centrada en l'atenció a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Així, es tracta d'un sector amb una presència femenina molt elevada, fins i tot superior a la d'altres sectors vinculats amb l'Estat del Benestar, com ara l'educació.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

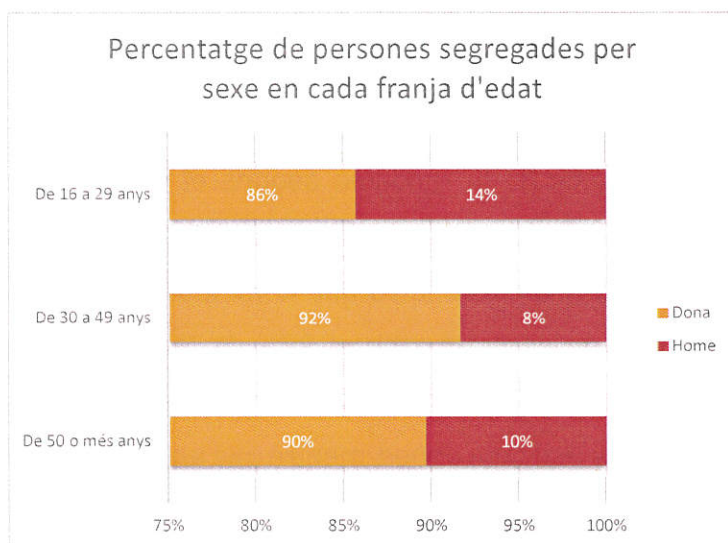
[Signature]

[Signature]



Distribució de la plantilla per edat:

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	86%	14%	100%
De 30 a 49 anys	92%	8%	100%
De 50 o més anys	90%	10%	100%
Total general	90%	10%	100%

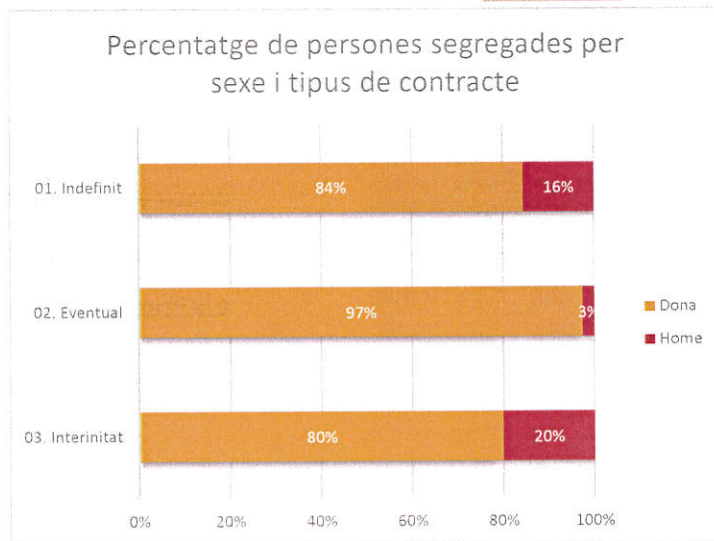


El perfil de persona contractada és una dona de 30 a 49 anys. Pel que fa a la edat dels homes contractats la mitjana es situa entre els 50 anys d'edat.

Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

Compte de persones	
01. Indefinit	55%
02. Eventual	42%
03. Interinitat	3%
Total general	100%

Els tipus de contractes utilitzats són l'eventual, l'indefinit i d'interinitat. El 55% dels treballadors tenen un contracte indefinit, mentre que el 42% tenen un contracte eventual i el 3% un contracte d'interinitat. El gran percentatge de temporalitat es degut a que el sector en el que es troba la empresa requereix d'aquesta per cobrir necessitats com vacances, baixes mèdiques i llicències ja que es un servei que funciona les 24 hores.



S'han analitzat els tipus de contractes de la fundació segons el sexe de les persones contractades. Es constata que en els contractes indefinits un 84% els han signat dones davant d'un 16% homes. S'observa que la temporalitat en els contractes dels homes és del 3%, en contrast amb el 97% de les dones. És important destacar que aquesta temporalitat és resultat de projectes puntuals. En el cas de les interinitats un 80% les realitzen dones, mentre que un 20% el duen a terme homes. Segons les dades analitzades i la percepció del personal recollida mitjançant entrevistes i qüestionaris, es pot afirmar

Distribució per antiguitat:

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	91%	9%	100%
De 05 a 09 anys	79%	21%	100%
De 10 a 14 anys	83%	17%	100%
De 15 a 19 anys	94%	6%	100%
De 20 a 24 anys	100%	0%	100%
De 25 a 29 anys	50%	50%	100%
Total general	90%	10%	100%

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

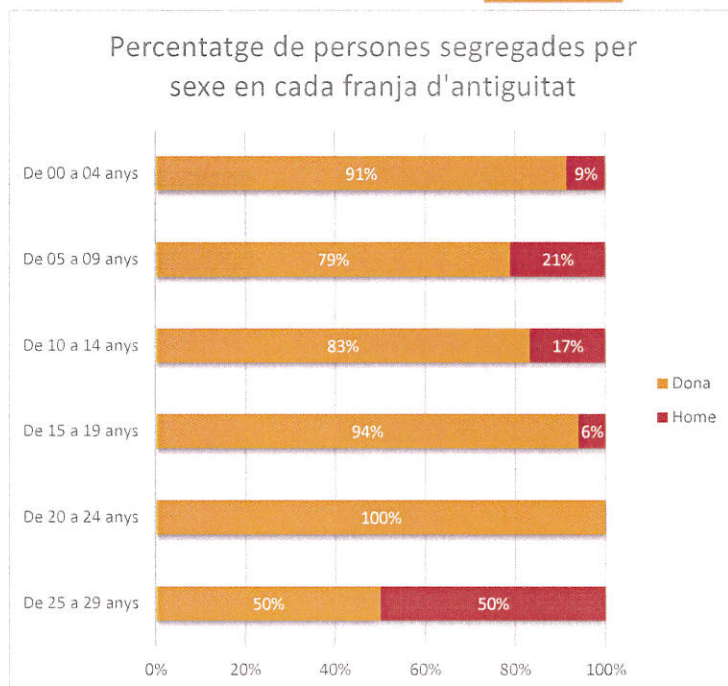
Handwritten signature

Handwritten signature

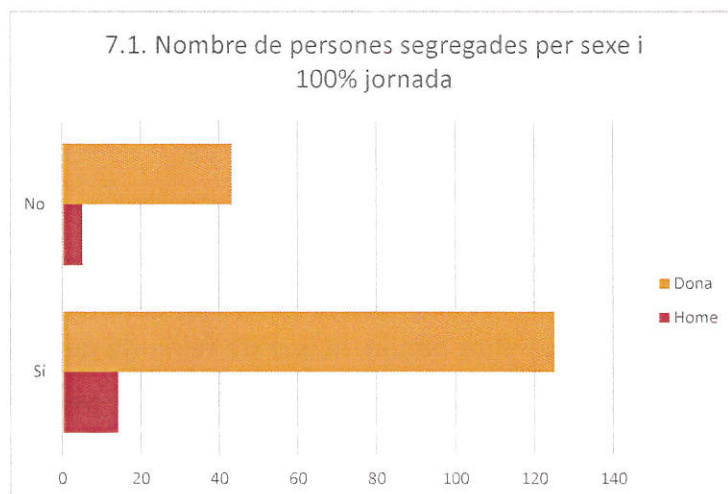
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

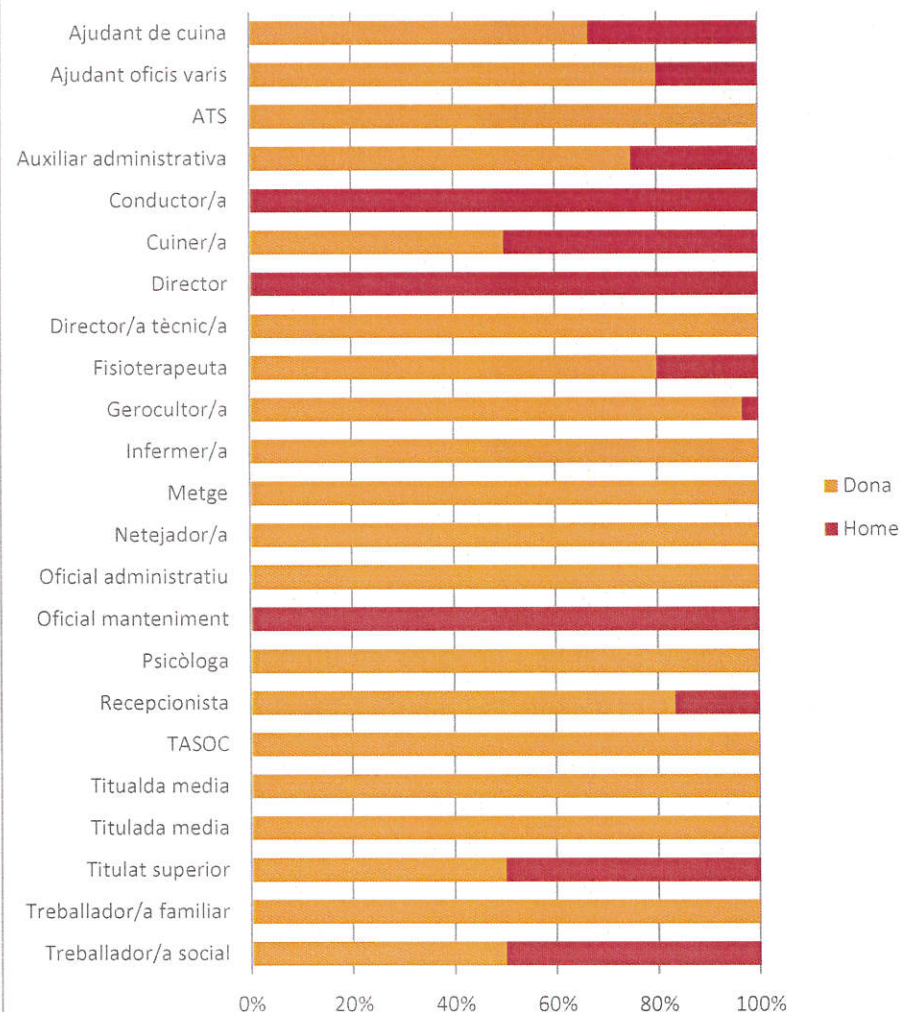


Pel que fa a la distribució de la plantilla per antiguitat s'observa una majoria de dones contractades entre els 0 i 4 anys i després en un nombre menys elevat entre els 5 i 9 anys i entre els 15 i 19 anys. Pel que fa a l'antiguitat dels homes la majoria es concentra entre els 0 i 4 anys.

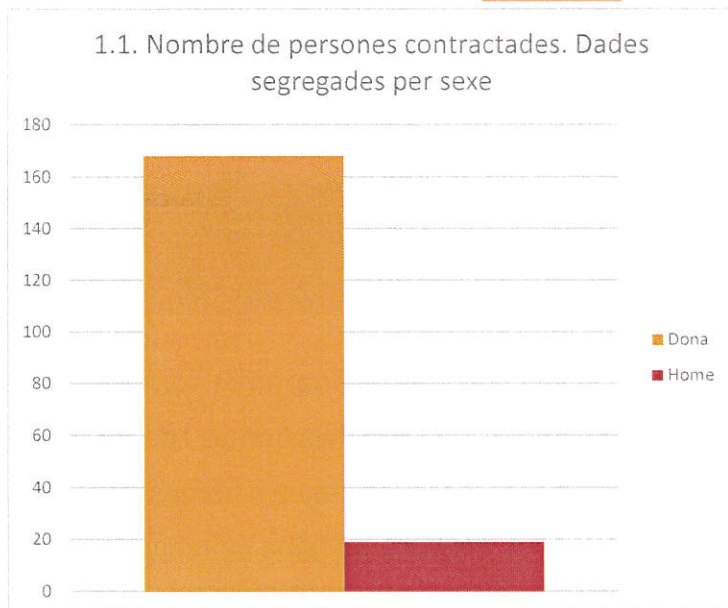


Referent al tipus de jornada es pot observar que hi ha un percentatge més elevat d'homes que no treballen a jornada parcial, en canvi veiem un percentatge més elevat de dones que si que treballen a jornada completa.

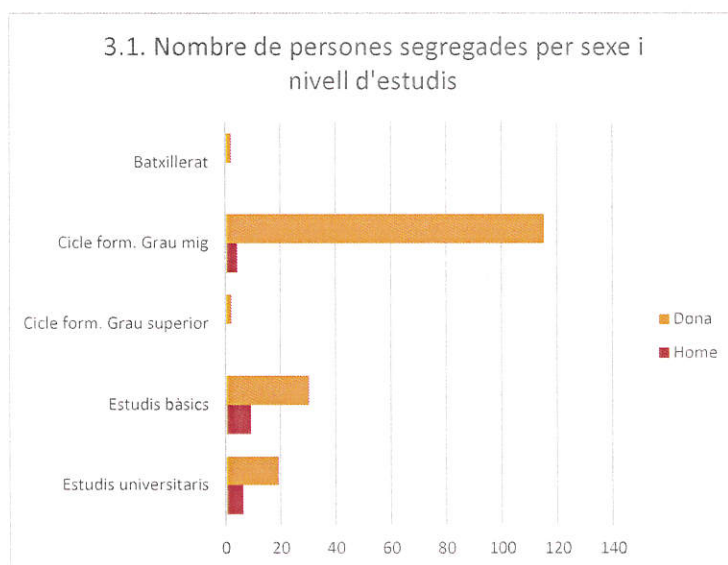
1.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe en cada categoria professional



La major part de la plantilla forma part del lloc de feina de gerocultor/a, amb un 53.14%, del qual el 97% són dones. D'una altra banda, el lloc de feina de neteja, també es troba feminitzat, amb 100% de dones. Això es deu en primer lloc perquè com és un servei que s'ofereix les 24 hores del dia, és necessari que hi hagi un gran volum de treballadors que puguin cobrir tots els torns segons les ràtios establertes. A més a més, com s'ha comentat abans, són dos llocs de feina que, per estereotips i costums de la nostra societat, s'han associat a les dones i per tant conformen la majoria d'aquestes categories professionals.



El nombre de contractacions de l'any 2023 en dones és superior que en homes. Com hem comentat, el lloc de treball amb més rotació és el de gerocultor/a i el de neteja, que majoritàriament està ocupat per dones.



El 66.66% de les dones tenen un nivell formatiu de Cicle Formatiu de Grau mig, ja que corresponen a la categoria de gerocultor/a i és necessari tenir aquest grau d'estudis per desenvolupar la feina. D'una altra banda, el 12.18% de dones disposen d'estudis universitaris. Pe que fa als homes, el 21.05% tenen un nivell formatiu de Cicle Formatiu de grau mig i un 31.58% tenen estudis universitaris.



7. Resultats Auditoria

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGU EDAD	IDIOMA S	TITULO S	TOXICO S	PLUS NOCTU RNO	PLUS C ONVE	PLUS VACACI ONES	PLUS FLEX HORARI O	ASISTE NCIA	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	P. TRAN SPOR	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		27%	9%				16%		-136%			70%	41%		80%	46%
Hombre	25	34	6.568	137	0	0	0	129	0	4	0	3.160	9.728	0	1.472	11.199
Mujer	154	246	4.815	124	0	0	0	110	0	11	21	964	5.779	0	294	6.073

Aquestes dades corresponen a l'any 2023 i la bretxa salarial entre homes i dones és del 46% en relació a les retribucions totals efectives dels homes i de les dones treballadores de l'empresa durant l'any 2023. Tot i haver menys homes treballant, tenen un sou més elevat i això es deu a que els llocs de feina de responsabilitat i més ben remunerats són ocupats per homes, mentre que les dones són les que ocupen llocs de feina on el salari no és tant elevat. Tal i com hem comentat, degut als estereotips i als rols de gènere que persisteixen en la actualitat i que relacionen a la dona amb professions com la cura de persones o l'àmbit de la neteja, no hi ha homes que es presentin com a candidats per aquests llocs de treball en els nostres processos de selecció. Adjuntem Auditoria Salarial com Annex 2.

8. Objectius del Pla d'Igualtat

A continuació s'exposen els objectius generals per aquest Pla d'Igualtat:

- Donar una imatge d'empresa compromesa amb la igualtat.
- Desenvolupar polítiques efectives per la igualtat de gènere, per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe sensibilitzar sobre violències masclistes a la feina i, sobretot, en la gestió dels recursos humans.
- Promoure una cultura igualitària i l'aplicació del principi d'igualtat i de tolerància zero a les violències masclistes en tota l'organització.
- Fomentar l'ús de llenguatge no sexista.
- Conscienciar i sensibilitzar a totes les persones treballadores de la importància de la igualtat i la necessitat de trencar amb els estereotips sexistes.
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a l'empresa.



9. Mesures d'igualtat i accions

ACCIÓ N°	1
Denominació	Incorporar a la pàgina web de l'empresa el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la tolerància zero a les violències masclistes a la feina i arreu.
Àrea	Cultura i gestió organitzativa
Data implantació	01/01/2025
Objectius	Fer coneixedors i traslladar a les empreses i persones proveïdores, persones usuàries i clientela de la implantació del nostre Pla d'Igualtat i de protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i demanar-los que també ho implantin si s'escau.
Descripció	S'incorporarà en la pàgina web de l'empresa que tant l'empresa, com el Comitè d'Empresa, com la plantilla de treballadors i treballadores estan compromesos amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i que s'ha procedit a la implantació del Pla d'Igualtat.
Avaluació i indicadors	Determinar si s'ha inclòs el compromís de l'empresa amb la igualtat a la pàgina web.
Responsable	Departament de RRHH i empresa encarregada de la comunicació de ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA
Recursos propis	<u>Recursos materials</u> : material d'oficina, connexió a internet i ordinador.
associats	<u>Recursos humans</u> : persones responsables de la comunicació i departament de RRHH.
	<u>Recursos econòmics</u> : cost del temps invertit per les persones responsables.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres.



ACCIÓ N°	2
Denominació	Equilibrar la presència de dones i homes als diferents llocs de treball
Àrea	Condicions laborals
Data implantació	01/07/2025
Objectius	Equilibrar el nombre de dones i homes als diferents llocs de treball perquè hi ha llocs feminitzats i altres masculinitzats.
Descripció	Intentar contractar més homes en els llocs de feina en els que estan menys representats. Incorporar mesures d'acció positiva en la selecció del personal que es presenta: a igualtat de mèrits i capacitats optar per la persona del sexe infrarepresentat.
Avaluació i indicadors	Nombre total de processos de selecció realitzats Nombre i percentatge desagregades per sexe de les candidatures presentades, de les persones que han participat en el procés de selecció i de les persones contractades.
Responsable	Departament de RRHH, Directores Tècniques i President.
Recursos propis associats	<u>Recursos materials:</u> material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans:</u> persones responsables dels processos de selecció. <u>Recursos econòmics:</u> cost del temps invertit per les persones responsables.
Centres als que s'aplica:	SALOU, SANT ANTONI DE PÀDUÀ, ADESMA BORDETA I SITGES



ACCIÓ N°	3
Denominació	Augmentar la participació d'homes en els processos de selecció dels llocs de treball en els que es troben subrepresentats.
Àrea	Àrea de selecció (accés a la organització)
Data implantació	01/04/2025
Objectius	Augmentar el nombre d'homes als llocs de feina de gerocultor/a i de neteja.
Descripció	Es fomentarà la participació d'homes en els processos de selecció dels llocs de treball en els que es troben subrepresentats, utilitzant el llenguatge inclusiu incorporant mesures d'acció positiva en les ofertes de feina que es publiquin.
Avaluació i indicadors	Nombre total de processos de selecció realitzats Nombre i percentatge desagregades per sexe de les candidatures presentades, de les persones que han participat en el procés de selecció i de les persones contractades. Revisió de les ofertes de feina publicades
Responsable	Departament de RRHH, Directores Tècniques i President.
Recursos propis associats	<u>Recursos materials:</u> material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans:</u> persones responsables de la selecció i departament de RRHH. <u>Recursos econòmics:</u> cost del temps invertit per les persones responsables.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres.



ACCIÓ N°	4
Denominació	Realitzar formació obligatòria per a tota la plantilla de persones treballadores en igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sensibilitzar sobre la tolerància zero a les violències masclistes.
Àrea	Àrea de formació
Data implantació	01/10/2025
Objectius	Augmentar la sensibilització, conscienciació i coneixements de les persones treballadores de l'entitat en termes d'igualtat i contra les violències masclistes.
Descripció	Es realitzarà, incorporant-la al Pla de formació anual (negociat amb RLPT) formació en igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre corresponsabilitat per a tota la plantilla, per a que tinguin coneixement del concepte d'igualtat en l'àmbit laboral i de corresponsabilitat. Es realitzarà, formació en violències masclistes i del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a tota la plantilla. Es podrà realitzar presencialment o on-line.
Avaluació i indicadors	Descripció del programa formatiu escollit, nombre de persones assistents, desagregades per sexe i enquesta de valoració final
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u>: material d'oficina, connexió a internet, sala d'actes i ordinador. <u>Recursos humans</u>: persones responsables de la formació i departament de RRHH. <u>Recursos econòmics</u>: cost del temps invertit per les persones responsables, cost de la formació i cost dels materials necessaris per impartir les accions de formació.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres



ACCIÓ N°	5
Denominació	Millorar la comunicació i la transparència en l'oferta de vacants a l'empresa a les persones treballadores per tal de que hi puguin accedir, fomentant la participació de les dones.
Àrea	Àrea de promoció
Data implantació	01/01/2026
Objectius	Augmentar el nombre de promocions internes a l'empresa i fomentar la participació de les dones en les mateixes, incorporant mesures d'acció positiva: a igualtat de mèrits i capacitats optar per la persona del sexe infrarepresentat.
Descripció	Millorar els canals de comunicació i fer difusió a la plantilla de l'empresa per tal que estiguin informats de les vacants que hi ha a l'empresa i quin és el procediment per presentar-s'hi. Es realitzarà, incorporant-la al Pla de Formació anual (negociat amb la RLPT), formació en violències masclistes i del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a tota la plantilla. Es podrà realitzar presencialment o on-line.
Avaluació i indicadors	Nombre de processos de promoció realitzats, formacions realitzades i capacitacions aconseguides. Nombre i percentatge desagregat per sexe de les candidatures presentades, de les persones que han participat en el procés i de les persones que s'han promocionat.
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u>: material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u>: departament de RRHH.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

			<u>Recursos econòmics:</u> cost del temps invertit per les persones responsables, cost del material d'oficina i cost d'impressió de materials.
Centres s'aplica:	als	que	Sant Antoni de Pàdua, Adesma Bordeta i oficines.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACCIÓ N°	6
Denominació	Dissenyar una avaluació dels llocs de treball relacionada amb les retribucions de cada lloc de feina d'igual valor, amb perspectiva de gènere.
Àrea	Retribució
Data implantació	01/04/2026
Objectius	Crear una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions iguals per als treballs d'igual valor i evitant els biaxos de gènere.
Descripció	Dissenyar una avaluació dels llocs de treball per analitzar si les retribucions corresponen a les tasques realitzades i a les responsabilitats assumides, negociada amb la RLPT.
Avaluació i indicadors	Verificar si s'ha realitzat l'avaluació de llocs de treball Nombre de conceptes i quantitats redefinides, si s'escau
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u> : material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u> : President i departament de RRHH. <u>Recursos econòmics</u> : cost del temps invertit per les persones responsables.
Centres als que s'aplica:	A tots els centre



ACCIÓ N°	7
Denominació	Informar a les persones treballadores de les mesures de conciliació familiar, laboral, personal i de corresponsabilitat disponibles
Àrea	Temps de treball i corresponsabilitat
Data implantació	01/07/2026
Objectius	Que les persones treballadores estiguin informades sobre les mesures de conciliació familiar, laboral i personal que estan a la seva disposició
Descripció	Disseny de cartells informatius on s'especifiquin les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles i guies que es posaran a disposició de la plantilla on s'expliqui el procediment per sol·licitar-les.
Avaluació i indicadors	Verificar si s'han elaborat els cartells informatius i les guies. Nombre i percentatge desagregat per sexe de les persones que fan ús de les mesures de conciliació Anàlisi de l'evolució de l'ús de les mesures de conciliació per sexe
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u>: material d'oficina, cartells informatius, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u>: departament de RRHH. <u>Recursos econòmics</u>: cost del temps invertit per les persones responsables, cost del material d'oficina i cost d'impressió de materials.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres



ACCIÓ N°	8
Denominació	Disseny d'un protocol de comunicació no sexista
Àrea	Comunicació no sexista
Data implantació	01/01/2026
Objectius	Utilitzar el llenguatge inclusiu en tota la organització
Descripció	Es dissenyarà un protocol de comunicació no sexista on es destacarà la importància del llenguatge inclusiu i exemples de bones pràctiques per a redactar documents i per la comunicació externa i interna.
Avaluació i indicadors	Revisió de la documentació de l'empresa per verificar si s'utilitza llenguatge inclusiu
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u> : material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u> : departament de RRHH. <u>Recursos econòmics</u> : cost del temps invertit per les persones responsables, cost del material d'oficina i cost d'impressió de materials.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres



ACCIÓ N°	9
Denominació	Realitzar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Àrea	Salut laboral
Data implantació	01/10/2026
Objectius	Incloure la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, incloent els riscos psicosocials.
Descripció	Es realitzarà un estudi de riscos laborals i psicosocials conjuntament amb el Servei de Prevenció integrant la perspectiva de gènere Implementar les mesures necessàries i la formació per garantir la prevenció dels riscos laborals i psicosocials a tota la plantilla.
Avaluació i indicadors	Verificar si s'ha realitzat l'estudi de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere i si les mesures incloses en el mateix s'adapten a les necessitats de dones i homes i s'han implementat.
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis	<u>Recursos materials</u>: material d'oficina, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u>: departament de RRHH i Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'entitat. <u>Recursos econòmics</u>: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la aplicació de l'estudi.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres



ACCIÓ N°	10
Denominació	Formar a les persones responsables sobre el tractament, prevenció i abordatge davant una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Àrea	Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
Data implantació	01/03/2026
Objectius	Que les persones responsables d'abordar casos d'assetjament sexual i per raó de sexe sàpiguin què han de fer i com fer-ho en cas d'activar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
Descripció	Buscar un programa formatiu sobre l'atenció i abordatge de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i realitzar la formació.
Avaluació i indicadors	Analitzar el programa escollit Nombre de les persones assistents i que les mateixes realitzin una enquesta per valorar la formació rebuda.
Responsable	Departament de RRHH
Recursos propis associats	<u>Recursos materials</u> : material d'oficina, sala de reunions, connexió a internet i ordinador. <u>Recursos humans</u> : departament de RRHH i persones encarregades de la formació <u>Recursos econòmics</u> : cost del temps invertit per les persones responsables, cost de la formació i cost del material d'oficina.
Centres als que s'aplica:	Tots els centres.



10. Calendari d'actuacions

Accions a implantar	2025				2026			
	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim	1º Trim	2º Trim	3º Trim	4º Trim
Incorporar a la pàgina web de l'empresa el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones								
Equilibrar la presència de dones i homes als diferents llocs de treball								
Augmentar la participació d'homes en els processos de selecció dels llocs de treball en els que es troben subrepresentats.								
Realitzar formació obligatòria per a tota la plantilla de persones treballadores en igualtat d'oportunitats entre homes i dones.								
Millorar la comunicació de vacants a l'empresa a les persones treballadores per tal de que hi puguin accedir, fomentant la participació de les dones								
Dissenyar una avaluació dels llocs de treball relacionada amb les retribucions de cada lloc de feina								



Informar a les persones treballadores de les mesures de conciliació familiar, laboral i personal disponibles								
Disseny d'un protocol de comunicació no sexista								
Realitzar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere								
Formar a les persones responsables sobre el tractament davant una situació d'assetjament								

11. Seguiment i revisió del Pla d'Igualtat

Amb la finalitat de realitzar un seguiment del Pla d'Igualtat es constituirà una Comissió de Seguiment, que es constituirà un any després de la firma del Pla d'Igualtat i tindrà els mateixos integrants que la Comissió Negociadora, amb les següents funcions:

- Interpretació del Pla d'Igualtat
- Seguiment cada any del desenvolupament de les accions fixades
- Anàlisi de l'adequació dels recursos i procediments que s'han dut a terme per la implantació del Pla d'Igualtat.
- Negociació per determinar si s'han de realitzar correccions en el Pla d'Igualtat.
- Realització de les avaluacions anuals pertinents i de la avaluació final un cop finalitzat el període de vigència del Pla d'Igualtat, que es recolliran en un informe on s'especificaran les mesures i objectius assolits, els resultats obtinguts per la implantació del Pla, les conclusions obtingudes amb l'anàlisi de les dades de seguiment i les propostes de correccions, si fossin necessàries.



Aquesta Comissió es reunirà anualment de forma ordinària, però si la seva intervenció fos requerida per alguna de les parts es podrien realitzar reunions extraordinàries, prèvia comunicació escrita indicant els punts de l'ordre del dia i amb un termini màxim de 30 dies.

12. Avaluació del Pla d'Igualtat

L'avaluació del Pla d'Igualtat, com s'ha establert en el punt anterior, es realitzarà amb caràcter anual i la metodologia que s'emprarà és la següent:

En primer lloc, es procedirà al recull de les dades quantitatives del moment en que es realitzi l'avaluació per poder analitzar els canvis produïts i es compararan amb les dades obtingudes en el primer diagnòstic.

En segon lloc, la plantilla de persones treballadores haurà de realitzar una enquesta de nou per poder analitzar si hi ha hagut alguna variació respecte als resultats de la enquesta anterior.

En tercer lloc, es realitzarà un nou registre salarial per analitzar si encara persisteix la bretxa salarial o, si pel contrari, ha variat.

Per últim, s'avaluaran totes les accions que s'han proposat en el Pla, tal i com s'indica en cada fitxa. A més a més, també s'haurà de comprovar si s'han assolit els objectius previstos.

Les conclusions de les avaluacions es recolliran en un informe i en el cas que la situació no hagi millorat o no tinguï els efectes esperats, la Comissió haurà de reorientar, millorar, corregir o intensificar les mesures i accions previstes.

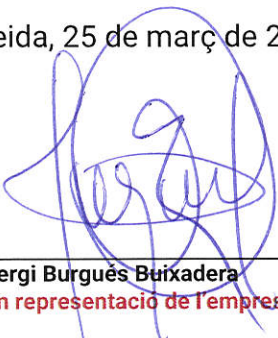
13. Procediment de modificació i resolució de conflictes

El procediment de modificació d'aquest Pla d'Igualtat es compon de 5 passos. En primer lloc es revisarà el pla d'igualtat existent per veure si s'han complert els objectius inicials. S'analitzarà la situació actual i s'identificaran les possibles deficiències o necessitats, a través de recollida d'informació actualitzada del moment que es vulgui modificar el Pla, sobre la situació laboral i les necessitats d'igualtat, tenint en compte els canvis legals o normatius que s'hagin pogut donar. En tercer lloc, la comissió elaborarà una proposta de modificació incloent les noves accions o mesures que es volen incorporar. En quart lloc, la comissió haurà d'aprovar aquestes modificacions amb majoria absoluta i s'implementaran les mesures incloses en la modificació. En últim lloc, es farà un seguiment de la implementació i una avaluació periòdica per veure si les noves mesures funcionen i donen millors resultats.

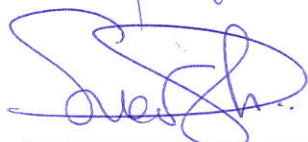
Les parts acorden la seva adhesió total i incondicional al V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals, restant subjectes íntegrament als òrgans de mediació i, en el seu cas, arbitratge, establerts pel servei Inter confederal de Mediació i Arbitratge (SIMA).

I per a que així consti, es signa la present a

Lleida, 25 de març de 2025



Sergi Burgués Buixadera
En representació de l'empresa



Maria Sala Sender
En representació de l'empresa



Aitor Arbonés Batlle
En representació de les treballadores i dels treballadors



Ariadna Granados Aldomà
En representació de les treballadores i dels treballadors





Sonia Plana Trullols
En representació de l'empresa

Susana Montero Mata
En representació de les treballadores i dels treballadors

Natalia Roda de Antonio
En representació de l'empresa

Maria Isabel Gòdia Ruiz
En representació de les treballadores i dels treballadors

Montserrat Giribet Ordas
En representació de l'empresa

Helena Motos
En representació de les treballadores i dels treballadors

Laura Vazquez Mandianes
En representació de l'empresa

Montserrat Gutiérrez
En representació de les treballadores i dels treballadors

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Annex 1



DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT

2024

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

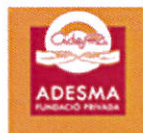
[Signature]

[Signature]

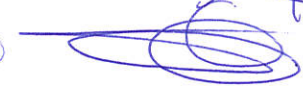


TAULA DE CONTINGUT

Presentació de l'organització	40
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS.....	42
1. Informació general de la plantilla i condicions de treball	43
1.1. Presència de dones i homes a l'organització	43
1.2. Característiques generals de la plantilla	48
1.3. Condicions contractuals de dones i homes	53
1.4. Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada.....	54
1.5. Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball.....	59
2. Classificació professional	60
2.1. Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional	60
2.2. Conclusions de l'àmbit de classificació professional	63
3. Infrarepresentació femenina	65
3.1. Presència de dones i homes per departament o àrea funcional.	65
3.2. Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional.	67
3.3. Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball.	70
3.4. Presència de dones i homes a l'organització per valoració de llocs de treball.....	72
3.5. Presència de dones i homes a la Representació Legal de Persones Treballadores	74
3.6. Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina	76
4. Procés de selecció i contractació.....	77
4.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.....	77



4.2.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació ..	77
4.3.	Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.....	79
4.4.	Contractacions de dones i homes.....	81
4.5.	Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere.....	89
4.6.	Cessaments de la relació laboral de dones i homes.	90
4.7.	Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	99
5.	Formació	100
5.1.	Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació	100
5.2.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació	100
5.3.	Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats	101
5.4.	Participació de dones i homes en la formació	102
5.5.	Conclusions de l'àmbit de formació	109
6.	Promoció.....	110
6.1.	Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització.....	110
6.2.	Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional	110
6.3.	Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	111
6.4.	Promocions de dones i homes.	113
6.5.	Conclusions de l'àmbit de promoció	117
7.	Retribucions i auditoria retributiva.....	118
7.1.	Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització	118
7.2.	Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.	118
7.3.	Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la breixa salarial	120



7.4.	Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial	127
7.4.1.	Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball 129	
7.4.2.	Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius i per categoria, grup professional o lloc de treball	130
7.4.3.	Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball ¡Error! Marcador no definido.	
7.5.	Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	133
8.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral ..	134
8.1.	Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	134
8.2.	Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	134
8.3.	Ús de les diferents mesures	135
8.4.	Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	146
9.	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	147
9.1.	Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.	147
	Percepció de les persones sobre haver patir situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe	147
9.2.	Adopció de mesures per a la prevenició i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	147
9.3.	Conclusions de l'àmbit de prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	150
10.	Comunicació no sexista	152
10.1.	Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa	152
10.2.	Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització. 152	
10.3.	Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista	154
11.	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere	155



11.1.	Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	155
11.2.	Protecció de la maternitat i del període de lactància	155
11.3.	Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut.....	156
11.4.	Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	156
12.	Cultura i gestió organitzativa	158
12.1.	Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització	158
12.2.	Treball previ en igualtat	158
12.3.	Gestió organitzativa i relacions laborals	159
12.4.	Estructures i participació	159
12.5.	Comunicacions, internes o externes, sobre igualtat de dones i homes.	160
12.6.	Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa.....	161
	Dades referents a la diagnosi.....	161
	Dades registrals de l'empresa	162
	Dades relatives al diagnòstic de situació	164

1. Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA
Forma jurídica	FUNDACIÓ
Activitat	RESIDÈNCIA ASSITIDA CENTRE DE DIA SERVEI D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA SERVEI DE SUPORT
Sector	TERCERA EDAT
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	CARRER MARIA SAURET, 1, LLEIDA CARRER MARIA SAURET, 3, LLEIDA AVINGUDA D'ARTESA, 68, LLEIDA CARRER SAMUEL BARRACHINA, 3, SITGES CARRER SANT LLORENÇ, 4, VILALBA DELS ARCS CARRER BERENGUER DE PALOU, 11, SALOU
Telèfon	973229159
Web	www.adesma.cat

ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA és una entitat d'iniciativa social, sense afany de lucre, que té com a objectiu acompanyar a les persones grans i el seu entorn familiar, col·laborant en mantenir l'autonomia en els processos de decisió, preservant així el sentit de dignitat i respecte i posant en valor el compromís, la sensibilitats, l'empatia i el talent del nostre equip humà.



LA DIAGNOSI PER ÀMBITS



Dades generals de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	08/03/2024
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	01/01/2023-31/12/2023
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Maria Culleré Ruiz - Recursos Humans
Correu electrònic	adesma@adesma.cat
Persona de contacte	Fco. Javier Castan Vidal

1. Informació general de la plantilla i condicions de treball

1.1. Presència de dones i homes a l'organització

Composició de la plantilla per sexe.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

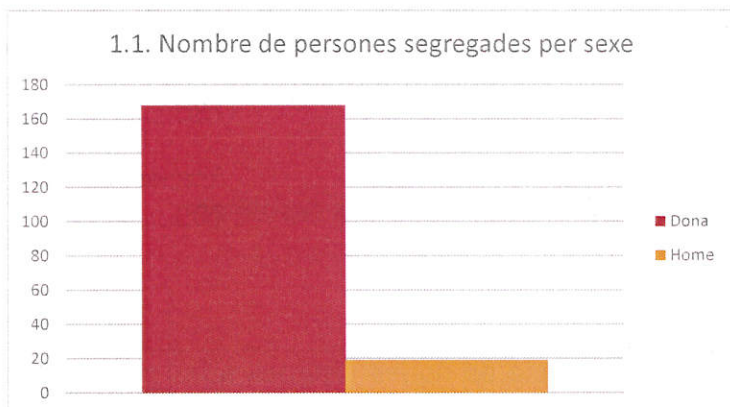
	SI	NO
• Hi ha paritat pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	☐	☒
• La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector?	☒	☐

Composició de la plantilla, si s'escau, per conveni.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha convenis amb més presència masculina o femenina?	☒	☐
• Si hi ha diferència en la presència de dones i homes, té relació amb les feines que es duen a terme?	☒	☐

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	168	19	187



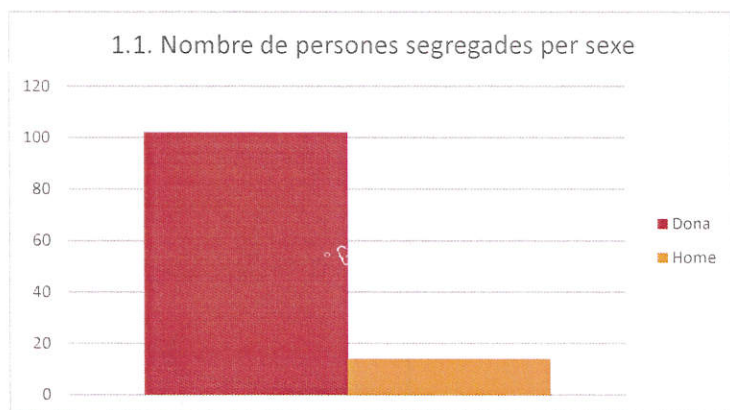
Composició de la plantilla, si s'escau, per centre de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?	☒	☐
• Si hi ha diferència en la presència de dones i homes té relació amb les feines que es duen a terme?	☒	☐

RESIDÈNCIA I CENTRE DE DÍA SANT ANTONI DE PÀDUA (LLEIDA)

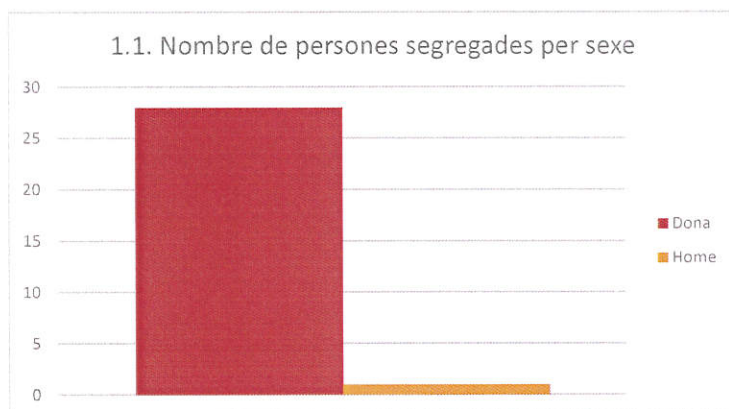
	Dona	Home	Total general
Compte de persones	102	14	116





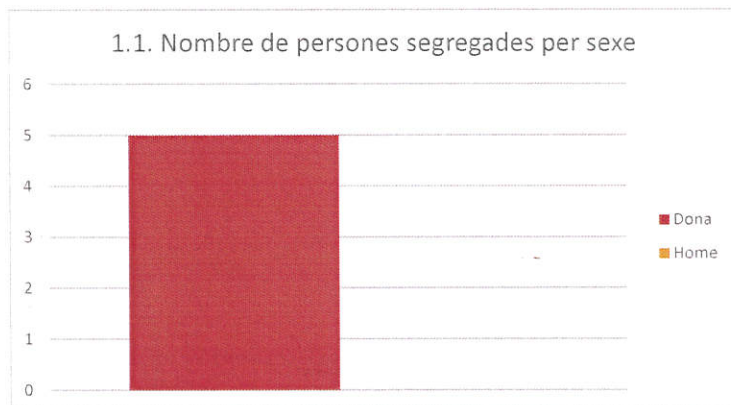
RESIDÈNCIA I CENTRE DE DÍA ADESMA LA BORDETA

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	28	1	29



CENTRE DE DIA "LO CENTRO" VILALBA DELS ARCS

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	5	0	5



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

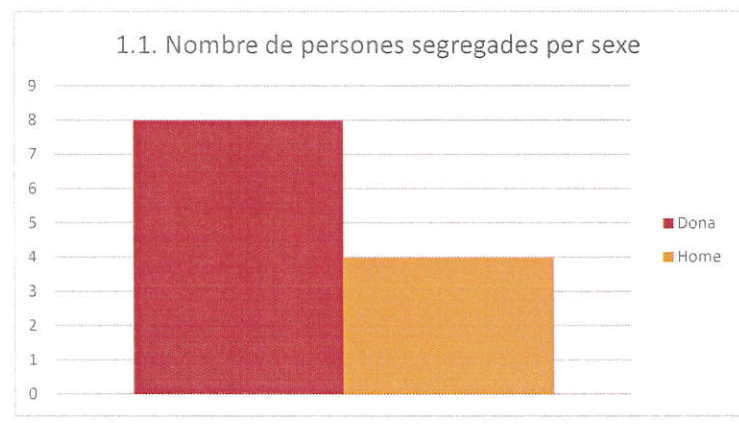
CENTRE DE DIA APLEC SITGES

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	11	0	11



OFICINES

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	8	4	12



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

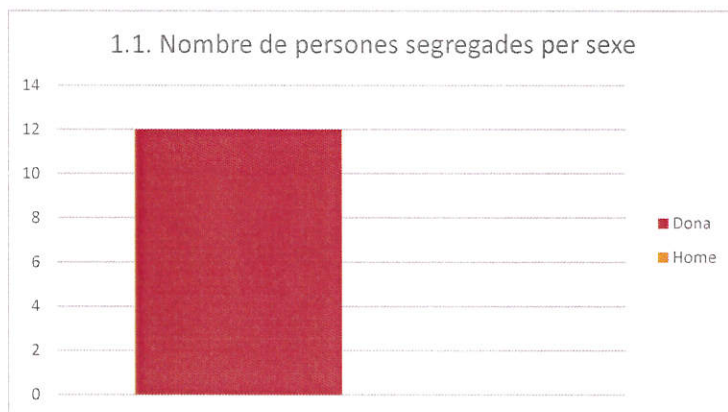
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SAD SALOU

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	12	0	12



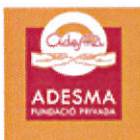
SAD L'ESTANY

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	2	0	2



[Signature]

[Signature]



[Signature]

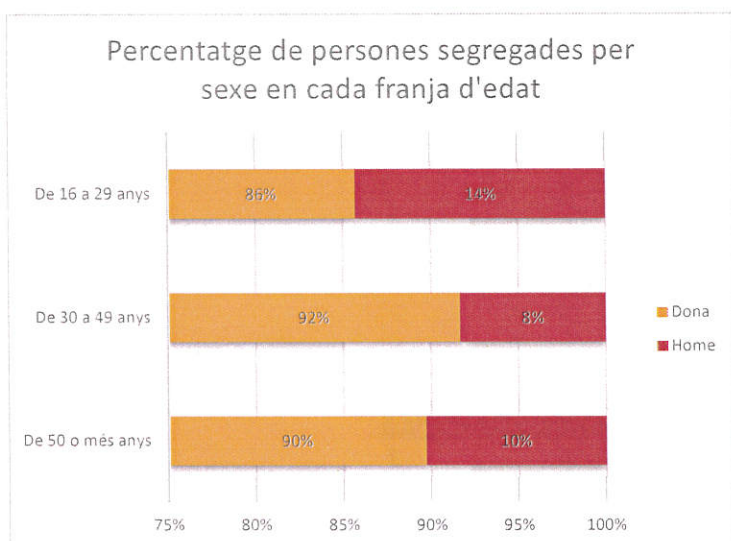
[Signature]

1.2 Característiques generals de la plantilla

En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

Composició de la plantilla per edat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



	SI	NO
• Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?	☒	☐
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?	☐	☐
• Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de responsabilitat i conciliació?	☒	☐

[Signature]

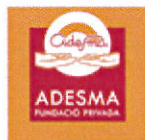
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

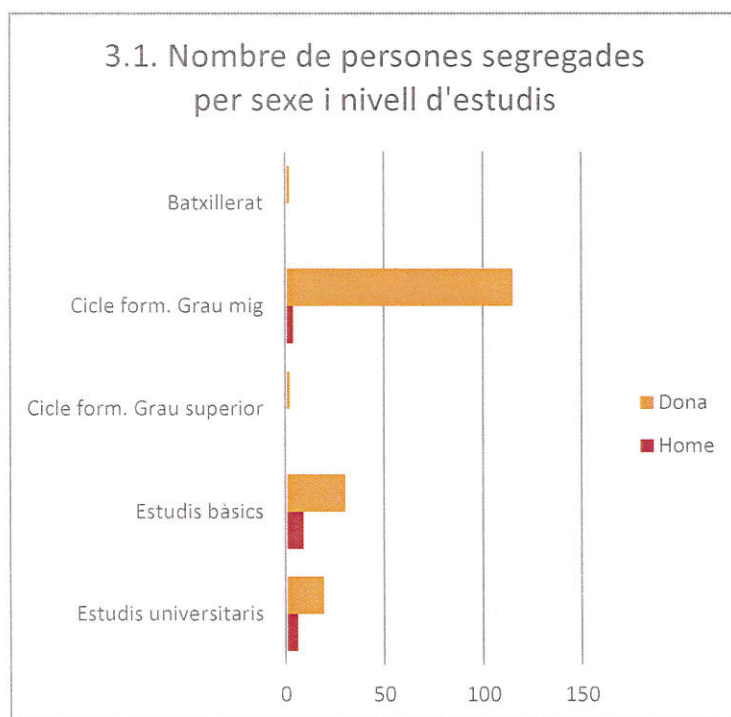
[Signature]



Composició de la plantilla per nivell formatiu

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Batxillerat	2	0	2
Cicle form. Grau mig	115	4	119
Cicle form. Grau superior	2	0	2
Estudis bàsics	30	9	39
Estudis universitaris	19	6	25
Total general	168	19	187

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



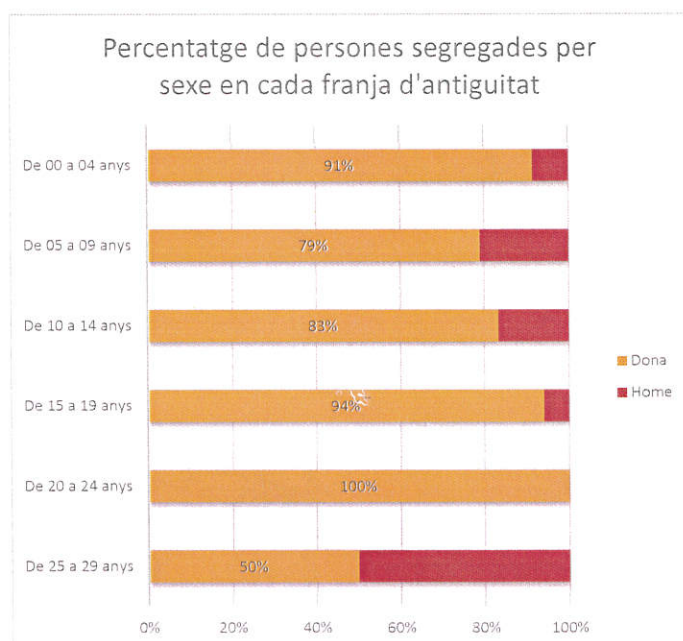


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?	☒	☐
• En el col·lectiu de persones amb comandament, s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?	☐	☒

Composició de la plantilla per antiguitat

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	91%	9%	100%
De 05 a 09 anys	79%	21%	100%
De 10 a 14 anys	83%	17%	100%
De 15 a 19 anys	94%	6%	100%
De 20 a 24 anys	100%	0%	100%
De 25 a 29 anys	50%	50%	100%
Total general	90%	10%	100%

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



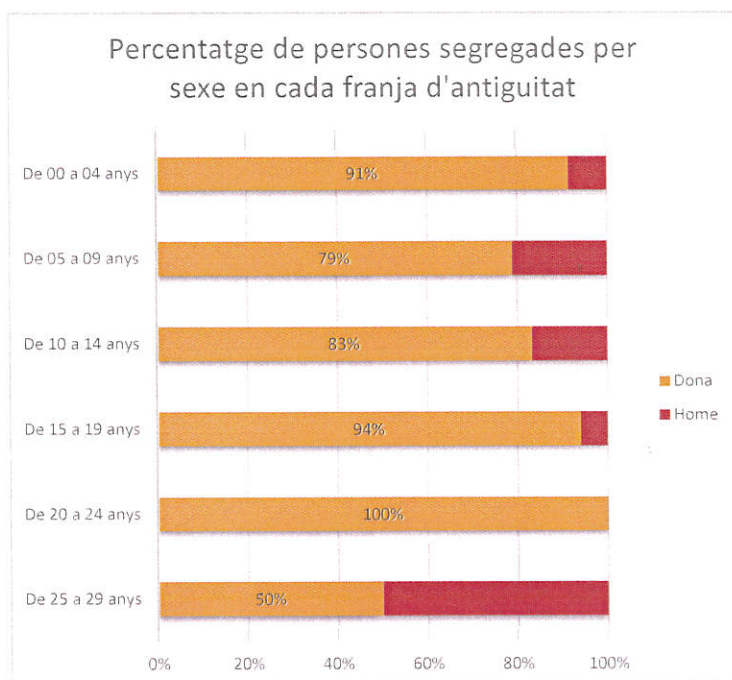


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat?	☒	☐

Composició de la plantilla per situació familiar

Compte de persones	Dona	Home	Total general
0 fills/es i persones a càrrec	110	15	125
1 fill/a o persona a càrrec	31	2	33
2 fills/es i/o persones a càrrec	19	2	21
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	8	0	8
Total general	168	19	187

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



[Signature]

[Signature]



[Signature]

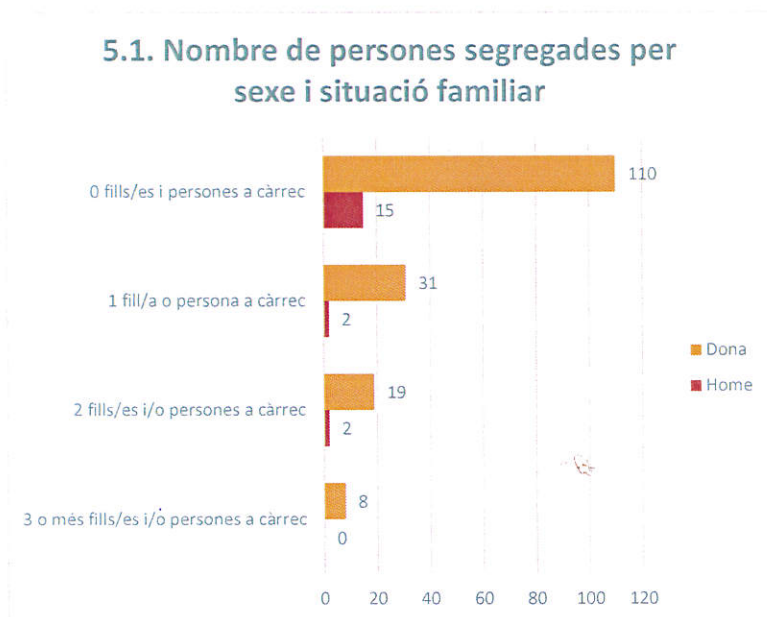
[Signature]

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en determinades franges d'antiguitat?	☒	☐

Composició de la plantilla per situació familiar

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
0 fills/es i persones a càrrec	110	15	125
1 fill/a o persona a càrrec	31	2	33
2 fills/es i/o persones a càrrec	19	2	21
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	8	0	8
Total general	168	19	187

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



[Signature]

[Signature]
52

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar?	☒	☐
• Com creieu que aquest fet pot afectar al desenvolupament professional? Si l'entitat garanteix conciliació familiar, personal i laboral no hauria d'afectar. Cal destacar que existeix una diferència entre dones i homes perquè l'empresa està feminitzada.		

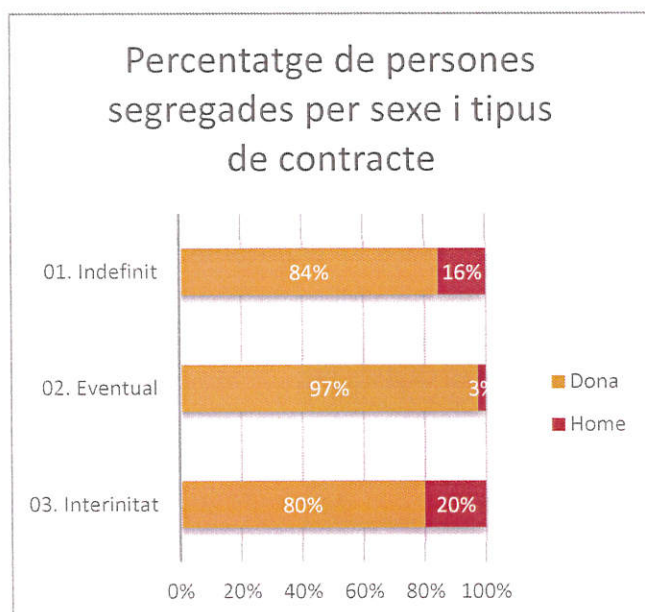
1.3 Condicions contractuals de dones i homes

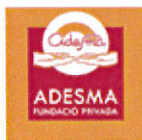
En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

Composició de la plantilla per tipologia de contracte

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
01. Indefinit	84%	16%	100%
02. Eventual	97%	3%	100%
03. Interinitat	80%	20%	100%
Total general	90%	10%	100%

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants





	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? La temporalitat dels contractes en les dones és més elevada que en els homes.	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Les dones es concentren en els 3 tipus de contracte perquè l'entitat està feminitzada. A més a més, les dones es concentren en els contractes temporals perquè en el lloc de treball de gerocultor/a hi ha molta rotació (vacances, situacions d'incapacitat temporal, etc.) i és necessari realitzar aquests tipus de contractes. D'altra banda, la gran majoria de persones candidates pel lloc de gerocultor/a són dones.	☒	☐
Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?	☐	☒

1.4 Tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, inclosos els motius de les reduccions de jornada

En cas que la plantilla s'adscriu a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detal·leu també aquesta informació per conveni i/o centre.

Composició de la plantilla segons treballen el 100% de la jornada

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
No	43	5	48
Sí	125	14	139
Total general	168	19	187

[Signature]

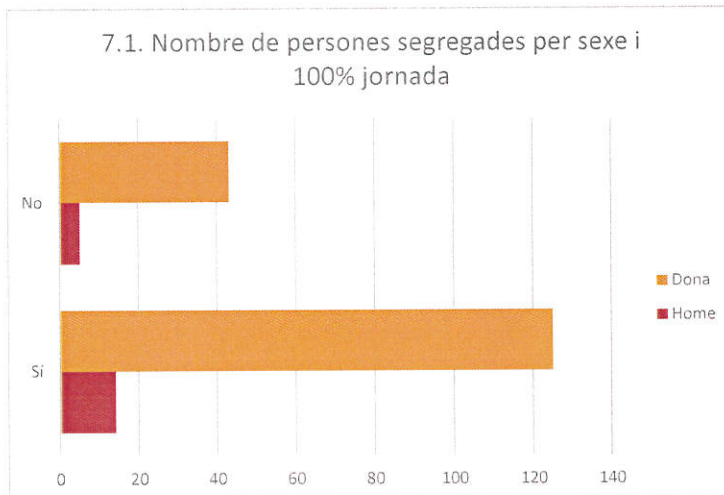
[Signature]



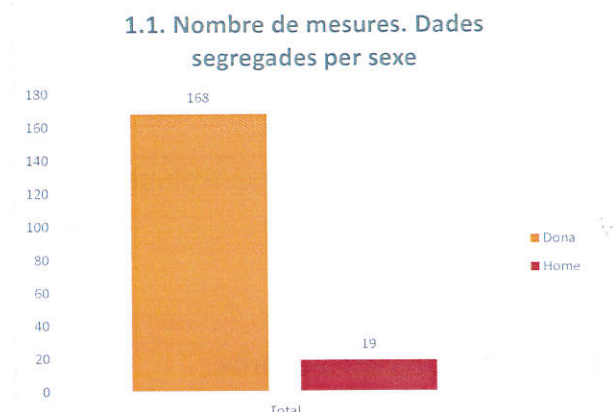
[Signature]

[Signature]

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?	☒	☐
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació? En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit « Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral».	☒	☐



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

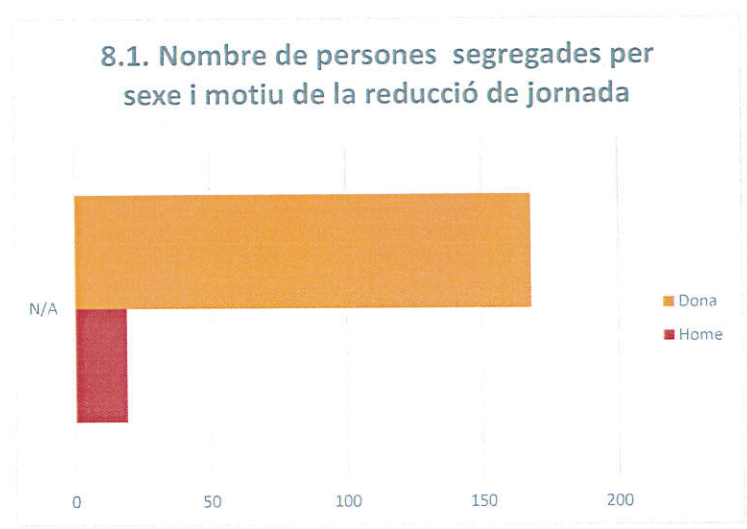


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Composició de la plantilla segons el motiu de la reducció de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes amb reducció de jornada pel que fa als motius de la reducció?	☐	☒
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació? En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit « Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral».	☐	☒
Com creieu que aquest fet pot afectar el desenvolupament professional?		

Composició de la plantilla segons el treball a torns

[Handwritten signatures and scribbles]

[Signature]

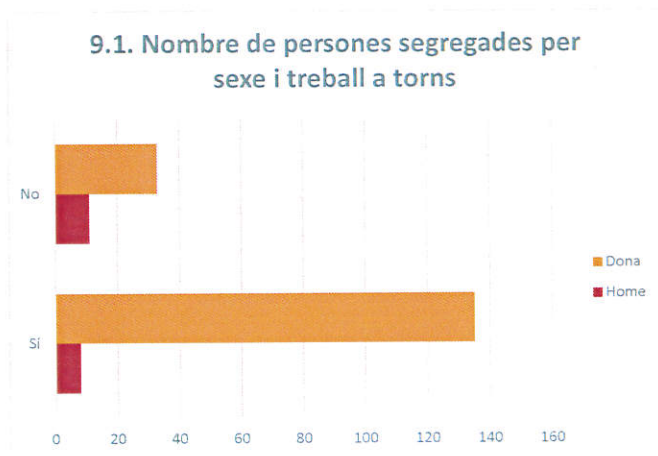
[Signature]



[Signature]

[Signature]

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes segons treballin, o no, a torns?	☒	☐
Si hi ha diferències, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació? En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit « Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral ». No tenen a veure amb la conciliació. El lloc de treball de gerocultor/a és el que majoritàriament fa treball a torns i és el que està ocupat per dones majoritàriament.	☐	☒

[Signature]

[Signature]

Composició de la plantilla segons jornada/horaris

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

[Signature]

[Signature]

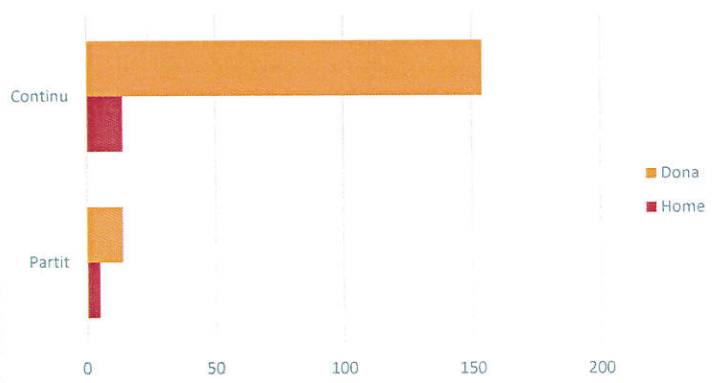
[Signature]

[Signature]

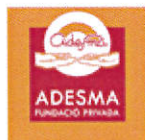


Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Continu	154	14	168
Partit	14	5	19
Total general	168	19	187

10.1. Nombre de persones segregades per sexe i horari



	SI	NO
Es concentren les dones o els homes en determinades jornades/horaris? En cas afirmatiu, en quins? En els torns continus es concentren la majoria de dones perquè les gerocultores tenen assignats torns rotatius.	☒	☐
Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada/ horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit « Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral ».	☐	☒



No tenen a veure amb la conciliació. El lloc de treball de gerocultor/a és el que majoritàriament fa treball a torns i continu i és el que està ocupat per dones majoritàriament.

1.5 Conclusions de l'àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El 55% de les persones en plantilla tenen un contracte indefinit, de les quals un 83.33% són dones.	Millorar la situació contractual de les dones, ja que el 45% de les persones treballadores tenen contracte temporal i el 96.2% són dones.

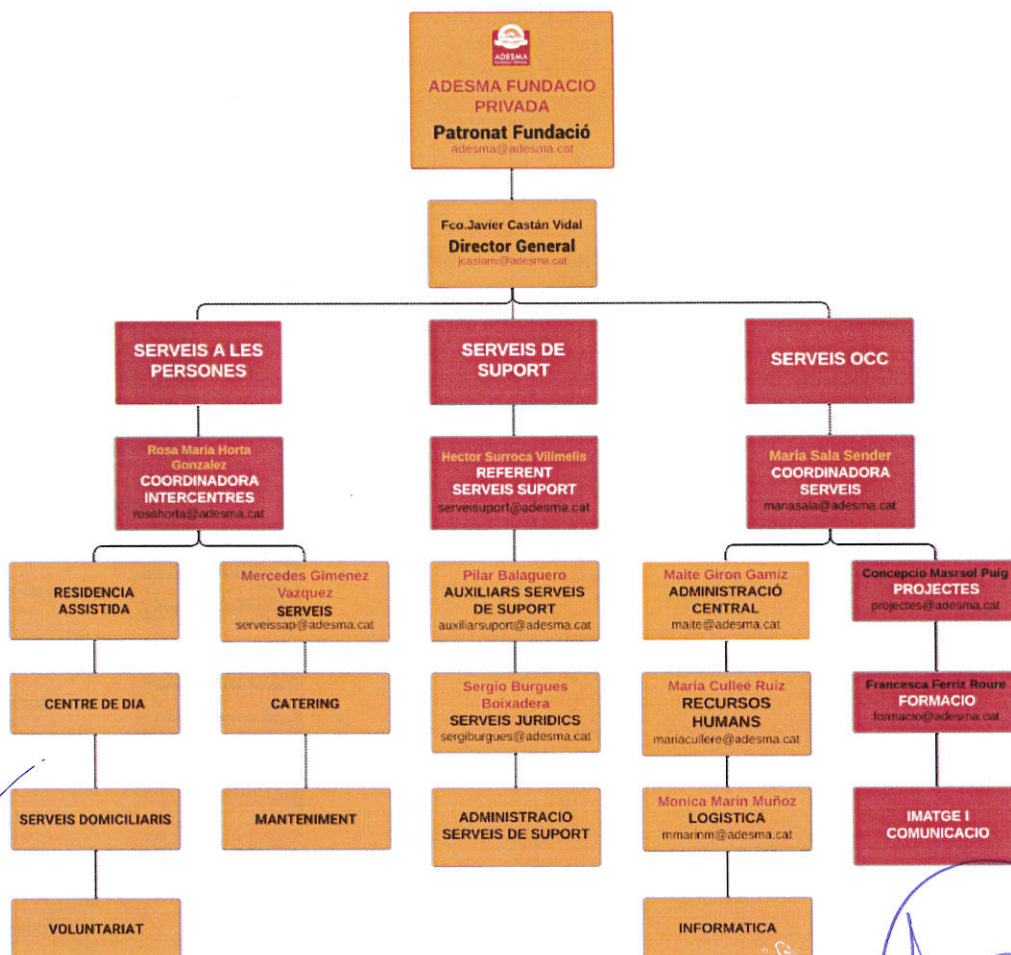


2. Classificació professional

En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

2.1. Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional

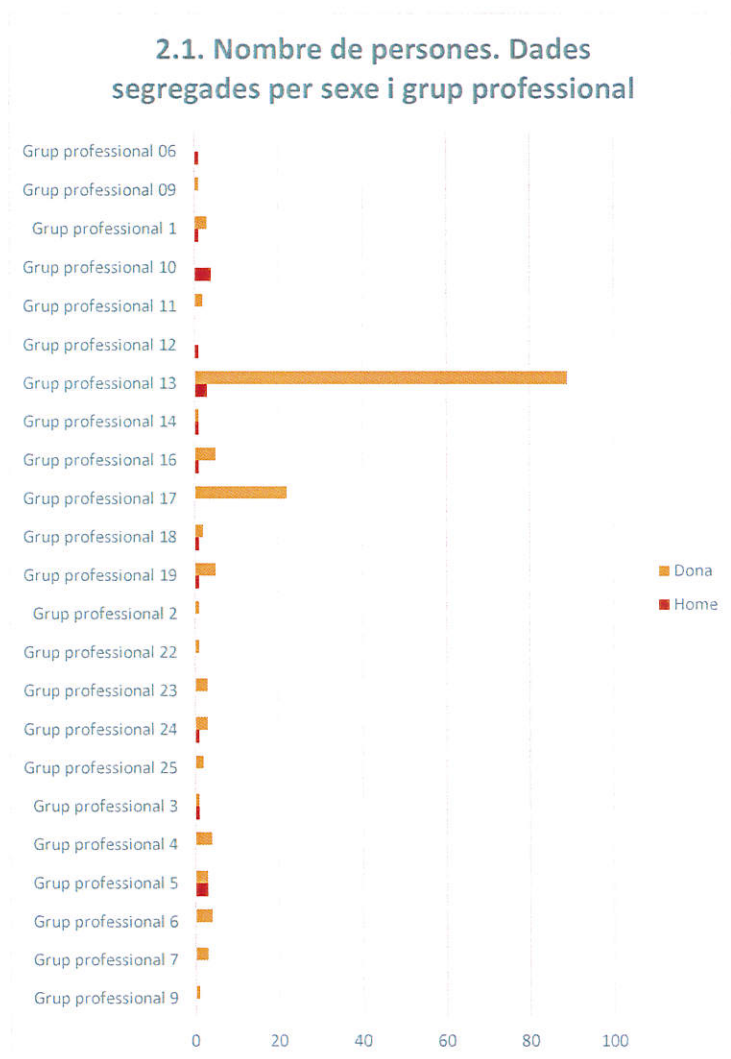
Organigrama de l'organització.





Composició de la plantilla per grup professional.

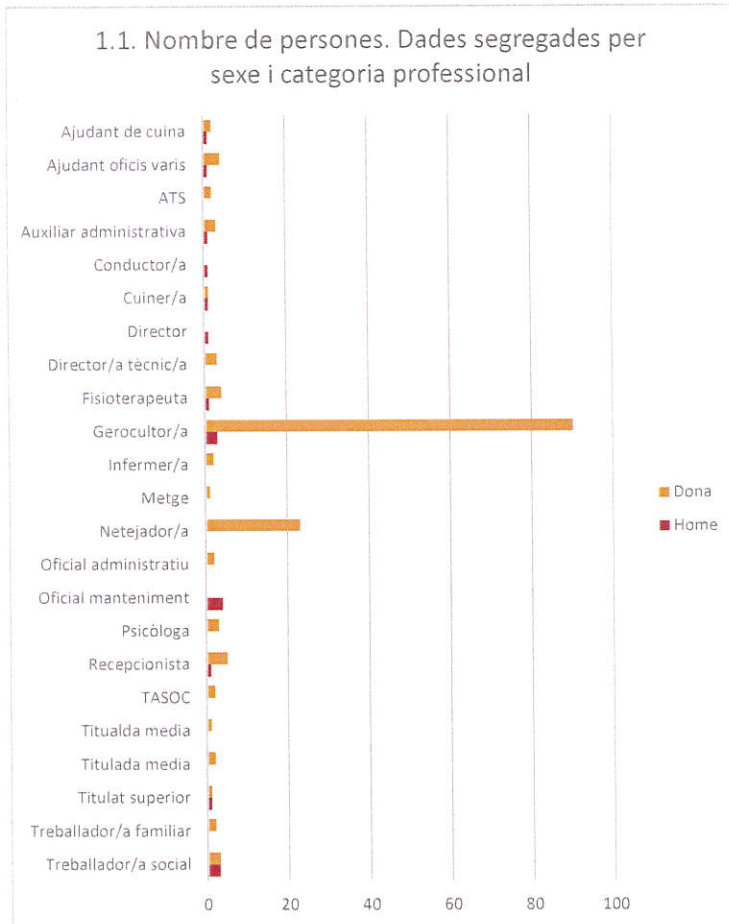
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.





Composició de la plantilla per categoria professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



- En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?

En cas afirmatiu, quines?

En la categoria de Director/a general és 1 home. En la categoria de director/a tècnic/a és un 100% de dones.

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals?

SI	NO
☒	☐
☐	☒



• Hi ha algun grup professional i/o categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes? En cas afirmatiu, quin? Sí, hi ha categories laborals amb una presència predominant d'un gènere. En els grups professionals de director/a tècnic/ca, gerocultors/es, infermeria, neteja, psicologia i treball familiar predominen les dones. Per contra, en les categories de manteniment, director/a i conductor/a, la majoria són homes.		
• Es concentren les dones o els homes en determinats grups i/o categories professionals? En cas afirmatiu, quins? Sí, dones sobretot en les categories de gerocultor/a, netejador/a, infermer/a, director/a tècnic/a, etc.		
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? A l'hora de fer la selecció de personal, pels llocs on estan infrarepresentats els homes, s'intenta prioritzar aquest col·lectiu i a l'inrevés.		

2.2. Conclusions de l'àmbit de classificació professional

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA



Totes les directores tècniques són dones	Intentar contractar més homes i també més dones en els llocs de feina que estan menys representats i representades.
---	--



3. Infrarepresentació femenina

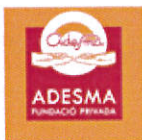
En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detal·leu també aquesta informació per conveni i/o centre.

3.1 Presència de dones i homes per departament o àrea funcional.

Composició de la plantilla per departament o àrea funcional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

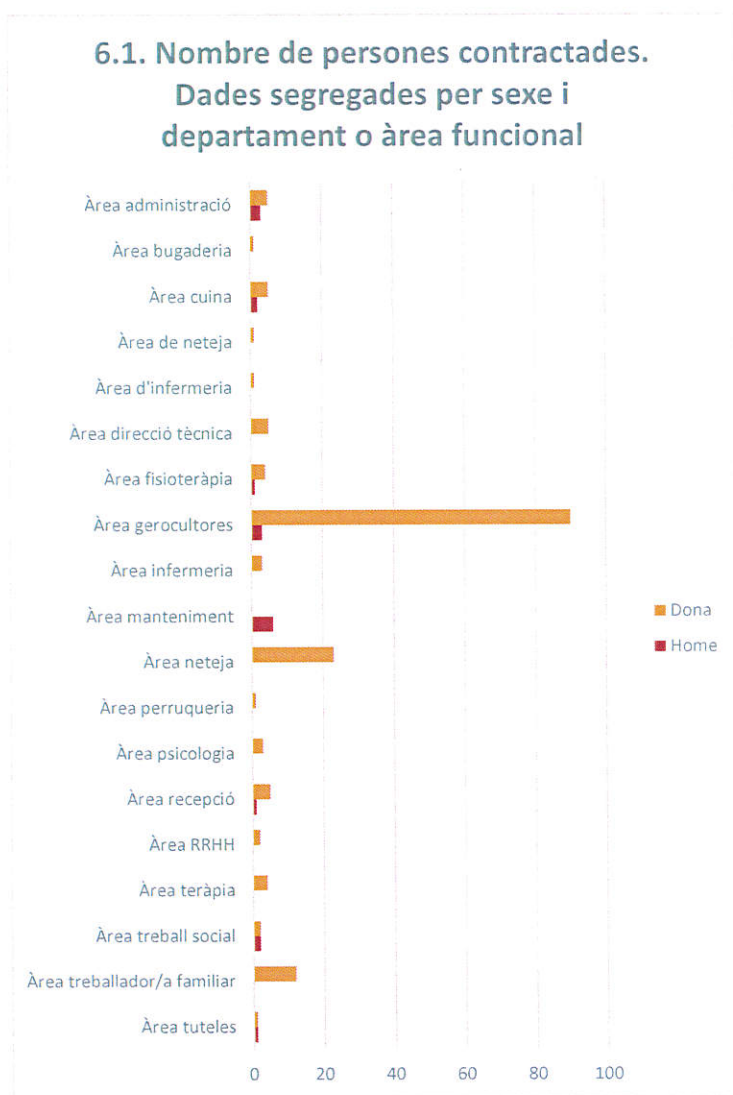
	SI	NO
• En quina proporció estan representades les dones per departaments o àrees funcionals?	☐	☐
- Àrea administració: 63% dones i 38% homes		
- Àrea bugaderia: 100% dones		
- Àrea cuina: 71% dones i 29% homes		
- Àrea d'infermeria: 100% dones		
- Àrea direcció tècnica: 100% dones		
- Àrea fisioteràpia: 80% dones i 20% homes		
- Àrea gerocultores: 97% dones i 3% homes		
- Àrea manteniment: 100% homes		
- Àrea neteja: 100% dones		
- Àrea perruqueria: 100% dones		
- Àrea psicologia: 100% dones		
- Àrea recepció: 83% dones i 17% homes		
- Àrea RRHH: 100% dones		



- Àrea teràpia: 100% dones - Àrea treball social: 33% dones i 67% homes - Àrea tuteles: 50% dones i 50% homes - Àrea treballador/a familiar: 100% dones		
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents departaments/àrees?	☐	☒
• Hi ha algun departament/àrea on hi hagi un percentatge important de dones o homes? En cas afirmatiu, quin? En el departament de gerocultors/es i netejadores en cas de les dones i en el departament de manteniment en el cas dels homes, en relació al percentatge sobre la plantilla total. Quina interpretació en feu? Que el lloc de feina de gerocultor/a i neteja està feminitzat i l'àrea de manteniment està masculinitzada.	☒	☐
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines? Intentar contractar més homes en els llocs de feina que estan menys representats i a l'inrevés.	☒	☐
• Quina ha estat l'evolució respecte als quatre anys anteriors a l'elaboració d'aquesta diagnosi? Tot i que encara es perceben certes tendències tradicionals de gènere en determinats sectors laborals, estem treballant per fomentar una major diversificació. Actualment,		



reben més candidatures que reflecteixen els rols tradicionalment associats, com ara dones en posicions de gerocultora o netejadora i homes en manteniment.

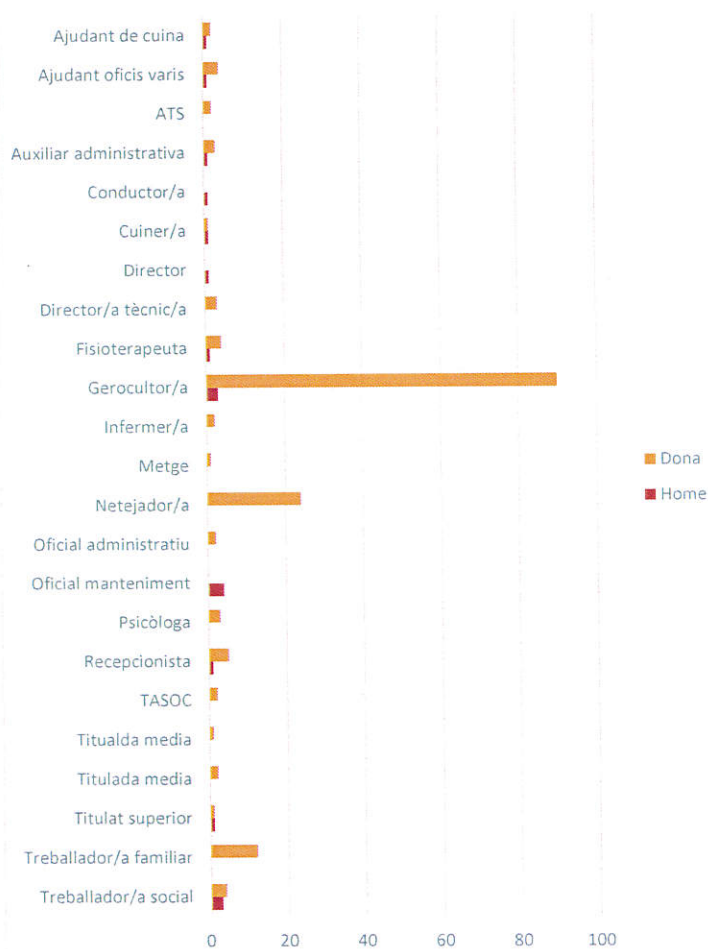


3.2 Presència de dones i homes a l'organització per categoria i/o grup professional.

Composició de la plantilla per categoria professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

7.1. Nombre de persones contractades. Dades segregades per sexe i categoria professional



- En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?

En cas afirmatiu, quines?

A l'equip directiu hi ha 3 dones i 1 home, pel que fa a comandaments intermedis, també estan ocupats per dones.

SI	NO
☒	☐



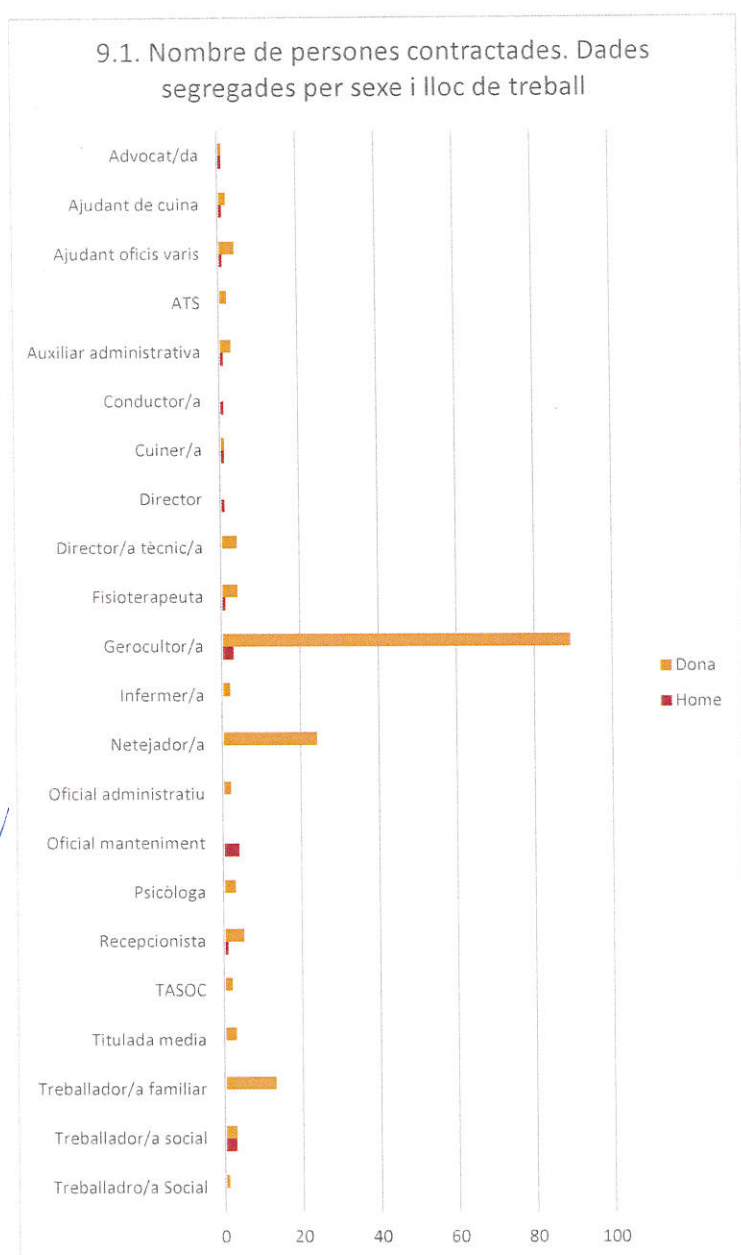
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents grups i/o categories professionals?	☐	☒
• Hi ha algun grup professional i/o categoria on hi hagi un percentatge important de dones o homes? En cas afirmatiu, quin? A la categoria de gerocultores hi ha 90 dones i 3 homes i a la de neteja hi ha 24 dones.	☒	☐
• Es concentren les dones o els homes en determinats grups i/o categories professionals? En cas afirmatiu, quins? A la categoria de gerocultores hi ha 90 dones i 3 homes i a la de neteja hi ha 24 dones.	☒	☐
• En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats grups i/o categories professionals, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? Intentar contractar dones o homes en els llocs infrarepresentats.	☒	☐
• Quina ha estat l'evolució respecte als quatre anys anteriors a l'elaboració d'aquesta diagnosi? No hi ha hagut evolució		



3.3 Presència de dones i homes a l'organització per lloc de treball.

Composició de la plantilla per lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.





	SI	NO																																																																																																				
En quina proporció estan representades les dones per llocs de treball?	☒	☐																																																																																																				
<table border="1"><thead><tr><th colspan="4">Compte de persones</th></tr><tr><th></th><th>Dona</th><th>Home</th><th>Total general</th></tr></thead><tbody><tr><td>Advocat/da</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Ajudant de cuina</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>Ajudant oficis varis</td><td>4</td><td>1</td><td>5</td></tr><tr><td>ATS</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>Auxiliar administrativa</td><td>3</td><td>1</td><td>4</td></tr><tr><td>Conductor/a</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Cuiner/a</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td>Director</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr><tr><td>Director/a tècnic/a</td><td>4</td><td>0</td><td>4</td></tr><tr><td>Fisioterapeuta</td><td>4</td><td>1</td><td>5</td></tr><tr><td>Gerocultor/a</td><td>89</td><td>3</td><td>92</td></tr><tr><td>Infermer/a</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>Netejador/a</td><td>24</td><td>0</td><td>24</td></tr><tr><td>Oficial administratiu</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>Oficial manteniment</td><td>0</td><td>4</td><td>4</td></tr><tr><td>Psicòloga</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td></tr><tr><td>Recepcionista</td><td>5</td><td>1</td><td>6</td></tr><tr><td>TASOC</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>Titulada media</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td></tr><tr><td>Treballador/a familiar</td><td>13</td><td>0</td><td>13</td></tr><tr><td>Treballador/a social</td><td>3</td><td>3</td><td>6</td></tr><tr><td>Treballador/a Social</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr><tr><td>Total general</td><td>168</td><td>19</td><td>187</td></tr></tbody></table>	Compte de persones					Dona	Home	Total general	Advocat/da	1	1	2	Ajudant de cuina	2	1	3	Ajudant oficis varis	4	1	5	ATS	2	0	2	Auxiliar administrativa	3	1	4	Conductor/a	0	1	1	Cuiner/a	1	1	2	Director	0	1	1	Director/a tècnic/a	4	0	4	Fisioterapeuta	4	1	5	Gerocultor/a	89	3	92	Infermer/a	2	0	2	Netejador/a	24	0	24	Oficial administratiu	2	0	2	Oficial manteniment	0	4	4	Psicòloga	3	0	3	Recepcionista	5	1	6	TASOC	2	0	2	Titulada media	3	0	3	Treballador/a familiar	13	0	13	Treballador/a social	3	3	6	Treballador/a Social	1	0	1	Total general	168	19	187		
Compte de persones																																																																																																						
	Dona	Home	Total general																																																																																																			
Advocat/da	1	1	2																																																																																																			
Ajudant de cuina	2	1	3																																																																																																			
Ajudant oficis varis	4	1	5																																																																																																			
ATS	2	0	2																																																																																																			
Auxiliar administrativa	3	1	4																																																																																																			
Conductor/a	0	1	1																																																																																																			
Cuiner/a	1	1	2																																																																																																			
Director	0	1	1																																																																																																			
Director/a tècnic/a	4	0	4																																																																																																			
Fisioterapeuta	4	1	5																																																																																																			
Gerocultor/a	89	3	92																																																																																																			
Infermer/a	2	0	2																																																																																																			
Netejador/a	24	0	24																																																																																																			
Oficial administratiu	2	0	2																																																																																																			
Oficial manteniment	0	4	4																																																																																																			
Psicòloga	3	0	3																																																																																																			
Recepcionista	5	1	6																																																																																																			
TASOC	2	0	2																																																																																																			
Titulada media	3	0	3																																																																																																			
Treballador/a familiar	13	0	13																																																																																																			
Treballador/a social	3	3	6																																																																																																			
Treballador/a Social	1	0	1																																																																																																			
Total general	168	19	187																																																																																																			
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball?	☐	☒																																																																																																				
Hi ha algun lloc de treball on hi hagi un percentatge important de dones o homes? En cas afirmatiu, quin? i quina interpretació en feu? Sí, en els llocs de neteja, manteniment i gerocultors/es es pot observar una tendència de predominança d'un gènere. Tot i això, cada cop més es valora la diversitat en aquests rols, i estem oberts a promoure un equilibri de gènere en tots els àmbits laborals.	☒	☐																																																																																																				
Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?	☒	☐																																																																																																				



En cas afirmatiu, quins? i quina interpretació en feu? Sí en el lloc de neteja, manteniment i gerocultors/es. Són llocs de treball on sempre hi ha predominat el mateix gènere.		
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes a determinats llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines? La promoció d'un procés de selecció inclusiu que garanteixi igualtat d'oportunitats	☒	☐
Quina ha estat l'evolució respecte als quatre anys anteriors a l'elaboració d'aquesta diagnosi? No hi ha hagut evolució		

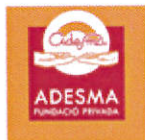
3.4 Presència de dones i homes a l'organització per valoració de llocs de treball.

En quin any es va dur a terme la valoració de llocs de treball? 2023
A partir de l'estudi de valoració de llocs de treball, s'han incorporat mesures correctores per garantir un sistema de classificació professional lliure de biaixos de gènere? No

Composició de la plantilla per valoració de llocs de treball.

[Signature]

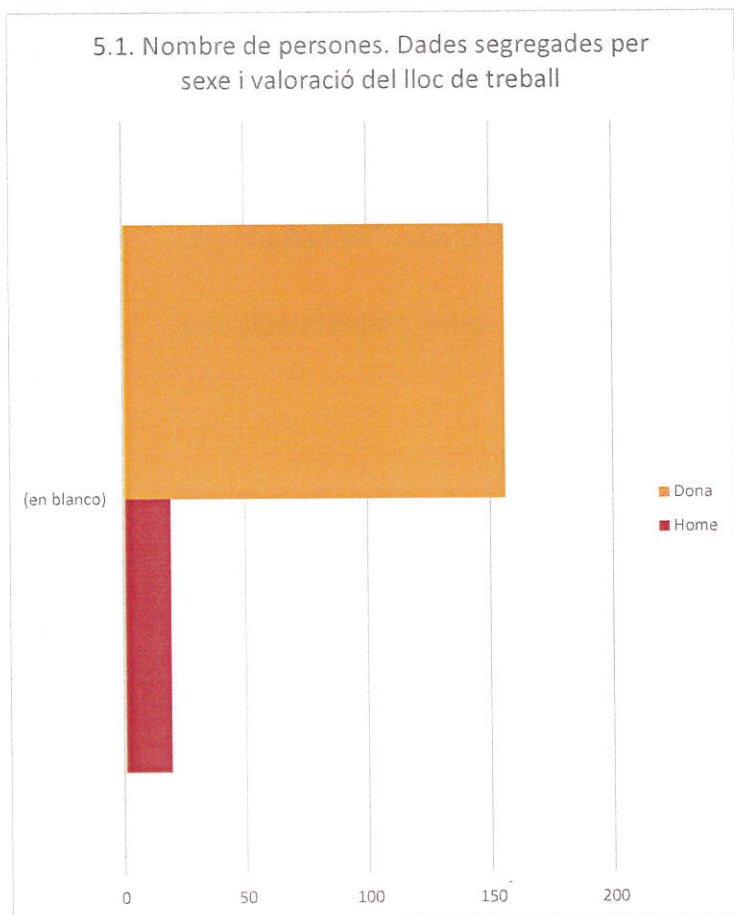
[Signature]



[Signature]

[Signature]

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
• Tenen una distribució uniforme dones i homes en les diferents puntuacions derivades de la valoració de llocs de treball?	☐	☒
En cas negatiu. Es concentren les dones o els homes en determinades puntuacions?		
En cas afirmatiu, quines?		

[Signature]

[Signature]



[Signature]

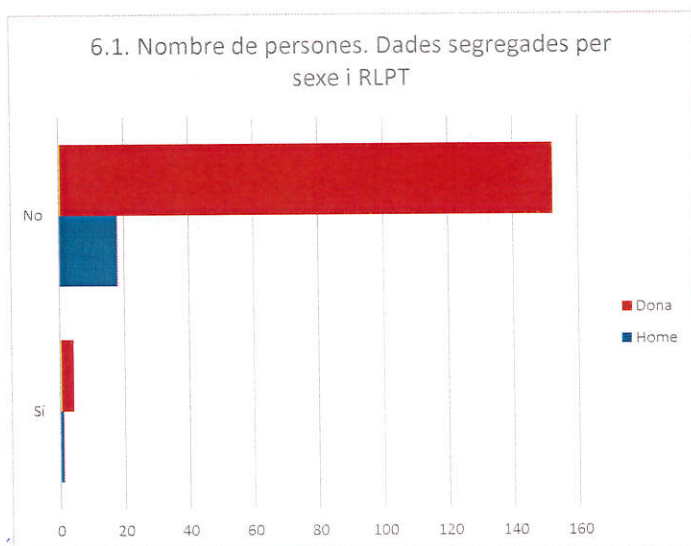
[Signature]

Quina interpretació en feu?

3.5 Presència de dones i homes a la Representació Legal de Persones Treballadores

Composició de la Representació Legal de Persones Treballadores.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



- En quina proporció estan representades les dones a la Representació Legal de Persones Treballadores?

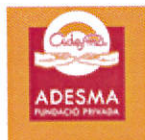
En un 80%

- La dada és coherent amb la presència de dones i homes en plantilla?

SI	NO
☒	☐
☒	☐

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

- En cas que hi hagi infrarepresentació de dones o homes, la part social emprèn accions o mesures per corregir-ho?

☐	☒
--------------------------	-------------------------------------

En cas afirmatiu, quines?

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



3.6 Conclusions de l'àmbit d'infrarepresentació femenina

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit d'infrarepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El 80% de representants legals són dones	Augmentar la presència de dones en llocs masculinitzats i la presència de homes en llocs feminitzats.



4. Procés de selecció i contractació

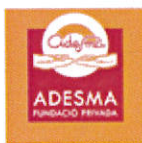
En cas que la plantilla s'adscriu a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

4.1 Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció? El 70,42% de dones creu que sí i el 44,44% d'homes també.	☒	☐
• Tenen diferent percepció homes i dones?	☐	☒

4.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la selecció i la contractació

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa. Sí, la igualtat entre dones i homes s'inclou com un dels objectius en el procés de selecció de personal. Aquest compromís es reflecteix en diverses accions, com ara la redacció de descripcions de llocs de treball neutrals en termes de gènere i l'ús de mètriques d'igualtat de gènere durant tot el procés de selecció. A més, es promou la participació equilibrada de candidats de tots dos sexes i es dona especial atenció a garantir que no hi hagi biaixos en l'avaluació de les competències i qualificacions dels candidats.	☒	☐
• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? No, a més a	☒	☐



més de les competències professionals, s'hi inclouen les funcions que es duran a terme i la ubicació en la organització.		
Les definicions de llocs de treball incorporen la perspectiva de gènere. En cas afirmatiu ,com heu incorporat la perspectiva de gènere? Sí, les definicions de llocs de treball incorporen la perspectiva de gènere. Aquesta perspectiva s'integra assegurant que les descripcions de llocs de treball siguin neutrals en termes de gènere, evitant estereotips o llenguatge que pugui afavorir un sexe sobre l'altre. A més, s'inclouen criteris que promouen la igualtat d'oportunitats, com ara valorar habilitats i competències de manera equitativa, independentment del gènere.	☒	☐
Hi ha un protocol de selecció. En cas afirmatiu, detalleu com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	☐	☒
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.	☒	☐

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Gerocultor/a  9 Inscrits Referència oferta: FAD6009325 Data publicació oferta: fa 21 dies Llocs de treball: 5 Compartir: <i>[Social media icons]</i> ADESMA FUNDACIÓ Descripció de l'oferta Cerquem persones amb vocació i la formació adequada de gerocultors/es, per poder assistir a les persones grans, usuàries de la residència i del centre de dia, desenvolupant les activitats de la vida diària que no poden fer de manera autònoma. Han de tenir la capacitat de participar de les tasques d'atenció personal de la persona usuària i del seu entorn, col·laborant en la intervenció preventiva i estimulativa amb la resta de professionals de l'equip. El salari correspon al que s'indica en el Conveni Col·lectiu del sector més el 6%, tal i com estableix el GerCat; el nou Conveni Col·lectiu de Catalunya pendent d'aprovació. Ubicació: LLEIDA - SEGRIÀ - 25007 LLEIDA Detall de les funcions del lloc de feina Assistir i tenir cura dels usuaris, acompanyant-los en les activitats diàries que no puguin realitzar de manera autònoma (higiene, alimentació, canvis posturals, etc.) així com l'atenció personal i del seu entorn, garantint el seu benestar físic i mental, respectant la seva autonomia i intimitat. Requisits - Experiència 1 mesos. No es requereix experiència de llarga durada - ESTUDIS PRIMARIS COMPLETS - Atenció sociosanitària a persones dependents - Competències i coneixements: És necessari estar inscrit a l'atur com demandant d'ocupació no ocupat (DONO) Condicions del lloc de treball - Contracte laboral temporal (*12 mesos) - Jornada completa - Altres beneficis: El salari correspon al que s'indica en el Conveni Col·lectiu del sector més el 6%		
En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), se li exigeix que vetlli per la igualtat de dones i homes. No es va acabar contractant a cap candidat provinent de la consultoria.	☒	☐

[Handwritten signature]

4.3 Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització

	SI	NO
Les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes i biaixos inconscients de gènere. En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda, les dates en què es va dur a terme i les hores invertides. Curs Superior d'Agent d'Igualtat, de 125 hores.	☒	☐
Les entrevistes les fa i valora més d'una persona (dona i home).	☒	☐

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



En cas afirmatiu com és el procés que garanteix aquesta presència de dones i homes. En el cas de processos de selecció per a cobrir llocs de treball que corresponguin a tècnics, hi intervenen una dona i un home. En el cas de processos de selecció en els que es necessiti cobrir llocs de treball com gerocultors/es, netejadors/es, etc., només hi intervé una dona.		
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen es exclusivament a l'àmbit professional. Especifiqueu les proves que es duen a terme. No es realitzen proves, però les entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.	☒	☐
Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures. En cas afirmatiu, especifiqueu el motiu. Es té en compte per poder adaptar els horaris i torns a les necessitats de les possibles persones seleccionades.	☒	☐
Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. En cas afirmatiu, especifiqueu el motiu.	☐	☒
Quins són els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció? Detalleu els canals. Plataformes de recerca de feina, correu electrònic i pàgina web pròpia		
Creieu que tenen accés a aquesta informació, en igual mesura, dones i homes?	☒	☐
Es publiquen internament les vacants que es generen a l'organització.		

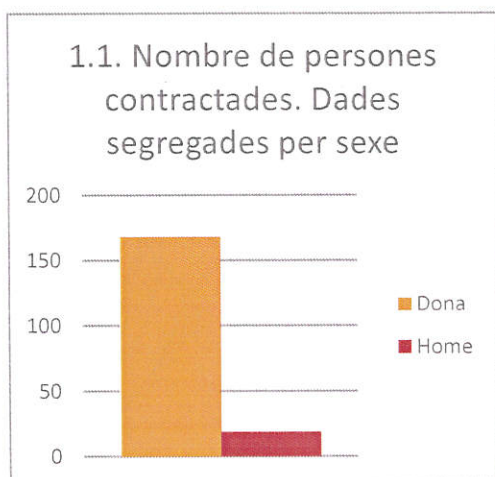


En cas afirmatiu, per quins canals?	☐	☒
Creieu que tenen accés a aquesta informació, en igual mesura, dones i homes?	☐	☐
En cas que hi hagi infrarepresentació de dones a determinats grups, categories professionals o llocs de treball, l'organització emprèn accions o mesures per corregir-ho. En cas afirmatiu, quines? Intentar contractar dones o homes en els llocs infrarepresentats.	☒	☐
Quina ha estat l'evolució respecte als quatre anys anteriors a l'elaboració d'aquesta diagnosi? No hi ha hagut evolució		

4.4 Contractacions de dones i homes.

Contractacions portades a terme l'últim any

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?	SI	NO
	☐	☒

99

Handwritten signature



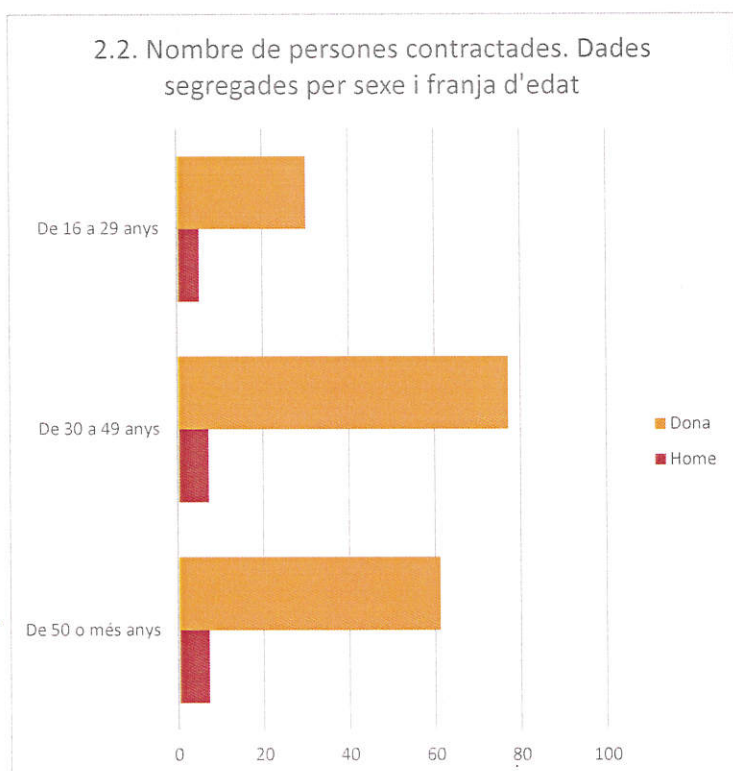
Handwritten signature

Handwritten signature

• Les contractacions realitzades han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?	☒	☐

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i edat.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



Handwritten signature

	SI	NO
• Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?	☒	☐

[Signature]

[Signature]



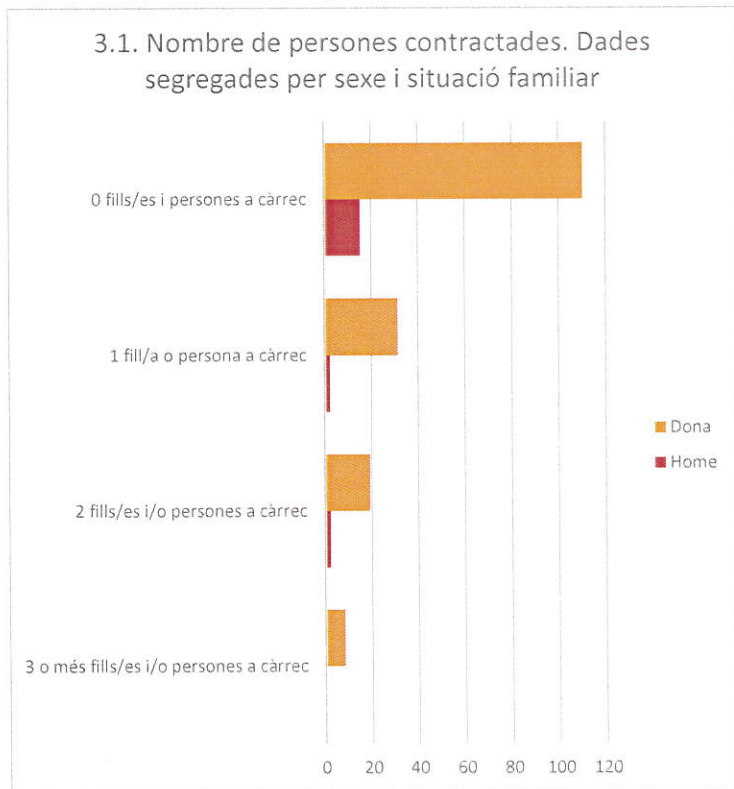
[Signature]

[Signature]

• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?	☒	☐

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i situació familiar.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar?	☒	☐

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



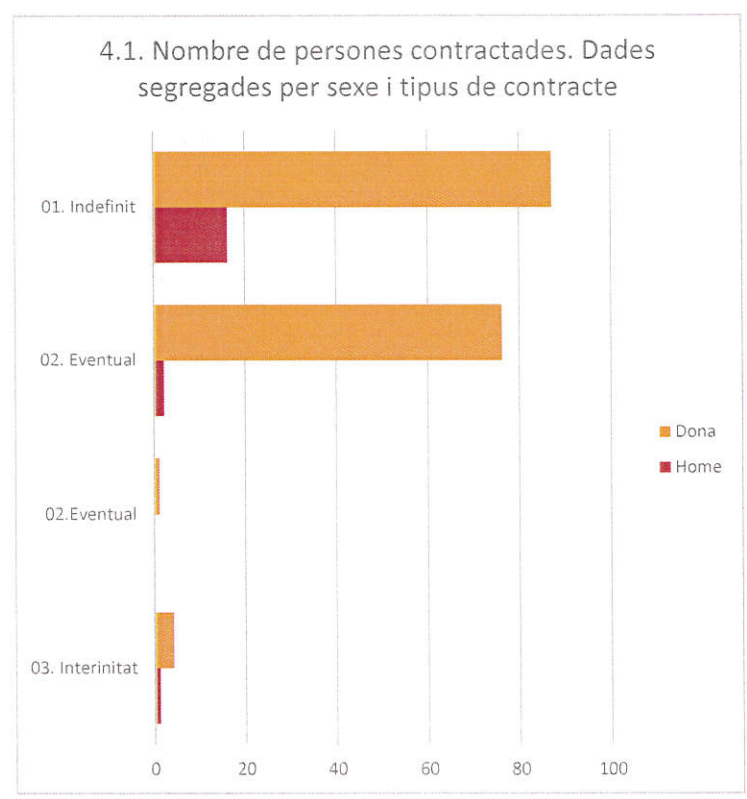
[Signature]

[Signature]

• Creieu que aquest fet pot haver afectat el procés de selecció i contractació?	☐	☒

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

	SI	NO
• Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?	☒	☐

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

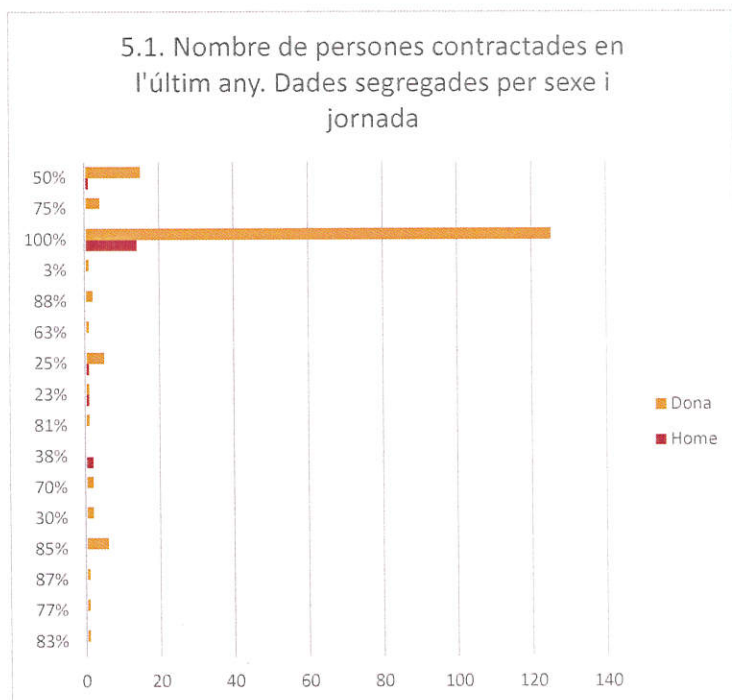
[Signature]



Tant en contractes eventuais com en contractes indefinits les dones tenen un percentatge mes alt en la contractació.		
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Eventuals, indefinits i interinitat. En tots els contractes hi ha més dones perquè representen la majoria de persones treballadores de l'entitat.	☒	☐
• Si hi ha diferències, té a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?	☐	☒

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i jornada.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

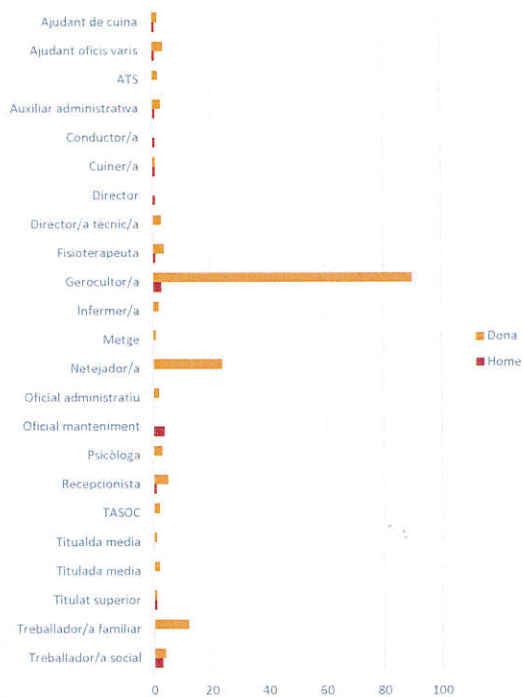
[Handwritten signature]

	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?	☒	☐
En cas afirmatiu quines són en les causes?, tenen relació amb la conciliació?		
No tenen relació amb la conciliació, és degut que hi ha més dones que homes a la plantilla de persones treballadores.		

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i categoria professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

7.1. Nombre de persones contractades.
Dades segregades per sexe i categoria professional



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

	SI	NO
• Hi ha alguna categoria professional on s'hagin incorporat més dones o homes? En cas afirmatiu, quina? En el cas dels gerocultors/es i netejadors/es Quina interpretació en feu? La presència majoritària de dones en aquestes categories es pot interpretar com el resultat de diversos factors històrics, socials i culturals com els rols de gènere tradicionals o que es un sector poc valorat i feminitzat.	☒	☐
• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les contractacions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per categories professionals?	☐	☒

De les persones contractades. Anàlisi per sexe i grup professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

[Signature]



[Signature]

[Signature]

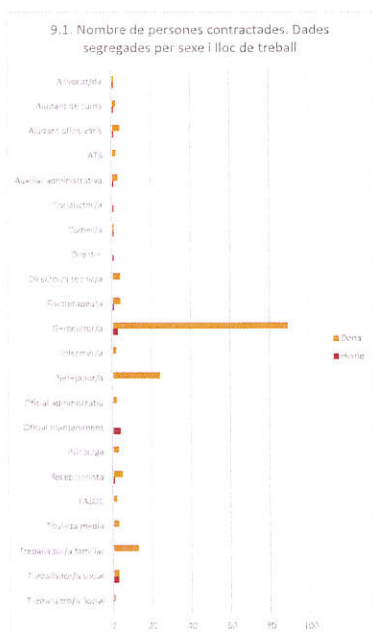
[Signature]

[Signature]

[Signature]



Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.





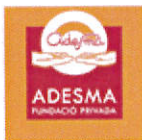
	SI	NO
• Hi ha algun lloc de treball on s'hagin incorporat més dones o homes? En cas afirmatiu, quin? Gerocultors/es i netejadors/es Quina interpretació en feu? La contractació de més dones en aquests llocs de treball pot interpretar a partir de diversos factors socials, culturals i estructurals com rols de gènere tradicionals, disponibilitat i segregació del mercat laboral, condicions laborals i conciliació, estereotips en la selecció de personal o l'oferta formativa i vocacional.	☒	☐
• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les contractacions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per llocs de treball?	☐	☒

4.5 Com el procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere

	SI	NO
• En cas de baixes voluntàries, es fa a les persones una «entrevista de sortida»?	☐	☒
• Alguns dels motius de baixa voluntària es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?	☐	☒
• A partir dels resultats d'aquestes entrevistes, s'han incorporat millores pel que fa a mesures de conciliació?	☐	☒
• Alguns dels cessaments s'ha produït després de l'activació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'alguna de les persones implicades?	☐	☒

[Signature]

[Signature]



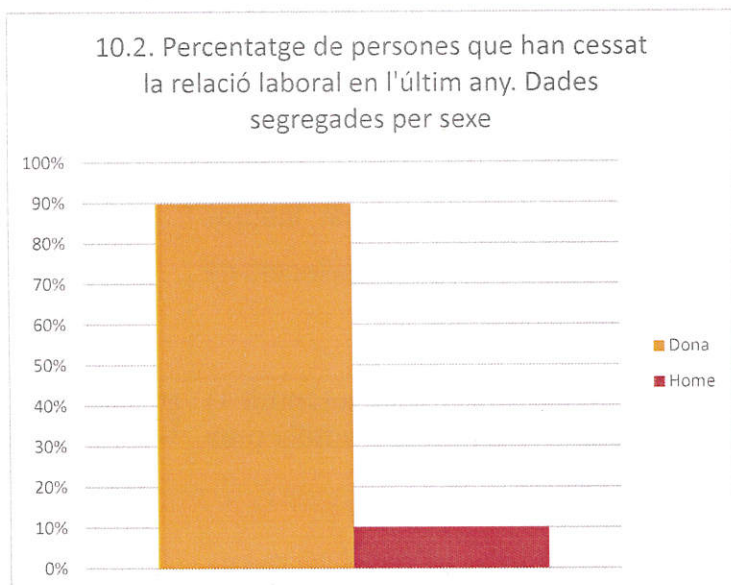
[Signature]

[Signature]

4.6 Cessaments de la relació laboral de dones i homes.

Cessaments de l'últim any.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
Respecte a la seva presència en plantilla, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral? En cas afirmatiu, quines en són les causes? Aquestes diferències sovint estan lligades a diversos factors com responsabilitats i cura de familiars, segregació sectorial o maternitat i biaixos associats.	☒	☐
Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral?	☒	☐

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

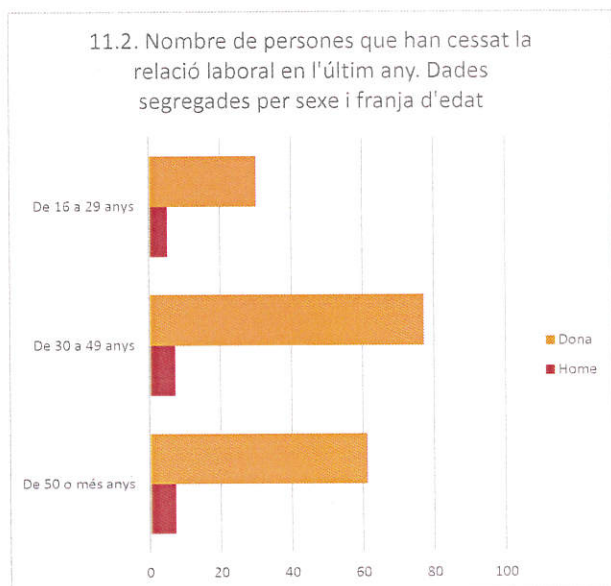
[Signature]

[Signature]



Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i edat.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



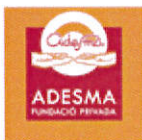
	SI	NO
• Hi ha diferències en la mitjana d'edat de dones i homes?	☒	☐
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?	☒	☐

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i motiu (causa)

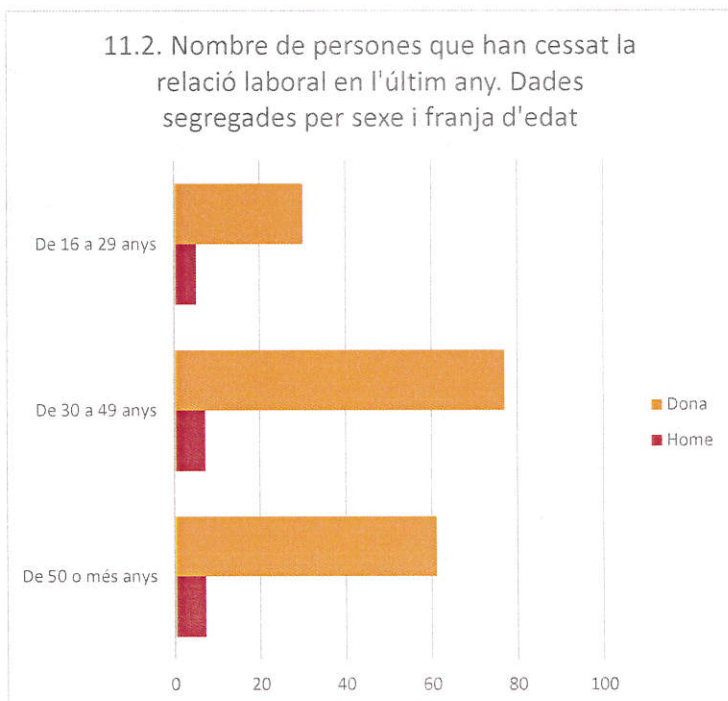
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



	SI	NO
Atenent a les dades, hi ha diferències entre dones i homes en les causes de cessament de la relació laboral?	☒	☐
En cas afirmatiu, quines en són les causes?		
Fi de contracte		
Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral?	☐	☒

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

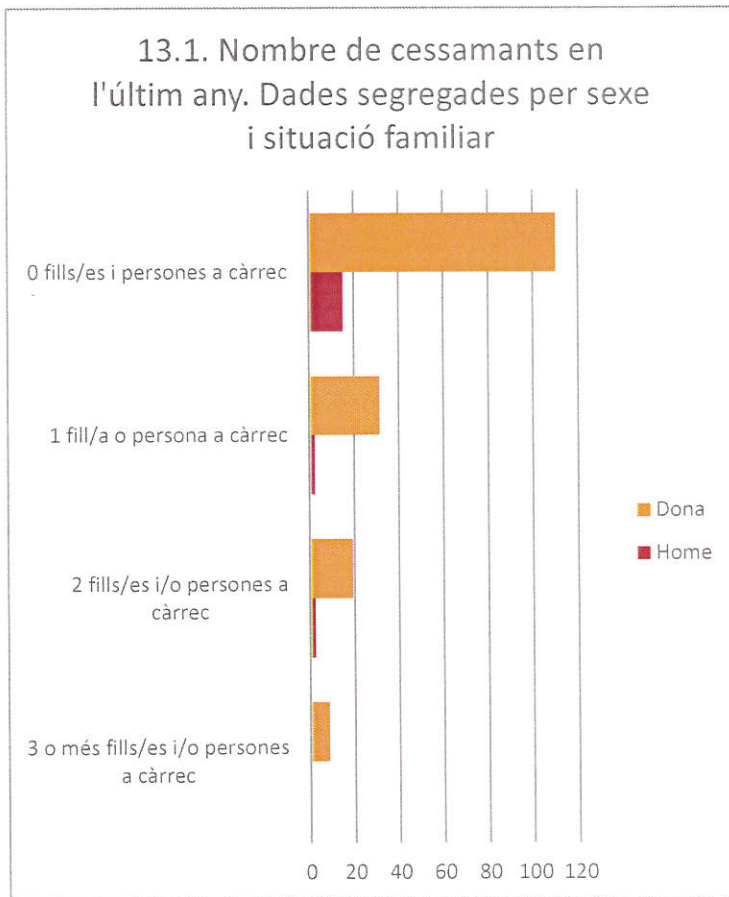
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

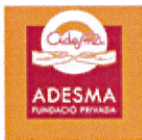
[Handwritten signature]

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i situació familiar.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

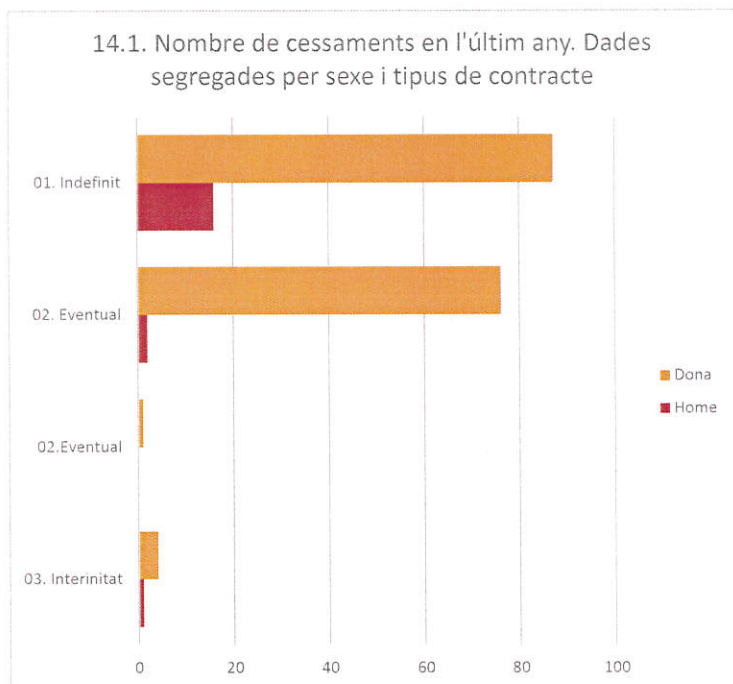


	SI	NO
• Hi ha cessaments que es puguin atribuir a la situació familiar?	☐	☒
• Han tingut la seva causa en necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, hi ha diferències entre dones i homes?	☐	☒



Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

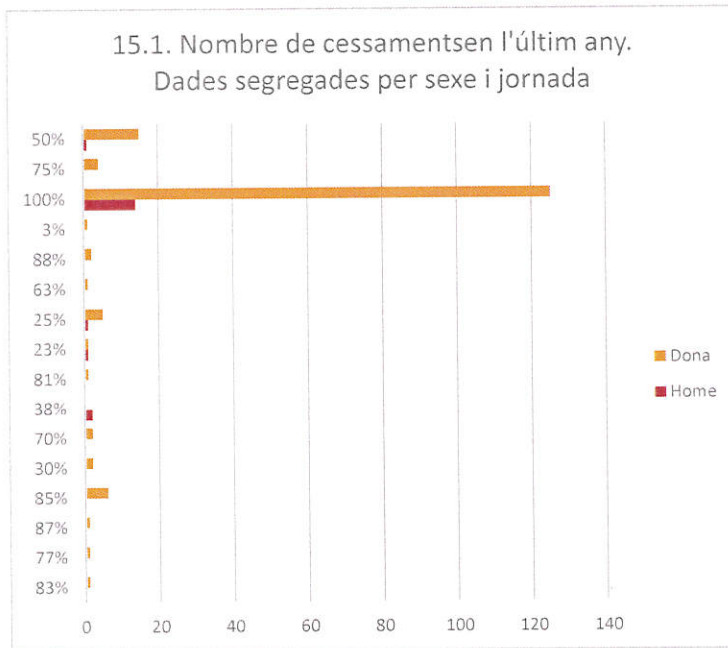


	SI	NO
Respecte a les persones que han cessat la relació laboral, es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte/vinculació? En cas afirmatiu, en quins? En els contractes indefinits i eventuals	☒	☐
Dones i homes tenen la mateixa estabilitat laboral?	☐	☒



Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i % de la jornada.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
• Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes que han cessat la relació laboral, respecte a la jornada?	☒	☐
En cas afirmatiu quines en són les causes?		
• Creieu que poden respondre a necessitats de conciliació?	☐	☒

[Signature]

[Signature]

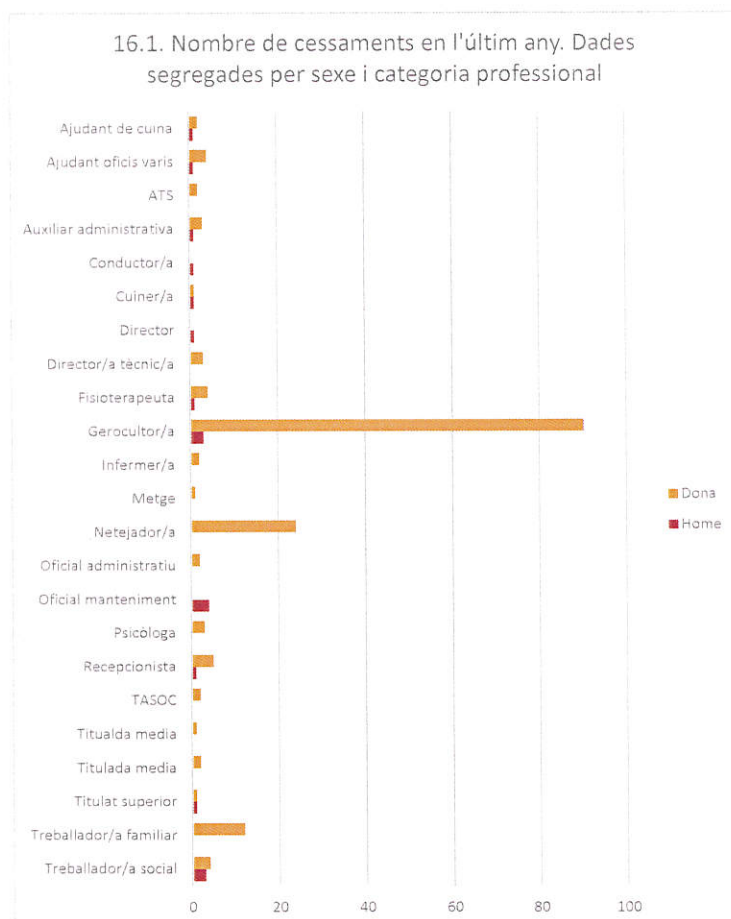


[Signature]

[Signature]

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i categoria professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

- **Hi ha alguna categoria professional on hagin extingit la relació laboral més dones o homes?**

En cas afirmatiu, quina? En la categoria 13

Quina interpretació doneu? Perquè totes les persones candidates que es presenten per ocupar aquest lloc de treball són dones.

SI	NO
☒	☐

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

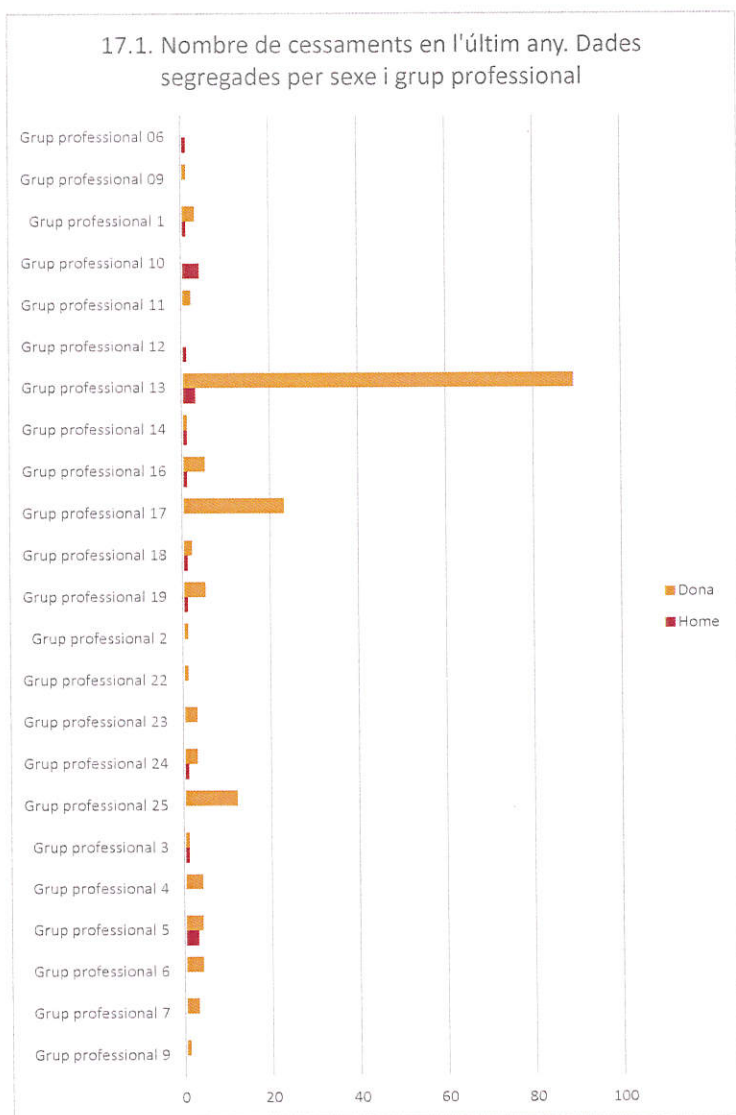


[Signature]

[Signature]

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i grup professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



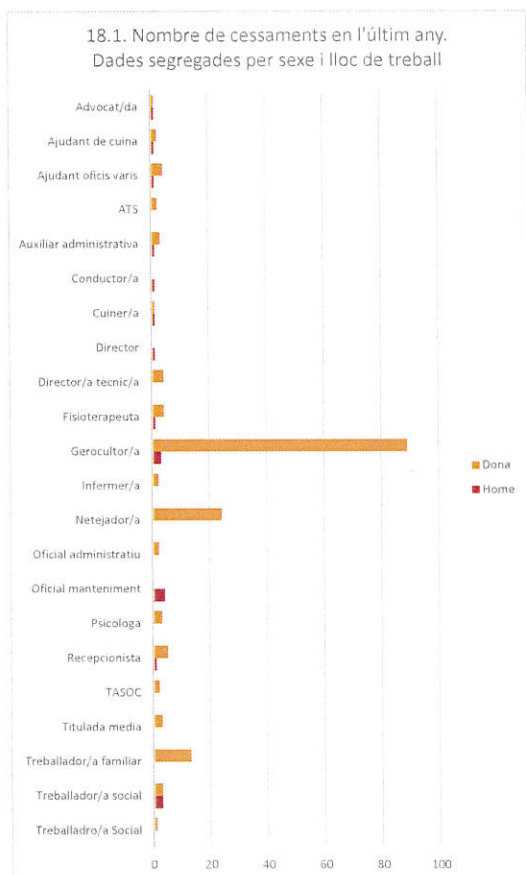
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	SI	NO
• Hi ha algun grup professional on hagin extingit la relació laboral més dones o homes?	☒	☐
En cas afirmatiu, quin? El grup 13 i el 17		
Quina interpretació en feu? Perquè totes les persones candidates que es presenten per ocupar aquest lloc de treball són dones.		

Dels cessaments de l'últim any. Anàlisi per sexe i lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



	SI	NO
• Hi ha algun lloc de treball on hagin extingit la relació laboral més dones o homes? En cas afirmatiu, quin? Gerocultor/a i netejador/a Quina interpretació en feu? Perquè totes les persones candidates que es presenten per ocupar aquest lloc de treball són dones.	☒	☐

4.7 Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es donen oportunitats de contractació tant a homes com a dones.	Augmentar la presència de dones en llocs masculinitzats i la presència de homes en llocs feminitzats. Elaborar un procediment de selecció, negociat amb la RLPT, on es tinguin en compte els biaixos de gènere i les mesures d'acció positiva. Incorporar les mesures d'acció positiva en les ofertes de feina que es fan públiques. Formar en igualtat de gènere i d'oportunitats a les persones encarregades de la selecció del personal.



5. Formació

En cas que la plantilla s'adscriui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

5.1 Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació?	☒	☐
• Tenen diferent percepció homes i dones?	☐	☒

5.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació? En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa. Al Pla de formació anual	☒	☐
• L'organització disposa d'un procediment que detalli la gestió de la formació? En cas afirmatiu, detalleu com aquest procediment inclou i vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Es dissenya un pla de formació anual que garanteixi la participació de totes les persones treballadores de l'entitat.	☒	☐



• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. En cas afirmatiu, detal·leu com s'integra la perspectiva de gènere a les diferents formacions.	☐	☒

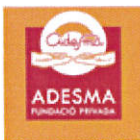
5.3 Com la gestió de formació vetlla per la igualtat d'oportunitats

• Com es detecten les necessitats formatives? Expliqueu el procés de detecció de les necessitats formatives. A través de la anàlisi de l'entorn de l'empresa, identificació de desfasament o mancances o recollida d'informació directa (entrevistes o suggeriments).
--

	SI	NO
• Creieu que incorpora la perspectiva de gènere?	☐	☒
• Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa? Expliqueu el procés i els canals de comunicació de l'oferta formativa. A través de cartells informatius i correu electrònic.	☒	☐
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral)?	☒	☐
• Les persones implicades en la formació, des de la detecció de necessitats, fins al vist i plau a l'assistència, tenen formació en igualtat d'oportunitats? En cas afirmatiu, detal·leu quan es va dur a terme aquesta formació. Al 2021.	☒	☐

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

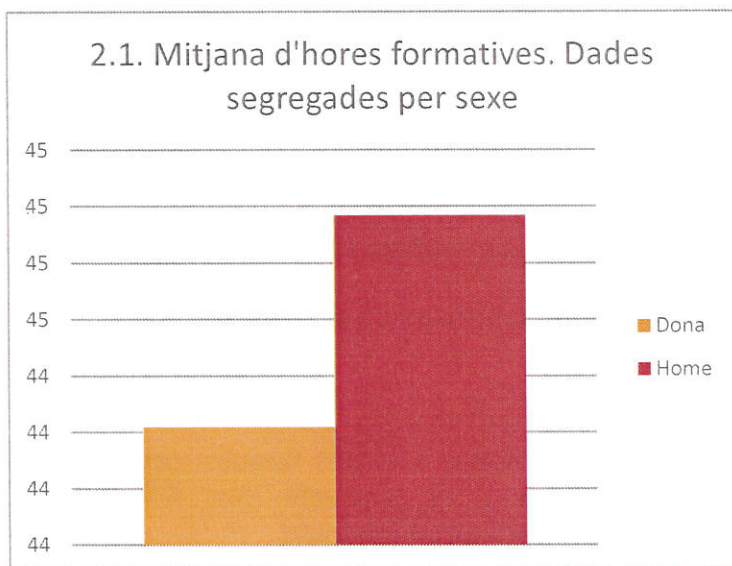
[Handwritten signature]

• S'han adoptat mesures per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional? En cas afirmatiu, detal·leu quines. Hi ha diferències entre dones i homes? Sempre s'intenta adaptar l'horari i retornar les hores si no es pot.	☒	☐
• S'han adoptat permisos per a presentar-se a exàmens? En cas afirmatiu, detal·leu quins. Hi ha diferències entre dones i homes?	☒	☐

5.4 Participació de dones i homes en la formació

Participació de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



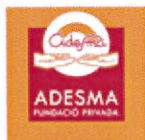
SI	NO
----	----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

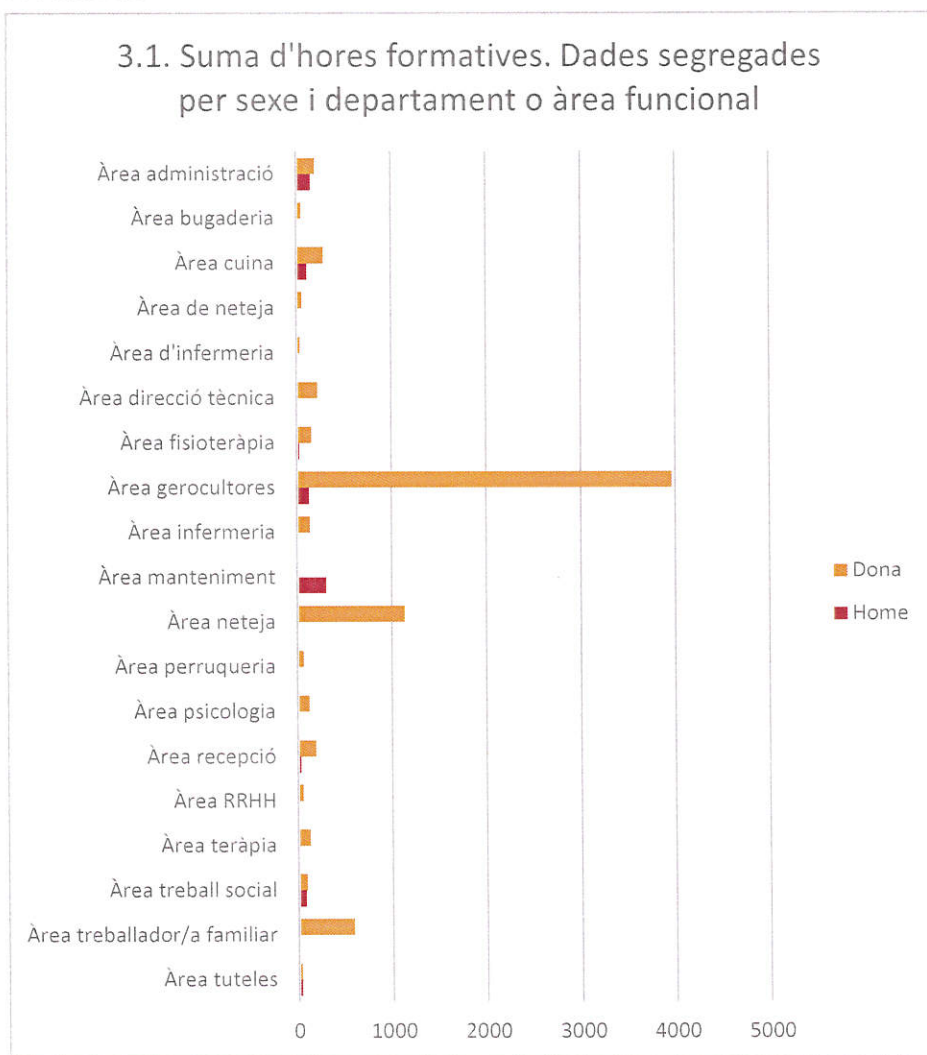
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



• En comparació amb la presència percentual de dones i homes en plantilla, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives?	☒	☐
• Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació?	☒	☐

Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i àrees i/o departaments. Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]



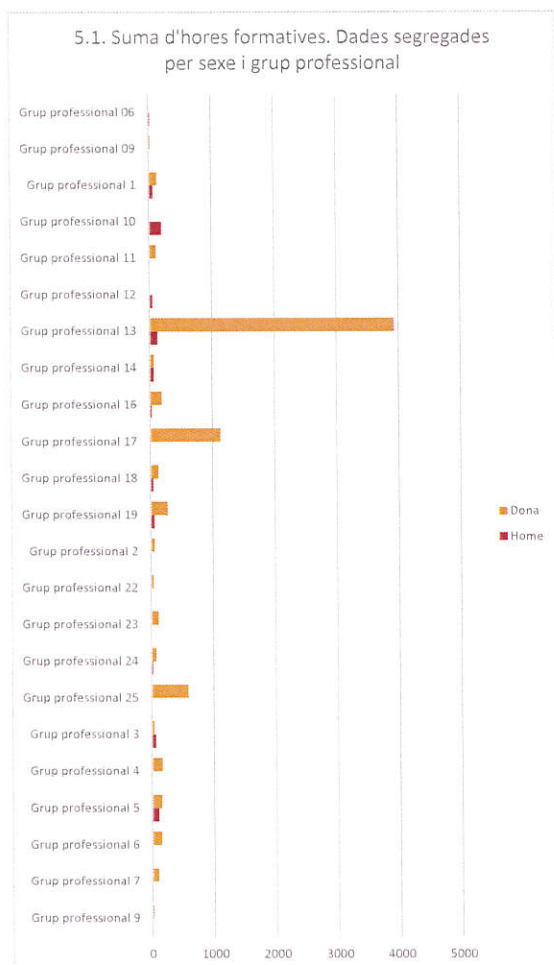
[Signature]

[Signature]

	SI	NO
• En comparació amb la presència percentual de dones i homes per àrees i/o departament, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives?	☒	☐
• Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació?	☒	☐
En cas que s'observin diferències, per departament, quina creieu que n'és la causa?		

Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i grup professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

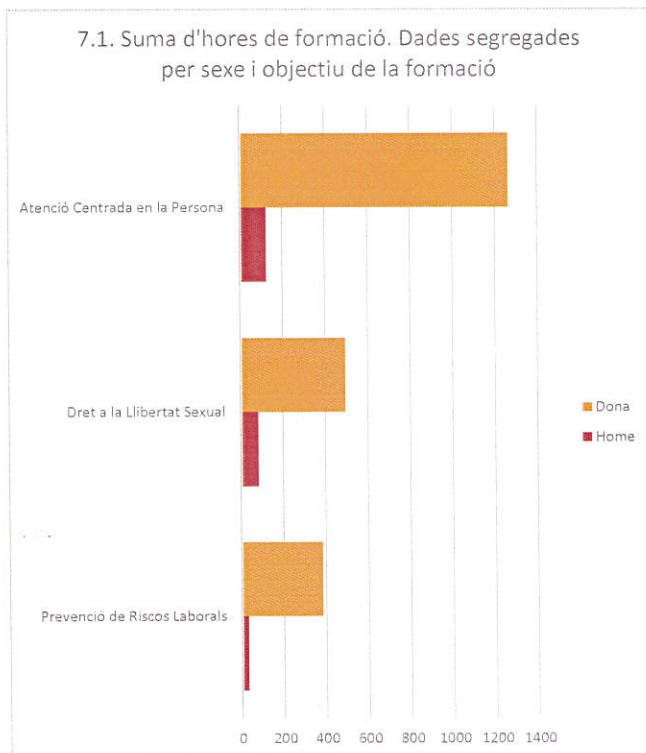
[Signature]



	SI	NO
• En comparació amb la presència percentual de dones i homes per grups professionals, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives?	☒	☐
• Han realitzat dones i homes la mateixa mitjana d'hores de formació? En cas que s'observin diferències, quina creieu que n'és la causa? No han fet les mateixes hores perquè hi ha més dones que homes a la plantilla. Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional? No	☐	☒

Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i objectiu de la formació.

Adjunteu el gràfic el full De càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



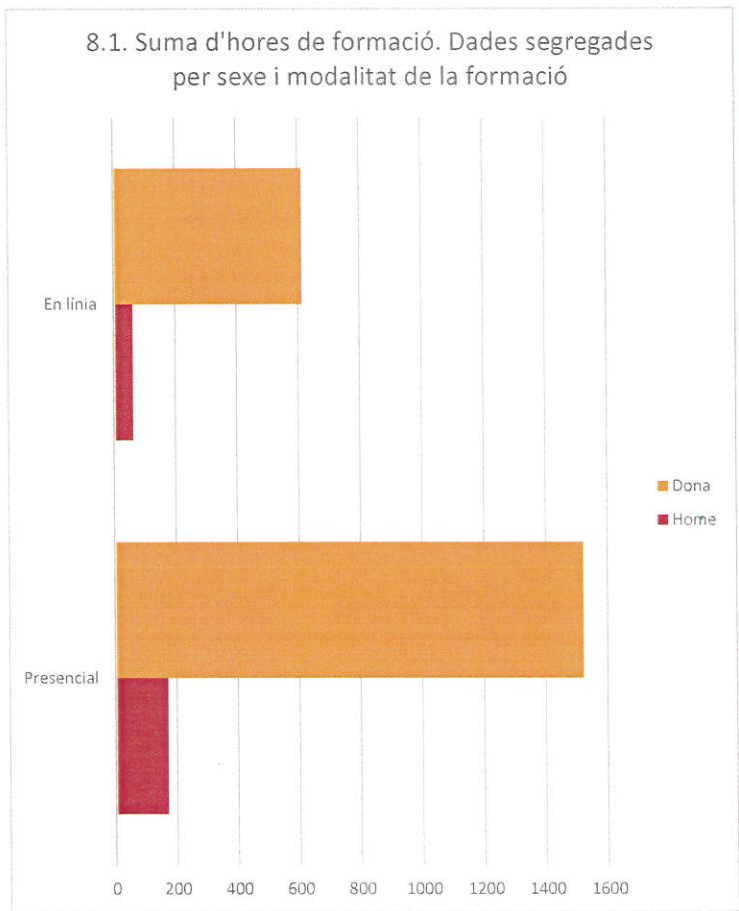
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives, segons l'objectiu de la formació?	☒	☐
En cas que s'observin diferències, quina creieu que és la causa? No han fet les mateixes hores perquè hi ha més dones que homes a la plantilla.		
Influeix aquest fet en les promocions dutes a terme? No		

Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i modalitat de la formació.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

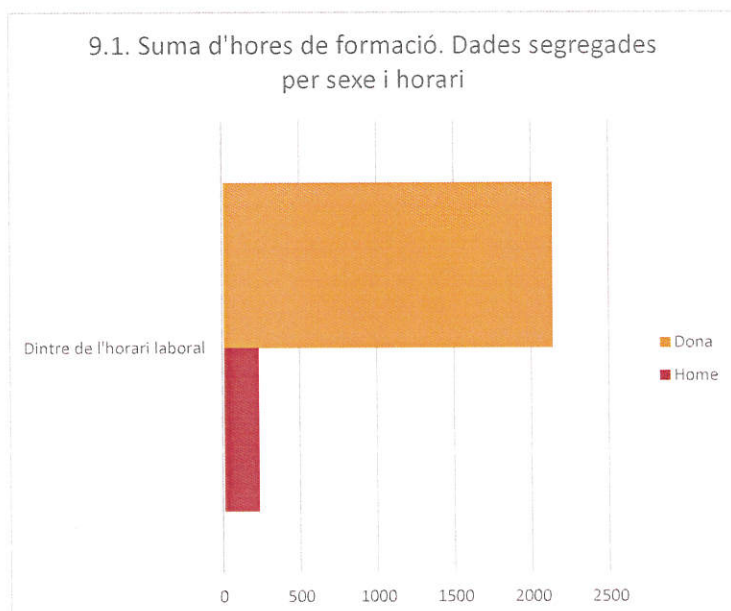
[Handwritten signature]



	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives, segons la modalitat de la formació? En cas que s'observin diferències, quina creieu que n'és la causa? No han fet les mateixes hores perquè hi ha més dones que homes a la plantilla. Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional? No	☒	☐

Participació de dones i homes a la formació. Anàlisi per sexe i horari d'impartició.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



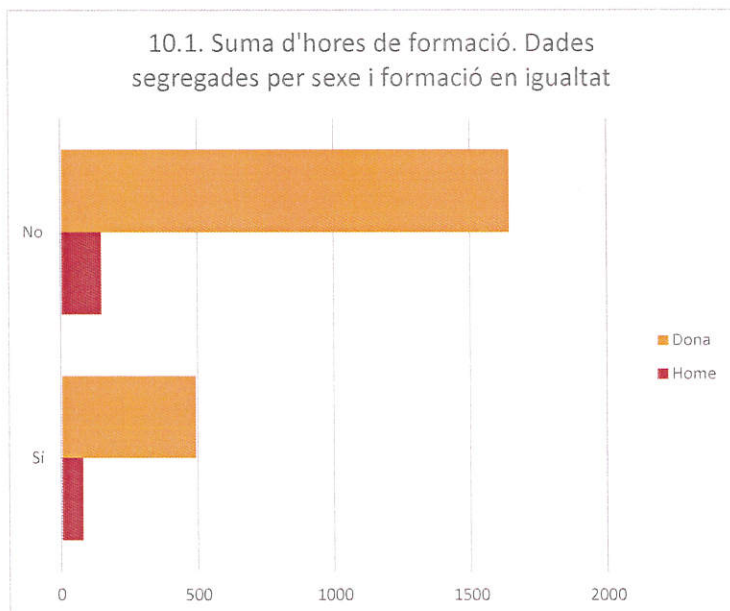
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives segons l'horari d'impartició? En cas que s'observin diferències, quina creieu que n'és la causa? No han fet les mateixes hores perquè hi ha més dones que homes a la plantilla.	☒	☐
S'han realitzat adaptacions per tal que l'horari de la formació no dificulti l'assistència a persones amb jornada parcial i/o reduïda?	☒	☐

Participació de dones i homes en la formació específica en igualtat.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



	SI	NO
En comparació amb la presència percentual de dones i homes, han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores formatives en igualtat? En cas que s'observin diferències, quina creieu que n'és la causa? No han fet les mateixes hores perquè hi ha més dones que homes a la plantilla.	☒	☐
La formació en igualtat ha estat obligatòria o voluntària? Obligatòria		

5.5 Conclusions de l'àmbit de formació

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit de formació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Segons els resultats de l'enquesta, la plantilla creu que tant homes com dones tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la formació que ofereix l'empresa.	S'ha de realitzar més formació obligatòria en igualtat entre homes i dones per a tota la plantilla. Formació per a la detecció, prevenció i abordatge de les violències masclistes. Negociar amb la RLPT el Pla de formació anual.



6. Promoció

En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detalleu també aquesta informació per conveni i/o centre.

6.1 Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar a l'organització? El 62% de les dones creu que si i el 55% d'homes no contesta.	☒	☐
• Tenen diferent percepció homes i dones?	☒	☐

6.2 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.	☒	☐
• L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i el desenvolupament professional. En cas afirmatiu, detalleu com aquest protocol o procediment inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	☐	☒
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional. En cas afirmatiu, descriviu-los. Expliqueu com es valora el potencial i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Incorporeu també aquesta informació en el cas de plans de successió.	☐	☒



6.3 Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors.	- Avaluació de l'acompliment. - Opinió del/de la superior immediat/a. - Funcionament dels equips de treball. - No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.
--	--

	SI	NO
La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	☐	☒
Heu analitzat l'avaluació de l'acompliment des d'una perspectiva de gènere per tal de garantir que està lliure de biaixos?	☒	☐
Quins mèrits es valoren en la promoció? Titulació, experiència, habilitats, actitud, etc.		
Creieu que aquests criteris/mèrits són neutres des de la perspectiva de gènere?	☒	☐
Quin pes se li atorga a l'antiguitat en els processos de promoció? Molt		
Segons la mitjana d'anys d'antiguitat de dones i homes, creieu que aquest criteri afecta de manera diferent a dones i homes?	☐	☒



• Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat. En cas afirmatiu, assenyalau com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.	☒	☐
• Considereu que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Per què?	☐	☒
• Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció? Expliqueu quines persones intervenen i si tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats. El President i les directores tècniques.		
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, expliqueu els mecanismes de difusió.	☐	☒
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? En cas afirmatiu, quins son els mecanismes?	☐	☒
• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). En cas afirmatiu, assenyalau les mesures.	☐	☒



6.4 Promoció de dones i homes.

Promoció dels últims dos anys.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• S'han promogut igual dones i homes?	☐	☐
• Les promocions que s'han produït els últims anys han contribuït a equilibrar la presència de dones i homes en llocs de comandament?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i categoria professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha alguna categoria professional on s'hagin promogut més dones o homes? En cas afirmatiu, quina? Quina interpretació en feu?	☐	☐
• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per categories professionals?	☐	☐



De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i grup professional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha algun grup professional on s'hagin promogut més dones o homes? En cas afirmatiu, quin? Quina interpretació en feu?	☐	☐
• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per grups professionals?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha algun lloc de treball on s'hagin promogut més dones o homes? En cas afirmatiu, quin? Quina interpretació en feu?	☐	☐
• Tenint en compte les dades generals de la plantilla (àmbit 1) les promocions que s'han produït han fet la plantilla més paritària, per llocs de treball?	☐	☐



En els llocs de treball objecte de promoció.	☐	☐
Es valoren criteris com ara mobilitat, dedicació exclusiva o disponibilitat per viatjar? En cas afirmatiu, assenyalau els criteris.		
Creieu que aquests criteris afecten de manera diferent a dones i homes?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i situació familiar.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la situació familiar? En cas afirmatiu, creieu que aquest fet pot haver afectat a la promoció?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i nivell formatiu d'origen.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació d'origen?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i nivell formatiu de destí.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell formatiu de destí?	☐	☐
• Si la formació requerida per a la promoció l'ha facilitat l'organització, hi tenen igual accés dones i homes?	☐	☐
• Creieu que hi pot haver diferències derivades de la segregació horitzontal i/o vertical?	☐	☐

De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i modalitat de la promoció.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la modalitat de la promoció? En cas afirmatiu quina interpretació en feu?	☐	☐
• Creieu que cal revisar els criteris de promoció?	☐	☐



De les persones promogudes. Anàlisi per sexe i increment retributiu.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

	SI	NO
S'observen diferències en la proporció d'homes i dones amb promocions amb increment retributiu?	☐	☐
En cas afirmatiu, quina és l'explicació?		

6.5 Conclusions de l'àmbit de promoció

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit de promoció	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les persones treballadores creuen que tant dones com homes tenen accés per igual a les promocions internes.	Dissenyar un pla de promocions internes que incorpori mesures d'acció positiva. Donar a conèixer a tota la plantilla els criteris i els llocs de treball per a les promocions. Negociar el Pla o procediment amb la RLPT



7. Retribucions i auditoria retributiva

En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni, detalleu també aquesta informació.

7.1 Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització

	SI	NO
Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització dones i homes perceben les mateixes retribucions? El 48% de les dones creu que no i el 44.4% d'homes també creu que no.	☐	☒
Tenen diferent percepció homes i dones?	☐	☒

7.2 Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.

Pel que fa al conveni col·lectiu

	SI	NO
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?	☐	☒
El/s conveni/s col·lectiu/s explicita/en la igualtat de dones i homes en quant a retribucions?	☒	☐
Les retribucions del tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?	☒	☐

- Existeix a l'organització una política retributiva?



	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

	SI	NO
• S'ha dut a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions amb perspectiva de gènere?	☒	☐

• En quin any es varen realitzar les descripcions de llocs de treball? Al any 2022		
	SI	NO
• Es va vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere?	☒	☐

	SI	NO
• L'organització disposa de sistemes de gestió de persones vinculats amb la retribució, com ara l'avaluació de l'acompliment?	☐	☒
• Heu realitzat un estudi sobre possibles biaixos de gènere en l'avaluació de l'acompliment?	☐	☒
• Si s'observen diferències, entre dones i homes, en el resultat de l'avaluació de l'acompliment, com creieu que poden afectar a la bretxa salarial?		

[Signature]

[Signature]



[Signature]

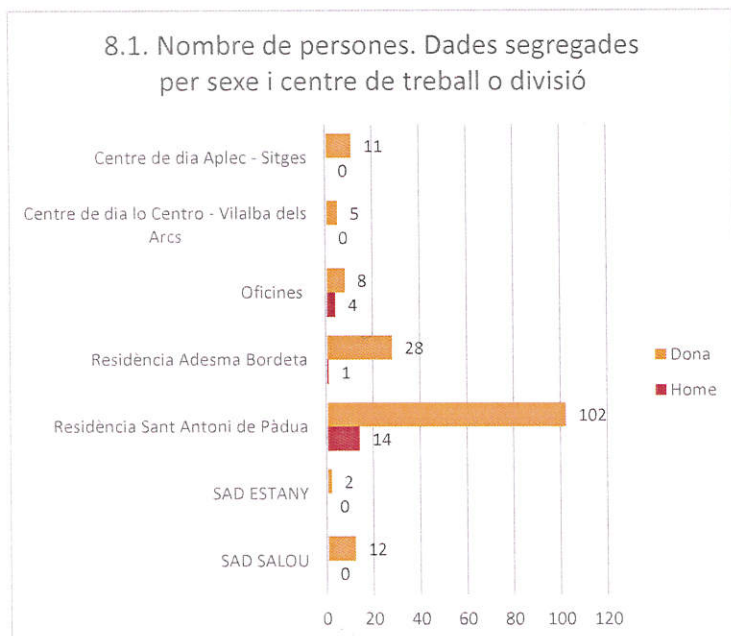
[Signature]

Les persones amb responsabilitats de comandament han rebut formació sobre la influència d'aquests biaixos en l'avaluació de l'acompliment?	☐	☒

7.3 Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial

Composició de la plantilla, si s'escau, per centre de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

Composició de la plantilla, si s'escau, per conveni.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

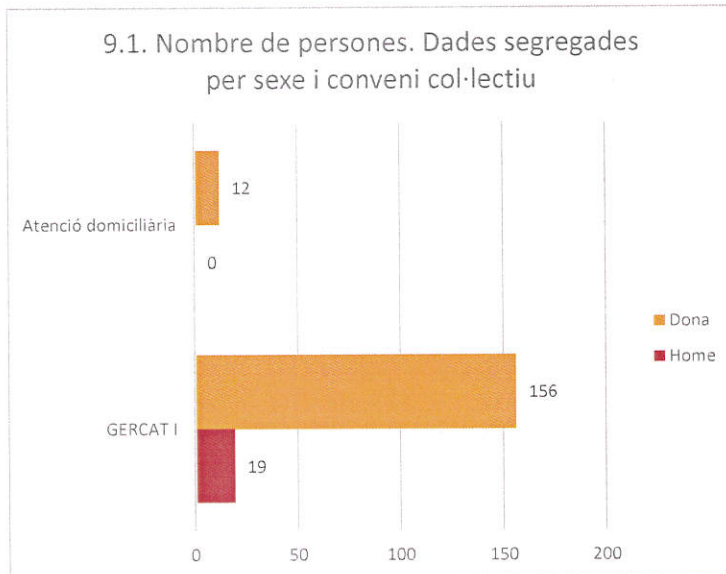
[Signature]



[Signature]

[Signature]

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



- Hi ha convenis amb més presència masculina o femenina?

En cas afirmatiu, té relació amb les feines que es duen a terme? Si

Aquesta diferència té influència en la bretxa salarial? No

Comptem amb dos convenis

SI

NO



Composició de la plantilla per antiguitat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

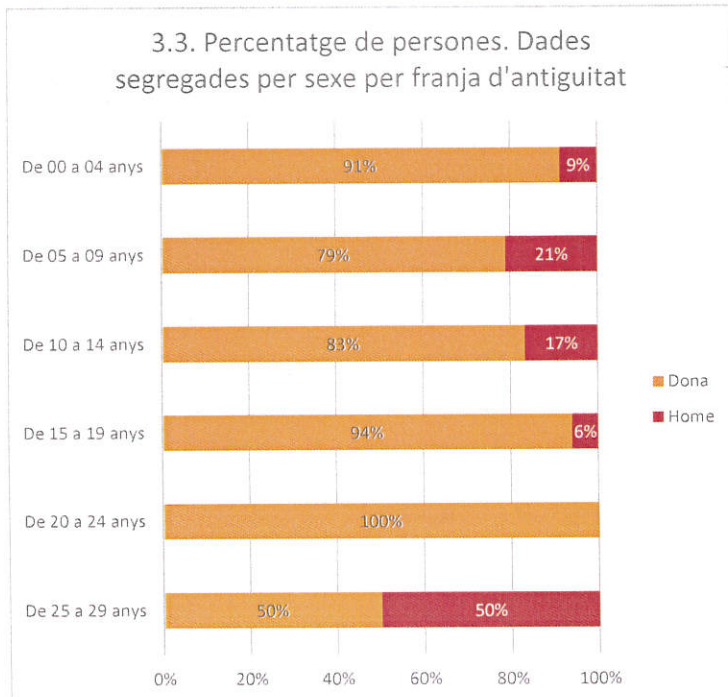
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

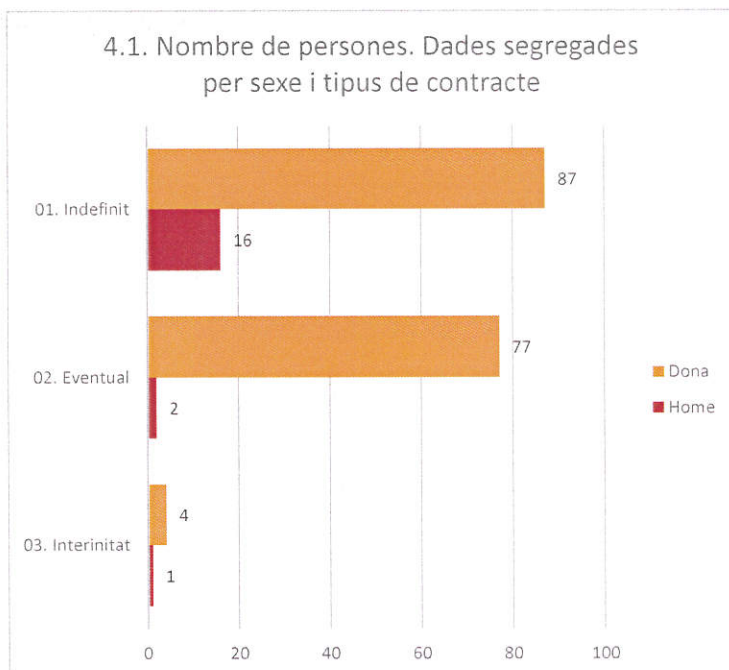
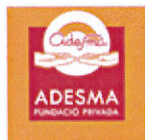
[Signature]



	SI	NO
Hi ha diferències entre la mitjana d'antiguitat de dones i homes?	☒	☐
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, s'observen correlacions entre l'antiguitat de dones i homes i les bretxes salarials?	☒	☐

Composició de la plantilla per tipologia de contracte.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



- **Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?**

Les dones tenen més temporalitat perquè hi ha més contractes de dones que d'homes.

	SI	NO
• Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Com influeix aquesta diferència en la bretxa salarial? Les dones es concentren en els contractes temporals però també en els indefinits, perquè hi ha més presència de dones que d'homes.	☒	☐

[Signature]

[Signature]

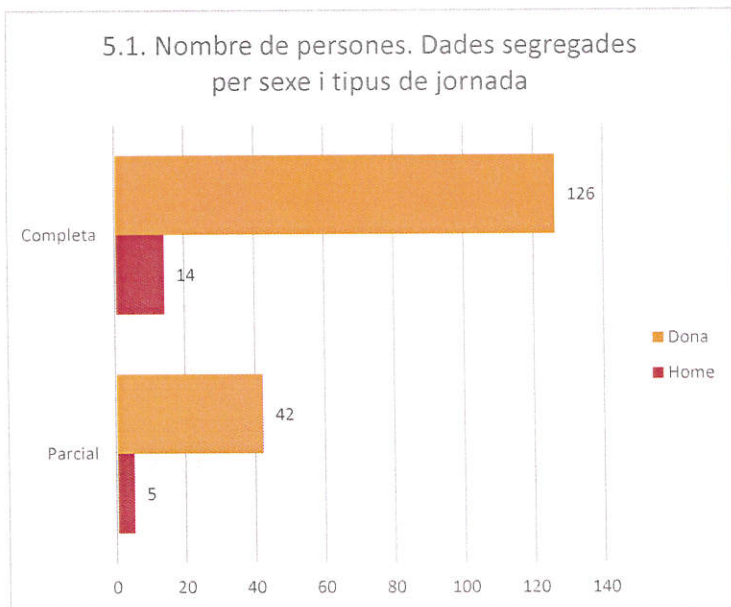


[Signature]

[Signature]

Composició de la plantilla segons tipus de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
Tenint en compte les dades, hi ha diferències entre dones i homes respecte a la jornada?	☒	☐
En cas afirmatiu, tenen a veure amb aspectes relacionats amb la conciliació?		
Influeix aquest aspecte en la bretxa salarial?		
No té res a veure amb la conciliació. A l'empresa hi ha més presència de dones que d'homes i per tant representen la majoria de persones treballadores. Si influeix en la bretxa salarial.		

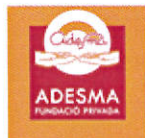
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Composició de la plantilla per departament o àrea funcional.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Àrea administració	5	3	8
Àrea bugaderia	1	0	1
Àrea cuina	5	2	7
Àrea de neteja	1	0	1
Àrea d'infermeria	1	0	1
Àrea direcció tècnica	5	0	5
Àrea fisioteràpia	4	1	5
Àrea gerocultores	90	3	93
Àrea infermeria	3	0	3
Àrea manteniment	0	6	6
Àrea neteja	23	0	23
Àrea perruqueria	1	0	1
Àrea psicologia	3	0	3
Àrea recepció	5	1	6
Àrea RRHH	2	0	2
Àrea teràpia	4	0	4
Àrea treball social	2	2	4
Àrea treballador/a familiar	12	0	12
Àrea tuteles	1	1	2
Total general	168	19	187

	SI	NO
• Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	☒	☐
En cas afirmatiu, quin?		
Influeix aquest aspecte en la bretxa salarial?		
Les dones es concentren en l'àrea de gerocultor/a i de neteja perquè totes les persones candidates que es presenten a les ofertes de treball són dones.		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Composició de la plantilla per categoria professional, grup professional i/o lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
Grup professional 06	0	1	1
Grup professional 09	1	0	1
Grup professional 1	3	1	4
Grup professional 10	0	4	4
Grup professional 11	2	0	2
Grup professional 12	0	1	1
Grup professional 13	89	3	92
Grup professional 14	1	1	2
Grup professional 16	5	1	6
Grup professional 17	23	0	23
Grup professional 18	2	1	3
Grup professional 19	5	1	6
Grup professional 2	1	0	1
Grup professional 22	1	0	1
Grup professional 23	3	0	3
Grup professional 24	3	1	4
Grup professional 25	12	0	12
Grup professional 3	1	1	2
Grup professional 4	4	0	4
Grup professional 5	4	3	7
Grup professional 6	4	0	4
Grup professional 7	3	0	3
Grup professional 9	1	0	1
Total general	168	19	187

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les diferents categories, grups i/o llocs de treball?	☐	☒
• Hi ha alguna categoria, grup professional i/o lloc de treball on hi hagi un percentatge important de dones o homes?	☒	☐
En cas afirmatiu, quin?		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



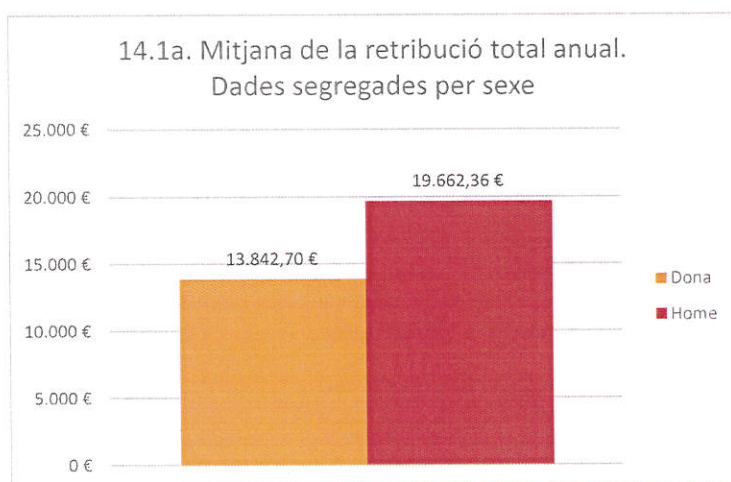
Com influeix aquest aspecte en la bretxa salarial?		
Les dones es concentren en la majoria de categories perquè l'empresa està feminitzada.		

7.4 Retribucions de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu i analitzeu les dades.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	13.842,70 €	19.662,36 €	14.434,00 €	29,6%





	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual?	☒	☐
• Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Poden ser per diverses causes com la segregació laboral per gènere, diferencia de càrrecs de responsabilitat, interrupcions en la carrera professional o biaixos culturals i estereotips de gènere.	☐	☐



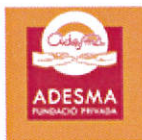
7.4.1 Anàlisi de la bretxa per categoria, grup professional o lloc de treball

Per categoria professional, grup professional o lloc de treball.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu i analitzeu les dades.

Mediana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa
Ajudant de cuina	13.346,48 €	13.034,44 €	-2,4%
Ajudant oficis varis	13.476,50 €	15.332,60 €	12,1%
ATS	16.595,20 €	0,00 €	N/A
Auxiliar administrativa	8.062,03 €	13.576,75 €	40,6%
Conductor/a	0,00 €	17.877,57 €	N/A
Cuiner/a	15.964,82 €	15.482,43 €	-3,1%
Director	0,00 €	62.619,82 €	N/A
Director/a tècnic/a	19.305,06 €	0,00 €	N/A
Fisioterapeuta	13.956,90 €	16.498,53 €	15,4%
Gerocultor/a	14.102,46 €	17.989,67 €	21,6%
Infermer/a	21.476,16 €	0,00 €	N/A
Metge	14.180,77 €	0,00 €	N/A
Netejador/a	15.481,50 €	0,00 €	N/A
Oficial administratiu	16.824,90 €	0,00 €	N/A
Oficial manteniment	0,00 €	15.489,40 €	N/A
Psicòloga	14.908,32 €	0,00 €	N/A
Recepcionista	11.115,18 €	15.173,21 €	26,7%
TASOC	10.827,83 €	0,00 €	N/A
Titulada media	34.761,44 €	0,00 €	N/A
Titulada media	16.779,03 €	0,00 €	N/A
Titulat superior	28.569,90 €	30.034,54 €	4,9%
Treballador/a familiar	5.402,77 €	0,00 €	N/A
Treballador/a social	12.231,85 €	20.591,56 €	40,6%



	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució total anual?	☒	☐
• Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Poden ser per diverses causes com la segregació laboral per gènere, diferencia de càrrecs de responsabilitat, interrupcions en la carrera professional o biaixos culturals i estereotips de gènere.	☐	☐

7.4.2 Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius i per categoria, grup professional o lloc de treball

Salari Base.

Mitjanes de retribucions de dones i homes segons el salari base i càlcul de la possible bretxa salarial.

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	12.036,42 €	14.854,13 €	12.322,71 €	19,0%

Per categoria professional, grup professional o lloc de treball.

Adjunteu i analitzeu les dades.



Mitjana del salari base anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Ajudant de cuina	11.892,51 €	11.878,92 €	11.887,98 €	-0,1%
Ajudant oficis varis	10.363,92 €	12.341,73 €	10.759,48 €	16,0%
ATS	15.814,80 €	0,00 €	15.814,80 €	N/A
Auxiliar administrativa	8.405,69 €	12.270,54 €	9.371,91 €	31,5%
Conductor/a	0,00 €	13.530,51 €	13.530,51 €	N/A
Cuiner/a	12.872,10 €	15.454,10 €	14.163,10 €	16,7%
Director	0,00 €	23.060,50 €	23.060,50 €	N/A
Director/a tècnic/a	19.572,01 €	0,00 €	19.572,01 €	N/A
Fisioterapeuta	13.738,16 €	15.535,30 €	14.097,59 €	11,6%
Gerocultor/a	12.124,61 €	13.252,36 €	12.160,99 €	8,5%
Infermer/a	14.797,88 €	0,00 €	14.797,88 €	N/A
Metge	10.788,28 €	0,00 €	10.788,28 €	N/A
Netejador/a	13.346,60 €	0,00 €	13.346,60 €	N/A
Oficial administratiu	11.678,45 €	0,00 €	11.678,45 €	N/A
Oficial manteniment	0,00 €	12.854,89 €	12.854,89 €	N/A
Psicòloga	14.751,25 €	0,00 €	14.751,25 €	N/A
Recepcionista	10.266,34 €	13.620,34 €	10.825,34 €	24,6%
TASOC	10.297,55 €	0,00 €	10.297,55 €	N/A
Titulada media	31.258,58 €	0,00 €	31.258,58 €	N/A
Titulada media	13.451,09 €	0,00 €	13.451,09 €	N/A
Titulat superior	19.649,10 €	19.666,15 €	19.657,63 €	0,1%
Treballador/a familiar	5.416,72 €	0,00 €	5.416,72 €	N/A
Treballador/a social	9.806,38 €	17.897,93 €	13.274,19 €	45,2%
Total general	12.036,42 €	14.854,13 €	12.322,71 €	19,0%

	SI	NO
• S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al salari base?	☒	☐
• Per categoria, grup o llocs de treball s'observen diferències?	☒	☐
• Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Poden ser per diverses causes com la segregació laboral per gènere, diferencia de càrrecs de responsabilitat, interrupcions en la carrera professional o biaixos culturals i estereotips de gènere.	☐	☐



Detalleu aquesta informació segons concepte retributiu, incloent hores extraordinàries, complementàries, variable i qualsevol altre concepte aplicable a la vostra organització.

Per categoria professional, grup professional o lloc de treball.

Adjunteu i analitzeu les dades.

Mitjana del complement salarial 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Ajudant de cuina	1.453,97 €	1.155,52 €	1.354,48 €	-25,8%
Ajudant oficis varis	802,08 €	2.990,87 €	1.239,84 €	73,2%
ATS	780,41 €	0,00 €	780,41 €	N/A
Auxiliar administrativa	2.018,90 €	1.306,21 €	1.840,73 €	-54,6%
Conductor/a	0,00 €	4.347,06 €	4.347,06 €	N/A
Cuiner/a	3.092,72 €	28,33 €	1.560,53 €	-10815,7%
Director	0,00 €	39.559,32 €	39.559,32 €	N/A
Director/a tècnic/a	2.294,21 €	0,00 €	2.294,21 €	N/A
Fisioterapeuta	1.152,36 €	963,23 €	1.114,53 €	-19,6%
Gerocultor/a	2.028,00 €	3.021,03 €	2.060,03 €	32,9%
Infermer/a	6.678,29 €	0,00 €	6.678,29 €	N/A
Metge	3.392,49 €	0,00 €	3.392,49 €	N/A
Netejador/a	1.126,94 €	0,00 €	1.126,94 €	N/A
Oficial administratiu	5.146,45 €	0,00 €	5.146,45 €	N/A
Oficial manteniment	0,00 €	2.128,52 €	2.128,52 €	N/A
Psicòloga	1.544,02 €	0,00 €	1.544,02 €	N/A
Recepcionista	1.245,89 €	1.552,87 €	1.297,05 €	19,8%
TASOC	530,28 €	0,00 €	530,28 €	N/A
Titulada media	3.502,86 €	0,00 €	3.502,86 €	N/A
Titulada media	3.327,93 €	0,00 €	3.327,93 €	N/A
Titulat superior	8.920,80 €	10.368,39 €	9.644,60 €	14,0%
Treballador/a familiar	405,51 €	0,00 €	405,51 €	N/A
Treballador/a social	664,87 €	3.835,78 €	2.023,83 €	82,7%
Total general	1.806,27 €	4.808,23 €	2.111,29 €	62,4%

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de la retribució al concepte retributiu 1?

SI

NO





• Per categoria, grup o lloc de treball s'observen diferències?	☐	☐
• Partint d'aquestes dades, podeu concloure algunes causes de la bretxa? Les dones ocupen els llocs de treball amb salari inferior.	☐	☐

7.5 Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els salaris, en la seva majoria, es regeixen pel conveni.	Disminuir la bretxa salarial



8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En cas que la plantilla s'adscrigui a més d'un conveni i/o més d'un centre de treball, detal·leu també aquesta informació per conveni i/o centre.

8.1 Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

	SI	NO
• Creuen, les persones que han respost l'enquesta, que les mesures per a l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, són suficients?	☒	☐
• En general, les persones que han respost l'enquesta, creuen que coneixen les mesures de conciliació?	☐	☒
• Creuen que optar per mesures de conciliació pot condicionar les seves possibilitats de desenvolupament professional?	☐	☒
• S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	☒	☐

8.2 Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
• A la Política de conciliació/ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, 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. En cas afirmatiu, detal·leu com s'expressa.	☐	☒
• Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar; més enllà de les de caràcter legal? En cas afirmatiu, detal·leu les mesures.	☐	☒

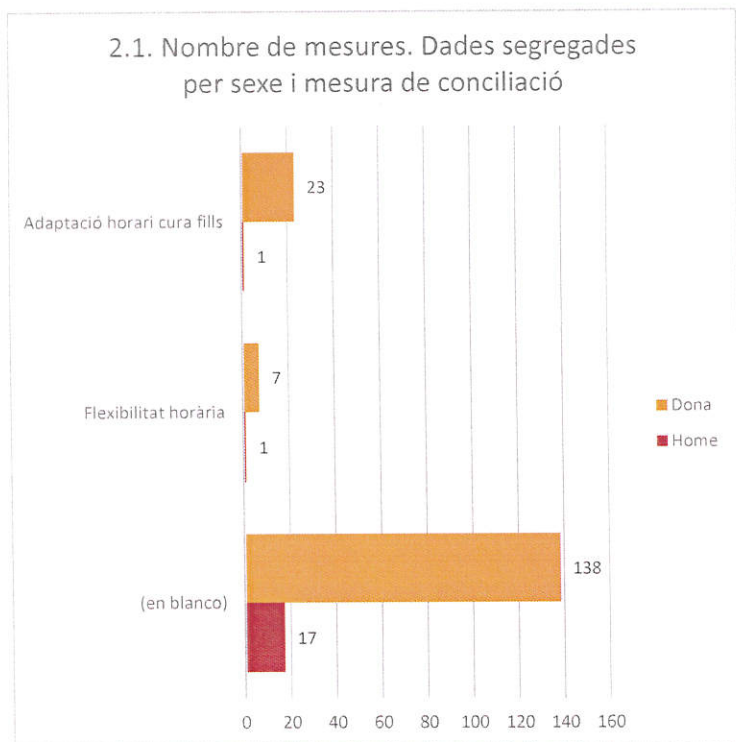


• S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. En cas afirmatiu, expliqueu com s'identifiquen aquestes necessitats.	☐	☒
• Quines han estat les principals conclusions del darrer estudi d'aquestes necessitats?		
• Com es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. Detalleu els criteris i canals de comunicació utilitzats. Es farà difusió a través de cartells visibles en els taulells dels treballadors.		
• Es potencia l'ús de les mesures de conciliació en el col·lectiu masculí. En cas afirmatiu, com?	☐	☒
• Les polítiques de teletreball incorporen la perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, expliqueu com.	☐	☒
• Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta i com creieu que s'hauria de treballar.	☐	☒
• Hi ha prerrogatives empresarials que puguin afectar a les persones amb responsabilitats de cura? En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta i com creieu que s'hauria de treballar.	☐	☒

8.3 Ús de les diferents mesures

Ús que dones i homes han fet dels diferents permisos i/o excedències l'últim any.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
Comparant-ho amb la seva presència a la plantilla, fan un ús equitatiu, dones i homes, dels permisos i/o excedències?	☒	☐
I per tipologia de permís?		
En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a les possibilitats de desenvolupament professional? Les diferències són perquè la majoria de persones treballadores són dones.	☐	☐
L'ús que fan dones i homes dels diferents permisos, creieu que són causa de bretxa salarial?	☒	☐

[Signature]

[Signature]



[Signature]

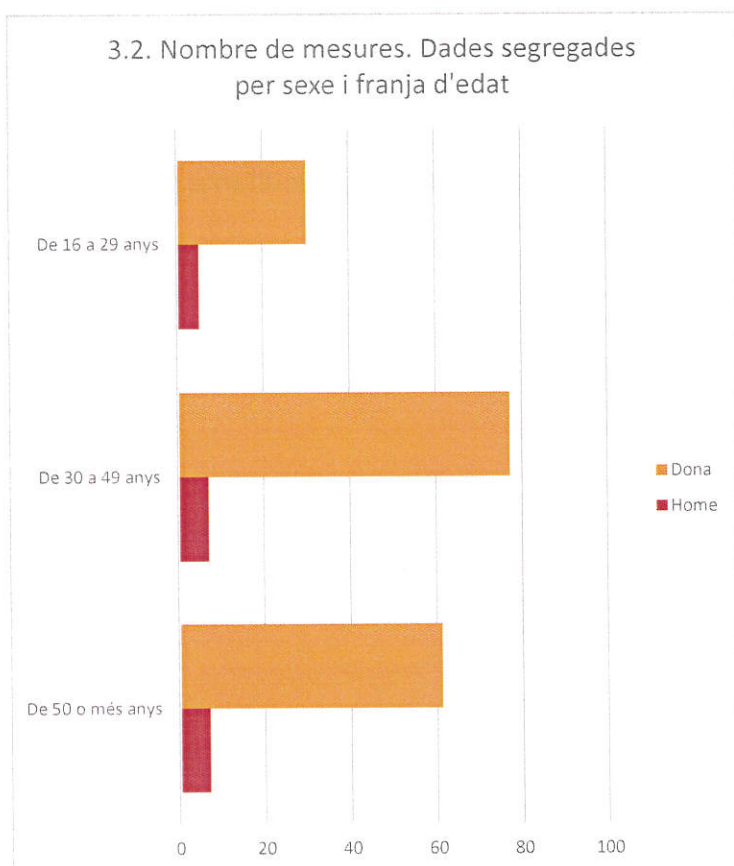
[Signature]

- Els homes i les dones que han esdevingut pares o mares han fet ús, en igual proporció, del "permís per naixement i cura del menor"?



De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i edat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



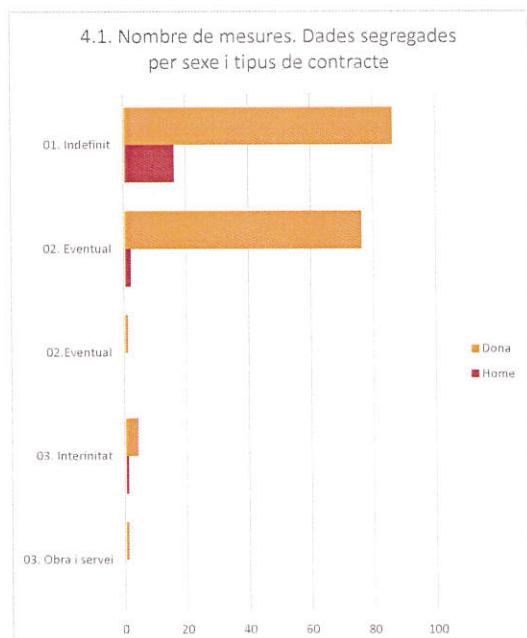
Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències, quina és la mitjana d'edat? De 30 a 49 anys



	SI	NO
• La dada és coherent amb l'edat mitjana de tota la plantilla?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?	☒	☐
• Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de responsabilitat i conciliació?	☒	☐

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i tipus de contracte/vinculació.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.





Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències

SI	NO
☒	☐

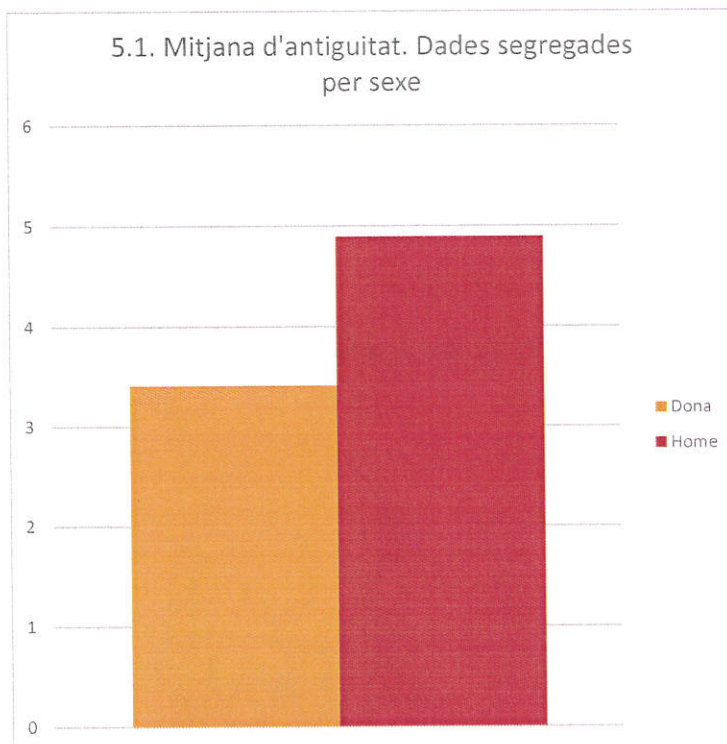
- Hi ha diferències entre dones i homes per tipus de contracte/vinculació ?

En cas afirmatiu quines creieu que en són les causes?

Les diferències són perquè la majoria de persones treballadores són dones.

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i antiguitat.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



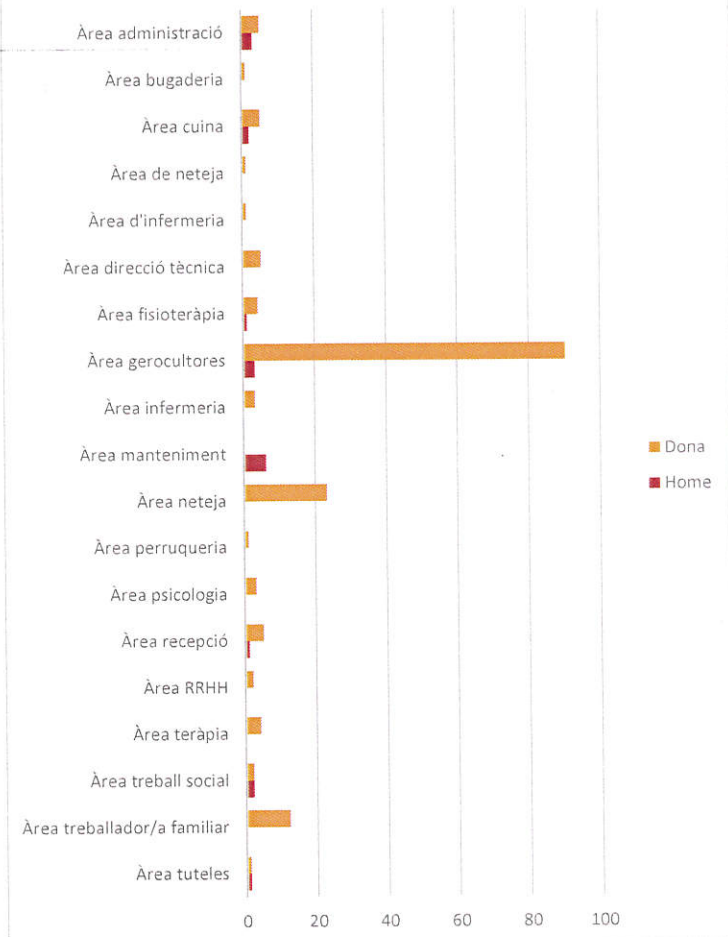
Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències, quina és la mitjana d'antiguitat? De 0 a 4 anys

	SI	NO
• La dada és coherent amb l'antiguitat mitjana de tota la plantilla?	☒	☐
• Es concentren més homes o dones en algunes franges d'antiguitat?	☒	☐
• Es té en compte l'antiguitat per poder accedir a alguna mesura, com per exemple escollir torn de treball o dies festius? En cas afirmatiu, tenint en compte l'antiguitat de dones i homes de la plantilla (àmbit 1.), com creieu que aquest criteri influeix en dones i homes? Tenen prioritat de canvi de torn, de dia festiu o d'elecció de vacances les persones amb més antiguitat, siguin homes o dones.	☒	☐

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i departament.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

6.1. Nombre de mesures. Dades segregades per sexe i departament o àrea funcional



Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències

	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes per departament?	☒	☐

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i categoria professional i/o grup professional.

[Signature]

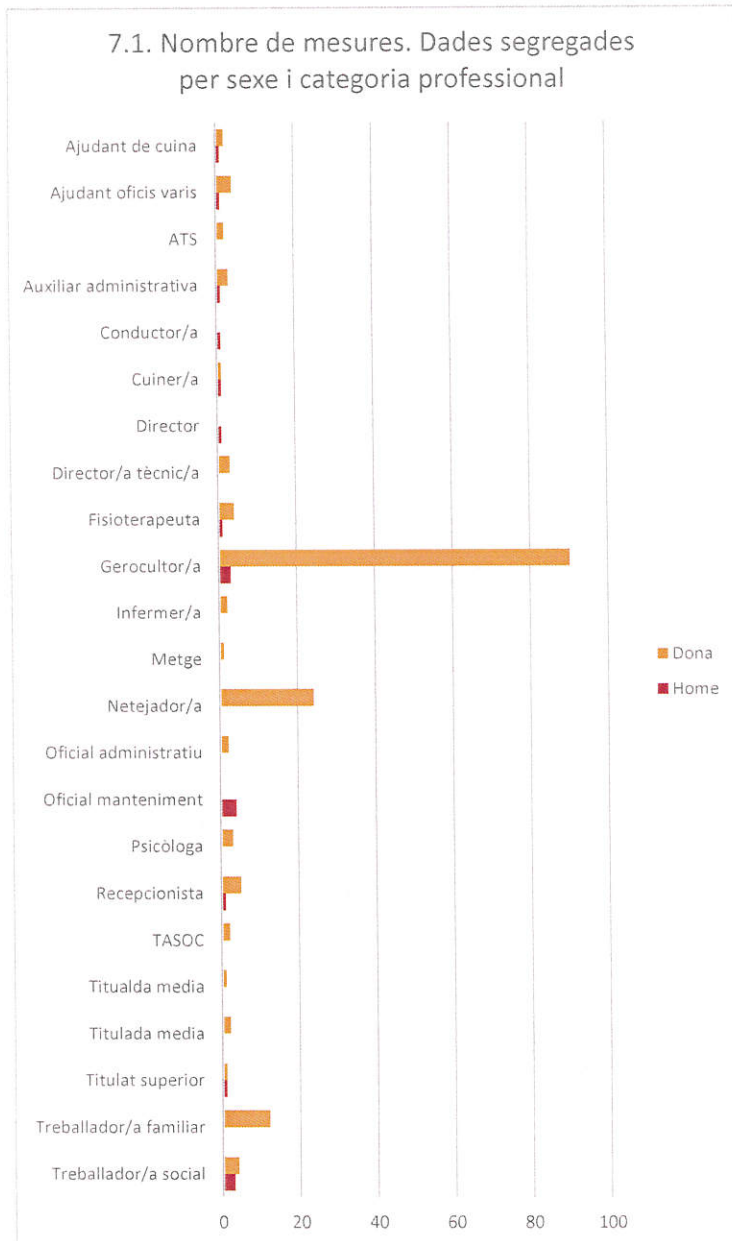
[Signature]



[Signature]

[Signature]

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències

SI	NO
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

[Signature]

[Signature]



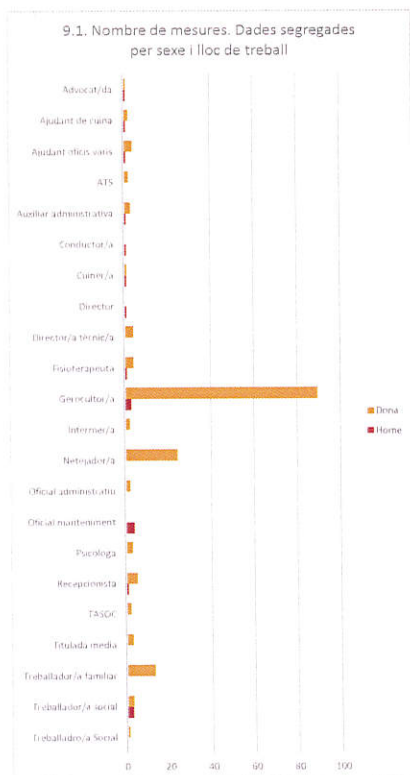
[Signature]

[Signature]

• Hi ha diferències entre dones i homes per categoria professional i/o grup professional? En cas afirmatiu quines creieu que en són les causes?	☒	☐
• Quin és el percentatge de dones i homes que han fet ús de mesures de conciliació en les categories o grups de direcció i comandament? Cap	☐	☐

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i lloc de treball.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



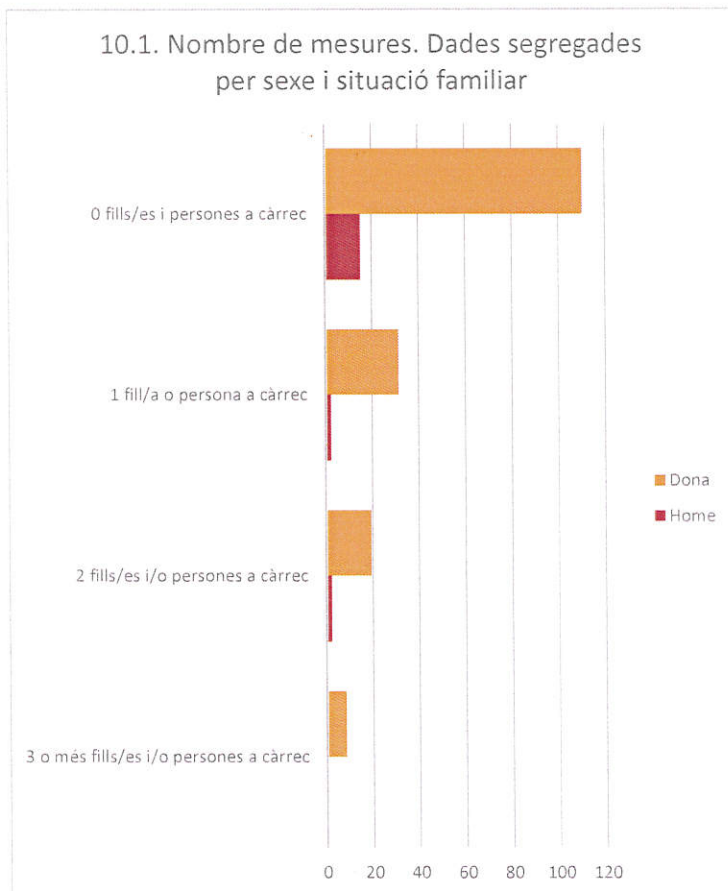
[Signature]

[Signature]

Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes per lloc de treball? En cas afirmatiu quines creieu que en són les causes?	☒	☐

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i situació familiar.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

[Signature]

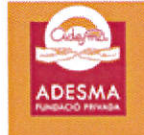
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

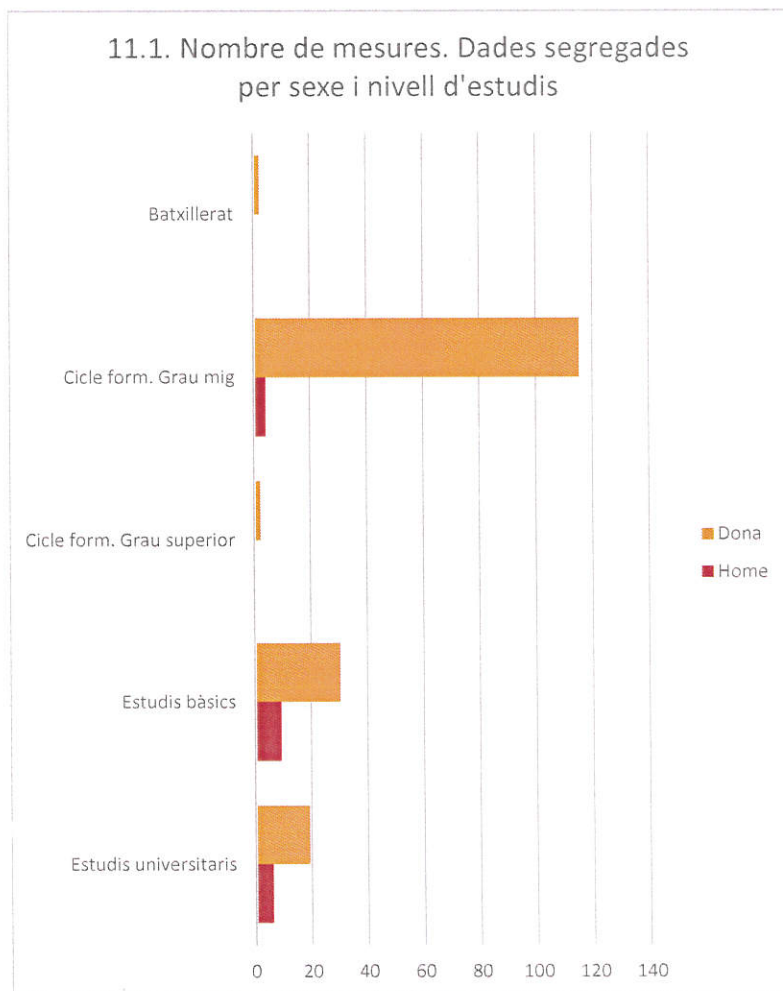
Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències

SI	NO
☐	☒

- Amb una mateixa situació familiar, dones i homes fan el mateix ús de les mesures de conciliació?

De les persones que han fet ús de permisos i/o excedències. Anàlisi per sexe i nivell d'estudis/formació.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.



[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Pel que fa a les persones que han fet ús de permisos i/o excedències

SI	NO
☒	☐

- **Hi ha diferències entre dones i homes per nivell d'estudis/formació?**

En cas afirmatiu quines creieu que en són les causes?

Casi totes les dones es concentren en la categoria gerocultor/a, amb estudis de cicle formatiu de grau mig, per això hi ha diferència per nivell d'estudis.

8.4 Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'empresa intenta garantir que totes les persones treballadores tinguin accés a les mesures de conciliació que necessitin.	Canals de difusió Materials per a informar a la plantilla dels drets sobre conciliació, permisos i fomentar la corresponsabilitat.



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

9.1 Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Percepció de les persones sobre haver patir situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

	SI	NO
• En general, saben, les persones que han respost l'enquesta, a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?	☒	☐
• A l'enquesta de percepció, les persones han manifestat haver patir situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?	☐	☒
• S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?	☐	☒

9.2 Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Data de realització del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Es va aprovar el 24 de novembre de 2021
- S'ha negociat amb la RLPT?
Si



El protocol incorpora:

	SI	NO
• La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.	☒	☐
• El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.	☒	☐
• La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.	☒	☐

El protocol respon als següents principis:

	SI	NO
• La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.	☒	☐
• La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.	☒	☐
• El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.	☒	☐
• La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.	☒	☐
• La diligència i celeritat del procediment.	☒	☐
• La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.	☒	☐
• No inclou, en cap cas, la mediació com a part del procediment.	☒	☐
• Incorpora el concepte de "Violència digital" com a forma de violència masclista.	☒	☐



- **Quines han estat les vies de comunicació a la plantilla?**
S'ha penjat un cartell informatiu als taulells d'anuncis de la plantilla

	SI	NO
• S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc.? En cas afirmatiu, en quins documents s'ha incorporat informació sobre el protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? En el manual d'acollida, pla de diversitat, protocol de queixes i reclamacions, etc.	☒	☐

Composició de l'equip de persones de referència, amb dades segregades per sexe. Departament de Recursos Humans: 2 dones.

	SI	NO
• L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes.	☐	☒
• L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa.	☐	☒
• Ha rebut aquest equip (persones de referència) formació en el procediment intern com a via de resolució de les situacions d'assetjament?	☐	☒



En cas afirmatiu detal·leu les dates en què s'ha dut a terme i la durada (hores).		
• Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?	☐	☒
• S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. En cas afirmatiu, quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació?, detal·leu les dates en què s'ha dut a terme i la durada (hores). Curs Dret a la Llibertat Sexual, Garantia i Protecció Llei 10/2022 de 10 hores.	☒	☐
• Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?	☐	☒

Núm. d'activacions del protocol. Cap		
• Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?		
• S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les situacions esmentades?	☐	☐

8.4 Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.



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

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des del 2021 tenim un Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Tota la plantilla està formada en assetjament sexual i per raó de sexe.	Donar més publicitat de la existència del protocol. Negociar la revisió del protocol per incorporar les novetats normatives referents a l'assetjament per identitat i/o expressió de gènere. Planificar la formació periòdica a la plantilla en violències masclistes a la feina.



10. Comunicació no sexista

10.1 Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa.

- Quina percepció tenen les persones sobre la imatge corporativa que projecta l'organització a través dels comunicats, llenguatge i imatges?

Que utilitzen llenguatge inclusiu

	SI	NO
• S'observen diferències en la percepció de dones i homes, en els ítems que fan referència a aquest àmbit?		☒

10.2 Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

	SI	NO
• L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. En cas afirmatiu, detalleu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.	☐	☒
• El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista. En cas afirmatiu, detalleu les accions formatives dutes a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits. La responsable del departament de Recursos Humans disposa d'un certificat del Curs d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats impartit per Criteria amb una duració de 125 hores	☒	☐



Tant a escala interna com externa (incloses les xarxes socials), es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva i no sexista. En cas afirmatiu, argumenteu la resposta. Il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☐	☒

	SI	NO
- Les ofertes de feina, tant per a canals externs com interns, es redacten de manera inclusiva. En cas afirmatiu, argumenteu la resposta. Il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència. Tornar Ofertes Detall de l'oferta NETEJADOR/A  ADESMA FUNDACIÓ Descripció de l'oferta Es necessita 1 netejador/a per a residència de gent gran, amb ganes d'aprendre i capacitat de treballar en equip per tal de garantir el benestar dels usuaris assegurant una adequada neteja de les instal·lacions, material i moblidat. Ubicació: LLEIDA - SEGRIA - 25007 LLEIDA Detall de les funcions del lloc de feina Seguir el Pla de treball de l'àrea de neteja. Mantenir l'ordre i la neteja de les instal·lacions de l'empresa (habitacions, menjador, sales, etc.). Utilitzar adequadament els productes de neteja i desinfectants. Tenir cura del material i els estris de treball, així com comunicar al superior les incidències que puguin sorgir. Requisits - Experiència 1 mesos. No es requereix experiència de llarga durada. - Estudis primaris complets. - Estudis primaris complets - educació primària. Condicions del lloc de treball - Contracte laboral temporal (1 mesos). - Jornada completa.	☒	☐
S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista. En cas afirmatiu, argumenteu la resposta.	☐	☒



10.3 Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
En la publicació d'ofertes de feina s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista	Formació en llenguatge inclusiu i no sexista a les persones encarregades de les xarxes socials. Revisió de la comunicació externa i interna per tal de fer un us del llenguatge neutre per exemple: a l'oferta posada d'exemple fa servir usuaris en lloc de persones usuaris.



11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

11.1 Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? En cas afirmatiu, detal·leu com s'expressa.	☒	☐
L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha dut a terme? Al juliol de 2021 S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? Si	☒	☐
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, quan es va dur a terme? Quina va ser la durada (hores) de la formació.	☐	☒
L'organització disposa d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha dut a terme? Al juliol de 2021 Quines han estat les principals conclusions?	☒	☐
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?	☐	☒

11.2 Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	☐	☒
- Quins són aquests llocs? - Quines mesures preventives es duem a terme.		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

11.3 Representació de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut

Presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants.

Hi ha 1 home i 1 dona.

	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de Seguretat i Salut?	☒	☐
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	☒	☐

11.4 Conclusions de l'àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

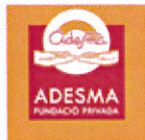
Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

[Handwritten notes and signatures under PUNTS FORTS]

[Handwritten notes and signatures under ÀREES DE MILLORA]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



S'ha fet un estudi dels riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

Contemplar en l'avaluació de riscos laborals les situacions d'embaràs, maternitat i lactància.

Fer difusió de totes les mesures disponibles a la totalitat de la plantilla.

Incorporar el principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit de la salut laboral i la PRL.

12. Cultura i gestió organitzativa

12.1 Percepció de les persones de la plantilla pel que fa a la integració del valor de la igualtat a l'organització

- Quina percepció tenen les persones sobre el nivell d'integració de la igualtat de dones i homes a l'organització?

En general, les persones creuen que es té en compte la igualtat entre dones i homes.

- Quina percepció tenen les persones sobre la influència de dones i homes en la presa de decisions?

Creuen que són els homes els que prenen les decisions.

- S'observen diferències entre dones i homes?
No

12.2 Treball previ en igualtat

	SI	NO
• Existència d'un pla d'igualtat previ i/o un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, detalleu la data del pla o dels plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits. Es va presentar un Pla d'Igualtat al 2021.	☒	☐
• L'organització ha rebut alguna certificació o reconeixement relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, indiqueu quines.	☐	☒
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu com. Garantint la confidencialitat de la seva condició i que pugui gaudir de tots els drets dels quals disposa.	☒	☐



12.3 Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
• Pel que fa a la documentació corporativa, per exemple: la definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics; Codi ètic, memòria anual de l'organització, acreditacions, normativa interna, manual d'acollida, etc. En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa.	☐	☒
• Pel que fa als procediments i sistemes de gestió (documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, formació etc., i si s'hi preveu la igualtat de dones i homes.) En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa.	☐	☒
• Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa. Al capítol XI del conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).	☒	☐
• Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable «sexe»? En cas negatiu, detal·leu en quins àmbits i les causes.	☒	☐
• S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa.	☐	☒

12.4 Estructures i participació



	SI	NO
• Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (comissió negociadora/comissió de seguiment i implantació).	☒	☐
• Data de constitució. 2024		
• Composició per sexe. 3 dones i 3 homes		
• És paritària la comissió de negociació i comissió de seguiment, tant pel que fa a persones que representen l'empresa i la representació legal de persones treballadores, com la presència de dones i homes?	☒	☐
• L'existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. En cas afirmatiu, detalleu la formació rebuda. Curs Agent d'Igualtat d'Oportunitats impartit per Criteria.	☒	☐
• El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, indiqueu el nombre i les funcions de les persones formades. La formació rebuda i la seva durada. Curs Agent d'Igualtat d'Oportunitats impartit per Criteria amb una duració de 125 hores.	☒	☐
• Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, indiqueu com hi ha participat la plantilla, el nivell de participació i les principals conclusions.	☐	☒

12.5 Comunicacions, internes o externes, sobre igualtat de dones i homes.

	SI	NO



S'ha treballat en la difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu a través de quins canals i il·lustreu-ho amb exemples.	☐	☒
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). En cas afirmatiu, detalleu quines i quan. Hem participat en jornades organitzades per ACRA en relació amb el disseny de Plans d'Igualtat i la inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en la organització.	☒	☐
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clientes/ usuàries). En cas afirmatiu, detalleu com i quina informació ha transmès.	☐	☒
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.). En cas afirmatiu, indiqueu com.	☐	☒

12.6 Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Tenim una comissió negociadora del pla d'igualtat paritària entre homes i dones i les persones que hi formen part estan formades en la matèria.	Realització de projectes referents a la igualtat entre dones i homes Incloure la igualtat a tots els documents i protocols de l'empresa. Donar a conèixer el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere i l'existència del protocol d'assetjament

2. Dades referents a la diagnosi



En base a l'annex 2.V 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.

Aquesta informació sobre la diagnosi la necessitareu als efectes del registre del vostre Pla d'igualtat.

Dades registrals de l'empresa

1. Àmbit geogràfic.
S'hi ha de marcar l'àmbit geogràfic. CA i províncies on es trobin els centres de treball amb les persones treballadores afectades.
2. Dades de la comissió negociadora.
S'hi han d'incloure els correus electrònics dels membres de la comissió negociadora als quals s'hagi de comunicar l'emissió de les notificacions relacionades amb el pla d'igualtat que s'està registrant.
3. Titularitat de l'empresa.
Privada, pública (estatal autonòmica, municipal).
4. Àmbit funcional.
S'hi ha de marcar l'empresa o el grup d'empresa (en aquesta naturalesa no estan operatius ni el centre de treball ni la franja).
Si hi marca grup d'empresa, se li demana:
 - Quantes empreses inclou el pla.
 - Si el pla d'igualtat és per a la totalitat o una part del grup, s'han d'emplenar tots els ítems restants d'aquest punt 1 tantes vegades com nombre d'empreses s'hagin marcat.
5. Nom o raó social de l'empresa.
6. NIF de l'empresa.
7. CNAE de l'empresa a 4 dígit. 8710
8. Distribució de la plantilla. En la data de 12/04/2024

	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte
--	---



Sexe	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes.	11	2		13
Dones.	80	24		104
Total.	91	26		117

Sexe	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total
Homes.	1	2	10	13
Dones.	0	5	99	104
Total.	1	7	109	117

9. Codis dels convenis aplicables en l'empresa:

79100235012021

79001525011999

No s'hi aplica cap conveni.

En aquest supòsit, expliqueu detalladament la vostra activitat econòmica

.....



Dades relatives al diagnòstic de situació

1. S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes? (Sí/No).

Si la resposta és afirmativa, s'hi han d'especificar quins:

Cultura i gestió organitzativa

Llenguatge i comunicació no sexista

1. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

2. Violència de gènere.

3. Llenguatge i comunicació no sexista.

4.

2. Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- L'auditoria salarial de l'empresa (Sí/No).
- El registre salarial (Sí/No).

3. Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació? (Sí/No).

4. Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Procés de selecció i contractació.	Sí	1
Classificació professional.		



Formació.	Si	1
Promoció professional.	Si	1
Temps de treball / Mesures de conciliació.	Si	1
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		
Infrarepresentació femenina.	Si	1
Retribucions.	Si	1
Prevenició de l'assetjament sexual. Prevenició de l'assetjament per raó de sexe.	Si	1
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	Si	1
Violència de gènere.		
D'altres (especifiqueu-ho).		
D'altres (especifiqueu-ho).		

5. L'informe de diagnòstic que incorpora el pla és (assenyaleu el que escaigui):

- Un informe de conclusions
- El diagnòstic complet.

[Signature]

[Signature]



[Signature]

[Signature]

Annex 2



INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

Lleida, març 2025

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



ADESMÀ FUNDACIÓ PRIVADA

Carrer Maria Sauret, 1

25007 Lleida

G-25375023

Entitat inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, amb el número 1011.

Entitat d'Iniciativa Social, inscrita al RESES amb número E02662, en data 11/11/1996.

Tel. 973 22 91 59

adesma@adesma.cat

<http://www.adesma.cat>



TAULA DE CONTINGUT

1. Introducció	169
2. Marc Normatiu	169
3. Continguts de l'auditoria retributiva	170
3.1. Valoració dels llocs de treball.....	170
3.2. Valoració de les dades del registre retributiu	174
3.3. Sistema de promoció	175
3.4. Sistema de selecció i contractació	175
3.5. Sistema de classificació professional	176
3.6. Sistema de formació	176
3.7. Condicions de treball.....	177
3.8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 177	
3.9. Infrarepresentació femenina	177
4. Pla d'actuació.....	177
4.1. Crear un manual de política retributiva.....	177
4.2. Realitzar una valoració de llocs de treball periòdica	178
4.3. Elaboració del registre retributiu	179
5. Calendari	180



1. Introducció

L'auditoria retributiva és una eina clau per garantir la transparència, la justícia i la igualtat en les condicions laborals i salarials dins d'una organització. Aquest informe presenta els resultats de l'auditoria retributiva realitzada a **Adesma Fundació Privada**, amb l'objectiu d'analitzar la possible existència de desigualtats salarials entre els treballadors i treballadores, identificant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere, càrrec o categoria professional.

L'auditoria retributiva busca garantir que totes les persones que realitzen tasques de valor equivalent rebin una remuneració equitativa, independentment del seu sexe o qualsevol altra variable no relacionada amb el rendiment laboral. Així mateix, es busca promoure la transparència i el compromís de l'empresa en la implementació de polítiques efectives d'igualtat retributiva.

Aquest informe inclou una anàlisi detallada de les remuneracions en el conjunt de l'organització, un estudi de les possibles diferències salarials per grups professionals i gènere.

L'objectiu d'aquest procés és avançar cap a una cultura empresarial que promogui la igualtat d'oportunitats i la inclusió, afavorint un ambient laboral just i equilibrat.

2. Marc Normatiu

Adesma Fundació Privada per poder dur a terme l'informe d'auditoria retributiva es basa en la següent normativa:

Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: Aquesta llei estableix la necessitat d'analitzar la situació de la igualtat de gènere en el treball i en els salaris. Concretament, obliga les empreses a fer un diagnòstic de la situació de la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. A partir d'aquesta llei, es pot realitzar una auditoria salarial per identificar i corregir les possibles discriminacions salarials per raó de gènere.



Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes:

Aquest decret especifica com s'ha de fer l'auditoria salarial i regula la informació que s'ha de proporcionar en els informes sobre igualtat salarial. Estableix que les empreses de més de 50 treballadors han d'elaborar una auditoria salarial, que ha de ser pública i accessible per al conjunt de la plantilla.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (modificada per la Llei 7/2021, de 20 de maig): Aquesta reforma reforça la

normativa prèvia en relació amb la transparència salarial i la necessitat d'un registre salarial.

Llei 7/2021, de 20 de maig, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i la promoció de la igualtat de gènere: Aquesta llei també contempla la necessitat d'implantar sistemes de control per prevenir desigualtats salarials, incloent auditories salarials en els organismes públics.

Normativa europea: A nivell europeu, existeixen directrius com la Directiva (UE) 2023/1952 sobre la transparència salarial, que promou la igualtat salarial entre dones i homes, establint que els estats membres han de garantir que les empreses proporcionin la informació adequada per a l'auditoria salarial.

3. Continguts de l'auditoria retributiva

3.1. Valoració dels llocs de treball

El sistema analític utilitzat per a la valoració dels llocs de treball és l'Eina de Valoració de Llocs de Treball que hi ha a la pàgina web del Ministeri de Treball i Economia Social.

Respecte a la nostra valoració de llocs de treball d'Adesma Fundació Privada, es fa èmfasi en que l'entitat està feminitzada ja que el seu principal lloc de treball, o les àrees més rellevants dins de l'organització, estan ocupats majoritàriament per dones. Això significa que, en termes de composició de la plantilla, la presència femenina és predominant. Aquesta situació pot reflectir diversos

170



factors, com ara l'atracció de perfils professionals femenins per la naturalesa de les tasques realitzades o les condicions laborals.

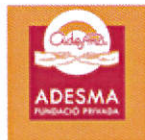
Tanmateix, és important entendre que la feminització d'una organització no implica, necessàriament, una igualtat de gènere real en tots els àmbits. Això vol dir que, tot i que el nombre de dones a l'entitat sigui majoritari, és fonamental analitzar altres aspectes, com ara la remuneració, les oportunitats de creixement professional, la distribució de càrrecs de responsabilitat o les condicions laborals, per garantir que la presència femenina es tradueixi en una igualtat efectiva de drets i oportunitats.

A continuació es defineix breument les funcions de cada lloc de treball:

- **Director/a General:** Es la persona encarregada de coordinar els recursos disponibles de la fundació (humans, físics, tecnològics, financers o de coneixements) per poder complir els objectius y la qualitat en la prestació dels serveis.
- **Director/a Tècnica:** Dirigeix i coordina l'activitat en els diferents centres o serveis de la fundació garantint el compliment dels objectius corporatius y la qualitat de la prestació dels serveis.
- **Gerocultor/a:** Professional que es dedica a les cures i a l'ajuda de activitats diàries de les persones usuàries.
- **Netejador/a:** Responsable de mantenir nets i ordenats els espais comuns i privats del centre, com habitacions, banys, sales i passadissos, garantint un entorn segur i higiènic per als residents.
- **TASOC:** Organitza i coordina activitats recreatives i socials per als residents, promovent el seu benestar emocional i físic. La seva tasca inclou dissenyar tallers, jocs i esdeveniments per afavorir la interacció i la qualitat de vida dels usuaris.
- **Recepcionista:** Gestiona l'atenció telefònica, rebre visitants i residents, i coordinar les cites o els serveis. També s'encarrega de la recepció de paquets, documents i la gestió d'informació administrativa bàsica.



- **Educador/a Social:** Millorar el benestar emocional i social dels residents, dissenyant programes d'integració i suport individualitzat. Ajuden a fomentar l'autonomia, la participació i la convivència en la residència.
- **Treballador/a Social:** Atendre i dona suport a les persones usuàries, valorant les seves necessitats per establir eines de treball per atendre les seves demandes i buscar solucions als problemes plantejats.
- **Psicòleg/a:** Avaluar y analitzar les situacions de les persones usuàries per trobar estratègies i solucions que puguin resultar beneficioses per millorar el seu funcionament psicològic.
- **Fisioterapeuta:** Rehabilita i millora la mobilitat dels residents mitjançant exercicis i teràpies físiques. A més, dissenya plans de tractament personalitzats per alleujar dolors i prevenir lesions.
- **ATS:** S'encarrega de l'atenció bàsica de salut dels residents, com mesurar signes vitals, administrar medicaments i realitzar cures quotidianes. També col·labora amb l'equip mèdic en el seguiment de la salut dels usuaris.
- **Metge/sa:** Responsable de diagnosticar, tractar i fer el seguiment de la salut dels residents, establint plans de tractament personalitzats. També s'ha de coordinar amb l'equip de professionals sanitaris per garantir l'atenció mèdica adequada.
- **Cuiner/a:** Responsable de preparar els àpats dels residents, tenint en compte les necessitats dietètiques. A més, asseguren que els aliments compleixin els estàndards d'higiene i seguretat alimentària.
- **Ajudant cuina:** Col·labora en la preparació d'àpats, neteja dels utensilis de cuina i manté l'espai organitzat i higiènic. També ajuda en la manipulació i distribució dels aliments, seguint les instruccions del cuiner/a.



- **Ajudant oficis varis:** Realitza tasques de manteniment general, com la neteja de zones comunes, la reparació d'equipaments i l'assistència en la gestió de l'espai. També pot ajudar en la distribució de material o en la càrrega i descàrrega d'elements.
- **Oficial de manteniment:** S'encarrega de la reparació i el manteniment dels equips, instal·lacions i infraestructures del centre, garantint el seu bon estat.
- **Auxiliar de manteniment:** Tasques de suport en la cura i reparació d'instal·lacions i equipaments del centre.
- **Auxiliar administratiu/va:** S'encarrega de la gestió documental, la confecció de informes i l'atenció telefònica. També ajuda en tasques de facturació i arxiu.
- **Oficial administratiu/va:** Gestiona tasques administratives, com la supervisió de documents, la gestió de nòmnes i factures, i el control de les dades dels residents. També coordina la comunicació entre diferents departaments.
- **Titulat/da mig:** Professional amb formació tècnica que col·labora en tasques administratives, assistencials o de gestió, depenent del seu àmbit específic. Pot coordinar serveis, supervisar el personal o gestionar documents relacionats amb els residents.
- **Titulat/da superior:** Càrrecs de direcció o coordinació, gestionant l'equip de treball, els recursos i l'atenció global als residents. S'encarrega de dissenyar i implementar polítiques assistencials i supervisar la qualitat dels serveis.
- **Coordinador/a Tècnic/a:** Gestiona l'organització i supervisió de l'atenció a les persones que reben serveis al seu domicili. Coordina els equips de treball, assegurant la qualitat dels serveis i la satisfacció dels usuaris.
- **Coordinador/a de gestió:** Responsable de l'organització administrativa, la planificació de les activitats i la supervisió de



l'equip. Assegura que els serveis es prestin d'acord amb les normatives, gestionant els recursos i la relació amb els clients.

- **Treballador/a familiar:** Proporciona suport directe a les persones dependents, ajudant en tasques quotidianes com la higiene, la mobilitat, la neteja i l'alimentació. També ofereix companyia i assistència emocional, millorant la qualitat de vida dels usuaris.
- **Auxiliar de neteja:** S'encarrega de mantenir nets els espais de la llar de les persones ateses, realitzant tasques com la neteja de superfícies, banys i cuines. També pot organitzar i ordenar els espais per garantir un ambient segur i higiènic.

3.2. Valoració de les dades del registre retributiu

En el registre retributiu del conveni col·lectiu GERCAT I, tenint en compte la mitjana de retribucions cobrades en l'exercici de 01/2023 fins a 12/2023, existeixen excepcions on es supera el 25% de diferència entre sexes, essent favorable en els homes, amb una diferència en salari base efectiu d'un 31%. Tot i que la plantilla està feminitzada, els homes que es troben en posició de poder, tenen un sou elevat que genera la bretxa salarial. Els conceptes salarials que s'analitzen i les conclusions són els següents:

- **Antiguitat:** existeix un 18% de diferència entre homes i dones, positiu en vers als homes, donat que en la categoria de gerocultor/a i netejador/a hi ha més presència de dones i més rotació. Per tant no hi ha tantes dones que acumulin antiguitat.
- **Total complements salarials efectius:** es supera el 25% de bretxa, ja que els homes cobren un 72% més que les dones, tant en salari efectiu (44%), com en total extrasalarial efectiu (82%). Les retribucions efectives representen un 49% més en els homes que en les dones.

La valoració que s'extreu del registre retributiu és que existeixen diferències a favor del col·lectiu dels homes i creiem que és degut a que són els que ocupen



els llocs de més responsabilitat i per tant tenen sous més elevats en comparació amb les dones.

En el registre retributiu del conveni col·lectiu SAD, tenint en compte la mitjana de retribucions cobrades en l'exercici de 01/2023 fins a 12/2023, els homes cobren un -473% menys que les dones i és degut a que només hi ha hagut 2 homes i 19 dones.

3.3. Sistema de promoció

No es tenen registres dels anys anteriors, i no es compta amb un pla de promoció professional dins l'entitat. Es proposa com a objectiu el disseny i la implementació d'un pla de promoció amb perspectiva de gènere.

3.4. Sistema de selecció i contractació

El sistema de selecció que s'utilitza és el següent:

- **Publicació de l'oferta:** L'entitat publica les vacants disponibles en llocs web especialitzats, xarxes socials o portals de feina. Les ofertes inclouen les tasques del lloc de treball, els requisits i els perfils professionals necessaris.
- **Recepció de sol·licituds:** Els candidats interessats envien els seus currículums i cartes de presentació. A vegades, també poden ser requerits formularis d'inscripció específics per al lloc.
- **Filtrat de candidatures:** El departament de recursos humans revisa els currículums per seleccionar els candidats que compleixin els requisits bàsics per al lloc de treball. Aquest filtratge pot incloure la comprovació de titulacions, experiència prèvia i competències específiques.
- **Entrevista personal:** Els candidats seleccionats passen una entrevista, on es valoren tant les seves habilitats tècniques com les personals (com la capacitat de treballar en equip, l'empatia i la flexibilitat).



- **Selecció final:** Després de l'entrevista, es prenen les decisions finals. Pot incloure la comprovació de referències laborals.

Les persones encarregades del procés de selecció són l'equip directiu i l'equip de recursos humans, format en igualtat entre homes i dones. Les ofertes de feina que es publiquen no utilitzen llenguatge sexista i en les entrevistes s'eviten les preguntes de caire personal o familiar. Com a proposta de millora, es crearà un Pla de Reclutament i Selecció.

Pel que fa a la contractació, un cop seleccionat el candidat, es fa una oferta de contracte, on es detallen les condicions laborals, el sou, les dates d'inici i la durada del contracte (si és temporal o indefinit). Després de l'acceptació, el procés de contractació es formalitza. Pel que fa a les dades de l'any 2023, hem tingut contractades 168 dones i 19 homes. Això és degut a que a l'hora de rebre les candidatures són gaire bé totes de dones, pocs homes es presenten a les ofertes publicades.

3.5. Sistema de classificació professional

En quant a la classificació professional del personal es té en compte que la majoria de llocs de treball estan ocupats per dones, més concretament el 89% dels llocs de treball els ocupen dones.

3.6. Sistema de formació

El sistema de formació correspon al que s'indica al Pla de Formació de l'entitat, en el qual s'indica els tipus de formacions que es fan, com es detecten les necessitats de la plantilla, com es trien els cursos que es realitzaran durant l'any, com es comunica a la plantilla els cursos i quina formació es farà, especificant hores i centre formador.



Segons les dades de l'any 2023, el 90% de la formació total la van fer les dones i el 10% els homes, ja que la plantilla està feminitzada i per tant són les dones les que reben més formació.

3.7. Condicions de treball

Pel que fa a la les condicions de treball, no es fan distincions entre homes i dones per raó de sexe, sinó que segons la feina que desenvolupen i la categoria que ocupen, tindran un horari o un altre, depenen de les necessitats de l'entitat i també la disponibilitat de la persona treballadora. Com a proposta de millora, es crearà un Reglament de Règim Intern del treballador.

3.8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

No hi ha cap persona que s'hagi beneficiat d'excedències o reduccions de jornada per a la cura de menors o familiars. Com a proposta de millora, es recollirà en el Reglament de Règim Intern del treballador les mesures per tal de conciliar la vida personal, familiar i laboral.

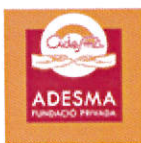
3.9. Infrarepresentació femenina

En termes generals, la plantilla de l'entitat es troba feminitzada però és cert que les categories de Director/a General, Treballador/a Social i Oficial de manteniment estan masculinitzades.

4. Pla d'actuació

4.1. Crear un manual de política retributiva

Un manual on s'estableixi les quantitats que percebran totes les persones que treballin a l'entitat en funció de la seva categoria, grup professional o lloc de treball.



Aquest manual es basarà en les taules salarials publicades del conveni col·lectiu, en el que es defineix el salari base, la antiguitat, el plus festiu, el plus festiu especial, el preu hora nocturna i el preu hora disponible. També s'inclouran els plusos que pacta l'empresa i que milloren aquestes taules, aquest any sota el nom de Ambient Laboral 2025 i A compte conveni.

L'objectiu d'aquesta mesura és determinar els factors que fan que l'empresa decideixi pactar una retribució voluntària amb una persona treballadora, per tal que respongui a criteris totalment objectius i evitar així una possible desviació i diferència entre homes i dones que ocupen el mateix lloc de treball.

El Departament de Recursos Humans és el responsable de la elaboració d'aquest pla, amb la posterior validació del President de l'entitat i els Representants Legals dels Treballadors. El seguiment el realitzarà també el Departament de RRHH i els indicadors seran:

- S'ha elaborat: SI / NO
- S'ha validat: SI / NO
- S'ha implantat: SI / NO
- Hem millorat la bretxa salarial: SI / NO

Els recursos que s'utilitzaran per desenvolupar aquesta mesura seran humans i materials (ordinador).

4.2. Realitzar una valoració de llocs de treball periòdica

Tres mesos abans de que finalitzi la vigència del Pla d'Igualtat, es realitzarà una valoració de llocs de treball, així com una nova auditoria retributiva. Per fer la VLT (valoració de llocs de treball), s'utilitzarà l'eina publicada del Ministeri que sigui vigent en cada moment, ja que la mateixa aporta novetats en els criteris de valoració, així com l'establiment de factors i la seva ponderació i puntuació.

L'objectiu és valorar abans de revisar el Pla d'Igualtat si la situació continua igual, ha millorat o ha empitjorat, així es podran determinar nous objectius per assolir la igualtat efectiva.



El Departament de Recursos Humans és el responsable de realitzar la VLT i la auditoria retributiva, així com del seu seguiment. Els indicadors que permeten avaluar la implantació de la mesura i els resultats són:

- S'ha realitzat la VLT i l'auditoria salarial: SI / NO
- S'ha millorat la situació respecte la última vegada: SI / NO
- La bretxa és superior al 25%? SI / NO

Els recursos que s'utilitzaran per desenvolupar aquesta mesura seran humans i materials (ordinador).

4.3. Elaboració del registre retributiu

Cada any s'elaborarà el registre retributiu pertinent, segons el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, amb l'eina publicada per Ministeri en cada moment. Es lliurarà una còpia dels resultats del registre als representats legals dels treballadors.

L'objectiu és valorar si existeixen diferències entre homes i dones pel que fa a les retribucions. A més a més, veurem si el manual de política retributiva és efectiu, depenent dels resultats del registre.

El Departament de Recursos Humans és el responsable de la elaboració del registre retributiu de cada any, a través del programa de nòmines, així com del seu seguiment. Els indicadors que permeten avaluar la implantació de la mesura i els resultats són:

- S'ha realitzat el registre? SI / NO
- Les dades reflexen millores respecte l'any anterior? SI / NO
- Hi ha diferències entre homes i dones de la mateixa categoria? SI / NO

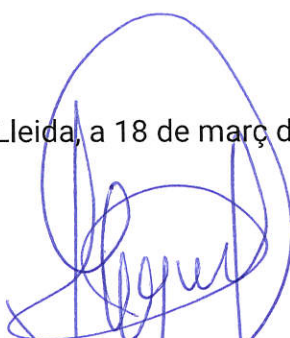
Els recursos que s'utilitzaran per desenvolupar aquesta mesura seran humans i materials (ordinador).



5. Calendari

ANY	2025			2026				2027				2028			
MESURES	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Manual Política retributiva															
VLT i Auditoria Salarial															
Registre retributiu															

Lleida, a 18 de març de 2025


Sergi Burgués Buixadera
En representació de l'empresa


Maria Sala Sender
En representació de l'empresa


Aitor Arbonés Batlle
En representació de les treballadores i dels treballadors


Ariadna Granados Aldomà
En representació de les treballadores i dels treballadors



Sonia Plana Trullols
En representació de l'empresa

Susana Montero Mata
En representació de les treballadores i dels treballadors

Natalia Roda de Antonio
En representació de l'empresa

Maria Isabel Godia Ruiz
En representació de les treballadores i dels treballadors

Montserrat Giribet Ordas
En representació de l'empresa

Helena Motos
En representació de les treballadores i dels treballadors

Laura Vazquez Mandianes
En representació de l'empresa

Montserrat Gutiérrez
En representació de les treballadores i dels treballadors

