

Pla d'Igualtat

Fundació
Viver de  Bell-lloc

Vigència: Gener 2022 / Desembre 2025

SUMARI

1. PRESENTACIÓ	3
2. INTRODUCCIÓ	4
2.1. Marc normatiu.....	4
2.5.1. Normativa Europea i Internacional.....	4
2.5.2. Dret Internacional	5
2.5.3. Normativa Estatal	5
2.5.4. Normativa Catalana	9
2.2. Obligatorietats	10
2.3. Fases de desenvolupament d'un Pla d'Igualtat.....	11
2.4. Participació.....	12
2.5. Vigència	13
3. EL PRIMER PLA D'IGUALTAT (2018/2021)	13
4. DIAGNOSI	15
5. AUDITORIA RETRIBUTIVA	16
6. PLA D'ACCIÓ	27
6.1. Pla d'acció del II Pla d'Igualtat.....	27
6.2. Definició d'objectius.....	27
6.3. Objectiu general i objectius específics	28
6.4. Definició d'accions positives vinculades als objectius i en base als diferents àmbits d'actuació.	30
7. ACCIONS POSITIVES: II PLA D'IGUALTAT	31
EIX 1: IGUALTAT EN L'ACCÉS, CLASSIFICACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.	32
EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL.....	36
EIX 3: FORMACIÓ	42
EIX 4: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.	44
EIX 5: IMATGE CORPORATIVA, CULTURA INSTITUCIONAL I COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA.....	45
EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ABÚS I L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE. .	47
8. ANNEX	39

1. PRESENTACIÓ

El Segon Pla d'Igualtat de Fundació Viver de Bell-lloc (2022/2025) aprofundeix en les polítiques d'igualtat iniciades ara fa quatre anys a la nostra entitat, quan es va aprovar el Primer Pla.

L'avaluació d'aquest Primer Pla i els resultats de l'informe diagnòstic que ha precedit l'elaboració d'aquest segon Pla d'Igualtat mostren que, malgrat els avenços assolits en alguns àmbits, encara queda camí per recórrer per desenvolupar una cultura d'igualtat que impregni el conjunt de la nostra institució, per incorporar de manera efectiva la dimensió de gènere, fomentar la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional, per impulsar la paritat en els espais de participació i de presa de decisions, i per eradicar la violència masclista i la LGBTIQ+fòbia de l'entorn professional i d'atenció de Viver de Bell-lloc.

Com en el Primer Pla, Viver de Bell-lloc aposta de manera decidida per assumir l'aplicació transversal del principi d'igualtat de gènere en tots els àmbits més enllà del compliment de la legislació vigent, sinó des de la coresponsabilitat i la decisió ferma d'avançar cap a una societat més justa, en la qual el sexe i el gènere no condicionin l'accés a les oportunitats, als recursos i al reconeixement.

Així, doncs, convidem a totes les persones que formen part de la nostra entitat a implicar-se en el desplegament efectiu d'aquest Segon Pla d'Igualtat, des del convenciment que una entitat igualitària és també una entitat de millor qualitat, més democràtica i radicalment compromesa amb la transformació social.

Carlos Sopeña


Fundació Viver de  Bell-lloc
NIF G-65.434.896

Gerent Fundació Viver de Bell-lloc

2. INTRODUCCIÓ

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2.1. Marc normatiu

En les darreres dècades, el reconeixement de la igualtat de dones i homes davant de la llei, la prohibició de la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe; i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han estat regulats en les normatives internacional, comunitària, estatal i autonòmica, i s'han convertit en eines fonamentals per combatre la discriminació i eradicar-la.

Per la seva rellevància, a continuació, detallem el marc normatiu actual a la data d'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat:

2.5.1. Normativa Europea i Internacional

- [Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.](#)
- [Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.](#) DOUE 30/03/2010.
- [Directiva 79/7/CEE del Consell](#), de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- [Directiva 92/85/CEE](#) del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- [Directiva 97/81/CE](#) del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- [Directiva 2000/78/CE](#) del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- [Directiva 2004/113/CE](#) del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- [Directiva 2006/54/CE](#) del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- [Directiva 2010/18/UE](#) del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

- [Directiva 2010/41/UE](#) del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- [Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015](#). Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- [Carta Europea de la Dona](#) (COM/2010/0078 final).
- [Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020](#) (2011/C 155/02).
- [Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere](#).
- [Cercador normatiu de la Unió Europea](#).
- [Diari oficial de la Unió Europea](#).

2.5.2. Dret Internacional

- [Declaració Universal de Drets Humans](#), preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- [Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals](#), articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- [ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere](#). Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- [Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones](#). Organització Internacional del Treball, 1951.
- [Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació](#). Organització Internacional del Treball, 1958.
- [Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial](#). Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- [Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics](#), articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- [Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals](#), articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- [Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona \(CEDAW\)](#), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

2.5.3. Normativa Estatal

- [Constitució espanyola](#)
Diversos articles de la Constitució fan referència implícita o explícita al principi d'igualtat. Entre els més rellevants podem citar els següents:

Article 1.1. "Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític".

Article 9.2. "Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i

facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

Article 14. "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Article 23.2. "Els ciutadans també tenen el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics, amb els requisits que les lleis assenyalin".

Article 35.1. "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".

- [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#)
Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

Aquesta Llei s'ha vist modificada per l'article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març](#). Aquesta modificació entrarà en vigor l'1 de gener de 2013.

- [Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#)
Aquesta llei té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.

La violència de gènere a què es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència física i/o psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Aquesta llei s'ha vist modificada per la [disposició addicional 30 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre](#), en matèria de Seguretat Social, que disposa:

"Se da nueva redacción al apartado 1, de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

«1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos. En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.»

- [Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació](#)

El passat 7 de març de 2019 es va publicar al BOE el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

La norma conté 7 articles que modifiquen 7 lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball. Es tracta, especialment, de reduir la bretxa salarial, promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat i en certs àmbits professionals, com ara la ciència, la investigació i la tecnologia, i d'eliminar qualsevol discriminació, tan directa com indirecta, que derivi de la maternitat i de la cura.

L'article 1 modifica els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i s'hi introdueix una nova disposició transitòria.

La modificació de l'apartat 2 de l'article 45 rebaixa a 50 o més persones treballadores l'obligació de les empreses de elaborar i aplicar un pla d'igualtat en lloc de l'anterior topall que era per a més de 250 persones treballadores.

L'article 46 queda modificat de la següent manera:

- Indica el contingut mínim que ha d'incloure la diagnosi prèvia que haurà de ser negociada amb la representació legal de les persones treballadores, si escau, en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.
- Estableix la obligació de les empreses de registrar el seu pla d'igualtat al Registre de plans d'Igualtat.

La nova disposició transitòria fixa els períodes de transitorietat de que disposen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat.

- [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#)

Dins de l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre) hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes a les empreses, entre aquests articles convé destacar els següents:

Article 4.2.c. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

c) No ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.

Article 4.2.e. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Article 17.1. No-discriminació en les relacions laborals: S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els

pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a l'empresa o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Article 17.4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti

Article 34.8. El treballador té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi hagi previst.

Article 54.2.g. Es consideraran incompliments contractuals:

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa"

Article 85.1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- [Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic](#)

L'estatut bàsic de l'empleat públic conté allò que és comú al conjunt dels

funcionaris de totes les Administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

Cal destacar:

"Disposición Adicional Séptima. Planes de igualdad".

1. *"Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".*

2. *"Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo."*

- [Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores](#)

Aquesta Llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va aprofundir en aquests avenços.

Aquesta Llei s'ha vist modificada per la [Disposició derogatòria única paràgraf a\)1. del Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny](#), pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels Funcionaris Civils del Estat.

- [Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes](#)
- [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](#)

2.5.4. [Normativa Catalana](#)

- [Estatut d'autonomia de Catalunya](#)
Dins de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, es fan mencions específiques als drets de les dones. Tots ells han estat recollits per l'Institut Català de les Dones, sota el nom de [Les Dones a l'Estatut](#).
- [Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista](#)
- [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#)
- [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)
Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat dels tots els grups polítics i pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen ambdós sexes.

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya

El Protocol porta la signatura de la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, la Delegació del Govern espanyol a Catalunya, la Fiscalia Superior de Catalunya, el Consell General del Poder Judicial, el Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya, el Col·legi de Psicòlegs de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya. L'objectiu d'aquestes institucions ha estat coordinar-se per millorar la detecció, la identificació i la protecció de totes les persones que es trobin a Catalunya que puguin ser víctimes d'un delictes de tràfic de persones, sense cap discriminació per raó de sexe, edat, nacionalitat o situació administrativa.

Mereixen una atenció especial les víctimes estrangeres i les persones menors d'edat, sobretot, si es troben en situació administrativa irregular o de vulnerabilitat, com ara en estat de gestació, salut deteriorada o discapacitat, amb la intenció d'evitar-los la doble victimització. El document preveu també el suport de les institucions, administracions i entitats a la víctima perquè aquesta actuï en els processos penals.

El Protocol posa un èmfasi especial en la fase preventiva -a través de mesures de prevenció, conscienciació i informació a la població- i en la fase de recuperació i reparació a la víctima, tot potenciant, entre altres, els recursos assistencials de caire psicològic, sanitari, sociolaboral, i de suport jurídic, per tal de contribuir a la reinserció social d'aquest tipus de víctimes.

2.2. Obligatorietats

Totes les empreses han de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures, amb la negociació o consulta prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes a la seva organització.

El Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació ha modificat alguns dels articles de la Llei orgànica 3/2007, com l'article 45, que indica en quins casos les empreses tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

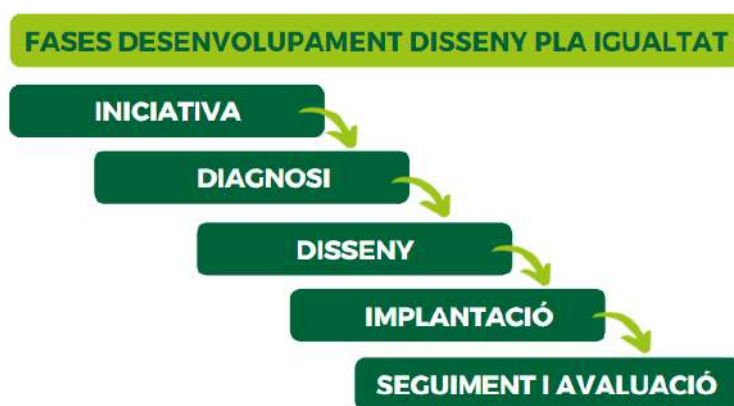
Així, les empreses tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en els casos següents:

- Si tenen cinquanta o més persones treballadores.
- Si així s'estableix en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.
- Quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

2.3. Fases de desenvolupament d'un Pla d'Igualtat

El desenvolupament d'un pla d'igualtat inclou les fases següents:



Iniciativa: la primera fase implica la voluntat i el compromís de l'empresa de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Cal formalitzar i comunicar a tota la plantilla aquest compromís. El compromís de l'equip directiu i de la representació legal de les persones treballadores és essencial per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris. En aquest moment és recomanable constituir la comissió d'igualtat, que ha de ser la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del pla.

Adjuntem a l'annex la carta de compromís de l'empresa a treballar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Diagnosi: és l'estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores. Els objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.
- Servir de base per establir les prioritats i definir els objectius i accions del pla d'igualtat.

Diagnosi

L'article 46.2 de la LOIEDH, modificat pel Reial Decret-Llei 6/2019, estableix que la diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, ha de contenir, almenys les següents matèries:



Disseny: a partir dels resultats de la diagnosi, es defineixen els objectius i les accions que han de constituir el pla d'igualtat. En aquesta fase, s'estableixen els indicadors per mesurar els objectius.

Implantació: és l'execució del pla d'igualtat a partir de la implantació de les accions definides a la fase anterior.

Seguiment i avaluació: de manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valora el procés d'implantació del pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

Els indicadors prèviament definits ens proporcionen les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte. Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no previstes al pla inicial, cal tenir-ho en compte per si cal introduir noves accions.

2.4. Participació

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix, a l'article 47, que cal garantir l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius que s'hi descriuen.

El 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, indica que els plans d'igualtat han de ser fruit de la negociació amb la representació legal de les persones treballadores. Així es crea una comissió negociadora que intervindrà en l'elaboració del pla, inclosa la diagnosi.

El capítol II del Reial decret es centra en el procediment de negociació dels plans i indica:

- Que les empreses han d'iniciar el procediment de negociació del seu pla en el termini màxim de 3 mesos des del moment en que s'hagi arribat al número de persones treballadores que el fan obligatori.
- En el cas que les empreses estiguin obligades a tenir pla per conveni col·lectiu, el termini serà l'indicat en el conveni.
- En cas que l'obligació de disposar de pla esdevingui d'un procediment sancionador, el termini es fixarà en l'acord establert.
- Per tal d'iniciar el procediment negociador, a l'article 5 s'estableix que cal constituir una comissió negociadora en la que hi participaran de forma paritària, la representació de l'empresa i de les persones treballadores.

Així:

- La composició de la part social en la comissió negociadora serà proporcional a la seva representativitat. També s'haurà de promoure la composició equilibrada entre dones i homes.
- Les empreses que no tinguin representants legals per constituir la comissió negociadora, en la part que correspon a la representació de les persones treballadores, hauran de sol·licitant aquests representants als sindicats més representatius i més representatius del sector al que pertany l'empresa.
- S'haurà de promoure que les persones integrants de la comissió negociadora tinguin formació i experiència en igualtat en l'àmbit laboral.
- Caldrà redactar i signar un reglament d'aquesta comissió en què se'n regulin les competències i el funcionament, i aixecar acta de cadascuna de les reunions que es realitzin.

A més, el Reial decret, a l'article 6, indica les competències que ha de tenir la comissió negociadora.

2.5. Vigència

Tal i com indica el 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 a l'article 9, el període de vigència o durada dels plans d'igualtat no podrà ser superior a 4 anys. En el nostre cas s'estableix una vigència de Gener de 2022 a desembre de 2025.

3. EL PRIMER PLA D'IGUALTAT (2018/2021)

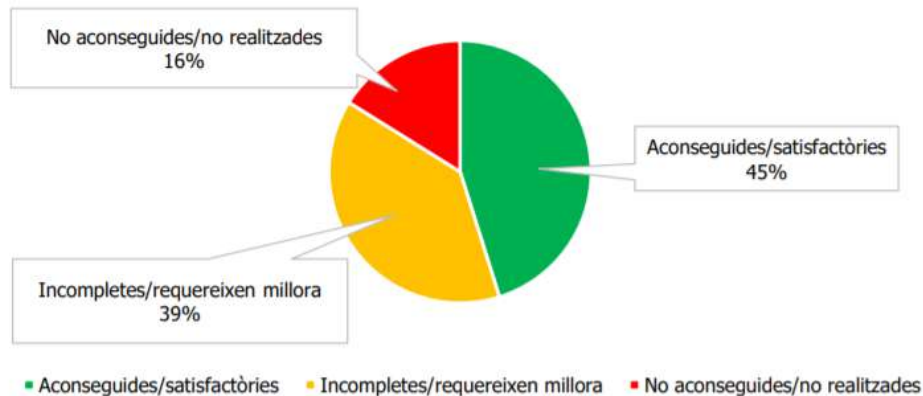
L'avaluació del primer Pla d'Igualtat de Fundació Viver de Bell-lloc es va dur a terme es pot consultar a la nostra pàgina web: <https://www.vivelloc.cat/wp-content/uploads/2022/01/Avaluacio-PI-FVB-2018-21.pdf>. Aquí però volem fer palès un resum de les conclusions més destacables d'aquesta avaluació que ens ha permès tenir definit un punt de partida a sumar amb la diagnosi posterior per tal de poder elaborar conjuntament el II Pla d'Igualtat de Fundació Viver de Bell-lloc:

En els tres anys que ha estat vigent el que ha estat el primer Pla d'Igualtat de la nostra entitat podem confirmar que s'ha consolidat de manera clara l'aposta de Fundació Viver de Bell-lloc per la igualtat de gènere.

L'avaluació realitzada al primer Pla d'Igualtat va procurar exposar totes les dades en referència a les 31 accions positives de les que constava i un anàlisi del procés de canvi i els seus resultats. Aquí identificarem els punts forts i els punts febles que com dèiem ens han ajudat a encarar el II Pla d'Igualtat amb una base sòlida que ens permeti seguir avançant.

Pel que fa a dades quantitatives:

Del total de 31 accions positives del Pla d'Igualtat de la fundació s'han dut a terme de manera satisfactòria un total de 14 accions i no s'han dut a terme un total de 5. La resta, 12 en concret, són accions que no s'han pogut finalitzar a temps o que requereixen millora ja que en el moment d'execució s'ha valorat modificar-les, reduir-les o millorar-les en el proper Pla d'Igualtat (els motius i les accions no completes s'especifiquen en els quadres d'avaluació de cadascuna).



A trets generals estem satisfetes dels resultats tenint en compte que era el nostre primer Pla d'Igualtat i que entremig ens hem trobat en situacions inesperades com la pandèmia de COVID19 i les seves conseqüències sobretot pel que fa al dia a dia de la nostra entitat, els canvis en la presencialitat, entre altres. Si tenim en compte les accions dutes a terme i les que s'han iniciat tot i que no s'hagin pogut acabar estem parlant del 84% del total, per a nosaltres ha estat bon resultat i en realitat aquelles que no s'han completat ha estat en part per un treball intern en el que tot i entenent fermament l'acció proposada s'ha optat per modificar per adaptar-la a les situacions actuals de l'entitat i sovint per evitar "híper protocol·litzar" procediments.

Pel que fa a dades i conclusions qualitatives:

En relació al disseny del Pla:

- El Pla era massa ambiciós en relació al nombre d'accions i els recursos disponibles, dificultant-ne la implementació.
- El fet de realitzar-lo una persona externa ha fet que manqui una mica més de realisme amb la realitat del moment en el que estava l'entitat.
- Creiem fermament en la importància de realitzar una diagnosi acurada i amb el màxim d'informació possible per tal de tenir una "fotografia" a temps real i el màxim de realista.

En relació a la implementació del Pla

- La implementació del Pla ha estat un procés extens i que ha generat una inversió de temps superior a la que s'imaginava. Entenem que al ser el primer Pla era una possibilitat i esperem que amb aquest temps i més experiència que al principi, el proper Pla sigui més facilitador a nivell d'implementació.
- Tot i les dificultats de cares a difondre el Pla per diferents raons, entre elles la diversificació de serveis i sobretot el nombre de llocs de treball, tota la plantilla s'ha mostrat oberta a rebre'n informació i força participativa.

- La comissió d'igualtat es va crear i ha anat funcionant sense presentar pràcticament dificultats.

En relació als resultats

A trets generals com dèiem en anterior apartat estem satisfetes dels resultats. Més enllà d'aquests però, cal a dir que finalitzem aquest primer Pla amb la certesa de saber que totes i cadascuna de les persones que formen part de l'entitat se l'han sentit seu, s'hi ha implicat d'una manera o altra i això fa que, tal i com es va decidir i pel qual es va apostar en el seu moment, aquest Pla hagi estat molt més que un document i un compromís d'allò que volem, s'ha convertit en quelcom dinàmic i que de ben segur, en pocs anys, quelcom que ja forma part del si de la nostra fundació.

Una anotació de cares a aquest apartat seria dir que creiem que qualsevol avaluació necessita de bons d'indicadors per tal de mesurar el grau de desenvolupament de les accions previstes i les fites a assolir. Aquest primer Pla va contemplar de manera general la calendarització de les accions però no va definir les fites a assolir ni els indicadors amb què es mesuraria el seu grau assoliment un cop finalitzada la vigència del pla... Es varen identificar els òrgans participants en cada acció i la persona responsable de cada acció però proposem que en el proper pla hi hagi uns indicadors que en permetin una millor avaluació.

4. DIAGNOSI

L'informe de Diagnosi, realitzat al mes de maig de 2021 i agafant de referència dades en data 30 d'abril del mateix any, es pot consultar a <https://drive.google.com/file/d/1juUjV063yDSL8FUkkLOANL6kt-WduWj8/view?usp=sharing>

Tenint en compte la diagnosi i l'avaluació del Pla d'Igualtat anterior s'extreuen un seguit de conclusions així com objectius generals i específics (exposats a següent punt) en base a les dimensions exposades al punt 2.3. i que tornem a detallar a continuació:



Per a l'elaboració de la diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa, que és complementària amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'entitat.

Els resultats de la Diagnosi han estat validats per la Comissió negociadora.

5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Seguint tot allò indicat al CAPÍTOL III (instruments de transparència retributiva) del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, durant la diagnosi es va utilitzar l'eina de [registre retributiu](#) seguint els models facilitats per la Generalitat de Catalunya. Es va realitzar un registre per quanties totals anuals i un altre de quanties totals per hora. Ambdós registres es poden consultar [clicant aquí](#).

A part, i com està previst a la secció 2 del Reial Decret citat anteriorment, les empreses que elaborin un pla d'igualtat han d'incloure-hi una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat. En aquest apartat doncs adjuntem l'auditoria retributiva de Fundació Viver de Bell-lloc:



Auditoria Retributiva

Fundació Viver de Bell-lloc | Exercici 2020

Elaborada per:	Carlos Sopeña Movellán
Lloc i data elaboració:	Cardedeu, febrer 2021

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	3
2. DADES PRINCIPALS EN QUANT A LA DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GÈNERE:	3
3. BRETXA SALARIAL EN VALORS ABSOLUTS DE SALARIS TOTALS	5
3.1. Bretxa per salaris totals	5
3.2. Bretxa en mitjana per categoria professional	5
4. BRETXA SALARIAL TENINT EN COMPTE EL PREU/HORA QUE COBRA LA PERSONA TREBALLADORA	7
4.1. Bretxa per preu/hora total:	7
4.2. Mitjana de retribució per hora:	8
4.3. Mediana de retribució per hora:	8
4.4. Bretxa per categoria professional:	8
4.5. Mitjana per grup professional:.....	8
4.6. Mitjana per lloc de treball:	9
4.7. Salari base per sexe: -5,6% (8,05€)	9
4.8. Salari base per categoria professional:	9
4.9. Salari base per grup professional:.....	9
4.10. Salari base per lloc de treball:.....	10
4.11. Complementos salarials.....	10
5. Conclusions:	10

1. PRESENTACIÓ

A continuació presentem l'auditoria retributiva realitzada a partir de les dades obtingudes del registre salarial de les persones treballadores de la Fundació Viver de Bell-lloc, corresponent a l'exercici 2020, d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, i amb l'article 7 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'acord amb aquest article:

1. *L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.*
2. *L'auditoria retributiva té la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que aquest en determini una altra d'inferior.*

Aquesta, la dividim en 4 apartats:

- 2.1. Dades principals en quant a la distribució de la plantilla per gènere
- 2.2. Bretxa salarial en valors absoluts de salaris totals
- 2.3. Bretxa salarial tenint en compte el preu/hora que cobra la persona treballadora
- 2.4. Conclusions

2. DADES PRINCIPALS EN QUANT A LA DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GÈNERE:

En aquest apartat de taquem la dades principals de la plantilla corresponent a l'exercici 2020, en quant a la distribució de la mateixa en relació al sexe (homes i dones).

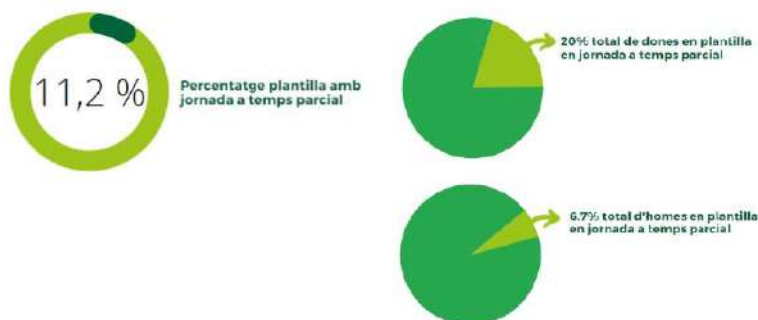
Les dades més significatives son les següents:

- Persones per sexe: del total de la plantilla que a data d'elaboració de l'auditoria, són 188 persones, 53 dones (28%) i 135 homes (72%).



- En relació al tipus de jornada, la jornada a temps parcial la tenen un total de 21 persones que correspon al 11,2% de la plantilla. D'aquestes, un total de 11 son

dones (20,8% de les dones totals) i 9 són homes (6,7% dels homes totals), el que és una dada significativa ja que en termes relatius tenim una gran diferència.



- Totes les persones que ocupen llocs de treball de caps de producció, financer i direcció, que són dels llocs amb salaris més elevats, estan ocupats per homes (4 homes per cap dona).
- En categories de tècnics la majoria són dones (7 dones per 3 homes) i en categoria de psicòleg trobem una distribució equilibrada (2 dones i 2 homes)
- Per grups professionals en el nivell 1 només tenim homes (2), i en el grup 2 tenim una majoria de dones (9 dones i 2 homes).
- On tenim la principal diferència, que és la que marca de forma clarament significativa la distribució desequilibrada per sexe, és en les categories del personal de producció (peons, especialistes i oficials):

Peons	30 dones (25%)	90 homes (75%)
Especialistes	5 dones (22%)	18 homes (78%)
Oficials	8 dones (33%)	16 homes (67%)

- En la distribució per llocs de treball també observem una distribució molt similar:

Gerència	-	1 home
Caps d'àrea	4 dones	5 homes
Directors d'àrea	1 dona	2 homes
Jardineria	4 dones	17 homes
Tècniques	4 dones	-
Treballadores socials	2 dones	-
Operaris/operàries	33 dones	103 homes

La diferència per sexe està clarament condicionada per una banda, pel sector principal on desenvolupa la seva activitat la Fundació Viver de Bell-lloc (sector agropecuari (jardineria, agricultura ecològica i viverisme) i sector industrial), i, per l'altre,



tenint en compte que la majoria de persones treballadores que ocupen llocs de treball de producció, com ma d'obra directa, estan ocupats per persones amb discapacitat (principalment discapacitat intel·lectual i trastorn mental sever), col·lectiu en el que l'ocupació masculina és molt més elevada que la femenina.

3. BRETXA SALARIAL EN VALORS ABSOLUTS DE SALARIS TOTALS

En aquest apartat analitzem la bretxa salarial tenint en compte el salari anual que rep cada persona treballadora, de forma absoluta, sense tenir en compte factors com el tipus de jornada, i d'altres similars.

Hem de dir que hem eliminat tots aquelles persones que han tingut contractes temporals inferiors a 5 mesos, per tal de que distorsionessin els resultats.

Per la interpretació de la bretxa, quan apareix en signe positiu és que existeix bretxa a favor dels homes, i quan està en negatiu la diferència salarial és a favor de les dones.

3.1. Bretxa per salaris totals

En termes generals podem dir que la la Fundació Viver de Bell-lloc no existeix una bretxa salarial molt significativa, trobant els següents resultats:

En mitjana salarial total: 4,7%

Dona	Home	Total general	Bretxa
13.529,89 €	14.195,79 €	14.008,07 €	4,7%

En mediana salarial: 2,1%

Dona	Home	Bretxa
13.020,20 €	13.300,00 €	2,1%

3.2. Bretxa en mitjana per categoria professional

Analitzant les dades per categoria professional, observem 3 categoria directives de responsabilitat a l'empresa només ocupades per homes, una important bretxa quan parlem de peons i especialistes, i una diferència a favor de les dones quan parlem de tècnics de grau mit i psicòlegs.

- Encarregat, director, cap financer i cap de producció només homes, i mitjana de 27.199€
- En mitjana especialista bretxa de 18,93% (mitjana de 12.154€) i en peó del 13,35% (mitjana de 11.981€)
- En mitjana de psicòloga bretxa del -21,03% (23.714€) i de TGM del -32,90% (19.150€)



Mitjana per grup professional:

Quan analitzem per grup professional, observem que al grup 1 només tenim 1 home, i les principals bretxes les trovem als grups 9 i 10 (peons i especialistes) i al grup 2. El grup 3 (psicòlegs i tècnics) la diferència la tenim a favor de les dones.

MITJANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL				
	Dona	Home	Total general	
1	0,00 €	18.814,76 €	18.814,76 €	N/A
10	10.832,96 €	12.188,85 €	11.847,03 €	11,10%
2	17.990,94 €	21.763,90 €	18.934,18 €	17,30%
3	34.781,86 €	31.345,15 €	31.836,11 €	-11,0%
8	17.808,19 €	18.471,94 €	18.259,54 €	3,6%
9	10.585,95 €	12.589,42 €	12.153,88 €	15,9%
Total general	13.529,89 €	14.195,79 €	14.008,07 €	

Mitjana per lloc de treball:

Quan analitzem la bretxa per lloc de treball, les principals les trovem entre caps d'àrea i operaris. En el lloc de treball de jardineres no tenim bretxa i en el de director d'àrea és favorable a les dones (hem de dir que només tenim 1 dona i 3 homes i 2 dels homes està al 50% de jornada).

- Directora d'àrea: -9,74% i valor absolut de 32.523€
- Cap d'àrea: bretxa del 34,71% i valor de 22.961€
- Jardiner/a: cap brexa i valor absolut de 19.733€
- Operari/a: bretxa 13,61% i valor absolut 11.883€

Per salari base:

Quan parlem de salari base, la bretxa salarial augmenta en relació a les dades absolutes:

- Mitjana Bretxa 6,3%
- Mediana bretxa 12,9%

Salari base per categoria:

La bretxa principal la trobem en especialistes i peons.

- Especialista: bretxa del 18,28%
- Oficial: bretxa del 11,58%
- Peó bretxa del 19,01%
- TGM bretxa del -31,55%
- Psicòleg bretxa del -1,66%



Salari per grup professional:

Per grup professional la bretxa la trobem de nou en els grups de categories més baixes (peons i especialistes). També la trobem en el grup 2.

1	0,00 €	12.017,10 €	12.017,10 €	
10	9.017,31 €	10.627,54 €	10.221,60 €	15,2%
2	16.156,28 €	20.250,53 €	17.179,84 €	20,2%
3	25.844,16 €	22.956,74 €	23.369,23 €	-12,6%
8	15.052,14 €	16.979,90 €	16.363,02 €	11,4%
9	9.160,37 €	10.834,07 €	10.470,22 €	15,4%

Salari base per lloc de treball:

CAP D'ÀREA	15.970,01 €	21.697,71 €
DIRECTOR/A ÀREA	25.844,16 €	18.279,76 €
ENCARREGAT/DA	0,00 €	18.527,11 €
ESPECIALISTA	8.122,80 €	12.060,00 €
GERENT	0,00 €	14.790,39 €
JARDINERA	17.798,53 €	18.077,39 €
MANTENIMENT	13.450,48 €	10.271,34 €

Complement salarial per sexe: -9,6%

En relació als complements salarials, trobem que la diferència en termes absoluts es favorable a les dones, pel que no tenim bretxa.

4. BRETXA SALARIAL TENINT EN COMPTE EL PREU/HORA QUE COBRA LA PERSONA TREBALLADORA

En aquest apartat analitzem la bretxa salarial tenint en compte el valor del preu/hora que rep cada persona treballadora, de forma absoluta, pel que en aquest anàlisi factors com el tipus de jornada, i d'altres similars, no influeixen al resultat.

En aquest apartat també hem eliminat tots aquelles persones que han tingut contractes temporals inferiors a 5 mesos.

Per la interpretació de la bretxa, quan apareix en signe positiu és que existeix bretxa a favor dels homes, i quan està en negatiu la diferència salarial va a favor de les dones.

4.1. Bretxa per preu/hora total:

Quan parlem de del preu/hora que rep cada persona treballadora observem clarament que no existeix bretxa salarial, sino que, al contrari, és lleugerament favorable a les dones.

4.2. Mitjana de retribució per hora:

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	9,91 €	9,21 €	9,41 €	-7,6%

4.3. Mediana de retribució per hora:

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora:	8,18 €	7,87 €	-4,0%

4.4. Bretxa per categoria professional:

En relació a la categoria professional en la categoria d'especialista és en la única que tenim una lleugera bretxa del 6,69%

CAP ADMINISTRACIÓ	0,00 €	16,92 €	16,92 €
CAP PRODUCCIO	0,00 €	26,41 €	26,41 €
DIRECTOR	0,00 €	27,04 €	27,04 €
ECCARREGAT	0,00 €	15,35 €	15,35 €
ESPECIALISTA (6,49%)	8,01 €	8,53 €	8,42 €
MESTRE TALLER	0,00 €	15,13 €	15,13 €
OFICIAL (-11,82%)	13,45 €	11,86 €	12,39 €
PEO (3,63%)	7,44 €	7,71 €	7,64 €
PSICOLOGA (-7,53)	18,47 €	17,08 €	17,78 €
TGM(1,21%)	14,85 €	15,03 €	14,91 €
TGS	13,57 €	0,00 €	13,57 €

4.5. Mitjana per grup professional:

Per grup professional apareix una lleugera bretxa en el grup 2 (7,23%) i el 9 (6,49%), i el grup 3 i 8 és favorable a les dones..

Mitjana de la retribució total per hora	Dona	Home	Total general
1	0,00 €	21,98 €	21,98 €
10 (2,96%)	7,44 €	7,66 €	7,61 €
2 (7,32%)	14,90 €	15,96 €	15,16 €
3 (-6,37)	20,41 €	19,11 €	19,30 €
8 (-11,82%)	13,45 €	11,86 €	12,37 €
9 (6,49%)	8,01 €	8,53 €	8,42 €

Total general	9,91 €	9,21 €	9,41 €
----------------------	---------------	---------------	---------------

4.6. Mitjana per lloc de treball:

En l'anàlisi per lloc de treball trobem una diferència del 10,68% en el de Director d'àrea i en d'especialista, tots 2 superiors al 10%.

ADMINISTRATIVA (-31,83%)	15,96 €	10,88 €
Auxiliar administració (1,27%)	8,65 €	8,76 €
CAP D'AREA (-8,56%)	16,35 €	14,95 €
DIRECTOR AREA (10,68%)	20,41 €	22,63 €
ENCARREGAT/DA	0,00 €	17,21 €
ESPECIALISTA (10,76%)	8,18 €	9,06 €
GERENT	0,00 €	27,04 €
JARDINERA (2,41%)	11,64 €	11,92 €
MANTENIMENT (-0,08%)	14,54 €	14,42 €
OPERARI/OPERÀRIA (3,31%)	7,56 €	7,81 €
TÈCNIC/A	13,29 €	0,00 €
TREBALL SOCIAL	15,34 €	0,00 €

4.7. Salari base per sexe: -5,6% (8,05€)

En el preu/hora del salari base és lleugerament superior per a les dones.

4.8. Salari base per categoria professional:

La única diferència la trobem en la categoria professional com psicòleg, que s'hauria d'anitzar de forma concreta, amb una bretxa del 16,04%.

CAP ADMINISTRACIÓ	0,00 €	10,80 €	10,80 €
CAP PRODUCCIO	0,00 €	15,79 €	15,79 €
DIRECTOR	0,00 €	17,28 €	17,28 €
ECCARREGAT	0,00 €	13,27 €	13,27 €
ESPECIALISTA (6,07%)	6,92 €	7,34 €	7,25 €
MESTRE TALLER	0,00 €	12,65 €	12,65 €
OFICIAL (-3,14%)	11,16 €	10,81 €	10,93 €
PEO (9,03%)	6,20 €	6,76 €	6,62 €
PSICOLOGA (16,04%)	13,28 €	15,41 €	14,35 €
TGM (0,38%)	13,40 €	13,44 €	13,41 €
TGS	13,56 €	0,00 €	13,56 €

4.9. Salari base per grup professional:

Per categoria professional tenim lleugeres bretxes en els grups 2, 9 i 10.

1	0,00 €	14,04 €	14,04 €
10 (8,06%)	6,20 €	6,70 €	6,58 €
2 (11,82%)	13,20 €	14,76 €	13,59 €
3 (-7,32%)	15,17 €	14,06 €	14,22 €



8 (-2,69%)	11,16 €	10,86 €	10,96 €
9 (6,07%)	6,92 €	7,34 €	7,25 €

4.10. Salari base per lloc de treball:

En el salari base per llocs de treball l'única bretxa significativa la tenim en les persones que es dediquen a manteniment (14%), cap d'àrea (11,1%) i operari (8,6%), però la bretxa es favorable a les dones en administrativa (33,7%), auxiliar administrativa (14,5%) i director d'àrea (11,1%)

ADMINISTRATIVA	11,95 €	8,94 €	10,95 €	-33,7%
Auxiliar administració	7,65 €	6,68 €	7,16 €	-14,5%
CAP D'AREA	13,00 €	14,62 €	13,90 €	11,1%
DIRECTOR AREA	15,17 €	13,41 €	14,00 €	-13,1%
ENCARREGAT/DA	0,00 €	13,59 €	13,59 €	N/A
ESPECIALISTA	7,63 €	7,08 €	7,22 €	-7,9%
GERENT	0,00 €	17,28 €	17,28 €	N/A
JARDINERA	10,64 €	11,16 €	11,06 €	4,6%
MANTENIMENT	10,31 €	12,00 €	11,16 €	14,0%
OPERARI/OPERÀRIA	6,22 €	6,81 €	6,66 €	8,6%
TÈCNICA	12,89 €	0,00 €	12,89 €	N/A
TREBALL SOCIAL	13,86 €	0,00 €	13,86 €	N/A

4.11. Complementos salarials

En aquest cas la bretxa normalment es favorable vers les dones.

5. Conclusions:

Tenint en compte l'anàlisi realitzat de les dades, des de la perspectiva del salari brut absolut i des de la perspectiva de el preu/hora que reb cada persona treballadora de la plantilla de la Fundació Viver de Bell-lloc, les conclusions a les que arribem, i els àmbits en els que s'ha d'incidir son els següents:

- ✓ No existeix bretxa salarial entre dones i homes en la organització, de forma general.
- ✓ El que pot influir en la bretxa detectada quan analitzem les dades en valor absolut son 2 factors que serà on s'ha d'intervenir:

FACTORS	PROPOSTA D'INTERVENCIÓ
---------	------------------------



Major número de jornades a temps parcial entre les dones que entre els homes.	Posada en marxa d'un clar sistema de conciliació de la vida personal i laboral que permeti que les dones puguin compaginar les seves funcions maternals i familiars i les seves funcions professionals.
En alguns càrrec de responsabilitat directiva, trobem que només estan ocupats per homes.	Disposar d'un sistema de promoció interna i de selecció que faciliti l'accés de de les dones a càrrec directius de l'organització.

6. PLA D'ACCIÓ

6.1. Pla d'acció del II Pla d'Igualtat

El disseny del Segon Pla segueix les recomanacions i els marcs normatius esmentats a punts anteriors. Es segueixen les mateixes fases enunciades al punt 2.2. d'aquest document.

Aquest procés ha estat participatiu i representatiu i es pot resumir en 3 fases principals:



Després de la fase d'iniciativa (veure a l'annex la comunicació realitzada a tota l'entitat informant de la posada en marxa del segon Pla d'Igualtat) es va realitzar un informe diagnòstic de la situació de les dones i dels homes a Fundació Viver de Bell-lloc (veure informe a l'annex). Entre els mesos d'abril i agost del 2021 es va realitzar un recull de dades exhaustiu (partint de dades de mes d'abril de 2021) per elaborar aquesta diagnosi completa de tots els àmbits d'actuació de la nostra entitat i els diferents col·lectius que en formen part, que es va acabar de redactar el setembre de 2021. El procés de recollida i sistematització de les dades va ser força lent, ja que en alguns dels eixos rellevants de la diagnosi l'entitat encara no disposava d'un sistema centralitzat de dades disgregades per sexe.

6.2. Definició d'objectius

L'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que: *"Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."*

Així doncs, un cop elaborada la Diagnosi de situació i tenint en compte els resultats obtinguts i els recursos de què disposem cal definir els objectius del Pla d'Igualtat.

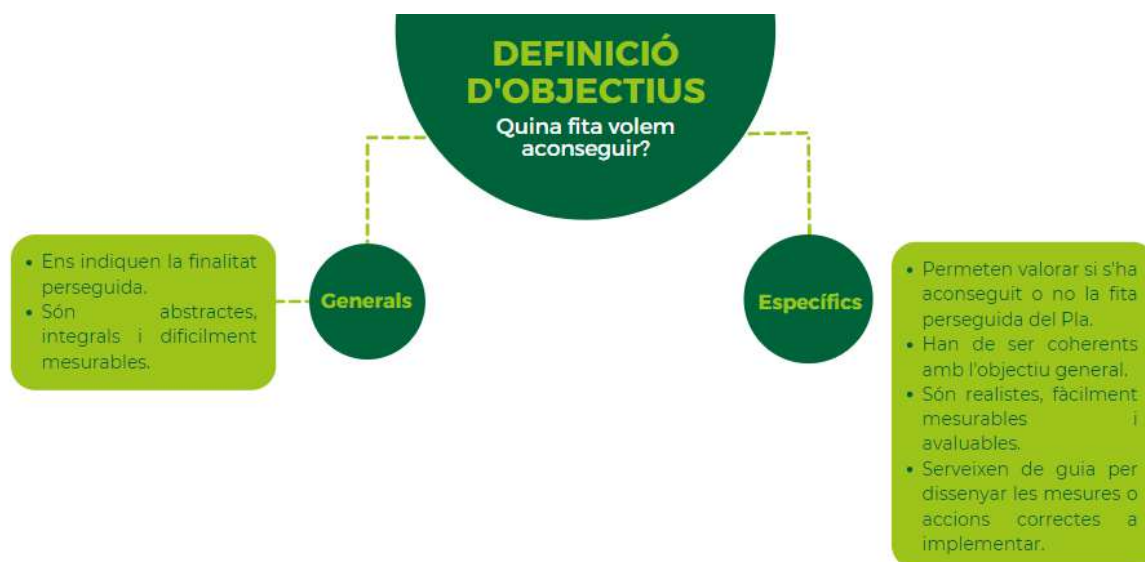
DEFINICIÓ D'OBJECTIUS

OBJECTIUS ESPECÍFICS

OBJECTIUS GENERALS

Els **objectius generals** corresponen a les finalitats genèriques del Pla, sense assenyalar resultats concrets. En aquest sentit, no són necessàriament quantificables de forma directa ni mesurables mitjançant indicadors.

Els **objectius específics** deriven dels objectius generals i els concreten, assenyalant el camí que cal seguir per tal d'assolir-los. Indiquen els efectes específics que es volen aconseguir.



6.3. Objectiu general i objectius específics

OBJECTIU GENERAL	
OG. Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la nostra entitat.	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	
Objectius específics	Indicadors
OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total d'hores de formació en matèria d'igualtat anuals.
OE2. Facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de mesures proposades i engegades. ▪ Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre mesures de conciliació i coresponsabilitat. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que fan ús dels drets i les mesures. ▪ Evolució en l'ús de les mesures de conciliació i coresponsabilitat per sexe. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.
OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions de treball i que la prevenció de riscos laborals i promoció de la	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de processos de promoció realitzats.

<p>salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de promoció.
<p>OE4. Promoure una representativitat equitativa d'homes i dones a l'entitat, en especial en els òrgans de participació i decisió.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total de processos de selecció realitzats. ▪ Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. ▪ Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades. ▪ Augment del nombre de dones a òrgans de decisió.
<p>OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número i percentatge, disgregat per sexe, de les persones treballadores que han vist modificada la seva classificació professional. ▪ Canvis realitzats a la distribució plantilla, desagregat per sexe, per grup professional i per lloc de treball.
<p>OE6. Vetllar per una bona salut laboral i un sistema de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de mesures adoptades pel que fa a prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
<p>OE7. Vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 95% d'acompliment de les accions vinculades a aquest OE. ▪ Augmentar el número i percentatge, disgregat per sexe, de persones efectivament incorporades versus Pla d'Igualtat anterior.
<p>OE8. Vetllar per que dones i homes tinguin accés al mateix nombre d'hores de formació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dades, desagregades per sexe, sobre necessitats formatives de la plantilla. ▪ Número i percentatge d'assistents, desagregat per sexe, per contingut formatiu. ▪ Nombre total d'hores de formació i de participants desagregades per sexe.
<p>OE9. Vetllar per a seguir prevenint, detectant i actuant si escau davant l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la nostra entitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar la revisió anual del Protocol. ▪ Número i tipus d'actuacions d'informació del protocol.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grau de coneixement del protocol per part de la plantilla, desagregat per sexe.
--	---

6.4. Definició d'accions positives vinculades als objectius i en base als diferents àmbits d'actuació.

Seguint les indicacions [de l'article 46.2. de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Aquestes accions s'han elaborat i negociat basant-nos en els sis eixos d'actuació:



Les accions negociades estan vinculades doncs a aquests eixos així com a l'objectiu general i els objectius específics amb la finalitat d'assolir-los tots ells. Les accions es desglossen utilitzant una taula on s'hi especifica la següent informació:

Eix d'actuació	
Acció	
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	
Breu descripció	
Persones destinatàries	
Persona/departament responsable	
Calendari d'implementació	
Canals de comunicació i difusió	
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	
Indicadors de seguiment	
Comentaris o observacions	

7. ACCIONS POSITIVES: II PLA D'IGUALTAT

Eix 1: IGUALTAT EN L'ACCÉS, CLASSIFICACIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.

La selecció i contractació de persones es concep com un procés de presa de decisions orientat a la incorporació dels recursos humans adequats per resoldre les necessitats de la nostra entitat i l'acompliment de la nostra missió.

Els sistemes de classificació professional previstos s'han de basar en criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere.

Les accions negociades per aquest eix giren entorn a aspectes com el procés de selecció i contractació de persones, la classificació professional i la promoció professional.

Eix d'actuació	Eix 1: Igualtat en l'accés, classificació, promoció i desenvolupament professional.
Acció	1.1. Adequació, mitjançant un procediment, del procés de selecció a la filosofia d'Igualtat d'oportunitats i definició del procediment.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	<p>OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes.</p> <p>OE7. Vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.</p>
Breu descripció	<p>Elaborar i implantar un procediment de selecció de personal que inclogui:</p> <p>1.1.1. La metodologia a seguir per a la comunicació d'un lloc de treball vacant.</p> <p>1.1.2. Les descripcions objectives de llocs de treball.</p> <p>1.1.3. La identificació de possibles bonificacions de la Seguretat Social per contractació de col·lectius especialment sensibles.</p> <p>1.1.4. L'assegurament de reserva de places per a persones amb discapacitat.</p> <p>1.1.5. La definició del protocol per a l'anàlisi dels CV disponibles a l'entitat.</p> <p>1.1.6. El disseny i la publicació d'ofertes de treball lliures de llenguatge sexista, eliminant així mateix els rols tradicionals de gènere.</p> <p>1.1.7. L'elaboració d'una Guia per a la correcta realització d'entrevistes personals lliures de sexismes.</p> <p>1.1.8. Un indicador final de control dels CV rebuts per a cada lloc de treball i les persones definitivament contractades per al mateix desglossat per sexe.</p>
Persones destinatàries	Totes les persones que participin de processos de selecció.

Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans i Agent d'Igualtat.
Calendari d'implementació	Desembre 2022 → Març 2023.
Canals de comunicació i difusió	Un cop realitzat el procediment s'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Verificar si s'ha elaborat aquest procediment dins el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest procediment quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 1: Igualtat en l'accés, classificació, promoció i desenvolupament professional.
Acció	1.2. Fer un registre detallat dels processos de selecció que permetin vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes. OE7. Vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.
Breu descripció	Elaborar un registre per obtenir les eines necessàries per garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes. Aquest registre ha d'incloure: 1.2.1. Número total de processos de selecció realitzats. 1.2.2. Nombre de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència. 1.2.3. Número i percentatge, desagregat per sexe, de candidatures presentades. 1.2.4. Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que participen en els processos de selecció. 1.2.5. Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.
Persones destinatàries	Totes les noves incorporacions a la plantilla així com candidatures presentades.

Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans i agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Verificant si s'ha elaborat aquest registre dins el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest procediment quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 1: Igualtat en l'accés, classificació, promoció i desenvolupament professional.
Acció	1.3. Establir una <u>formació bàsica inicial</u> en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes així com informativa sobre el Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.
Breu descripció	L'entitat vetllarà perquè dins dels primers dos mesos d'incorporació de la persona treballadora aquesta dugui a terme una formació bàsica online en aquesta matèria. Amb aquesta acció volem formar i sensibilitzar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres. Prevenir i saber detectar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Persones destinatàries	Totes les persones sense certificat de discapacitat que ocupin llocs d'atenció directa, càrrecs tècnics, càrrecs entremitjos, directius, patronat, etc.
Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans i agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a les noves incorporacions en el moment d'entrega de documentació necessària per a la contractació.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Plataforma online de formació. Les hores de dedicació de les persones responsables de l'acció.

Indicadors de seguiment	100% de noves incorporacions formades (seguiment anual)
Comentaris o observacions	Aquesta acció està a l'àmbit d'aplicació: 3. Formació, en concret a l'acció 3.2.

Àmbit d'aplicació	Eix 1: Igualtat en l'accés, classificació, promoció i desenvolupament professional. <i>Classificació professional</i>
Acció	1.4. Revisió del sistema de classificació professional.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes.
Breu descripció	Realitzar una revisió el sistema de classificació professional per adequar, si escau, les categories a les tasques efectivament realitzades. Adoptar un sistema de valoració de llocs de treball que proporcioni un valor a cada lloc i permeti assignar-li una retribució d'acord amb aquest valor. Comprovar l'enquadrament correcte de les persones treballadores en relació amb les tasques que realitzen.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans.
Calendari d'implementació	Gener 2023-Gener 2024.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar si s'ha realitzat o quin grau de desenvolupament té la revisió de la classificació professional. ▪ Comprovar si s'ha actualitzat la definició de perfils i llocs incorporant la perspectiva de gènere.
Comentaris o observacions	Aquest procediment quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Àmbit d'aplicació	Eix 1: Igualtat en l'accés, classificació, promoció i desenvolupament professional.
-------------------	--

Acció	<i>Promoció professional</i>
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	1.5. Adequació del procés de promoció professional a la filosofia d'Igualtat d'oportunitats i definició del procediment.
Breu descripció	<p>OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes.</p> <p>Elaboració i implantació d'un procediment de promoció professional que inclogui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La metodologia a seguir per a la comunicació a Recursos Humans d'un lloc de treball vacant. - Sistemes que contribueixin a la detecció de possibles promocions professionals internes (Exemple: Avaluació del rendiment del personal i les seves possibilitats de promoció, tenint en compte descripcions objectives de llocs de treball). - La publicació interna de vacants, lliure de llenguatge sexista. - Un indicador de control de candidatures presentades, disgregat per sexes i de la decisió final de la ocupació del lloc de treball. - Els criteris de la decisió final de la promoció, contemplant els valors de les proporcions de la plantilla per sexe i categoria professional, tenint en compte l'objectiu de la paritat.
Persona/departament responsable	Responsable Recursos Humans.
Calendari d'implementació	Gener 2024-Octubre 2024.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	
Comentaris o observacions	Aquest procediment quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL

En aquest eix proposem accions entorn a condicions de treball i auditoria salarial, infrarepresentació femenina i retribucions.

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Retribucions</i>
Acció	2.1. Definir els conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials perquè responguin a criteris clars, objectius i neutres
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	<i>OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional i garantir les mateixes condicions de treball i salarials entre dones i homes.</i> <i>OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions de treball i que la prevenció de riscos laborals i promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.</i>
Breu descripció	Elaboració un document que garanteixi el principi d'igual retribució per treballs. En ell, hi hauria de constar: - Anàlisi i avaluació dels diferents llocs de treball, amb l'objectiu d'atorgar una valoració segons factors com el rang, el valor o la capacitació professional. - Analitzar les dades obtingudes. Elaborar un pla d'acció en el que s'hi especifiquin els objectius que es pretenen complir, les actuacions encaminades a assolir aquestes fites, elaborar un cronograma en què es fixin els terminis, i determinar les persones encarregades d'implantar el pla i fer-ne el seguiment.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans, Responsable de l'Àrea Productiva, Responsable de l'Àrea Social i agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Juny 2023-Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificar si s'ha elaborat el document en el termini establert. ▪ Verificar si s'ha realitzat la re-definició de complements i si els perceben tant per a homes o dones. ▪ Nombre de complements redefinits i nombre de dones i homes que els perceben.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Infrarepresentació femenina.</i>
----------------	---

Acció	2.2. Analitzar les polítiques de personal i les pràctiques de promoció vigents a l'entitat per tal de detectar barreres que dificultin l'accés de les dones a aquelles posicions en les que es troben infrarepresentades.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE4. Promoure una representativitat equitativa d'homes i dones a l'entitat, en especial en els òrgans de participació i decisió. OE7. Vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.
Breu descripció	Es realitzarà un registre on constin els canvis realitzats a la distribució plantilla, disgregat per sexe, per grup professional i per lloc de treball. En aquest registre hi constaran també el nombre de seguiments de les promocions realitzades que inclogui dades, desagregades per sexe, relatius al tipus de contracte i la modalitat de jornada.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans amb el suport de l'agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Creació de registre: març 2023. Seguiment anual del registre i buidatge de dades realitzat en data novembre 2025.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Haver realitzat el registre en el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Infrarepresentació femenina.</i>
Acció	2.3. Fomentar la promoció de les treballadores a totes les categories i funcions en què estiguin infrarepresentades.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE4. Promoure una representativitat equitativa d'homes i dones a l'entitat, en especial en els òrgans de participació i decisió. OE7. Vetllar per una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.

Breu descripció	L'entitat escriurà una carta de compromís en la que farà constar que, en els processos de promoció per a llocs de responsabilitat i direcció amb promoció interna, i en cas de condicions equivalents d'idoneïtat i competències per al lloc de treball, es prioritzaran les candidatures internes del sexe femení (o si escau, el sexe menys representat).
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Gerència i Responsable de Recursos Humans.
Calendari d'implementació	Abril 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Verificant que s'ha dut a terme l'acció en el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Retribucions.</i>
Acció	2.4. Establir un criteri objectiu per determinar els incentius i complements variables.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE5. Obtenir les eines necessàries per garantir un sistema de classificació professional i unes condicions de treball i salarials igualitàries entre dones i homes.
Breu descripció	Caldrà definir indicadors i descripcions objectives que permetin garantir un criteri basat en la objectivitat a l'hora de garantir que la retribució variable no influeix en una desigualtat retributiva. Aquests indicadors s'elaboraran prenent de referència els resultats de l'auditoria retributiva realitzada en el moment de negociació d'aquest pla.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Gerència i Responsable de Recursos Humans.
Calendari d'implementació	Abril 2023.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Verificant que s'ha dut a terme l'acció en el termini establert.

Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.
---------------------------	---

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Salut laboral i prevenció de riscos laborals</i>
Acció	2.5. Presentar els resultats col·lectius de la vigilància de la salut sempre disgregats per sexe i analitzar-los de manera completa i diferenciada.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions en prevenció de riscos laborals i que la promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.
Breu descripció	Qualsevol registre i/o estudi de salut laboral es durà a terme disgregant per sexe per fer una anàlisi més exhaustiva i així poder dur a terme una intervenció preventiva fonamentada en l'avaluació de riscos i centrada en els canvis organitzacionals més efectiva des del punt de vista de la salut a la feina i amb perspectiva de gènere.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsable de Prevenció de Riscos Laborals.
Calendari d'implementació	Juny 2022 – Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Analitzar l'impacte diferencial que els accidents/incidents i les malalties tenen en dones i homes. Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per incorporar la perspectiva de gènere.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	Eix 2: Condicions de treball. <i>Salut laboral i prevenció de riscos laborals</i>
Acció	2.6. Identificació i avaluació de riscos psicosocials a la nostra entitat.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions en prevenció de riscos laborals i que la promoció

Breu descripció	<p>de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>En la prevenció de riscos laborals, es denominen riscos psicosocials aquells factors de risc per a la salut que s'originen en l'organització del treball i que generen respostes de tipus fisiològic (reaccions neuroendocrines), emocional (sentiments d'ansietat, depressió, alienació, apatia, etc.), cognitiu (restricció de la percepció, de l'habilitat per a la concentració, la creativitat o la presa de decisions, etc.) i conductual (abús d'alcohol, tabac, drogues, violència, assumptió de riscos innecessaris, etc.) que són conegudes popularment com a estrès i que poden ser precursors de malalties en certes circumstàncies d'intensitat, freqüència i durada.</p> <p>S'identificaran i avaluaran aquests riscos amb informació disgregada per sexe.</p>
Persones destinatàries	Plantilla de personal sense certificat de disCapacitat.
Persona/departament responsable	Responsable de Prevenció de Riscos Laborals.
Calendari d'implementació	Juny 2022 – Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realitzar l'estudi en el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	<p>Eix 2: Condicions de treball. <i>Salut laboral i prevenció de riscos laborals</i></p>
Acció	2.7. Impartir formació obligatòria per a la prevenció de la violència masclista i la LGBTI-fòbia a tota la plantilla.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	<p>OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions en prevenció de riscos laborals i que la promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.</p>

Breu descripció	S'impartirà una càpsula formativa de com a mínim dues hores de durada sobre violències masclistes i LGTBI-fòbia amb molta incidència a la detecció i prevenció d'aquestes.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Agent d'Igualtat.
Calendari d'implementació	Gener 2022 – Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realitzar la formació a tota la plantilla dins del termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

EIX 3: FORMACIÓ

Cal potenciar mesures d'acció positiva destinades a les dones en l'accés a la formació per als llocs, categories o grups en què estiguin infrarepresentades, d'acord amb el que disposa l'article 17.4 de l'Estatut dels treballadors.

Des de la negociació col·lectiva s'ha volgut potenciar el garantir que les persones contractades temporalment o a temps parcial i les que estiguin en situació de reducció de jornada per cura de fills i/o filles i altres familiars en situació de dependència puguin participar en els processos formatius.

Eix d'actuació	3. Formació
Acció	3.1. Dur a terme accions formatives en l'àmbit d'igualtat dirigides a tota la plantilla, és dir a totes les persones amb relació laboral contractual.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres. OE8. Vetllar per que dones i homes tinguin accés al mateix nombre d'hores de formació.
Breu descripció	Es realitzarà com a mínim una càpsula formativa anual de 2h a tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere per garantir formació a la totalitat de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Agent d'igualtat i responsable de Formació.

Calendari d'implementació	Anual durant tota la vigència del Pla.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió. Tota la plantilla de personal d'atenció directa i treballadors/es de CET ho tindran també contemplat en el seu calendari laboral anual.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció. Aula de formació. La despesa que es pugui originar del material formatiu.
Indicadors de seguiment	Realitzar aquesta acció un cop a l'any (revisió anual).
Comentaris o observacions	El registre de formació es realitzarà disgregant per sexe.

Eix d'actuació	3. Formació
Acció	3.2. Crear una aula virtual de formació en matèria d'igualtat.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres. OE8. Vetllar per que dones i homes tinguin accés al mateix nombre d'hores de formació. OE2. Facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.
Breu descripció	Es crearà una aula virtual (en principi mitjançant plataforma Google Classroom®) que permeti accedir a totes les formacions vinculades a l'àrea d'igualtat de gènere i que permeti oferir també formació e-learning. Aquest nou model de formació permetrà optimitzar recursos i donar autonomia a les persones treballadores que per ubicació del lloc de treball o altres casuístiques els hi resulta millor i més eficient realitzar la formació online i de manera autònoma.
Persones destinatàries	Tota la plantilla de treballadors/es sense certificat de disCapacitat.
Persona/departament responsable	Agent d'igualtat i responsable de Formació.
Calendari d'implementació	Agost 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció. Aula de formació. La despesa que es pugui originar del material formatiu.
Indicadors de seguiment	Haver creat l'aula en el termini establert.

Comentaris o observacions	Aquesta aula virtual estarà vinculada a la compte de Gmail: igualtatviver@gmail.com
---------------------------	--

Eix d'actuació	3. Formació
Acció	3.3. Vetllar perquè el registre de formació estigui disgregat per gènere per tal de poder analitzar millor les dades des d'aquesta perspectiva.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres. OE8. Vetllar per que dones i homes tinguin accés al mateix nombre d'hores de formació.
Breu descripció	En el registre de formació interna ja existent caldrà afegir columna de gènere per tal de que, un cop se'n faci buidatge i anàlisi se'n pugui extreure informació des d'aquesta perspectiva, també en el cas del model de sol·licitud de formació.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Agent d'igualtat i responsable de Formació.
Calendari d'implementació	Agost 2022.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a comitè d'empresa i equip directiu perquè ho difonguin a la plantilla.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Haver actualitzat el registre en el termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

EIX 4: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

A la nostra entitat coexisteixen realitats laborals diverses que estan directament determinades per la secció de treball on està contractat/da el treballador/a. El marc laboral que aplica a Fundació Viver de Bell-lloc és el [Conveni de Tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya](#). Aquest marc laboral regulador contempla aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències, etc i difereixen uns dels altres.

A més cal considerar que determinats aspectes laborals estan millorats per legislació de rang superior als convenis col·lectius com són l'Estatut dels Treballadors, els Reial Decrets Legislatius, la Llei de Procediment Laboral o legislació en matèria laboral com la Llei 39/1999

de conciliació de la vida personal i familiar i la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes.

A Fundació Viver de Bell-lloc 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. A continuació exposem les accions negociades en aquest eix.

Eix d'actuació	4. Exercici corresponsable: drets de la vida personal, familiar i laboral.
Acció	4.1. Difondre les mesures de conciliació i coresponsabilitat al conjunt de la plantilla.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE2. Facilitar la conciliació de la vida laboral i personal. OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions de treball i que la prevenció de riscos laborals i promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.
Breu descripció	Elaborar un document on hi constin les mesures de conciliació i coresponsabilitat per promoure la conciliació de la vida laboral i personal.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsable de Recursos Humans i agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Setembre 2022-Febrer 2023.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realitzar el document i difondre'l dins del termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

EIX 5: IMATGE CORPORATIVA, CULTURA INSTITUCIONAL I COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA.

Ja en l'anterior Pla d'Igualtat una de les accions positives dutes a terme va ser una guia i un tríptic amb recomanacions per a un ús del llenguatge no sexista.

Destacar a més que tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, que es va veure reforçada amb la Guia d'Estil de l'entitat i el Codi Ètic.

Tot i així es negocia que aquest any continuem duent a terme accions en aquest eix i que vagin més enllà de la comunicació no sexista i treballin també la imatge corporativa de l'entitat vers aquest àmbit així com seguir treballant una cultura institucional des d'una perspectiva de gènere.

Eix d'actuació	5. Imatge corporativa, cultura institucional i comunicació inclusiva i no sexista.
Acció	5.1. Fomentar la participació de l'entitat en activitats de promoció de la igualtat entre homes i dones, en especial el col·lectiu de persones amb disCapacitat intel·lectual i/o un trastorn de la salut mental.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.
Breu descripció	Es fomentarà la participació en jornades, seminaris, etc. Vetllar per posicionar a la nostra entitat com a una organització sensible vers la igualtat entre dones i homes.
Persones destinatàries	Entitats de l'entorn i entitats de l'àmbit de la disCapacitat intel·lectual i/o trastorn salut mental.
Persona/departament responsable	Agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Un cop es duguin a terme/formalitzis la participació s'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Participar/col·laborar com a mínim a una entitat de l'entorn i l'àmbit de la igualtat. Participar en algun grup de treball o similar del sector de la disCapacitat intel·lectual i/o trastorn salut mental.
Comentaris o observacions	Es prioritzarà crear sinèrgies amb entitats de l'entorn més proper possible.

Eix d'actuació	5. Imatge corporativa, cultura institucional i comunicació inclusiva i no sexista.
Acció	5.2. Ampliar la formació en llenguatge i comunicació no sexista.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.

Breu descripció	OE8. Vetllar per que dones i homes tinguin accés al mateix nombre d'hores de formació. Seguint la línia de la guia de recomanacions per a un ús del llenguatge no sexista es facilitarà com a mínim 2h més de formació/any en aquesta matèria (preferiblement de manera virtual utilitzant l'aula nomenada a l'acció 3.2. d'aquest pla) a totes les persones responsables d'àrea, tècniques i càrrecs entremitjos.
Persones destinatàries	Responsables d'àrea, tècniques i càrrecs entremitjos.
Persona/departament responsable	Agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Desembre 2022 la primera formació i un cop a l'any durant la vigència d'aquest Pla.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic i aula virtual.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realització de la formació dins el termini establert.
Comentaris o observacions	-

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ABÚS I L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

A Fundació Viver de Bell-lloc estem orgullosos i orgulloses de portar ja més de 5 anys treballant per la prevenció tant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe com de l'abús sexual, una realitat que malauradament amb el col·lectiu que treballem és quelcom invisible però encara succeeix. Comptem amb un Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, un protocol actiu en el que seguim treballant dia a dia i del qual les persones responsables se'n segueixen formant.

Així doncs pactem i negociem les següents accions

Eix d'actuació	6. Prevenció de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Acció	6.1. Revisió anual del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions de treball i que la prevenció de riscos laborals i promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere. OE9. Vetllar per a seguir prevenint, detectant i actuant si escau davant l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la nostra entitat.

Breu descripció	<p>La nostra entitat compta amb un Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe des de 2020. Aquest protocol s'ha comunicat a la totalitat de la plantilla que hi havia en el moment d'aplicació d'aquest i s'ha incorporat al material i informació de benvinguda per a noves incorporacions, també es realitzen formacions anuals sobre sexoafectivitat, prevenció de l'abús i assetjament així com sobre violències masclistes i altres temes vinculats.</p> <p>També es va elaborar un tríptic en lectura accessible que es va entregar a tota la plantilla.</p> <p>Tot i així volem garantir com a mínim una revisió anual d'aquest per vetllar que sempre estigui d'acord amb la normativa vigent i la realitat de la nostra entitat, que segueix en creixement.</p>
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Persona/departament responsable	Responsables de protocol, comissió de sexoafectivitat i agent d'igualtat.
Calendari d'implementació	Anual, a novembre de cada any de vigència d'aquest pla.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant els canals de comunicació i difusió habituals: butlletí mensual, mail i grup difusió.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realitzar la revisió, amb prèvia lectura i aprovació de la comissió de sexoafectivitat, dins del termini establert.
Comentaris o observacions	Aquest document quedarà desat en la carpeta corresponent del servidor de l'entitat, dins del sistema de gestió.

Eix d'actuació	6. Prevenció de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Acció	a. Formació anual sobre sexoafectivitat i prevenció de l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Objectiu/s específic on està vinculada l'acció	<p>OE3. Vetllar per a que homes i dones tinguin igualtat de condicions de treball i que la prevenció de riscos laborals i promoció de la salut es dugui a terme tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>OE9. Vetllar per a seguir prevenint, detectant i actuant si escau davant l'abús i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la nostra entitat.</p> <p>OE1. Sensibilitzar i formar sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres.</p>

Breu descripció	Una de les millors maneres de prevenir és formar i informar. Garantim com a mínim una formació anual de 2h per a totes les persones amb certificat de disCapacitat en format presencial.
Persones destinatàries	Plantilla de treballadors/es amb certificat de disCapacitat.
Persona/departament responsable	Agent d'Igualtat.
Calendari d'implementació	Anual. A finals d'any cal que estigui realitzada la formació.
Canals de comunicació i difusió	S'informarà a la plantilla mitjançant l'àrea tècnica i equip de l'àrea social.
Recursos necessaris (humans, materials i econòmics)	Les hores de dedicació de les persones responsables per tal de dur a terme l'acció.
Indicadors de seguiment	Realitzar la formació dins del termini establert.
Comentaris o observacions	-

8. ANNEX

8.1. Notificació de la promoció de la negociació del II Pla d'Igualtat



Notificació de la promoció de la negociació del II Pla d'Igualtat de Fundació Viver de Bell-lloc

Mitjançant aquest escrit i en virtut del que disposa l'article 5 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, l'empresa **Fundació Viver de Bell-lloc**, amb NIF **G65434896** i domicili social **Barri el Rieral, s/n, Finca La Pineda de Cardedeu**, CNAE **8812**, Conveni **Col·lectiu aplicable VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya** (codi de conveni núm. 79000805011995), promou la negociació del seu pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

1. Que la persona sotasignada, ostenta legitimitació per part de **Fundació Viver de Bell-lloc** per negociar el pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ.
2. Que l'àmbit de negociació del pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ és l'empresa, que compta amb dos centres de treball (un ubicat a la localitat de Cardedeu i l'altre ubicat a Llinars del Vallès) amb una plantilla de 203 treballadors/es i que compta amb comitè d'empresa.
3. Que les matèries objecte de negociació de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'esmentat Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, seran al menys:
 - ✓ Procés de selecció i contractació
 - ✓ Classificació professional
 - ✓ Formació
 - ✓ Promoció professional
 - ✓ Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
 - ✓ Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
 - ✓ Infrarepresentació femenina
 - ✓ Retribucions
 - ✓ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - ✓ Retribucions
 - ✓ Llenguatge i comunicació no sexista
4. Que l'empresa assenyala com a domicili a efectes de comunicacions **Apartat de Correus 206, 08440 Cardedeu** i com a persona de contacte a **Laura Dueñas**, mail laura.duenas@vivelloc.cat i telèfon 667 89 04 89.

I perquè consti als efectes oportuns signen la present **Laura Dueñas**, amb DNI 43628553Z com a representant legal de l'empresa a efectes de negociació i **Carlos Sopena** com a gerent de Fundació Viver de Bell-lloc a Cardedeu en data 27 de setembre de 2021:

Laura Dueñas
Fundació Viver de Bell-lloc
NIF G-65.434.896
Agent Igualtat
Representant a efectes negociació

Carlos Sopena
Fundació Viver de Bell-lloc
NIF G-65.434.896
Gerent
Fundació Viver de Bell-lloc

Fundació Viver de Bell-lloc
www.vivelloc.cat
938 444 105

8.2. Acta d'aprovació del II Pla d'Igualtat



ACTA D'APROVACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ VIVER DE BELL-LLOC | 2022/2025 |

Reunida a Cardedeu, en data 11 de març de 2022, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de Fundació Viver de Bell-lloc, de la qual en formen part:

En representació de l'empresa per:

- Carlos Sopeña Movellán
- Laura Dueñas Mora
- Daniel Jiménez Declara

En representació de treballadores i treballadors per:

- Cristian Castellano Cárdenas
- Esther Vilaseca Jose
- M. Pau Navarro Pedrajas

Acorda:

1. Donar per concloues les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'empresa Fundació Viver de Bell-lloc, el contingut complet del qual s'adjunta a la present acta, com a annex.
2. Igualment, ambdues parts, i amb l'objectiu de complir amb el que estableix el Pla d'igualtat la signatura del qual es recull a la present acta, acorden que la vigència del Pla és de Gener de 2022 a desembre de 2025.
3. De la mateixa manera, les parts es comprometen a traslladar el present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, depòsit i publicitat.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, sent les 15.51h del dia 11 de març de 2022.

Signatura:

Laura Dueñas
Presidenta de la Comissió Negociadora

Signatura:

Daniel Jiménez
Secretari de la Comissió Negociadora