



associació **amisol**

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES 2025 - 2028



ÍNDEX

PLA D'IGUALTAT D'OPROTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

A L'ASSOCIACIÓ AMISOL

- 1. Presentació de l'entitat _____ p. 3
- 2. La Comissió negociadora _____ p. 5
- 3. Àmbits de treball _____ p. 6

DIAGNOSI

- 4. Diagnosi d'igualtat _____ p. 7
- 5. Resultats de la diagnosi _____ p. 9
 - 5.1. Informació general i condicions laborals _____ p. 9
 - 5.2. Procés de selecció i contractació _____ p. 17
 - 5.3. Classificació professional i infrarepresentació femenina _____ p. 20
 - 5.4. Formació _____ p. 32
 - 5.5. Promoció professional _____ p. 37
 - 5.6. Auditoria salarial i retribucions _____ p. 39
 - 5.7. Conciliació de la vida professional i personal _____ p. 42
 - 5.8. Prevenció l'assetjament sexual i/o per raó de sexe _____ p. 47
 - 5.9. Salut laboral _____ p. 49
- 6. Punts forts i punts febles _____ p. 52
- 7. Conclusions _____ p. 53

PLA D'ACCIONS

- 8. Objectius del Pla d'Igualtat _____ p. 55
- 9. Pla d'Accions _____ p. 56
 - 9.1. Taula-resum _____ p. 56
 - 9.2. Fitxa de cada acció _____ p. 61
 - 9.3. Calendari d'accions _____ p. 69
- 10. Pressupost _____ p. 70
- 11. Seguiment i avaluació _____ p. 71
- 12. Glossari _____ p. 73

- ANNEXES _____ p. 76

I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

L'Associació AMISOL és una entitat privada, sense ànim de lucre, que atén bàsicament a persones amb discapacitat intel·lectual a la comarca del Solsonès. Va néixer l'any 1976 per la iniciativa d'un grup de persones que van veure la necessitat de crear recursos per al col·lectiu de persones amb discapacitat residents a la comarca.

En el decurs dels anys, s'han anat creant, ampliant i remodelant serveis. Actualment compta amb els següents serveis:

SERVEIS LABORALS I OCUPACIONAL

- Centre Especial de Treball (CET)
 - Serradora i palets
 - AMES Solsona (manipulats industrials)
 - Tèxtil Olius (manipulats industrials)
 - Bar Casal (hostaleria)
- Equip Multidisciplinari de Suport (EMS)
- Servei Enllaç – Servei d'inserció laboral (SIOAS)
- Servei de Teràpia Ocupacional (STO)
- Servei Ocupacional d' Inserció (SOI)

SERVEI D'HABITATGE

- Servei de llar residència
- Servei d'acompanyament a la vida independent (SAVI)

CENTRE DE DESENVOLUPAMENT INFANTIL I ATENCIÓ PRECOÇ (CDIAP)

SERVEIS COMPLEMENTARIS

- Servei de menjador
- Servei d'oci
- Servei de transport

L'Associació és avui una entitat reconeguda, consolidada i dinàmica que, a les portes de celebrar els 50 anys d'història, continua donant servei al col·lectiu del territori de manera sostenible i equilibrada a les necessitats. Està inscrita al Registre de la Direcció General de Dret i Entitats

Jurídiques amb el número 191 i en el Registre d'Entitats d'Iniciativa Social de la Generalitat de Catalunya. Així mateix, té la declaració d'utilitat pública (2000) i va ser guardonada amb la Placa President Macià (2003).

Està associada a la Federació Dincat i és membre de Federació ALLEM de Lleida, federacions que agrupen entitats del sector d'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual.

La missió de l'entitat és vetllar per l'exercici ple dels drets de les persones amb discapacitat oferint els serveis i suports que els permetin assolir el màxim desenvolupament humà, la plena inclusió social i la millora de la qualitat de vida basada en la seva realització personal, així com, també, atendre i acompanyar les seves famílies.

Els objectius, establerts en els estatuts, fan referència a tot allò que requereixin les persones amb discapacitat i les seves famílies: creació i gestió de centres i serveis, suports per a la millora de la qualitat de vida tals com orientació, formació, recursos, reivindicacions o altres necessitats que puguin sorgir.

Amisol té la seu social a Solsona, i ofereix atenció i serveis a persones tant de la comarca com de poblacions properes.

2. LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

L'òrgan promotor del Pla és la comissió negociadora tal com consta al Reial Decret 901/2020, en el seu article 5 de Procediment de negociació dels plans d'igualtat:

*Sense perjudici de previsions diferents acordades en un conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que preveuen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, han de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb aquest article. A aquests efectes, **s'ha de constituir una comissió negociadora** en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.*

La comissió negociadora per a la redacció del Pla d'igualtat 2025-2028 de l'associació Amisol es va constituir el dia 9 de maig 2024 amb 2 representants del comitè d'empresa (1 home i 1 dona) i dos representants de l'entitat (2 dones). Així mateix, es va establir comptar amb el suport i la participació, amb veu però no amb vot, de 2 persones més en qualitat d'assessores externes, una com a referent de CCOO de les Terres de Lleida i la segona com a agent d'igualtat de l'entitat (2 dones).

Com a equip de treball, la Comissió es reuneix periòdicament, i s'encarrega de desenvolupar les següents tasques segons estableix el seu Reglament:

- La negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'igualtat.
- La revisió de la diagnosi i l'estructura i mesures del Pla d'igualtat, podent fer les esmenes convenients i consensuar en el sí de la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat la seva inclusió i modificació del Pla.
- Identificació de les mesures a dur a terme, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els recursos materials i humans necessaris per a la seva implementació, així com les persones o òrgans responsables, inclòs un calendari d'actuacions.
- Impuls de la implementació del Pla d'igualtat a l'entitat.
- Emissió Pla d'igualtat que s'aprova a l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- La promoció de les primeres accions d'informació i sensibilització al personal.
- La negociació i elaboració del Protocol d'Assetjament sexual i per raó de sexe, gènere i orientació sexual.
- Vetllar per la implantació del pla d'igualtat i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.

3. ÀMBITS DE TREBALL

La comissió negociadora va acordar que tant a la Diagnosi com al Pla d'igualtat s'estructuraran en base als següents àmbits de treball:

- 1. Informació general i condicions laborals**
- 2. Procés de selecció i contractació**
- 3. Classificació professional i infrarepresentació femenina**
- 4. Formació**
- 5. Promoció professional**
- 6. Auditoria salarial i retribucions**
- 7. Conciliació de la vida professional i personal**
- 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**
- 9. Salut laboral**

Els 8 primers àmbits són obligatoris per llei, i l'últim s'ha afegit perquè interessa treballar aquest tema. Al primer punt, es fa una anàlisi de les dades sobre informació general de la plantilla.

4. DIAGNOSI D'IGUALTAT

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització.

Com consta a l'article 7 del Reial Decret 901/2020, la diagnosi, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, és el resultat del procés i recollida de dades i va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, les diferències, els desavantatges, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta diagnosi permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

La diagnosi s'ha d'estendre a tots els llocs i centres de treball de l'empresa, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el seu sistema general de gestió, i analitzant els efectes que té per a dones i homes el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti.

L'anàlisi s'ha d'estendre també a tots els nivells jeràrquics de l'empresa i al seu sistema de classificació professional, incloent-hi dades desagregades per sexe dels diferents grups, categories, nivells i llocs, la seva valoració, la seva retribució, així com als diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascensos.

En aquesta diagnosi, s'han tingut en compte les dades sobre el personal professional i sobre les persones que formen part del Centre Especial de Treball de forma conjunta.

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 gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnosi de l'organització ha tingut en compte tots els processos interns, i les dades de l'entitat, dins de cada una de les àrees d'actuació definides en el punt anterior.

Totes les dades són en data 31/12/2023.

S'ha fet un recull de les següents dades:

RECALL DE DADES QUANTITATIVES:

Dades de l'empresa: S'ha analitzat en alguns dels àmbits la situació actual de l'empresa, mitjançant el conveni col·lectiu i informació que es disposa des de la Direcció de Recursos Humans.

Dades de la plantilla: La Direcció de Recursos Humans ha elaborat una base de dades amb la informació rellevant de la plantilla segregada per sexes.

RECALL DE DADES QUALITATIVES:

Enquesta: S'ha realitzat una enquesta voluntària mitjançant un qüestionari adreçat a totes les persones treballadores professionals, en format *Google Forms* i que s'ha enviat al grup de *Whatsapp* del personal. Ha estat complementat per un total de 57 persones, 41 dones, 14 homes i 2 persones no binàries (el qüestionari i les gràfiques resultants del *Google forms* es pot consultar a l'annex d'aquest document).

Un cop recollida la informació, s'han processat les dades i la informació obtingudes tant a partir de les dades de l'empresa i la plantilla com de les respostes de l'enquesta i s'han obtingut resultats sobre aspectes relacionats amb cadascun dels àmbits definits a la diagnosi.

Un cop tractada i analitzada tota la informació disponible, s'ha elaborat una valoració per a cadascuna de les àrees destacant els punts forts i punts febles de cada un en matèria d'igualtat.

Amb això es pot formular una valoració global i passar a l'etapa següent del procés general, el disseny del pla d'acció.

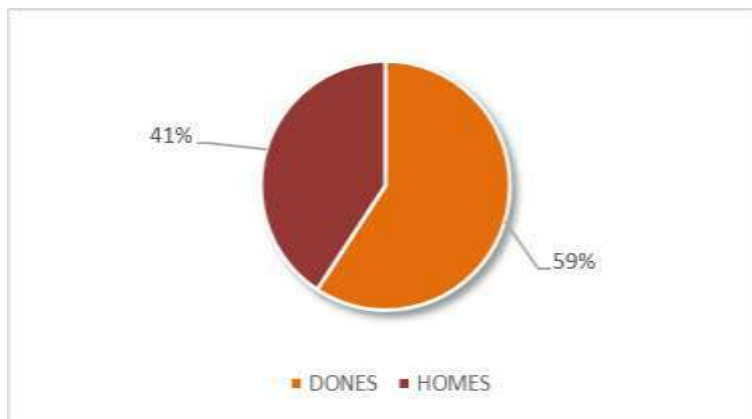
5. RESULTATS DE LA DIAGNOSI

5.1. INFORMACIÓ GENERAL I CONDICIONS DE TREBALL

AVALUACIÓ QUANTITATIVA:

DISTRIBUCIÓ:

La plantilla està formada per un total de 108 persones, 64 dones i 44 homes.

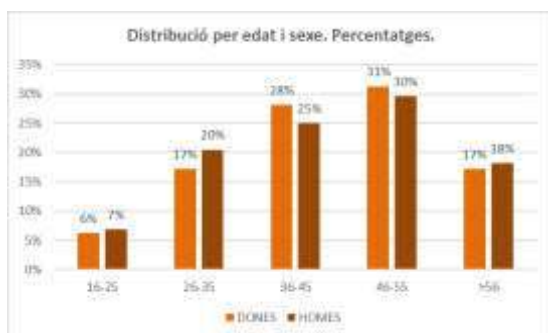


EDAT:

La **mitjana** d'edat entre homes i dones és molt semblant: 45 anys en les dones i 44 en els homes.

EDAT	\bar{x}
DONES	45
HOMES	44

La distribució per edats es mostra en nombres absoluts i percentatges en els següents gràfics:



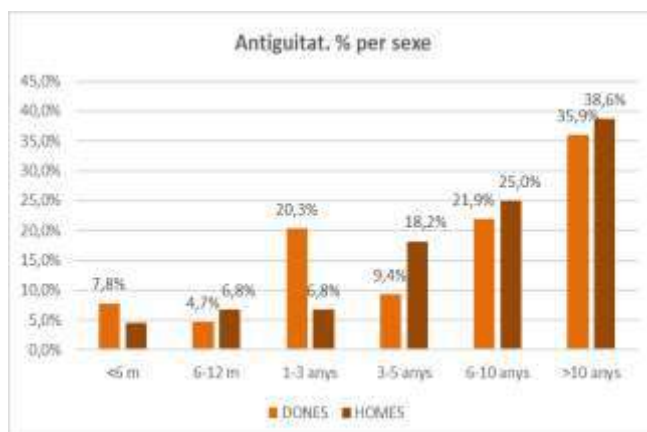
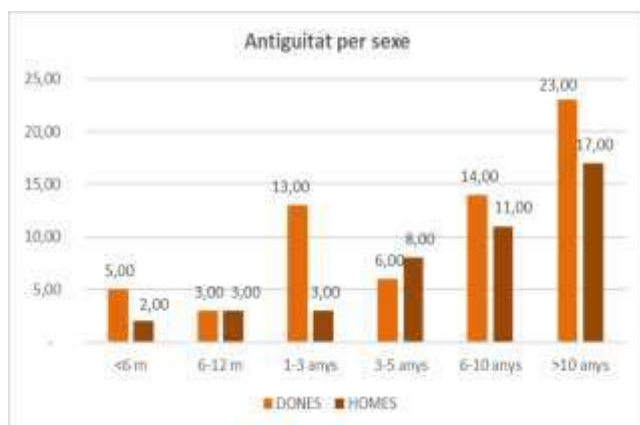
Les dones es concentren més en els grups entre 36-55 anys, mentre que en el cas dels homes són perfils o més joves o més grans.

ANTIGUITAT

Pel que fa a l'antiguitat, no es detecten diferències significatives entre homes i dones. La **mitjana** d'anys d'antiguitat en dones és de 8,8 anys, i en el cas dels homes de 9,5 anys, lleugerament superior.

ANTIGUITAT (anys)	\bar{x}
DONES	8,8
HOMES	9,5

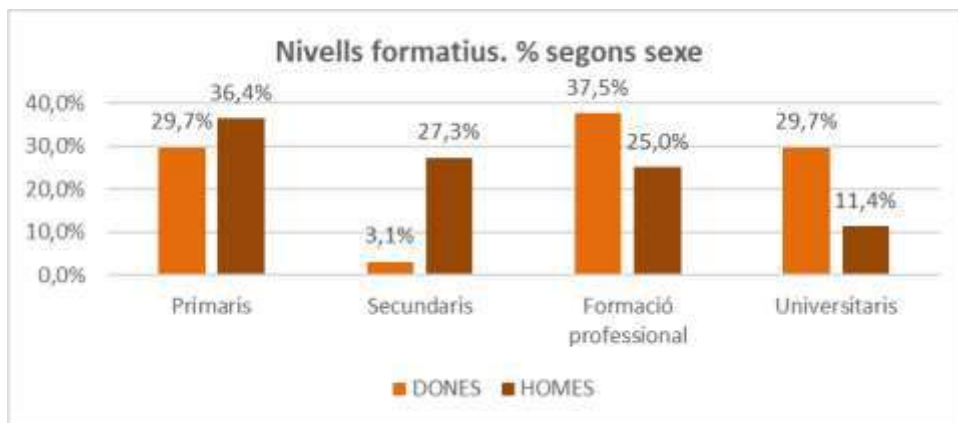
Tant en homes com en dones la majoria tenen una antiguitat superior a 10 anys. A continuació es mostra la distribució dels anys d'antiguitat per sexes, en valors absoluts i en percentatges per homes i dones respecte la seva categoria. Només destacar superioritat en dones en la franja de 1 a 3 anys, i en el cas dels homes a la franja de 3 a 5 anys.



NIVELL D'ESTUDIS

	Dona	Home	% dones	% homes
PRIMARIS	19	16	29,7%	36,4%
% homes - dones	76%	24%		
SECUNDARIS	2	12	3,1%	27,3%
% homes - dones	14%	86%		
FORMACIO PROFESSIONAL	24	11	37,5%	25,0%
% homes - dones	69%	31%		
UNIVERSITARIS	19	5	29,7%	11,4%
% homes - dones	79%	21%		
Total general	64	44	100,0%	100,0%

Analitzant els nivells formatius, es detecta que les dones tenen nivells formatius superiors que els homes, sobretot pel que fa als estudis universitaris. Els homes es concentren més en estudis primaris i secundaris.



CONDICIONS CONTRACTUALS

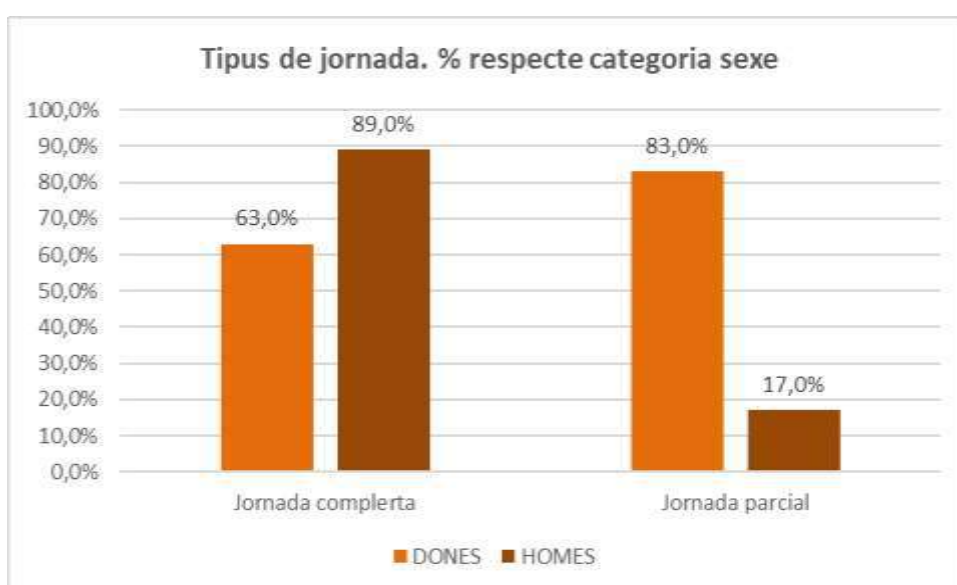
En el tipus de contracte no hi ha diferències significatives entre homes i dones, només es detecta un percentatge una mica superior de dones professionals amb contractes indefinits respecte als homes.

Tipus de contracte	Dona	% dona	Home	% home
Indefinit	57	89%	38	86%
% homes - dones	60%		40%	
Interinitat	3	5%	1	2%
% homes - dones	75%		25%	
Temporal	4	6%	5	11%
% homes - dones	44%		66%	
TOTAL	64	100%	44	100%

TIPUS DE JORNADA

Pel que fa al tipus de jornada, es detecta un percentatge superior en dones amb jornades parcials respecte als homes. L'origen d'aquesta diferència no és per conciliació familiar sinó perquè les dones de l'entitat ocupen llocs de feina amb torns més irregulars, com la llar-residència, i per tant hi ha més jornades reduïdes. Els homes treballen més en els serveis de l'àmbit laboral, que són diürns, amb jornades regulars i senceres.

Tipus de jornada	Dona	% dona	Home	% home
Jornada completa	40	63%	39	89%
% homes - dones	51%		49%	
Jornada parcial	24	38%	5	11%
% homes - dones	83%		17%	
TOTAL	64	100%	44	100%



AVALUACIÓ QUALITATIVA:

ENQUESTES:

Es va obtenir un total de 57 respostes, corresponents a 41 dones i 16 homes i 2 no binàries.

L'edat dels i les participants és bastant similar a la distribució de l'edat de la plantilla, per tant valorem que és representativa. La majoria de persones (54%) tenen entre 40-60 anys.

Pel que fa a l'antiguitat, hi ha un 38% de les persones que porten menys de 3 anys a l'empresa, un 24% entre 4 i 10 anys, i un 36% més d'11 anys.

Pel que fa al nivell d'estudis, el 36% tenen estudis universitaris. El gruix més gran és de les persones amb estudis secundaris (50%) i la resta tenen estudis primaris.

A continuació es mostra l'anàlisi per sexes:

EDAT:

Edat	Dona	Home	No binari
Entre 30 i 39 anys	24,30%	29%	50,0%
Entre 40 i 49 anys	29,30%	14,3%	50,0%
Entre 50 i 59 anys	29,30%	28,6%	0,0%
Menys de 30 anys	14,70%	21,4%	0,0%
Més de 60 anys	2,40%	7,1%	0,0%
	100%	100%	100%

ANTIGUITAT:

Antiguitat a l'empresa	Dona	Home	No binari
Menys de 3 anys	39,02%	35,7%	50,0%
Entre 4 anys i 10 anys	19,51%	43%	0,0%
Més d'11 anys	41,46%	21,4%	50,0%
	100%	100%	100%

NIVELL D'ESTUDIS:

Estudis	Dona	Home	No binari
Cicles formatius, FP, certificats de professionalitat	39,02%	29%	50,0%
Primaris	9,76%	21,4%	0,0%
Secundaris (ESO, batxillerat)	12,20%	21,4%	0,0%
Universitaris	39,02%	28,6%	50,0%
	100%	100%	100%

CÀRREGUES FAMILIARS

Càrregues familiars	Dona	Home	No binari
Altres persones que depenen de tu (pare, mare, germans...);	4,88%	0%	50,0%
Fills/es convivents;	34,15%	42,9%	50,0%
Fills/es convivents + Altres persones que depenen de tu (pare, mare, germans...);	9,76%	0,0%	0,0%
No tinc càrregues familiars;	51,22%	57,1%	0,0%
	100%	100%	100%

Davant la pregunta: **En general, a l'Amisol creus que es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?** El 85% considera que Sí, un 2% que No i el 13% No ho sap

Per sexes les respostes són:

	Dona	Home	No binari
SÍ	85,37%	85,7%	100,0%
NO	2,44%	0%	0,0%
NO HO SÉ	12,20%	14,3%	0,0%

El **73%** de les persones enquestades manifesten que l'entitat els ha informat que està en procés de redacció d'un nou pla d'igualtat.

Per altra banda, un **91%** considera que en la seva pràctica professional té en compte la igualtat de gènere.

Quan s'ha demanat el grau d'importància que té que Amisol elabori un pla d'igualtat, la puntuació ha estat de **4,28 sobre 5**. Per sexes els resultats han estat:

	Dona	Home	No binari
1	0,00%	7%	0%
2	4,88%	0,00%	0%
3	14,63%	14,29%	50%
4	26,83%	14,29%	0%
5	53,66%	64,29%	50%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

En el cas de les mesures per afavorir la igualtat, pel que fa a aspectes generals, s'ha proposat:

- *Formació i conscienciació en els prejudicis*
- *Igualtat*
- *Ja es promouen*
- *Comunicació*

La resta de respostes obertes es mostren dins de cada àmbit quan hi fan referència.

ALTRES ASPECTES A DESTACAR:

- Disseny i execució de tres plans d'igualtat anteriors
- Existència d'un Protocol per a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- L'entitat compta amb una Agent d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a la seva plantilla.
- Anteriorment, l'entitat ha ofert formació genèrica en igualtat d'oportunitats a la plantilla, i formació específica per a l'agent d'igualtat.
- L'entitat compta amb un apartat específic en temes d'igualtat a la pàgina web, amb informació específica en temes d'igualtat, i en especial en temes de gènere i discapacitat.
- L'entitat té elaborada una Guia de Recomanacions en l'Abordatge en Favor de la Igualtat entre Homes i Dones amb Discapacitat, que es pot consultar i descarregar a la pàgina web.

5.2. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

INCORPORACIÓ EN EL DARRER ANY

Pel que fa a les incorporacions a la plantilla en els darrers anys, no es detecten diferències significatives en proporció a la distribució de la plantilla, ja que ha estat de **8 dones** (12,5% del total de dones) i de **5 homes** (11,7% del total d'homes).

AVALUACIÓ QUALITATIVA

PROCÉS DE SELECCIÓ

El procés de selecció per cobrir un determinat lloc de treball es fa tenint en compte criteris objectius i garantint la igualtat d'oportunitats des de la redacció de l'oferta de treball, passant per l'entrevista i en la selecció final de la persona candidata. En tot el procés s'utilitza un llenguatge inclusiu i no discriminatori, i la persona responsable de RRHH disposa de formació en sensibilització de gènere.

El procediment de reclutament es fa de la següent manera:

Es publica l'oferta de treball per mitjà de diversos canals (difusió interna pel grup de whatsapp del personal, web, xarxes socials pròpies – Instagram, Facebook, LinkedIn - Oficina jove del Solsonès, Servei Connectem de l'ADSOLCAR, Servei Públic d'Ocupació).

Les persones interessades en l'oferta i que compleixen amb els requisits, se'ls convoca a una entrevista de treball. Aquesta és duta a terme per la responsable de RRHH i la responsable del servei, amb l'objectiu de conèixer millor la persona candidata, tant per detectar les capacitats i habilitats per ocupar el lloc de treball com per conèixer les seves expectatives professionals i personals.

La decisió de contractar la prenen conjuntament i es basa en criteris de capacitats i habilitats personals, experiència, formació, i en cap cas no hi ha discriminació per raó de sexe. Aquest fet ho corroboren les dades quantitatives de la plantilla observades (58% dones, 42% homes); no obstant això, existeix segregació horitzontal, ja que determinats serveis estan ocupats majoritàriament per dones, mentre que d'altres són desenvolupats principalment per homes.

Concretament, l'atenció a les persones és un àmbit intrínsecament femení, mentre que el treball a la serradora és dut a terme majoritàriament per homes.

PROCÉS D'ACOLLIDA I CONTRACTACIÓ

El procés d'acollida del nou treballador/a comença abans de la seva arribada, amb la comunicació a tot l'equip sobre la seva incorporació i l'assignació de la persona responsable de referència. A més, es recull la documentació necessària per a realitzar la contractació.

Els contractes utilitzats són els que marca la legislació vigent, que estableix que, per defecte, han de ser indefinits excepte en els casos en què hi hagi una justificació legal per a la temporalitat (substitucions IT). La contractació de persones amb discapacitat del Centre especial de treball es fa mitjançant un contracte temporal de durada 1 any i prorrogable a un màxim de 3, que permet adaptar-se a les necessitats específiques del centre i garantir la continuïtat laboral dels treballadors/ores dins del marc legal. El 88% de la plantilla té contracte indefinit.

El primer dia, el nou membre de l'equip és rebut pel seu/va responsable, qui li facilita la roba de treball i EPIS, si són necessaris. També li presenta els companys/es i se li fa una visita per les instal·lacions. A més, es manté una primera reunió per tractar aspectes generals del lloc de treball i resoldre possibles dubtes inicials.

Durant la primera setmana, RRHH li lliura la documentació contractual i administrativa, incloent-hi un correu de benvinguda amb informació addicional: Manual d'acollida, codi ètic, conveni laboral, fitxa d'avaluació de riscos laborals i la clau d'accés al portal de l'empleat. En dates posteriors es du a terme la formació bàsica en riscos laborals i se li ofereix la possibilitat de realitzar un reconeixement mèdic. Abans de finalitzar el període de prova, es realitza una trobada entre el responsable i el/la treballador/a per fer una valoració del seu progrés, resoldre inquietuds i garantir una bona adaptació al lloc de treball.

ENQUESTES:

De les dones que han respost l'enquesta, un 39% fa menys de 3 anys que s'ha incorporat, mentre que en els homes el percentatge és del 35,7%, per tant no hi ha diferències significatives.

Davant la pregunta : **Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?**, el 89% de les respostes van ser afirmatives, no va haver cap de negativa, i el 10% van manifestar que no ho sabien.

Per sexes la taula mostra la distribució de les respostes:

	Dona	Home	No binari
SÍ	88%	92,9%	100,0%
NO	0%	0%	0,0%
NO HO SÉ	12%	7,1%	0,0%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

Quan s'ha demanat sobre les mesures a adoptar per l'empresa per promoure la igualtat, una persona ha comentat:

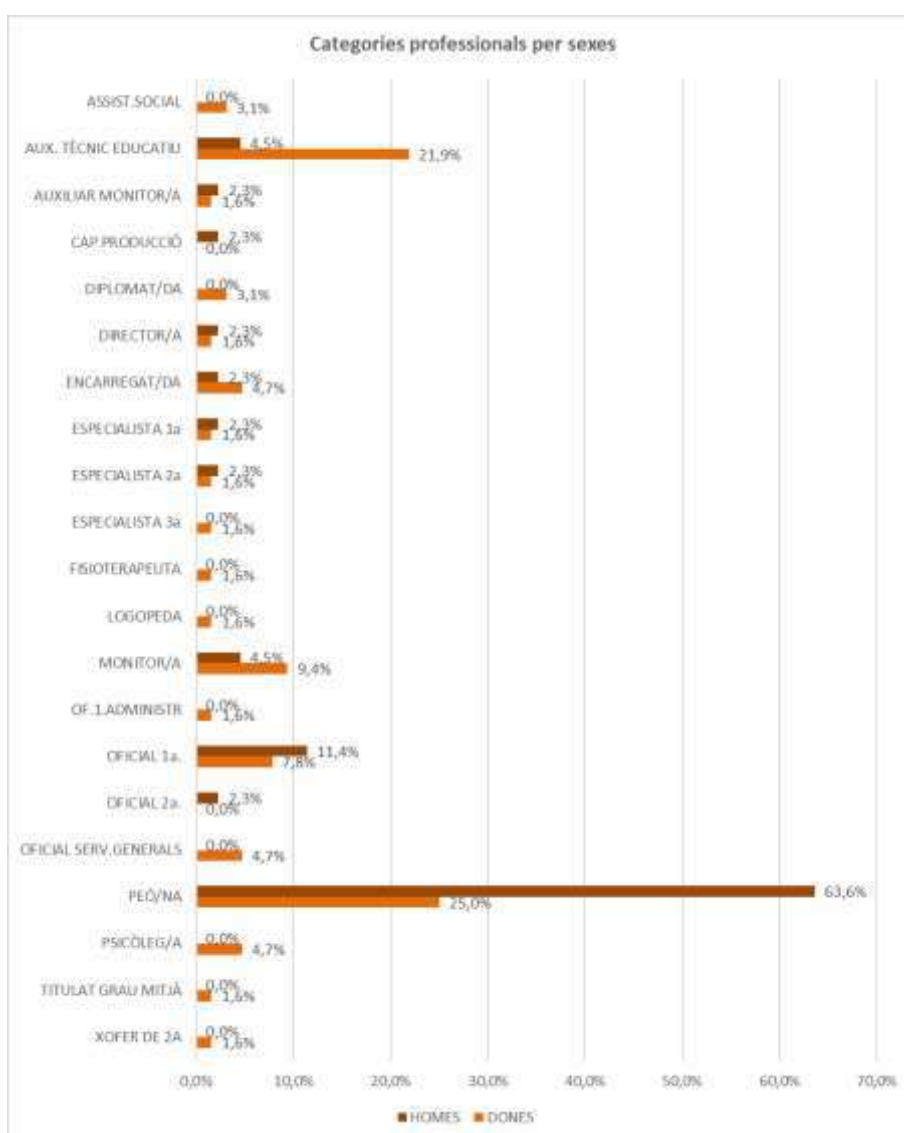
El personal de l'empresa és majoritàriament femení. Seria important que algunes ofertes és valorés el fet de ser home.

5.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIES PROFESSIONALS

	Dona	Home	Total general	% dones	% homes
ASSIST.SOCIAL	2	0	2	3,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
AUX. TÈCNIC EDUCATIU	14	2	17	21,9%	4,5%
% homes - dones	87,50%	12,50%			
AUXILIAR MONITOR/A	1	1	2	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
CAP PRODUCCIÓ	0	1	1	0,0%	2,3%
% homes - dones	0%	100%			
DIPLOMAT/DA	2	0	2	3,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
DIRECTOR/A	1	1	2	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
ENCARREGAT/DA	3	1	4	4,7%	2,3%
% homes - dones	75%	25%			
ESPECIALISTA 1a	1	1	2	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
ESPECIALISTA 2a	1	1	1	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
ESPECIALISTA 3a	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
FISIOTERAPEUTA	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
LOGOPEDA	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
MONITOR/A	6	2	8	9,4%	4,5%
% homes - dones	75%	25%			
OF. I.ADMINISTR	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
OFICIAL 1a.	5	5	10	7,8%	11,4%
% homes - dones	50%	50%			
OFICIAL 2a.	0	1	2	0,0%	2,3%
% homes - dones	0%	100%			
OFICIAL SERV.GENERALS	3	0	2	4,7%	0,0%

% homes - dones	100%	0%			
PEÓ/NA	16	28	11	25,0%	63,6%
% homes - dones	36%	64%			
PSICÒLEG/A	3	0	3	4,7%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
TITULAT GRAU MITJÀ	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
XOFER DE 2A	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
TOTAL	64	44	108	100%	100%



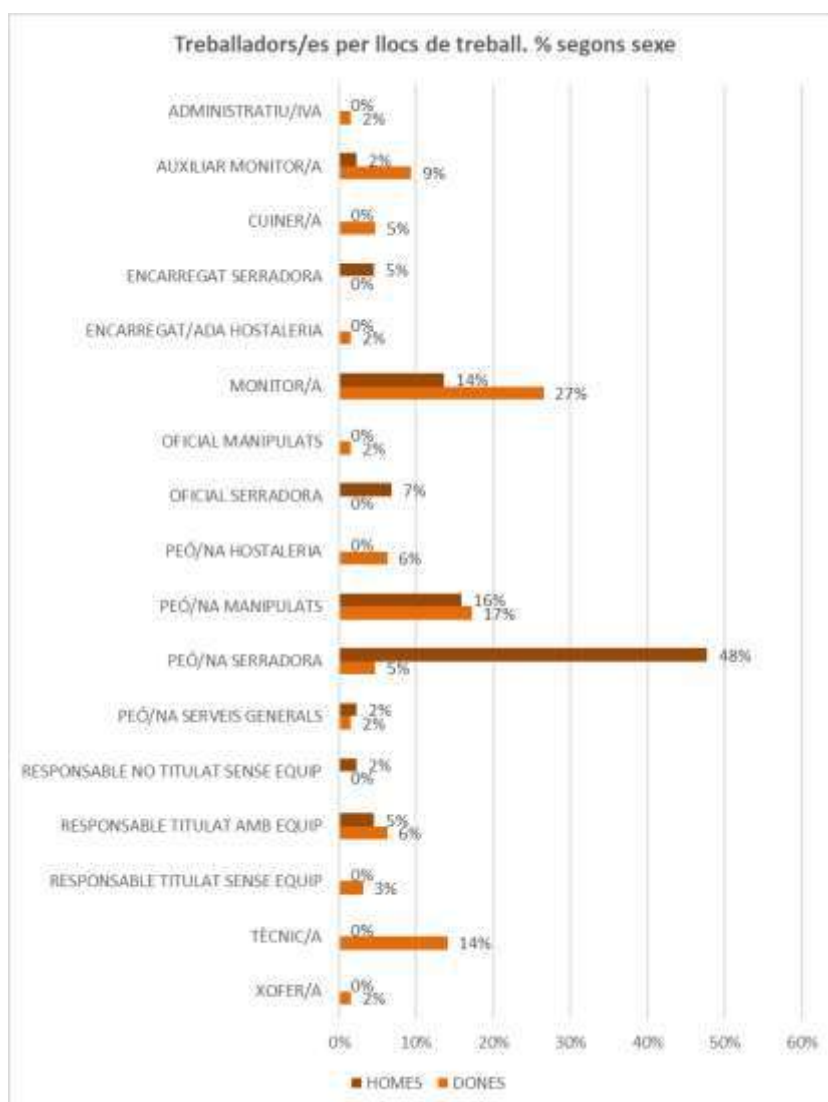
Hi ha 10 categories formades només per dones, que corresponen sobretot a càrrecs tècnics. Hi ha 2 categories només d'homes, que corresponen a Cap de producció i Oficial 2a. A la resta de categories la majoria són dones, cosa que té a veure amb que la plantilla està formada per més dones que homes. Tant en dones com en homes, la categoria on es concentren més persones és la de Peó/na, però en el cas dels homes el percentatge és molt més alt (63,6% dels homes i 25% de les dones). Aquesta categoria correspon sobretot a persones amb discapacitat que treballen al Centre Especial de Treball. També hi ha moltes dones en la categoria d'auxiliar tècnic/a educatiu (21,9%).

Es detecta més dones en càrrecs de responsabilitat, ja que són 11 dones davant de 4 homes.

DISTRIBUCIÓ PER LLOCS DE TREBALL

Lloc de treball	Dones	Home	Total	%dones	%homes
ADMINISTRATIU/IVA	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
AUXILIAR MONITOR/A	6	1	7	9,4%	2,3%
% homes - dones	85,7%	14,3%			
CUINER/A	3	0	3	4,7%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
ENCARREGAT SERRADORA	0	2	2	0,0%	4,5%
% homes - dones	0%	100%			
ENCARREGAT/ADA HOSTALERIA	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
MONITOR/A	17	6	23	26,6%	13,6%
% homes - dones	74%	26%			
OFICIAL MANIPULATS	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
OFICIAL SERRADORA	0	3	3	0,0%	6,8%
% homes - dones	0%	100%			
PEÓ/NA HOSTALERIA	4	0	4	6,3%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
PEÓ/NA MANIPULATS	11	7	18	17,2%	15,9%
% homes - dones	61%	39%			
PEÓ/NA SERRADORA	3	21	24	4,7%	47,7%
% homes - dones	13%	88%			

PEÓ/NA SERVEIS GENERALS	1	1	2	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
RESPONSABLE NO TITULAT SENSE EQUIP	0	1	1	0,0%	2,3%
% homes - dones	0%	100%			
RESPONSABLE TITULAT AMB EQUIP	4	2	6	6,3%	4,5%
% homes - dones	67%	33%			
RESPONSABLE TITULAT SENSE EQUIP	2	0	2	3,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
TÈCNIC/A	9	0	9	14,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
XOFER/A	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
Total general	64	44	108	100%	100%



Aquí es reflecteix que els llocs de treball ocupats per homes la majoria són de la serradora. Les dones són majoria en llocs de tècniques i de responsabilitat.

DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIES PROFESSIONALS I NIVELL D'ESTUDIS

	PRIMARIS		SECUNDARIS		F. PROFESSIONAL		UNIVERSITARIS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
ASSIST.SOCIAL							2	
%							3%	
AUX. TÈCNIC EDUCATIU					12	1	2	1
%					19%	2%	3%	2%
AUXILIAR MONITOR/A					1	1		
%					2%	2%		
CAP PRODUCCIÓ								1
%								2%
DIPLOMAT/DA							2	
%							3%	
DIRECTOR/A							1	1
%							2%	2%
ENCARREGAT/DA		1			1		2	
%		2%			2%		3%	
ESPECIALISTA 1a	1			1				
%	2%			2%				
ESPECIALISTA 2a	1			1				
%	2%			2%				
ESPECIALISTA 3a	1							
%	2%							
FISIOTERAPEUTA							1	
%							2%	
LOGOPEDA							1	
%							2%	
MONITOR/A					2		4	2
%					3%		6%	5%
OF. I. ADMINISTR					1			
%					2%			
OFICIAL 1a.	2			1	3	4		

%	3%		2%		5%	9%		
OFICIAL 2a.						1		
%						2%		
OFICIAL SERV.GENERALS	3							
%	5%							
PEÓ/NA	11	15	2	9	3	4		
%	17%	34%	3%	20%	5%	9%		
PSICÒLEG/A								3
%								5%
TITULAT GRAU MITJÀ								1
%								2%
XOFER DE 2A					1			
%					2%			
TOTAL	19	16	2	12	24	11	19	5

No s'observen diferències significatives entre homes i dones, en general en tots dos grups les categories professionals es corresponen amb el nivell d'estudis requerits.

DISTRIBUCIÓ PER LLOCS DE TREBALL I NIVELL D'ESTUDIS:

	PRIMARIS		SECUNDARIS		F. PROFESSIONAL		UNIVERSITARIS	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
ADMINISTRATIU/VA					1			
%					2%			
AUXILIAR MONITOR/A					6	1		
%					9%	2%		
CUINER/A	3							
%	5%							
ENCARREGAT/ADA HOSTALERIA					1			
%					2%			
ENCARREGAT/ADA SERRADORA		1		1				
%		2%		2%				

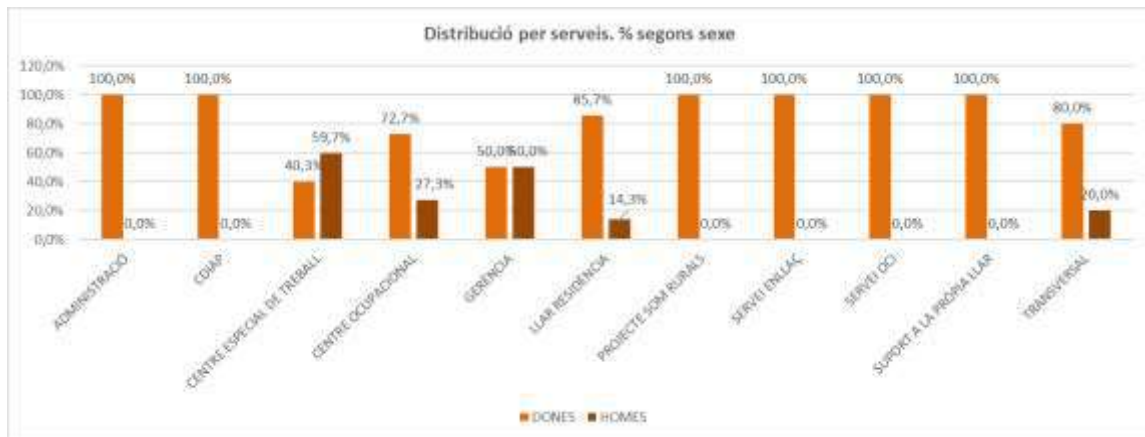
MONITOR/A	1				11	3	5	3
%	2%				17%	7%	8%	7%
OFICIAL MANIPULATS	1							
%	2%							
OFICIAL SERRADORA			1			2		
%			2%			5%		
PEÓ/NA HOSTALERIA	2				2			
%	3%				3%			
PEÓ/NA MANIPULATS	8	3	2	3	1	1		
%	13%	7%	3%	7%	2%	2%		
PEÓ/NA SERRADORA	4	11		7		3		
%	6%	25%		16%		7%		
PEÓ/NA SERVEIS GENERALS		1						
%		2%		0%				
RESPONSABLE TITULAT AMB EQUIP							4	2
%							6%	5%
RESPONSABLE TITULAT SENSE EQUIP							2	
%							3%	
RESPONSABLE NO TITULAT SENSE EQUIP						1		
%						2%		
TÈCNIC/A					1		8	
%					2%		13%	
XOFER/A					1			
%					2%			
TOTAL	19	16	2	12	24	11	19	5

Tampoc s'observen diferències entre homes i dones de nivell d'estudis dins dels llocs de treball.

DISTRIBUCIÓ PER SERVEIS:

Es detecta que hi ha majoria de dones en gairebé tots els serveis, exceptuant a gerència, que hi ha 50% de cada (2 persones) i al Centre Especial de Treball (CET), on hi ha majoria d'homes. A més, a dins del CET els homes es distribueixen majoritàriament a la secció de serradora, i les dones en la secció de manipulats.

	Dona	Home	Total general	% dones	% homes
ADMINISTRACIÓ	3	0	3	4,7%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
CDIAP	4	0	4	6,3%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	25	37	62	39,1%	84,1%
% homes - dones	40%	60%			
CENTRE OCUPACIONAL	8	3	11	12,5%	6,8%
% homes - dones	73%	27%			
GERÈNCIA	1	1	2	1,6%	2,3%
% homes - dones	50%	50%			
LLAR RESIDÈNCIA	12	2	14	18,8%	4,5%
% homes - dones	86%	14%			
PROJECTE SOM RURALS	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
SERVEI ENLLAÇ	2	0	2	3,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
SERVEI OCI	1	0	1	1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
SUPORT A LA PRÒPIA LLAR	3	0	3	4,7%	0,0%
% homes - dones	100%	0%			
TRANSVERSAL	4	1	5	6,3%	2,3%
% homes - dones	80%	20%			
TOTAL	64	44	108	100%	100%



COMPOSICIÓ JUNTA DIRECTIVA

La Junta directiva d'Amisol està formada per 5 homes i 4 dones. El president és un home.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I DEL COMITÈ D'EMPRESA

- Comissió negociadora: format per 2 persones del comitè d'empresa i 2 persones en representació de l'empresa. Totes són dones.
- Comitè de representació legal de les persones treballadores: compost per 9 persones: 5 dones i 4 homes.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

A l'empresa se segueix la classificació professional que marca els convenis col·lectius d'aplicació. Existeixen 4 convenis laborals diferents atès que hi ha serveis que tenen conveni propi.

- **Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències**, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996).
- **Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial** (codi de conveni núm. 79000215011994).

- **Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya** (codi de conveni núm. 79000805011995).
- **Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç** (codi de conveni núm. 79002585012007).

Aquest fet fa que hi ha hagi diferències en les condicions laborals en llocs de treballs que són semblants.

A més, per a determinats llocs de treball, els convenis no són prou clars i precisos, fet que dificulta l'assignació d'una categoria professional concreta a un lloc de treball específic; no obstant això, l'empresa es basa en criteris objectius com les funcions del lloc de treball, les capacitats i habilitats requerides, la formació necessària, el nivell de responsabilitat assumit, la gestió d'equips. També es disposa de la Descripció de Llocs de Treball (DLT) per a determinats llocs de treball de responsabilitat. Com a acció de millora, es vol estendre aquest anàlisi a tots els llocs de treball de l'entitat.

Recentment s'ha elaborat un **estudi de Valoració de Llocs de Treball** amb l'objectiu d'assignar una puntuació objectiva a cada lloc segons els factors que hi concorren. Aquesta avaluació (basada en criteris establerts en una taula tècnica de diàleg social en la qual han participat les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i patronals CEOE i CEPYME, així com el Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat), forma part del diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa.

L'eina utilitzada permet realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball evitant biaixos i estereotips de gènere. És un mètode quantitatiu i ponderat, garantint la comparabilitat entre aquests. Els factors de valoració són:

- Naturalesa de les funcions o tasques
- Condicions educatives
- Condicions professionals i de formació
- Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment

De les conclusions de l'estudi es desprèn que no es detecten bretxes salarials injustificades. L'entitat aplica una metodologia objectiva d'avaluació de llocs de treball basada en responsabilitat, complexitat i habilitats, garantint la igualtat retributiva sense discriminació de gènere. L'anàlisi confirma que les remuneracions es determinen pel valor del lloc i no pel gènere de l'ocupant, demostrant un compromís ferm amb l'equitat salarial.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL

La segregació horitzontal es defineix com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són, en bona mesura, una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Analitzant per serveis de l'entitat detectem una significativa **infrarepresentació femenina** a la secció de serradora (10% dones, 90% homes); això és degut a les característiques de la feina que s'ha de fer, que en alguns llocs requereix tenir elevada força física. En canvi, a la secció de manipulats la proporció entre sexes és més equilibrada (60% dones, 40% homes); i a la secció de restauració, la totalitat de la plantilla està integrada per dones. En el conjunt del Centre Especial de Treball (CET) que engloba aquestes 3 activitats productives la plantilla és paritària (40% dones, 60% homes).

Als serveis transversals -administració, recepció, menjador i transport- la presència de dones és més elevada (80% dones, 20% homes), així com als serveis de l'àrea social en conjunt (87% dones, 13% homes); això s'explica per diversos factors socials, culturals i històrics que han influït en la segregació horitzontal en els llocs de treball de cura, atenció a les persones i llocs administratius, que tradicionalment s'han associat a les dones.

Cal fer esment que quan es fa una oferta de feina per serradora (utilitzant un llenguatge inclusiu) només arriben CV d'homes, i a l'inrevés, a l'àrea social, la majoria de candidatures que es presenten són dones. En alguna ocasió s'ha prioritzat escollir homes a les àrees socials quan hi ha hagut igualtat de condicions per a potenciar la paritat.

SEGREGACIÓ VERTICAL

La segregació vertical fa referència a la distribució desigual d'homes i dones en funció del nivell de responsabilitat dins d'una organització. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Analitzant els càrrecs de més responsabilitat de l'entitat observem que són ocupats per dones (77% dones, 23% homes), per tant, ens trobem davant d'una realitat diferent. Aquest fenomen s'explica perquè el sector d'atenció a les persones és un sector tradicionalment feminitzat, i ocupat per dones en els diversos nivells de responsabilitat. Aquesta tendència està estretament

l·ligada a la formació acadèmica requerida per a aquests càrrecs, com psicologia, treball social; carreres de l'àmbit social que històricament la presència femenina és més elevada.

Podem concloure doncs, que no existeix segregació vertical, ja que no hi ha una barrera que impedeixi l'ascens de dones a càrrecs més elevats.

ENQUESTES

El 35% de les respostes són de persones que treballen de monitors/es i un 24% de tècnics/es de grau mitjà i superiors. De personal no qualificat n'hi ha un 17%. La distribució de les categories professionals per gènere que han respost l'enquesta és:

Categoria professional	Dona	Home	No binari
COORDINADORS/ES DE SERVEI I ENCARREGATS/DES	12,20%	7%	0,0%
DIRECCIÓ	4,88%	7,1%	0,0%
MONITORS/ES I AUXILIARS MONITOR/A	31,71%	42,9%	50,0%
OFICIALS	9,76%	0%	0,0%
PERSONAL NO QUALIFICAT (PEONS)	9,76%	42,9%	0,0%
TÈCNICS DE GRAU MITJÀ I SUPERIOR	31,71%	0,0%	50,0%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

En el cas de les mesures per afavorir la igualtat, dues de les respostes en referència a aquest àmbit han estat:

- *Moure les persones de departaments si així ho demanen.*
- *Descripció de llocs de treball en perspectiva de gènere.*

5.4. FORMACIÓ

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

Durant l'any 2023 han fet accions formatives un total de 57 persones, que representa el 52,7% de la plantilla. El nombre d'accions formatives han estat de 118.

La distribució per sexes es mostra a la següent taula

	Dona	% dona	Home	% home	TOTAL
Nº PERSONES QUE HAN FET FORMACIÓ	38	59%	19	43%	57
% homes - dones	67%		33%		72%
Nº ACCIONS FORMATIVES	86		32		118
% homes - dones	73%		27%		

El quadre mostra que en proporció les dones es formen més que els homes, possiblement perquè hi ha més dones en càrrecs tècnics i més qualificats, que solen requerir més formació i reciclatge.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

GESTIÓ DE LA FORMACIÓ A L'ENTITAT

A l'entitat hi ha un Protocol de formació que actualment s'està revisant amb l'objectiu d'introduir millores per als treballadors i treballadores, així com per concretar aspectes que no queden prou definits. Aquesta revisió busca garantir que el protocol respongui millor a les necessitats formatives de la plantilla, assegurant un accés equitatiu a les oportunitats de desenvolupament professional i clarificant els criteris i procediments relacionats amb la formació dins de l'organització.

El procediment per oferir una formació adequada a la plantilla és el següent:

- Cada any, l'empresa es reuneix amb les persones responsables de cada servei i amb els representants dels treballadors i treballadores (RLT) per identificar i recollir les necessitats formatives dels equips de cara a l'any següent.
- Quan l'oferta formativa arriba al departament de RRHH, se'n fa difusió als coordinadors/es dels serveis basant-se en les necessitats detectades.
- Quan un treballador/a té interès en participar en una formació, ha de comunicar-ho al seu/responsable i, un cop validat per aquest/a, sol licitar la inscripció a RRHH.
- Al finalitzar l'acció formativa el/la treballador/a ha de respondre un qüestionari de valoració que li facilita RRHH.

Paral·lelament l'empresa ofereix anualment una formació de temàtica transversal. Per garantir que totes les persones treballadores tinguin l'oportunitat de fer-lo, s'ha establert un sistema rotatiu que permet que, cada any, hi participin diferents persones de l'entitat.

Hi ha formacions que, en cas que no coincideixin amb l'horari laboral de cada treballador o treballadora, no es compensen ni es remuneren. És important ressaltar que la formació representa també una oportunitat per al creixement personal i professional del treballador/a. A més, en molts casos, l'empresa ja cobreix els costos relacionats amb la formació, com les despeses d'inscripció o els quilometratges derivats de la participació als cursos.

Així mateix, existeixen algunes excepcions en què sí que es compensen les hores fora de l'horari laboral, com les formacions de caràcter transversal proposades per l'entitat, les de riscos laborals i aquelles sol·licitades expressament per l'empresa.

FORMACIÓ EN SENSIBILITZACIÓ DE GÈNERE

A l'entitat durant l'any s'han fet diverses accions formatives i de sensibilització sobre perspectiva de gènere, igualtat d'oportunitats i sexualitat i sexoafectivitat a persones amb discapacitat.

La següent taula recull les temàtiques formatives, els participants desagregats per sexes i la durada de cada acció:

**FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE, IGUALTAT D'OPORTUNITATS I SEXUALITAT
ANY 2023**

Títol de la formació	Entitat formadora	Dates i horaris	Nombre assistents (DONES)	Nombre assistents (HOMES)	Durada (hores)	Total hores formació
009/001. Mòdul Introductorí IV. Sexualitat i discapacitat / diversitat funcional	Allem	21 i 28 febrer de 9:30 a 13:30		1	8	8
Commemorem el dia de la igualtat salarial	Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs Secretaria de Feminisme Departament d'Igualtat i Feminismes	dimarts 28 de febrer de 2023 de 12h a 14h	1		2	2
012/001. Sexualitat i persones amb necessitat de suport (discapacitat-diversitat funcional). Sessió 1-23	Allem	Divendres 17 de març De 11 a 13h		1	2	2
MONOGRÀFIC Taller 1-2023: Intervenció en la persona autora d'abusos	Allem	28 abril 2023 De 10 a 12h	5	1	2	12
ALTAVEU III Xerrada sobre sexoafectivitat Dincat: DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS.	Dincat	12 maig de 10 a 12 h	2	1	2	6
093/001. Taller 2-2023: Promoció del Benestar en la Salut sexual i reproductiva.	Allem	Dimecres 17 de maig De 10 a 12 h	1	1	2	4
Agressions sexuals i parafilies i delictes sexuals en persones amb discapacitat intel·lectual	Dincat	Dies: 6 i 13 de juny. Horari: de 10:00 a 13:00	4		6	24

Sexualitat i persones amb necessitat de suport (discapacitat-diversitat funcional). Sessió 2-23	Allem	09/06/2023 horari: 11 a 14 h		1	3	3
Taller 3-2023: Acompanyament en les sexualitats de persones amb grans necessitats de suport.	Allem	20/06/2023	4	1	2	10
Mesures i bones pràctiques per a la reorganització dels usos del temps a les organitzacions	Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs Secretaria de Feminismes Departament d'Igualtat i Feminismes	26/6/2023 de 9:30 a 11:30 h	1		2	2
Curs sensibilització de gènere	IDFO	18 i 25 setembre. Horari: de 9 a 14 h	10	6	10	160
Sexualitat i persones amb necessitat de suport (discapacitat-diversitat funcional). Sessió 3-23	Allem	27/10/2023		1	3	3
Xerrada Novetats laborals en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i professional. Reial Decret-Llei 5/2023	Dincat	30 de novembre de 2023, de 15.30 a 17.00 hores	2	0	1,5	3
TOTAL			30	14		239

ENQUESTES:

Les enquestes mostren que han realitzat formació sobre igualtat de gènere un 51% de les dones, un 28,5% dels homes i un 50% de les persones no binàries.

Davant la pregunta: **“Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació que ofereix l'entitat?”**, el 100% de les dones creu que sí, i el 93% dels homes també:

	Dona	Home	No binari
SÍ	100%	92,9%	50,0%
NO	0%	0,0%	50,0%
NO HO SÉ	0%	7%	0,0%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

Quan s'ha demanat sobre les mesures a adoptar per l'empresa per promoure la igualtat, hi ha hagut dues persones que han proposat fer formació:

- *Formació i conscienciació en els prejudicis*
- *Fer formacions en igualtat.*

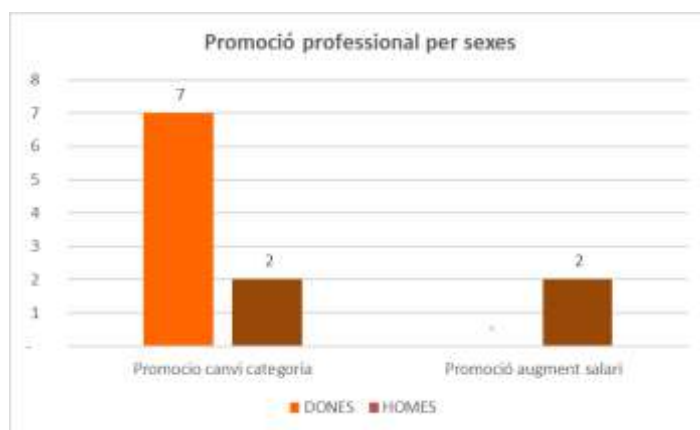
5.5 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

L'any 2023 hi va haver un total de 10 promocions professionals, 8 per canvi de categoria professional i 2 per augment de salari.

D'aquestes promocions, 7 són per dones (11% de les dones) i 3 són d'homes (6,8% dels homes). Per tant, comparativament hi ha hagut lleugerament més promocions professionals en les dones.

Per tipus, les dues promocions per augment de salari (tot i que els canvis de categoria professional també comporten un augment de salari) corresponen a homes.



AVALUACIÓ QUALITATIVA

La promoció interna a Amisol es duu a terme amb l'objectiu de garantir la transparència i l'objectivitat, responent a les necessitats dels llocs de treball i assegurant la igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.

Procediment de cobertura de vacants

Quan sorgeix una vacant a l'entitat, aquesta es comunica de manera interna mitjançant el grup de whatsapp de personal, facilitant que totes les persones treballadores en tinguin coneixement i puguin presentar la seva candidatura en igualtat de condicions. Els candidats han de seguir els canals establerts per a la presentació de candidatures, i la selecció es duu a terme tenint en

compte criteris com l'antiguitat, la formació acadèmica requerida, l'experiència i les capacitats i habilitats personals.

Promoció interna dins els serveis o departaments

En alguns casos, dins d'un mateix servei, es produeixen promocions internes sense una comunicació formal a tota l'organització amb la finalitat de millorar les condicions laborals dels treballadors. Això succeeix quan es detecta un perfil adequat dins del propi equip, i la decisió es pren seguint criteris objectius, com l'experiència, l'antiguitat i la formació acadèmica si s'escau.

Limitacions per normativa en la promoció interna

A causa de les particularitats de l'empresa i en compliment de la normativa de Drets Socials en els serveis concertats, els comandaments intermedis han de tenir unes titulacions específiques. Aquesta exigència redueix les possibilitats de promoció interna i de desenvolupament de plans de carrera a l'entitat, ja que sovint no es troben persones amb la formació requerida dins de les categories laborals inferiors. No obstant això, quan hi ha una vacant disponible, es prioritza la promoció interna si alguna persona de l'organització compleix els requisits acadèmics establerts per la normativa vigent.

ENQUESTES:

Davant la pregunta: **Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?** les respostes van ser:

	Dona	Home	No binari
SÍ	85,37%	71,43%	50%
NO	4,88%	0%	50%
NO HO SÉ	9,76%	28,57%	0%

Per tant, la gran majoria d'homes i dones creuen que sí, una persona no binària creu que no.

5.6. AUDITORIA SALARIAL I RETRIBUCIONS

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

L'informe d'auditoria retributiva es genera a partir del registre retributiu, que calcula les bretxes en atenció als grups professionals establerts en el conveni. En l'auditoria s'usen les mateixes dades del registre retributiu, però s'ordena i agrupa les persones treballadores amb les escales dels llocs de treball d'igual valor. Aquestes escales s'enumeren atenent la valoració que realitza l'empresa dels seus llocs de treball.

L'auditoria retributiva presenta la mitjana aritmètica i la mediana dels salaris base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, presentant les dades en percentatges i desagregades per sexes en cada escala de llocs de treball. Els resultats es mostren en dos formats:

- **Retribucions efectives:** inclouen les retribucions realment percebudes durant el període de referència, considerant cada situació contractual.
- **Retribucions equiparades:** ajusten les retribucions anualitzant-les per facilitar la comparació, aplicant criteris d'equiparació.

Les bretxes inferiors al 25% es justifiquen automàticament per factors com jornades parcials o períodes laborals incomplets. Les bretxes iguals o superiors al 25% requereixen una justificació específica.

L'anàlisi de l'auditoria conclou que **no hi ha bretxes salarials** a l'Associació Amisol que no puguin ser objecte de justificació.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

L'auditoria retributiva té per objectiu verificar si el sistema retributiu de l'entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. La seva vigència coincideix amb la del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'empresa ha adoptat una metodologia d'avaluació de llocs de treball basada en criteris objectius com la responsabilitat, la complexitat i les habilitats requerides, sense discriminació de gènere. Les retribucions s'han determinat segons el valor del lloc de treball, i no en funció del gènere de la persona que l'ocupa. Els resultats reflecteixen un alt nivell d'equitat i objectivitat, així com el compromís de l'empresa en l'eliminació de possibles bretxes salarials injustificades.

Principals conclusions:

1. Equitat salarial: No s'han detectat diferències significatives en els salaris entre homes i dones en llocs de treball similars amb les mateixes responsabilitats i experiència.
2. Transparència: La política retributiva es basa en criteris objectius com l'experiència, la formació i l'acompliment, assegurant una avaluació justa i clara.
3. Avaluació de llocs: s'ha utilitzat un sistema d'avaluació de llocs imparcial i actualitzat per determinar la compensació de cada posició dins de l'empresa, minimitzant així el risc de biaixos o discriminació. S'ha fet ús de l'Eina de Valoració de Llocs de Treball consensuada per sindicats, patronals i institucions governamentals.
4. Igualtat d'oportunitats: L'empresa fomenta activament la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament professional de tota la plantilla, contribuint així a un ambient de treball inclusiu i divers.
5. Polítiques de revisió salarial: Es duen a terme revisions salarials per garantir que els empleats rebin una compensació pel seu treball d'acord amb el seu acompliment i contribucions a l'èxit de l'empresa.

L'auditoria confirma que **Associació Amisol aplica pràctiques salarials justes i equitatives, sense discriminació de gènere ni bretxes injustificades**. Es recomana continuar monitoritzant i millorant les polítiques retributives per mantenir la seva coherència amb els valors corporatius i fomentar la presència de dones en llocs infrarepresentats.

Es pot consultar tot el document complet a l'annex titulat "ANÀLISI DEL REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA"

ENQUESTES:

Es va demanar a les enquestes **Consideres que a l'Amisol un home i una dona que ocupen el mateix lloc de treball cobren el mateix?** davant del qual el 71,3% de les persones enquestades van considerar que Sí, un 1,5% que no, i un 26,2% No ho saben. Per sexes, la dona va manifestar que no, la majoria creuen que Sí:

	Dona	Home	No binari
SÍ	65,85%	92,86%	50%
NO	2,44%	0%	0%
NO HO SÉ	31,71%	7,14%	50%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

En el cas de les mesures per afavorir la igualtat, una persona ha escrit:

- *Fer una bona valoració de les retribucions, comparar entre serveis*

5.7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I PERSONAL

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

MESURES CONCILIACIÓ:

La distribució de les jornades, tal i com s'ha vist al primer apartat, mostren que són les dones majoritàriament qui tenen jornades parcials, un 38% de les dones davant de l'11% dels homes. Les jornades parcials les gaudeixen un 83% les dones i un 17% els homes.

Quant a les mesures de conciliació concedides l'any 2023, es mostren a la següent taula:

	Dona	Home	% dones	% homes
REDUCCIÓ PER CURA DE MENORS	3	1	4,7%	2,3%
% homes - dones	75%	25%		
REDUCCIÓ ASSUMPTES PROPIS	1		1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%		
PERMIS HOSPITALITZACIÓ	2	2	3,1%	4,5%
% homes - dones	50%	50%		
RISC EMBARÀS I MATERNITAT	1		1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%		
PERMÍS ESPECIAL EMPRESA	1		1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%		
EXCEDÈNCIA CURA MENORS	1		1,6%	0,0%
% homes - dones	100%	0%		
EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA	2		3,1%	0,0%
% homes - dones	100%	0%		
PERMÍS CASAMENT		1	0,0%	2,3%
% homes - dones	0%	100%		
Total general	11	4	17,2%	9,1%

Tal i com es pot veure, un 17,2% de les dones han gaudit d'algun permís o mesura de conciliació durant l'any 2023, davant d'un 9,1% dels homes. En el cas de les dones destaca la reducció de jornada per cura de menors, i en el cas dels homes, els permisos d'hospitalització.

ABSENTISME

Un total de 19 dones i 18 homes van patir una Incapacitat Temporal l'any 2023. El total d'hores és, en el cas de les dones, de 1.026 hores, amb un valor mitjà de 16,03 hores, i en el cas dels homes de 775 hores, amb un valor mitjà de 17,61 hores.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

CONCILIACIÓ

Tot i que actualment no es disposa d'un Pla de conciliació formalment escrit i difós, el 77% de la plantilla enquestada percep que l'entitat afavoreix i facilita les mesures de conciliació que puguin necessitar. Malgrat tot, una part significativa de treballador i treballadores que han contestat, consideren que no han estat informats ni coneixen les mesures de conciliació existents, especialment aquelles que l'empresa ofereix de manera addicional a les establertes per conveni. Aquest aspecte és identificat com un punt feble, que l'empresa està disposada a millorar en el proper pla per garantir que no hi hagi discriminació en l'ús de les mesures de conciliació i per assegurar la màxima transparència en la seva aplicació.

Així, l'empresa compleix amb les mesures de conciliació establertes pel conveni i va més enllà, aplicant mesures de conciliació addicionals fora de conveni, que tot i no estar formalitzades en cap document escrit, es pacten de mutu acord entre la direcció i la persona en el moment de necessitar-los. A més, donada la diversitat de serveis i activitats, i pel propi funcionament dels mateixos, no totes les mesures afecten de la mateixa manera a tota la plantilla. Per aquest motiu, els beneficiaris de certes mesures poden variar, i en alguns casos, no incloure la totalitat de la plantilla.

A continuació es detallen les mesures de conciliació que actualment s'estan utilitzant:

- Flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida al treball: marge de 15 minuts
- Jornada intensiva al període estival
- Jornada laboral continuada
- Bossa d'hores per compensar amb descans segons les necessitats del treballador/a
- Reducció de temps per dinar

- Dies d'assumptes personals
- Gratuïtat àpats
- Programa d'envelliment actiu per a persones amb discapacitat
- Permís de lactància: possibilitat de gaudir-lo en dies solts al llarg d'un període determinat, superior als 9 mesos de l'infant
- Permís d'hospitalització fraccionat
- Permís per acompanyament de familiars per a realitzar determinades proves mèdiques
- Permís de casament o inici de vida en comú: possibilitat de gaudir-lo en un altre moment al fet causant en un període determinat de temps
- Permisos no retribuïts
- Teletreball en moments puntuals

DESCONNEXIÓ DIGITAL

El dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral inclou tot el conjunt de drets digitals que garanteixen la protecció de les dades personals dels treballadors i la seva privacitat en l'àmbit laboral, amb l'objectiu d'aconseguir una millor conciliació entre la vida laboral i la vida personal i protegir la intimitat personal i familiar, la salut i el descans dels treballadors i empleats. A la pràctica, la desconnexió digital es tradueix, principalment, en assegurar que les persones treballadores no hagin de connectar-se a dispositius electrònics ni respondre a comunicacions relacionades amb la feina, ja sigui per sistemes de missatgeria com WhatsApp, correu electrònic, aplicacions com Teams, trucades, videotrucades, etc., fora de la seva jornada laboral.

Actualment, garantir aquest dret és tot un repte, ja que vivim en una societat digital en què el grau de connectivitat amb dispositius electrònics és altíssim i constant i on les relacions personals i laborals depenen, en gran part, de la tecnologia. Això afavoreix que la jornada laboral s'allargui més del previst, i, per tant, es pugui envair l'esfera privada dels empleats. Donada aquesta situació, l'aplicació de l'article 88 de la LOPDGDD que regula el dret a la desconnexió digital, resulta en que l'ocupador ha d'evitar fer una comunicació professional més enllà de l'horari laboral de cada treballador i, si la fa, ha d'assumir el dret del treballador a no respondre de manera immediata.

El Protocol de Desconnexió digital recull les polítiques internes que defineixen les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital i estableix accions de formació i sensibilització del personal per a l'ús raonable de la tecnologia, alhora que regula el teletreball com a mesura de conciliació laboral i personal.

A l'Amisol es coneix i aplica el dret a la desconexió digital per mitjà de les següents mesures que afavoreixen el bon ús de la tecnologia en aquest sentit:

- Limitar les comunicacions als empleats fora de la jornada laboral estrictament a supòsits excepcionals i urgents (correus electrònics, trucades o videotrucades, etc.).
- Convocar les reunions en la franja horària de presència obligatòria.
- Compatibilitzar la jornada laboral amb el període de descans, d'acord amb el control horari.
- Buscar l'equilibri entre les necessitats tecnològiques i el benestar laboral, entre la vida laboral i la personal.

ENQUESTES:

Un 52% de les persones enquestades diuen que coneixen les mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral disponibles per llei o a l'entitat. Per sexes, el resultat ha estat:

	Dona	Home	No binari
SÍ	51,22%	57,14%	50%
NO	39,02%	14%	0%
NO HO SÉ	9,76%	28,57%	50%

Un **36%** de les persones diuen que l'associació els ha informat de les mesures disponibles per facilitar la conciliació, davant d'un **43%** que manifesten que No.

Davant la pregunta **Consideres que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'associació Amisol superen les establertes per llei?** un 29% considera que sí, un 29% creu que no, i un 40% No ho sap. Per sexes les respostes han estat:

	Dona	Home	No binari
SÍ	26,83%	35,71%	50%
NO	31,71%	21%	50%
NO HO SÉ	41,46%	42,86%	0%

El 77% de les persones enquestades consideren que l'entitat afavoreix i facilita l'accés als permisos que es poden necessitar. Per sexes:

	Dona	Home	No binari
SÍ	78,05%	78,57%	50%
NO	7,32%	0%	0%
NO HO SÉ	14,63%	21,43%	50%

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

En el cas de les mesures per afavorir la igualtat, moltes de les respostes es referien a temes de conciliació. Es va proposar:

- *Disposar fins a dos dies anuals a gaudir per hores. Per l'acompanyament mèdic de familiars fins a 2 Grau o convivent.*
- *Gratificació econòmica a determinar per l'associació pel naixement d'un fill/a de les persones treballadores en únic pagament dins el transcurs de l'any del naixement de l'infant.*
- *Oferir a les persones treballadores que tinguin fills/es fins als tres anys la reducció d'un tant per cent de la jornada cobrant el 100% del sou.*
- *De manera anual, oferir document informatiu/ xerrada /taller de drets, deures i permisos per les persones treballadores. Explicar permisos de conveni i els interns d'empresa, exemples i com sol licitar-los. Altres.*
- *Facilitar transport públic per anar a treballar, millores salarials.*
- *Facilitar la conciliació familiar.*

5.8 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

No hi ha hagut cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe a l'entitat en els darrers 4 anys.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

Es disposa d'un Protocol d'Actuació per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament Sexual o per raó de sexe a l'Empresa, elaborat el 2010, i del qual s'han fet diferents revisions. S'ha inclòs un protocol per l'assetjament a persones del col·lectiu LGTBIQ+.

ANÀLISI:

L'anàlisi del protocol vigent revela una estructura fonamentada en diversos eixos que, si bé articulen un marc de referència coherent, també exhibeixen àrees susceptibles de refinament.

En primer lloc, la dimensió de **sensibilització i prevenció** es vertebrava a través de mecanismes formatius, campanyes de conscienciació i difusió en espais estratègics. No obstant això, la manca d'indicadors empírics que permetin avaluar-ne l'impacte real genera una escletxa en la seva efectivitat potencial. Un sistema d'avaluació periòdica, mitjançant enquestes o estudis qualitius, podria afermar la solidesa d'aquesta estratègia preventiva.

Quant a la **detecció i actuació**, el protocol desplega un circuit d'intervenció que oscil·la entre la mediació informal i la resolució formal, segons la naturalesa i gravetat del cas. La precisió en els passos establerts és lloable, però la manca d'un sistema de garanties per evitar la revictimització podria comprometre la confiança en el procediment. La implementació de mesures cautelars més contundents i immediates esdevé un element essencial per garantir la protecció de la persona afectada durant la instrucció del cas.

Pel que fa a l'**àmbit d'actuació**, la seva extensió a tot el teixit organitzatiu, incloent-hi persones usuàries, treballadors i tercers, en constitueix una de les grans fortaleses. Aquesta amplitud evita llacunes jurídiques i garanteix una cobertura integral. Tanmateix, la necessitat de contemplar mecanismes d'actuació específics per a col·lectius especialment vulnerables, com les persones amb discapacitat intel·lectual, és un aspecte que requereix una atenció més acurada.

Finalment, la **difusió i accessibilitat** de la normativa s'articula a través de canals físics i formacions obligatòries. Malgrat això, la manca d'una estratègia digital més robusta, amb espais interactius o consultes en línia, podria restar-li eficàcia en entorns on la immediatesa és un factor crític. L'adaptació del protocol a formats accessibles per a persones amb dificultats de comprensió lectora o necessitats comunicatives específiques seria una millora substancial.

En conclusió, el protocol actual exhibeix una base sòlida i un plantejament rigorós, però el seu potencial es podria optimitzar mitjançant mecanismes de revisió contínua, una ampliació dels dispositius de protecció immediata i una estratègia de difusió més adaptable als diversos perfils d'usuaris. La implementació d'aquests ajustos garantiria una estructura més resilient, eficient i equitativa, consolidant la institució com un referent en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament.

ENQUESTES:

Es va demanar a l'enquesta: ***Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir o detectar assetjament sexual i/o per raó de sexe?***

Un 71% de les persones van dir que sí, i per sexes:

	Dona	Home	No binari
SÍ	70,73%	71,43%	100%
NO	29,26%	29%	0%

Davant la pregunta: ***Coneixes els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere?*** només el **35%** de les persones diuen que coneixen els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere. Per sexes no hi ha diferències entre homes i dones, i en el cas de les persones no binàries les dues han respost que Sí.

5.9. SALUT LABORAL

ANÀLISI QUANTITATIVA

Tal i com s'ha vist, al 2023 hi va haver 19 dones i 18 homes que van patir una Incapacitat Temporal l'any 2023. El total d'hores va ser, en el cas de les dones, de 1.026 hores, amb un valor mitjà de 16,03 hores, i en el cas dels homes de 775 hores, amb un valor mitjà de 17,61 hores.

MALATIA COMUNA:

Un total de 15 dones i 18 homes van patir una Incapacitat Temporal per malaltia comuna l'any 2023. El total d'hores és, en el cas de les dones, de 715 hores i en el cas dels homes de 651 hores.

La mitjana d'hores de baixa de les dones és de 11,2 i en el grup d'homes de 14,8.

IT malaltia comuna	DONES	HOMES	%dones	%homes
Nº PERSONES IT	15	18	23%	41%
% homes – dones	45%	55%		
Nº HORES IT	715	651		
% homes - dones	52%	48%		
\bar{x} hores	11,2	14,8		
% homes - dones	44%	56%		

ACCIDENT LABORAL:

Un total de 5 dones i 3 homes van patir una Incapacitat Temporal per accident laboral l'any 2023.

El total d'hores és, en el cas de les dones, de 311 hores i en el cas dels homes de 124 hores.

La mitjana d'hores de baixa de les dones és de 4,8 i en el grup d'homes de 2,8.

IT Accident laboral	DONES	HOMES	%dones	%homes
Nº PERSONES IT	5	3	8%	7%
% homes – dones	63%	38%		
Nº HORES IT	311	124		
% homes - dones	71%	29%		
\bar{x} hores	4,8	2,8		
% homes - dones	63%	37%		

ANÀLISI QUALITATIVA

Amisol disposa d'un servei extern de prevenció de riscos laborals, que es coordina periòdicament amb l'empresa. L'entitat, compromesa amb la millora constant de la seguretat dels seus treballadors i treballadores, ha reforçat de manera significativa les accions en matèria de seguretat i salut laboral; en aquest sentit, una de les mesures implementades a partir del 2025 és l'increment de les visites del Servei de prevenció aliè, que passaran de 3 a 11 a l'any.

Personal especialment sensible

En el període objecte de la diagnosi, una treballadora en situació d'embaràs ha estat informada de la prestació per risc d'embaràs i se li ha gestionat la prestació a la setmana 22 de gestació. Aquesta actuació ha posat de manifest el compromís de l'empresa amb la protecció de la salut laboral de les treballadores, ja que, davant la impossibilitat d'eliminar el risc ni de fer un canvi de lloc de treball, s'ha actuat de manera proactiva per garantir la seguretat i benestar de la treballadora. A continuació ha gaudit de la baixa per maternitat i de la lactància compactada.

Sinistralitat laboral diferenciades per sexe

Durant el període analitzat hi ha hagut 8 accidents de treball lleus (5 dones, 3 homes), tots ells de caràcter lleu; el 63% dels accidents són de personal del Centre especial de treball, mentre que la resta correspon al Centre Ocupacional. Pel que fa als motius dels accidents, aquests es distribueixen de la següent manera:

- 2 *in mission* durant l'exercici de l'activitat laboral fora del centre (2 dones)
- 1 *in itinere* en el trajecte d'anada a la feina (1 home).
- 3 contusions amb objectes o maquinària (3 dones).
- 1 caigudes (1 home).
- 1 trastorn musculoesquelètic per moviments repetitius (1 home)

Estudi de riscos psicosocials

En el marc del proper Pla d'Igualtat, es preveu la realització d'un estudi d'avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, tenint en compte les característiques específiques del nostre sector, dedicat a la cura i atenció a les persones, i ocupat majoritàriament per dones. El focus es posarà en la identificació, prevenció i gestió de l'estrès laboral, assetjament i violència en l'entorn de treball, així com en la sensibilització i formació. La finalitat és la detecció dels

riscos psicosocials que poden afectar el benestar del personal per a poder millorar les condicions laborals i crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.

Vigilància de la salut

Una altra acció prevista és estudiar la conveniència i viabilitat econòmica d'incorporar la perspectiva de gènere en les revisions mèdiques, tenint en compte aspectes específics de la salut femenina i masculina. Aquesta iniciativa respon a la percepció d'algunes persones que consideren insuficients les revisions actuals i expressen la necessitat d'un abordatge més ampli.

RESPOSTES OBERTES ENQUESTES:

En el cas de les mesures per afavorir la igualtat, com a respostes obertes una persona va contestar:

- *Revisió mèdica d'empresa amb perspectiva de gènere, analítica.*

6. PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES

PUNTS FORTS

- **Absència de discriminació directa:** No s'han detectat casos de discriminació per raó de sexe en termes laborals ni retributius, fet que indica una base sòlida d'equitat a l'entitat.
- **Compliment normatiu:** L'organització compleix amb les condicions establertes per la legislació vigent i el conveni col·lectiu en matèria d'igualtat de gènere.
- **Percepció positiva dels drets laborals:** El personal manifesta que els seus drets estan sent respectats, la qual cosa denota una cultura organitzativa que valora les condicions laborals justes.
- **Equitat salarial:** No es detecten diferències significatives en les retribucions per raó de sexe, fet que demostra una política salarial basada en criteris objectius.
- **Compromís amb la diversitat:** L'entitat mostra una predisposició a treballar en la millora contínua de les polítiques d'igualtat.

PUNTS FEBLES

- **Manca de coneixement en matèria d'igualtat:** Una part del personal no té informació suficient sobre els drets d'igualtat i les polítiques aplicades en aquest àmbit, fet que pot dificultar la seva aplicació efectiva.
- **Presència de segregació horitzontal:** Certs serveis o departaments tenen una presència majoritària d'un sexe en particular, fet que pot ser indicatiu d'estereotips de gènere en la distribució de tasques. Tot i això, aquesta segregació pot estar influenciada per les característiques del sector.
- **Necessitat de millores en conciliació:** Encara que es respecten les normatives de conciliació, es detecten àrees de millora per facilitar un equilibri real entre la vida laboral i personal.
- **Necessitat de millores en la comunicació:** Es detecta poc coneixement en general per part de la plantilla, de les mesures que adopta l'entitat en matèria d'igualtat i de conciliació.

7. CONCLUSIONS

El present document ha estat redactat amb la finalitat de crear polítiques d'igualtat des de diferents àmbits. S'ha intentat treballar des de tots els aspectes que es considera que l'entitat pot incidir, donant més importància en les que s'han considerat més necessaris a partir de l'anàlisi de la diagnosi.

A la nostra entitat, no es detecta discriminació per raó de sexe en els aspectes relatius a les condicions laborals i retribució. Pertanyem a un sector feminitzat, i tot i que els salaris són baixos per aquest motiu, l'entitat respecta les condicions marcades per llei i per conveni laboral. A més, la percepció del personal en aquest sentit és que els drets laborals estan sent respectats.

Alguns punts a tenir en compte són:

- **Cal una major formació en igualtat:** Per garantir un ambient de treball més equitatiu, es recomana desenvolupar accions formatives específiques per al personal sobre igualtat de gènere i drets laborals.
- **Impulsar la sensibilització:** És necessari fomentar una cultura organitzativa que valori activament la igualtat, mitjançant campanyes de conscienciació i comunicació interna.
- **Revisió de les polítiques de conciliació:** Es recomana analitzar i implementar mesures que facilitin la conciliació laboral i familiar, amb l'objectiu d'afavorir un millor equilibri per a totes les persones treballadores.
- **Fomentar la igualtat d'oportunitats:** Tot i que no es detecta discriminació directa, és important continuar promovent la igualtat en l'accés a oportunitats de promoció i formació dins de l'organització.
- **Reflexió col·lectiva sobre la igualtat:** S'ha d'incentivar la participació de tot el personal en iniciatives que promoguin la igualtat de gènere, per reforçar el compromís comú i prevenir possibles desigualtats futures.

L'anàlisi realitzada mostra que, tot i que no hi ha una discriminació directa dins de l'organització, encara hi ha aspectes a millorar per garantir una igualtat real i efectiva. No es tracta només de complir amb la normativa, sinó de crear un entorn de treball més just i equilibrat per a tothom.

Un altre aspecte a tenir en compte és la **segregació horitzontal**, és a dir, la distribució desigual d'homes i dones en diferents serveis o funcions. Tot i que això pot estar influenciat pel sector en què es treballa, cal reflexionar sobre si aquesta situació es podria canviar promovent més oportunitats igualitàries.

Pel que fa a la conciliació, encara que es respecten les normes actuals, es poden introduir millores perquè les persones treballadores puguin compaginar millor la seva vida laboral i personal. No només es tracta d'oferir opcions de flexibilitat, sinó d'assegurar que aquestes opcions siguin accessibles i efectives per a tothom.

Finalment, la igualtat de gènere no s'ha de veure com un tema secundari o extern, sinó com un element fonamental dins de l'organització.

Aquesta diagnosi ofereix una base sòlida per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat que abordi els punts febles i reforci els aspectes positius existents.

8. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

En base als resultats de la diagnosi i a les oportunitats de millora identificada, s'ha elaborat un Pla d'Accions que dona resposta als següents objectius generals i específics:

OBJECTIUS GENERALS

- Garantir que el procés de selecció de personal és objectiu.
- Garantir que la classificació professional és igualitària.
- Garantir la paritat als òrgans decisors de l'entitat.
- Assolir la formació paritària.
- Assolir una cultura de l'organització sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.
- Garantir la transparència i l'objectivitat alhora de cobrir necessitats dels llocs de treball assegurant la igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.
- Garantir la igualtat retributiva sense discriminació de gènere.
- Afavorir la conciliació de la vida professional i personal entre la plantilla.
- Prevenir casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.
- Crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Garantir que el procés de selecció de personal incorpora criteris en perspectiva de gènere.
- Garantir que la classificació professional incorpora criteris en perspectiva de gènere.
- Disposar d'un marc de funcionament coherent alhora de contractar el personal.
- Promoure que les decisions es prenen tenint en compte criteris en perspectiva de gènere.
- Promoure la conciliació de la formació amb la vida professional i personal.
- Tenir una plantilla sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.
- Tenir la plantilla informada sobre el desenvolupament professional a l'entitat.
- Tenir la plantilla ben informada sobre les vacants que sorgeixen a l'entitat.
- Promoure la transparència en la igualtat retributiva.
- Assegurar el coneixement de les mesures de conciliació a tota la plantilla.
- Afavorir el màxim ajust de l'horari dels serveis entre les necessitats de l'entitat i les persones treballadores.
- Disposar d'un document on s'indiquin els canals i processos a seguir en cas que es detectés una situació d'assetjament a l'entitat.
- Tenir una plantilla sensibilitzada en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Assegurar la detecció dels riscos psicosocials que poden afectar el benestar del personal per poder millorar les condicions laborals.
- Promoure que les anàlisis de salut de la plantilla incorporin la vigilància d'aspectes específics de la salut femenina i masculina.

9. PLA D'ACCIONS

9.1. TAULA-RESUM

ÀMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	DESCRIPCIÓ	PERIODICITAT	INDICADORS
Procés de selecció i contractació	Garantir que el procés de selecció de personal és objectiu.	Garantir que el procés de selecció de personal incorpora criteris en perspectiva de gènere.	Formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral a les persones que intervenen en el procés de selecció de personal.	Que totes les persones que intervenen en el procés de selecció de personal que no estiguin ja formades en aquest sentit, rebin formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral. 2025-2026 Gerència, RRHH, coordinació equips	Puntual	Nombre de persones que no estaven formades i han rebut algun tipus de formació// Nombre de persones que no s'han format en relació al total// Nombre de formacions realitzades// Grau de satisfacció amb les formacions
Classificació professional i infrarepresentació femenina	Garantir que la classificació professional és igualitària.	Garantir que la classificació professional incorpora criteris en perspectiva de gènere.	Descripció del Lloc de Treball (DLT) per tots els llocs de treball.	Redactar el document amb la DLT de cada lloc de treball de l'entitat. Per fases, al llarg dels 4 anys. Gerència, RRHH	Continuada	Nombre de DLTs redactades en relació al total de llocs de treball Anàlisi amb perspectiva de gènere.
Classificació professional i infrarepresentació femenina	Garantir que la classificació professional és igualitària.	Disposar d'un marc de funcionament coherent alhora de contractar el personal.	Correspondència entre els llocs de treball i les categories professionals.	Establir la correspondència entre els llocs de treball i les categories professionals i estudiar-ne la coherència. 27-28 Gerència, RRHH	Puntual	Realització de l'estudi Resultats de l'estudi

ÀMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	ÀMBIT	PERIODICITAT	INDICADORS
Classificació professional i infrarepresentació femenina	Garantir la paritat als òrgans decisors de l'entitat.	Promoure que les decisions es prenen tenint en compte criteris amb perspectiva de gènere.	Paritat de gènere als òrgans directius i comissions de l'entitat.	Analitzar els grups i comissions de treball de l'entitat (comitè d'empresa, comitè de seguretat i salut, Junta, etc.) en perspectiva de gènere i vetllar perquè hi hagi representació d'homes i dones sempre que sigui possible. 2025,2025,2027 i 2028 Gerència, agent d'igualtat	Anual	Dades-resum sobre el gènere dels components de grups i comissions// Actuacions realitzades per assolir la paritat, si és necessari
Formació	Assolir la formació paritària.	Promoure la conciliació de la formació amb la vida professional i personal.	Protocol de formació en perspectiva de gènere.	Revisar el protocol de formació amb perspectiva de gènere introduint millores en la conciliació (realització de formacions en horari laboral). 2025 Gerència, RRHH	Puntual	Protocol de formació revisat// Nombre de mesures de conciliació introduïdes
Formació	Assolir una cultura de l'organització sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.	Tenir una plantilla sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.	Formació en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.	Establir anualment formacions en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral adreçades a tota la plantilla, de manera rotatòria. 2025,2025,2027 i 2028 RRHH	Anual	Nombre d'assistents anuals a les accions de formació en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral realitzades cada any// Nombre de formacions realitzades// Nombre d'hores de formació// Grau de satisfacció amb les formacions

AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	DESCRIPCIÓ	PERIODICITAT	AMBIT
Promoció professional	Garantir la transparència i l'objectivitat alhora de cobrir necessitats dels llocs de treball assegurant la igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	Tenir la plantilla informada sobre el desenvolupament professional a l'entitat.	Comunicació a la plantilla com es fomenta el desenvolupament professional a l'entitat.	Comunicar a la plantilla que no es disposa d'un Pla de carrera individual. Tanmateix, es fomenta el desenvolupament professional mitjançant formacions i oportunitats de creixement intern segons les necessitats de l'entitat. 2025 RRHH	Puntual	Comunicació feta// Recull d'opinions i grau de satisfacció de la plantilla.
Promoció professional	Garantir la transparència i l'objectivitat alhora de cobrir necessitats dels llocs de treball assegurant la igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla.	Tenir la plantilla ben informada sobre les vacants que sorgeixen a l'entitat.	Comunicació interna de les vacants.	Continuar vetllant per la comunicació interna de les vacants i informar de les competències que es requereixen pel lloc de treball. 2025,2026,2027 i 2028 RRHH	Continuada	Comunicacions fetes// Recull d'opinions i grau de satisfacció de la plantilla.
Auditoria salarial i retribucions	Garantir la igualtat retributiva sense discriminació de gènere.	Promoure la transparència en la igualtat retributiva.	Fer entrega del registre retributiu als RLT.	Facilitar el registre retributiu als RLT amb valors mitjans desagregats per sexe i percentatges de bretxa salarial. 2025,2026,2027 i 2028 Gerència	Anual	Documents entregats anualment

AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIÓ / MESURA	DESCRIPCIÓ	PERIODICITAT	AMBIT
Condicions de treball i conciliació de la vida professional i personal	Afavorir la conciliació de la vida professional i personal entre la plantilla.	Assegurar el coneixement de les mesures de conciliació a tota la plantilla.	Recull de mesures de conciliació establertes per conveni i millores d'empresa, i difusió.	Fer un recull de les mesures de conciliació establertes per conveni i millores d'empresa. Fer-ne difusió (inclusiva) a la plantilla informant del procediment de sol·licitud i de la disponibilitat del document. 2025,2026 RRHH	Puntual	Document fet// Comunicació feta
Condicions de treball i conciliació de la vida professional i personal	Afavorir la conciliació de la vida professional i personal entre la plantilla.	Afavorir el màxim ajust de l'horari dels serveis entre les necessitats de de l'entitat i les persones treballadores.	Estudi sobre la possibilitat d'ajustament d'horaris de determinats serveis de l'entitat.	Analitzar si els horaris actuals de determinats serveis de l'entitat són adequats i avaluar la possibilitat d'ajustar-los compatibilitzant les necessitats organitzatives i productives amb les necessitats del personal. 2027 Gerència i coordinació dels serveis	Puntual	Estudi fet// Resultats disponibles
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Prevenir casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.	Disposar d'un document on s'indiquin els canals i processos a seguir en cas que es detectés una situació d'assetjament a l'entitat.	Actualització del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBI en l'àmbit laboral, i difusió.	Revisar i completar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBI en l'àmbit laboral i fer-ne difusió (inclusiva). 2025 Agent d'igualtat	Puntual	Protocol actualitzat// Difusió feta

AMBIT	OBJECTIU GENERAL	OBJECTIU ESPECÍFIC	ACCIO / MESURA	DESCRIPCIO	PERIODICITAT	AMBIT
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Prevenir casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.	Tenir una plantilla sensibilitzada en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Realitzar accions de sensibilització en prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, i per a persones LGTBI específiques per a les persones amb discapacitat.	Planificar i dur a terme accions de sensibilització en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBI, específiques per a les persones amb discapacitat (tallers i material divulgatiu). 2026 i 2028 Comissió de treball específica	Bianual	Accions realitzades: nombre d'assistents als tallers// Accions realitzades: material divulgatiu editat// Grau de satisfacció de les persones participants.
Salut laboral	Crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.	Assegurar la detecció dels riscos psicosocials que poden afectar el benestar del personal per poder millorar les condicions laborals.	Estudi de riscos psicosocials en perspectiva de gènere.	Dur a terme un estudi de riscos psicosocials en perspectiva de gènere a la plantilla. 2027 i 2028 Empresa externa, RRHH, comitè d'empresa	Puntual	Estudi fet// Resultats disponibles
Salut laboral	Crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.	Promoure que les anàlisis de salut de la plantilla incorporin la vigilància d'aspectes específics de la salut femenina i masculina.	Revisions mèdiques en perspectiva de gènere.	Estudiar la conveniència i viabilitat econòmica d'introduir anàlisis específiques en perspectiva de gènere a les revisions mèdiques i aplicar-ho. 2026 Gerència, comitè de seguretat i salut, RRHH	Puntual	Estudi fet// Resultats aplicats en cas positiu

9.2. FITXA DE CADA ACCIÓ

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Acció I	Formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral a les persones que intervenen en el procés de selecció de personal.
Descripció	Que totes les persones que intervenen en el procés de selecció de personal que no estiguin ja formades en aquest sentit, rebin formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.
Objectiu general	Garantir que el procés de selecció de personal és objectiu.
Objectiu específic	Garantir que el procés de selecció de personal incorpora criteris en perspectiva de gènere.
Responsable	Gerència, RRHH
A qui va dirigit?	Gerència, RRHH, coordinació equips
Calendari	2025-2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Nombre de persones que no estaven formades i han rebut algun tipus de formació
	Nombre de persones que no s'han format en relació al total
	Nombre de formacions realitzades
	Grau de satisfacció amb les formacions

Àmbit	Classificació professional i infrarepresentació femenina
Acció 2	Descripció del Lloc de Treball (DLT) per tots els llocs de treball.
Descripció	Redactar el document amb la DLT de cada lloc de treball de l'entitat.
Objectiu general	Garantir que la classificació professional és igualitària.
Objectiu específic	Garantir que la classificació professional incorpora criteris en perspectiva de gènere.
Responsable	Gerència, RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	Per fases, al llarg dels 4 anys.
Temporalitat	Continuada
Pressupost	
Indicadors	Nombre de DLTs redactades en relació al total de llocs de treball.
	Anàlisi en perspectiva de gènere.

Àmbit	Classificació professional i infrarepresentació femenina
Acció 3	Correspondència entre els llocs de treball i les categories professionals.
Descripció	Establir la correspondència entre els llocs de treball i les categories professionals i estudiar-ne la coherència.
Objectiu general	Garantir que la classificació professional és igualitària.
Objectiu específic	Disposar d'un marc de funcionament coherent alhora de contractar el personal.
Responsable	Gerència, RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	27-28
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Realització de l'estudi
	Resultats de l'estudi

Àmbit	Classificació professional i infrarepresentació femenina
Acció 4	Paritat de gènere als òrgans directius i comissions de l'entitat.
Descripció	Analitzar els grups i comissions de treball de l'entitat (comitè d'empresa, comitè de seguretat i salut, Junta, etc.) en perspectiva de gènere i vetllar perquè hi hagi representació d'homes i dones sempre que sigui possible.
Objectiu general	Garantir la paritat als òrgans decisors de l'entitat.
Objectiu específic	Promoure que les decisions es prenen tenint en compte criteris en perspectiva de gènere.
Responsable	Gerència, agent d'igualtat.
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025,2025,2027 i 2028
Temporalitat	Anual
Pressupost	
Indicadors	Dades-resum sobre el gènere dels components de grups i comissions
	Actuacions realitzades per assolir la paritat, si és necessari

Àmbit	Formació
Acció 5	Protocol de formació en perspectiva de gènere.
Descripció	Revisar el protocol de formació amb perspectiva de gènere introduint millores en la conciliació (realització de formacions en horari laboral).
Objectiu general	Assolir la formació paritària.
Objectiu específic	Promoure la conciliació de la formació amb la vida professional i personal.
Responsable	Gerència, RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Protocol de formació revisat
	Nombre de mesures de conciliació introduïdes

Àmbit	Formació
Acció 6	Formació en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.
Descripció	Establir anualment formacions en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral adreçades a tota la plantilla, de manera rotatòria.
Objectiu general	Assolir una cultura de l'organització sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.
Objectiu específic	Tenir una plantilla sensibilitzada en gènere i igualtat d'oportunitats.
Responsable	RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025,2025,2027 i 2028
Temporalitat	Anual
Pressupost	
Indicadors	Nombre d'assistents anuals a les accions de formació en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral realitzades cada any
	Nombre de formacions realitzades
	Nombre d'hores de formació
	Grau de satisfacció amb les formacions

Àmbit	Promoció professional
Acció 7	Comunicació a la plantilla com es fomenta el desenvolupament professional a l'entitat.
Descripció	Comunicar a la plantilla que no es disposa d'un Pla de carrera individual. Tanmateix, es fomenta el desenvolupament professional mitjançant formacions i oportunitats de creixement intern segons les necessitats de l'entitat.
Objectiu general	Garantir la transparència i l'objectivitat alhora de cobrir necessitats dels llocs de treball assegurant la igualtat d'oportunitats per a t tota la plantilla.
Objectiu específic	Tenir la plantilla informada sobre el desenvolupament professional a l'entitat.
Responsable	RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Comunicació feta
	Recull d'opinions i grau de satisfacció de la plantilla.

Àmbit	Promoció professional
Acció 8	Comunicació interna de les vacants.
Descripció	Continuar vetllant per la comunicació interna de les vacants i informar de les competències que es requereixen pel lloc de treball.
Objectiu general	Garantir la transparència i l'objectivitat alhora de cobrir necessitats dels llocs de treball assegurant la igualtat d'oportunitats per a t tota la plantilla.
Objectiu específic	Tenir la plantilla ben informada sobre les vacants que sorgeixen a l'entitat.
Responsable	RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025,2026,2027 i 2028
Temporalitat	Continuada
Pressupost	
Indicadors	Comunicacions fetes
	Recull d'opinions i grau de satisfacció de la plantilla.

Àmbit	Auditoria salarial i retribucions
Acció 9	Fer entrega del registre retributiu als RLT.
Descripció	Facilitar el registre retributiu als RLT amb valors mitjans desagregats per sexe i percentatges de bretxa salarial.
Objectiu general	Garantir la igualtat retributiva sense discriminació de gènere.
Objectiu específic	Promoure la transparència en la igualtat retributiva.
Responsable	Gerència
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025,2026,2027 i 2028
Temporalitat	Anual
Pressupost	
Indicadors	Documents entregats anualment

Àmbit	Condicions de treball i conciliació de la vida professional i personal
Acció I0	Recull de mesures de conciliació establertes per conveni i millores d'empresa, i difusió.
Descripció	Fer un recull de les mesures de conciliació establertes per conveni i millores d'empresa. Fer-ne difusió (inclusiva) a la plantilla informant del procediment de sol·licitud i de la disponibilitat del document.
Objectiu general	Afavorir la conciliació de la vida professional i personal entre la plantilla.
Objectiu específic	Assegurar el coneixement de les mesures de conciliació a tota la plantilla.
Responsable	RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025,2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Document fet
	Comunicació feta

Àmbit	Condicions de treball i conciliació de la vida professional i personal
Acció I1	Estudi sobre la possibilitat d'ajustament d'horaris de determinats serveis de l'entitat.
Descripció	Analitzar si els horaris actuals de determinats serveis de l'entitat són adequats i avaluar la possibilitat d'ajustar-los compatibilitzant les necessitats organitzatives i productives amb les necessitats del personal.
Objectiu general	Afavorir la conciliació de la vida professional i personal entre la plantilla.
Objectiu específic	Afavorir el màxim ajust de l'horari dels serveis entre les necessitats de de l'entitat i les persones treballadores.
Responsable	Gerència i coordinació dels serveis
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2027
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Estudi fet
	Resultats disponibles

Àmbit	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Acció 12	Actualització del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, i difusió.
Descripció	Revisar i completar el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBIQ+ en l'àmbit laboral i fer-ne difusió (inclusiva).
Objectiu general	Prevenir casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.
Objectiu específic	Disposar d'un document on s'indiquin els canals i processos a seguir en cas que es detectés una situació d'assetjament a l'entitat.
Responsable	Agent d'igualtat
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2025
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Protocol actualitzat
	Difusió feta

Àmbit	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Acció 13	Realitzar accions de sensibilització en prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, i per a persones LGTBI específiques per a les persones amb discapacitat.
Descripció	Planificar i dur a terme accions de sensibilització en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i per persones del col·lectiu LGTBI, específiques per a les persones amb discapacitat (tallers i material divulgatiu).
Objectiu general	Prevenir casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat.
Objectiu específic	Tenir una plantilla sensibilitzada en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Comissió de treball específica
A qui va dirigit?	Al col·lectiu de persones amb discapacitat
Calendari	2026 i 2028
Temporalitat	Bianual
Pressupost	
Indicadors	Accions realitzades: nombre d'assistents als tallers
	Accions realitzades: material divulgatiu editat
	Grau de satisfacció de les persones participants.

Àmbit	Salut laboral
Acció 14	Estudi de riscos psicosocials en perspectiva de gènere.
Descripció	Dur a terme un estudi de riscos psicosocials en perspectiva de gènere a la plantilla.
Objectiu general	Crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.
Objectiu específic	Assegurar la detecció dels riscos psicosocials que poden afectar el benestar del personal per poder millorar les condicions laborals.
Responsable	Empresa externa, RRHH, comitè d'empresa
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2027 i 2028
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Estudi fet
	Resultats disponibles

Àmbit	Salut laboral
Acció 15	Revisions mèdiques en perspectiva de gènere.
Descripció	Estudiar la conveniència i viabilitat econòmica d'introduir anàlisis específiques en perspectiva de gènere a les revisions mèdiques i aplicar-ho.
Objectiu general	Crear un entorn laboral més segur, saludable i igualitari.
Objectiu específic	Promoure que les anàlisis de salut de la plantilla incorporin la vigilància d'aspectes específics de la salut femenina i masculina.
Responsable	Gerència, comitè de seguretat i salut, RRHH
A qui va dirigit?	A tota la plantilla
Calendari	2026
Temporalitat	Puntual
Pressupost	
Indicadors	Estudi fet
	Resultats aplicats en cas positiu

9.3. CALENDARI D'ACCIONS

Mesures puntuals	Mesures anuals/bianuals	Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
------------------	-------------------------	--

	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral a les persones que intervenen en el procés de selecció de personal.																
2. Descripció del Lloc de Treball (DLT) per tots els llocs de treball.																
3. Correspondència entre els llocs de treball i les categories professionals.																
4. Paritat de gènere als òrgans directius i comissions de l'entitat.																
5. Protocol de formació en perspectiva de gènere.																
6. Formació en sensibilització de gènere i igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.																
7. Comunicar a la plantilla com es fomenta el desenvolupament professional a l'entitat.																
8. Comunicació interna de les vacants.																
9. Fer entrega del registre retributiu als RLT.																
10. Recull de mesures de conciliació establertes per conveni i millores d'empresa.																
11. Estudi sobre la possibilitat d'ajustament d'horaris de determinats serveis de l'entitat.																
12. Actualització del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral. LGTBI?																
13. Realitzar accions de sensibilització en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe específiques per a les persones amb discapacitat.																
14. Estudi de riscos psicosocials en perspectiva de gènere.																
15. Revisions mèdiques en perspectiva de gènere.																

10. PRESSUPOST

COST DE LES ACCIONS

NÚM ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	COST
A1, A6, A13	Hores de formació: A1 ³ : 2h formació x 10 persones A6 ³ : 2h formació x 10 persones x 4 anys A13 ³ : 2 tallers x 20 persones x 2 anys * Possibilitat de formacions gratuïtes, bonificades per Fundae o subvencionades per IDFO.	6.800 €
A13	Material campanya sensibilització	200 €
A14	Estudi de riscos psicosocials	2.775 €
	SUBTOTAL	9.775 €

PRESSUPOST TOTAL

DESCRIPCIÓ	COST
Costos salarials Agent d'igualtat – 10% jornada, 4 anys	11.698,98 €
Costos salarials altres persones implicades: RRHH (100h/any), gerència (50h/any).	3.280 €
Cost de les accions (Taula anterior)	9.775 €
Material d'oficina i fungible	200 €
Material difusió Pla d'igualtat	50 €
Despeses indirectes	400 €
TOTAL	25.403,98 €

II. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Durant els 4 anys de vigència del pla, es van executant les mesures previstes al Pla d'Accions segons el calendari definit i, en paral·lel, se'n va fent el seguiment per avaluar la seva implementació i l'impacte que en resulta, així com per aplicar les modificacions necessàries si és el necessari.

Les persones que s'encarreguen de dur a terme aquesta funció de seguiment i avaluació són les mateixes que han constituït la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, si bé en aquesta fase poden anomenar-se Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. Convé no confondre la seva figura amb la dels responsables de desenvolupar cadascuna de les accions programada al Pla d'Accions, tot i que poden coincidir. Aquesta comissió s'ha d'anar reunint periòdicament (mínim 2 cops cada any) a instàncies de l'Agent d'Igualtat de l'entitat, que serà qui liderarà les reunions i s'encarregarà de mesurar els indicadors d'avaluació de cada mesura.

El procediment a seguir serà:

1. Calendarització de les reunions de la Comissió de Seguiment.
2. Implementació de les accions segons calendari.
3. Mesura dels indicadors d'avaluació i elaboració del document de seguiment.
4. Reunions de seguiment i avaluació anuals i propostes de modificació.
5. Avaluació final i redacció d'informe al finalitzar el període.

INDICADORS:

Els indicadors d'avaluació s'han definit per a cadascuna de les accions amb l'objectiu de mesurar i avaluar el desenvolupament del pla.

Es farà un document de seguiment, que s'anirà exposant a cada reunió de la Comissió i servirà per fer modificacions si es creu necessari.

Anualment, també es recolliran dades d'indicadors generals de la implementació del Pla:

- N° d'accions realitzades
- Tipus d'acció
- Manteniment del calendari de les accions
- N° de participants
- Grau de satisfacció i /o adequació (Molt bé/Bé/Regular/Malament).

Quan acabi el període de vigència del Pla, a finals de l'any 2028, es farà una anàlisi de tots els indicadors que s'hauran anat mesurant, per tal d'extreure'n conclusions finals. També es farà un altre cop l'anàlisi de les dades, a mode de diagnosi que servirà de base per a l'elaboració del Pla d'Igualtat posterior.

12. GLOSSARI

Agent d'igualtat: Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del

treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur.

Violència masclista. La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

ANNEXES

Annex 1 - Qüestionari de l'enquesta amb *Google forms*

Annex 2 - Les gràfiques resultants del *Google forms* de l'enquesta

Annex 3 – Document complet d'"ANÀLISI DEL REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA"



associació **amisol**

1. PREGUNTES QÜESTIONARI

Enquesta per a la diagnosi del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones - AMISOL

Benvolguda/benvolgut:

L'objectiu d'aquesta enquesta és disposar d'una visió realista de la percepció del nivell d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones a la nostra entitat. Els resultats ens ajudaran a l'elaboració de la renovació del Pla d'Igualtat 2025-2028, amb la finalitat d'identificar possibles àrees de millora i posar en marxa una sèrie de mesures que promoguin la igualtat de treballadores i treballadors a l'Amisol.

Totes les opinions expressades en aquest qüestionari són anònimes.

Temps aproximat en respondre: 5 minuts.

Moltes gràcies per la teva col·laboració!

* Necessària

1. Gènere *

Home

Dona

No binari

2. Edat *

Menys de 30 anys

Entre 30 i 39 anys

Entre 40 i 49 anys

Entre 50 i 59 anys

Més de 60 anys

3. Antiguitat a l'empresa *

Menys de 3 anys

Entre 4 anys i 10 anys

Més d'11 anys

4. Estudis *

Sense estudis

Primaris

Secundaris (ESO, batxillerat)

Cicles formatius, FP, certificats de professionalitat

Universitaris

5. Categoria professional *

Personal no qualificat (peons)

Oficials

Monitors/es i auxiliars monitor/a

Tècnics de grau mitjà i superior

Coordinadors/es de servei i encarregats/des

Direcció

6. Càrregues familiars *

- Fills/es convivents
- Altres persones que depenen de tu (pare, mare, germans...)
- No tinc càrregues familiars

7. En general, a l'Amisol creus que es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

8. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

9. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació que ofereix l'entitat? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

10. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

11. Consideres que a l'Amisol un home i una dona que ocupen el mateix lloc de treball cobren el mateix? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

12. Coneixes les mesures de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral disponibles per llei o a l'entitat (permisos, reduccions, excedències...)? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

13. L'associació t'ha informat de les mesures disponibles per facilitar la conciliació? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

14. En general, creus que l'entitat afavoreix i facilita l'accés als permisos que puguis necessitar? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

15. Consideres que les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'associació Amisol superen les establertes per llei? *

- sí
- NO
- NO HO SÉ

16. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir o detectar assetjament sexual i/o per raó de sexe?

*

- sí
- NO

17. Coneixes els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere?

*

- sí
- NO

23. Afegeix qualsevol comentari que ens vulguis fer arribar.

Escriviu la vostra resposta.

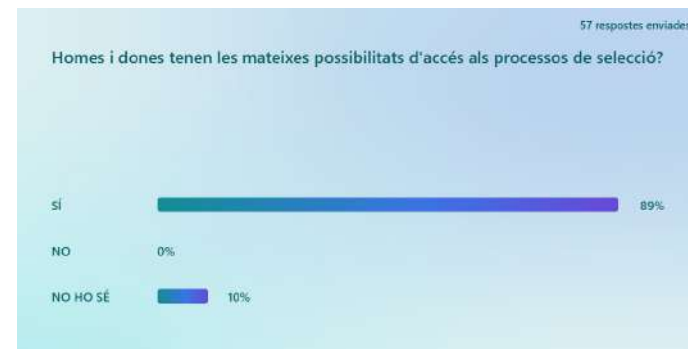


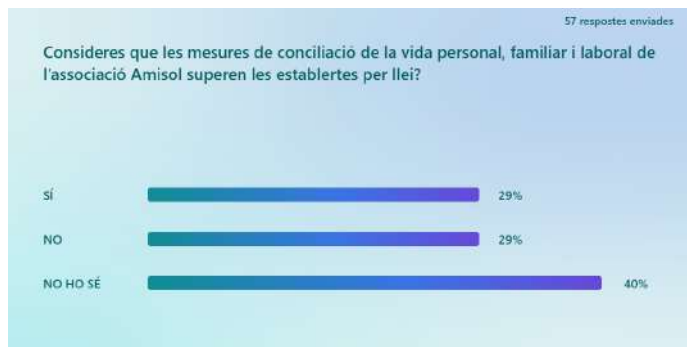
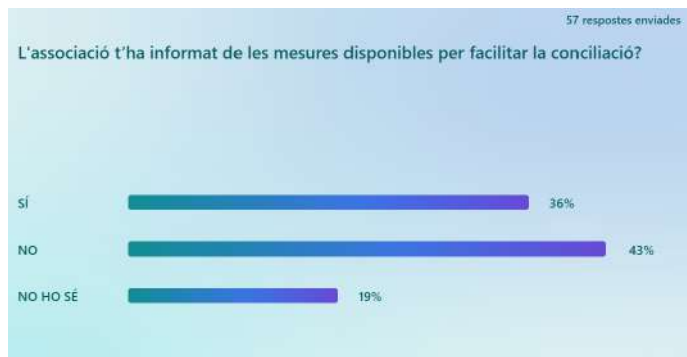
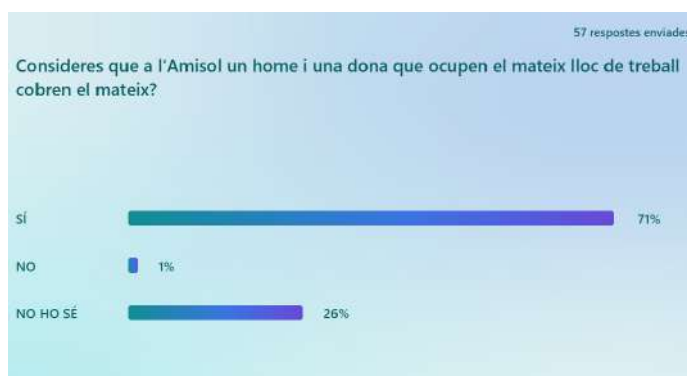
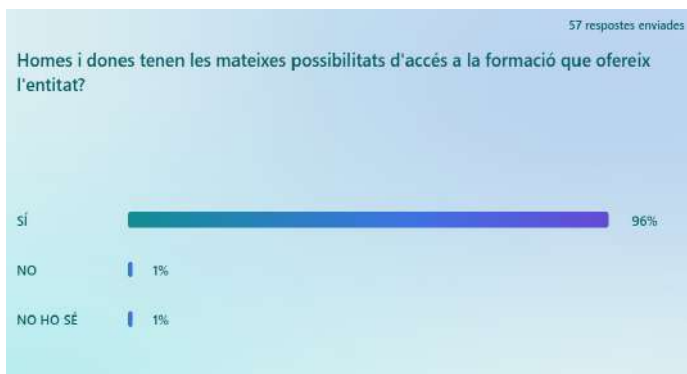
El propietari del formulari ha creat aquest contingut. Les dades que proporcioneu s'enviaran a aquest propietari. Microsoft no es fa responsable de les pràctiques de privadesa o seguretat dels seus clients, incloses les del propietari d'aquest formulari. No compartiu mai la vostra contrasenya.

Microsoft Forms | Enquestes, sondejos i qüestionaris amb tecnologia d'IA [Crea el meu propi formulari](#)

El propietari d'aquest formulari no ha proporcionat una declaració de privadesa sobre com s'utilitzaran les vostres dades de resposta. No proporcioneu informació personal o confidencial. | [Condicions d'ús](#)

2. PRESENTACIÓ RESPOSTES QÜESTIONARI







57 respostes enviades

Quines mesures podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats?

**Disponer fins a dos dies anuals a gaudir per hores. Per l'acompanyament mèdic de familiars fins a 2 Grau o convivent. / *Gratificació econòmica a determinar per l'associació pel naixement d'un fill/a de les persones treballadores en únic pagament dins el transcurs de l'any del naixement de l'infant. / *Revisió mèdica d'empresa amb perspectiva de gènere, analítica. / *Ofertir a les persones treballadores que tinguin fills/es fins als tres anys la reducció d'un tant per cent de la jornada cobrant el 100% del sou. / De manera anual, oferir document informatiu/xerrada /taller de drets, deures i permisos per les persones treballadores. Explicar permisos de conveni i els interns d'empresa, exemples i com sol·licitar-los. Altres."

"Ja les promou"

57 respostes enviades

Quines mesures podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats?

"Igualtat"

"comunicació "

"Facilita transport públic per anar a treballar, millores salarials,"

"Facilitar la conciliació familiar"

"El personal de l'empresa és majoritàriament femení. Seria important que algunes ofertes és valorés el fet de ser home."

"Fer formacions en igualtat. Fer una bona valoració de les retribucions, comparar entre serveis "

57 respostes enviades

Quines mesures podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats?

"facilitar la conciliació familiar"

"El personal de l'empresa és majoritàriament femení. Seria important que algunes ofertes és valorés el fet de ser home."

"Fer formacions en igualtat. Fer una bona valoració de les retribucions, comparar entre serveis "

"Formació i conscienciació en els prejudicis"

"Mou-re les persones de departaments si així ho demanen"

"Riscos laborals en perspectiva de gènere/ descripció de llocs de treball en perspectiva de gènere "

Afegeix qualsevol comentari que ens vulguis fer arribar.

"Sóc una persona sorda i em sento més discriminada per ser sorda que per ser dona. Per a mi, el problema més gran és la comunicació o, també, el fet de no poder sentir; per exemple, una companya pot conduir un toro, però jo no. Tinc doble discriminació! Demano que l'Amisol necessiti lluitar per no discriminar més"

"No"

"La sensibilització en temes d'igualtat es bàsica per a fer una intervenció igualitària en les persones amb discapacitat"

ASSOCIACIÓ AMISOL



associació**amisol**

ANÀLISI DEL REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

PLA D'IGUALTAT 2025-2028

Contingut

RETRIBUCIONS.....	1
1. REGISTRE RETRIBUTIU	2
1.1 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS PROFESSIONALS:	3
1.2 INFORME DE REGISTRE RETRIBUTIU:	9
2. AUDITORIA RETRIBUTIVA	20
2.1 VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL	20
2.2 INFORME DE RESULTATS	24

Amb la col·laboració de:

TEIXIDÓ ASSOCIATS CONSELLERS, S.LU.¹

TEIXIDÓ
ASSOCIATS 50^{Anys}

¹ <https://www.teixido.net/>

RETRIBUCIONS

1. REGISTRE RETRIBUTIU

L'empresa disposa de registre salarial de l'any 2023, realitzat amb l'eina del registre retributiu que posa a disposició el Ministeri d'Igualtat. Aquest registre s'ha realitzat segons el R.D. 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Inclou la mitjana aritmètica i la mitjana dels salaris, complements salarials, i percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe per cada grup professional.

El registre es divideix en:

- Retribucions efectives: conté tota la informació respecte a les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones assalariades a l'empresa, disgregant cadascuna de les seves situacions contractuals, les seves mitjanes i mitjanes, desglossant-se per sexes i grups professionals.
- Retribucions equiparades: a més de la informació de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou l'anomenada equiparació, normalització i/o anualització de les retribucions per tal de proporcionar unes dades addicionals de comparabilitat (importos equiparables).

Criteris d'equiparació:

- Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions de la mateixa jornada (jornada completa).
- Mateixa durada dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

A l'empresa se segueix la classificació professional que marca els convenis col·lectius d'aplicació. Els grups professionals informats en l'eina s'han configurat tenint en compte els nivells salarials assimilables establerts convencionalment.

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996).
- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994).
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).
- Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi de conveni núm. 79002585012007).

1.1 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS PROFESSIONALS:

A l'ASSOCIACIÓ AMISOL, aplica actualment quatre convenis col·lectius diferents, la qual cosa determina la classificació dels llocs de treball segons els criteris establerts en cada conveni:

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996).

Capítol 2

Classificació del personal

Article 9. Grups professionals.

La persona treballadora que presta els seus serveis a qualsevol dels centres esmentats a l'article primer es classificarà, de forma enunciativa i, per tant, no excloent ni limitativa, d'acord amb la funció que exerceixen, dins d'algun dels grups, àrea funcional, subgrups i llocs de treball següents:

Grups professionals	Àrea funcional	Subgrup	Lloc de treball
Grup 1	Atenció directa		Director/a tècnic/a, Metge/essa generalista, Psiquiatre/a, Neuròleg/òloga, Psicòleg/òloga, Pedagog/a
Grup 2	Atenció directa		Infermer/era, Treballador/a social, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Educador/a social i resta de llocs de treball que requereixin titulació de grau
Grup 3	Atenció directa		Auxiliar Tècnic Educatiu/va
Grup 4	Atenció indirecta		Advocat/ada, Enginyer/a, Economista
Grup 5	Atenció indirecta	5.1	Graduat/ada social, Enginyer/a tècnic, Titulat/da mercantil o tècnic/a i resta de llocs de treball similars que requereixin titulació de grau.
		5.2	Cap d'administració
		5.3	Cap de serveis generals
Grup 6	Atenció indirecta	6.1	Oficial administratiu/va de 1a
		6.2	Oficial administratiu/va de 2a i Oficial de serveis generals (Oficial de magatzem, Cuiner/a, Conductor/a, Oficial de manteniment)
		6.3	Auxiliar administratiu/va, Auxiliar de serveis generals (Netejador/a i altre personal de serveis domèstics, Ajudant/a de cuina, Bugader/a, Auxiliar de magatzem, Telefonista, Conserge, Personal no qualificat).

[...]

- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994).

Capítol 2

Classificació professional

Article 7. *Classificació.*

7.1 El personal que presta servei en qualsevol centre dels esmentats a l'article 2 d'aquest conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceixi, i tenint en compte l'Acord d'analogia de data 9 de juliol de 2001 signat amb el Departament d'Ensenyament amb les seves pròrrogues, de l'acord del 16 de desembre del 1998 amb el mateix Departament i amb la patronal APPS (avui Dincat AEES) i les seves actualitzacions, i el disposat a l'article 12 d'aquest conveni. Els grups seran els següents si bé la Comissió paritària els adaptarà a les noves titulacions que resultin d'aplicació:

Grup 1

Personal docent

- 1.1 Tècnic grau superior.
- 1.2 Mestre/a-mestre/a de taller.
- 1.3 Logopeda.

Grup 2

Personal tècnic

- 2.1 Fisioterapeuta.
- 2.2 Educador/a.
- 2.3 Monitor/a d'esbarjo i menjador.
- 2.4 Monitor/a de transport.

Grup 3

Personal administratiu

- 3.1 Cap administratiu.
- 3.2 Oficial administratiu.
- 3.3 Auxiliar administratiu.

Grup 4

Personal de serveis generals

- 4.1 Cap de serveis generals.
- 4.2 Oficial de serveis generals.
- 4.3 Auxiliar de serveis generals.

Càrrecs funcionals temporals

- a) Director/a.
- b) Sotsdirector/a.
- c) Cap d'estudis.

[...]

- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

Capítol 3

Classificació professionals i de les condicions econòmiques

Article 12. *Classificació professionals i de les condicions econòmiques.*

El personal que presti els seus serveis en qualsevol dels centres esmentats en l'àmbit funcional d'aquest conveni es qualifica en atenció a la funció que desenvolupa en alguns dels següents grups i nivells:

Grup 1.

Centre Especial de Treball (CET)

Serveis complementaris d'ajustament personal i social (USAP).

Grup 2

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

Grup 3 (Acol·lits a la clàusula addicional del conveni)

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI).

Nivells del Grup 1 (CET i USAP)

00 Director/a

01. Cap de producció

02. Cap de taller

Cap de personal

Cap d'administració

Tècnic grau superior o equivalent

03 Cap de secció

Assistent/a social

Tècnic grau mitjà o equivalent

04. Encarregat/ada

05. Mestre/a taller

Monitor

Xofer de 1a

06. Oficial de 1a

Oficial de 1a administratiu

Xofer de 2a

Cuiner/a

07. Oficial de 2a

Oficial de 2a administratiu

Oficial de serveis generals
Responsable de menjador
08. Especialista de 1a
Auxiliar
09. Especialista de 2a
10. Especialista de 3a
11. Peó/na

Nivells del Grup 2 (STO i SOI)

00 Director/ora
01. Cap de producció
02. Cap de taller
Cap de personal
Cap d'administració
Tècnic grau superior o equivalent
03 Cap de secció
Assistent/a social
Tècnic grau mitjà o equivalent
04. Encarregat/ada
05. Mestre/a taller
Monitor
Xofer de 1a
06. Oficial de 1a
Oficial de 1a administratiu
Xofer de 2a
Cuiner/a
07. Oficial de 2a
Oficial de 2a administratiu
Oficial de serveis generals
Responsable de menjador
08. Especialista de 1a
Auxiliar
09. Especialista de 2a
10. Especialista de 3a
11. Peó/na

Nivells del Grup 3 (STO i SOI acollits a la clàusula addicional)

a. Director/ora
b. Monitor/ora
c. Auxiliar
d. Tècnic grau superior o equivalent
e. Tècnic grau mitjà o equivalent
f. Gerent
g. Cap d'administració
h. Oficial administratiu de 1a

- i. Oficial administratiu de 2a
 - j. Auxiliar administratiu
 - k. Cap serveis generals
 - l. Oficial serveis generals
 - m. Auxiliar serveis generals
 - [...]
- Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi de conveni núm. 79002585012007).

Capítol II

Classificació professional

Article 14. *Classificació.*

El personal que treballa o treballi en qualsevol servei dels esmentats en l'article 2 d'aquest Conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceixi, en alguns dels següents grups de nivell i definicions:

Grups professionals

S'estableixen els següents grups professionals:

Grup	Denominació	Descripció
A	Direcció	Responsable de direcció/o gestió del CDIAP.
B	Atenció terapèutica	Professionals en possessió del títol universitari corresponent a la seva especialitat, que realitzin tasques de atenció terapèutica als infants i les seves famílies.
C	Administració	Tasques d'administració, sota la responsabilitat de la direcció o gerència, realitzades per professionals en possessió del títol de tècnic superior/ Formació professional de 2on grau/Mòdul professional nivell 3 o equivalent.
D	Auxiliar d'Administració	Tasques auxiliars d'administració, sota la responsabilitat de la direcció, gerència o administració, realitzades per professionals en possessió del títol de Tècnic auxiliar/Formació professional de 1er grau/Mòdul professional nivell 2 o equivalent.
E	Recepció / Telefonia	Tasques de recepció, telefonia i auxiliars generals.
F	Serveix generals	Serveis de neteja, manteniment i tasques auxiliars generals.

Aquesta diversitat normativa comporta que, tot i tractar-se de llocs de treball amb funcions similars o idèntiques, els convenis col·lectiu aplicable pot situar aquests llocs en agrupacions professionals diferents. Com a resultat, dins l'organització, hi ha determinats llocs de treball que es troben distribuïts en més d'un grup professional, en funció del conveni d'aplicació.

Aquesta situació es deu a:

- Diferències en la classificació professional establerta per cada conveni.
- Variacions en els criteris de valoració dels llocs de treball segons cada marc normatiu.
- L'aplicació del conveni corresponent segons la naturalesa de la relació laboral de cada persona treballadora.

Tot i aquestes diferències, l'empresa garanteix que l'agrupació de llocs de treball en el registre retributiu es realitza de manera objectiva, transparent i basada en criteris coherents, assegurant així una anàlisi rigorosa i alineada amb els principis d'igualtat retributiva.

Els grups professionals informats en l'eina s'han configurat tenint en compte els nivells salarials assimilables establerts convencionalment, de tal manera que en cada grup professional podem trobar en els següents llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENTO	GRUP PROFESSIONAL
ADMINISTRATIU/VA	ADMINISTRACIÓ	GRUP 26
AUX. MONITOR/A	RESPIR / LLAR RESIDÈNCIA / CENTRE OCUPACIONAL	GRUP 02, 05 y 12
CUINER/A	TRANSVERSAL	GRUP 04
ENCARREGAT/DA HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 16, 26 y 27
ENCARREGAT/DA SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 26
MONITOR/A	CENTRE OCUPACIONAL / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR	GRUP 02, 12, 13, 26 y 29
OFICIAL MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 26
OFICIAL SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 24, 26 y 27
PEÓ HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 16
PEÓ MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 16, 17, 19, 21 y 25
PEÓ SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 16, 17, 18, 19 y 25

PEÓ SSGG	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 16
RESPONSABLE NO TITULAT SENSE EQUIP	TRANSVERSAL	GRUP 27
RESPONSABLE NO TITULAT AMB EQUIP	TRANSVERSAL	GRUP 04
RESPONSABLE TITULAT AMB EQUIP	GERÈNCIA / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR / CDIAP / CENTRE OCUPACIONAL / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	GRUP 06, 09,15, 20 y 22,
RESPONSABLE TITULAT SENSE EQUIP	ADMINISTRACIÓ	GRUP 11 y 23
TÈCNICS	CDIAP / SERVEI ENLLAÇ / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL / CENTRE OCUPACIONAL / SERVEI OCI / PROJECTE SOM RURALS / SERVEI ENLLAÇ	GRUP 01, 06, 07,13, 14, 23, 30 y 32
XOFER	TRANSVERSAL	GRUP 10

1..2 INFORME DE REGISTRE RETRIBUTIU:

Es procedeix a analitzar les dades estadístiques proporcionades pel model de registre retributiu que recomana el Ministeri d'Igualtat. El document mostra els valors de retribució percebuts per la plantilla. En cas de disparitat entre la retribució percebuda pels homes i dones es llança un valor de bretxa. Les bretxes en els imports efectius que quan es passen a imports equiparables es redueixen a un valor inferior a 25%, no són objecte de justificació expressa. La normativa indica que, si s'aprecien diferències salarials superiors al 25%, s'han de justificar. Quan el valor és positiu la bretxa és en perjudici de les dones. Quan el valor és negatiu, la bretxa és en perjudici dels homes.

A més, les dades es disgreguen en:

- Retribucions efectivament cobrades, per les persones treballadores en el període de referència, per a cadascuna de les seves situacions contractuals.
- Retribucions equiparades. L'eina del registre retributiu, a més de la informació fidedigna inclou l'anomenada "*equiparació*" (normalització i/o anualització) de les retribucions amb la finalitat de poder comparar els imports equiparables en cas de reduccions de jornades o que les dades de les situacions contractuals divergeixin.
- El registre també diferencia entre conceptes salarials i extrasalarials:
 - o "TOT COMPL SAL EQ"
 - o "TOT EXTRASALARIAL"

A continuació, es mostren les possibles bretxes entre la retribució de dones i homes. Les bretxes calculades tant en mitjana aritmètica com en mitjanes es mostren tant en imports efectius com en imports equiparables normalitzables.

Les bretxes del 25% o més que s'indiquen en l'informe, es poden justificar en tots els casos. A continuació, es mostra el detall.

Període de referència i personal inclòs en l'estudi:

- Data inici: 01/01/2023
- Data fi: 31/12/2023
- Personal inclòs: Tota la plantilla que hagi estat en situació d'alta durant el període de referència, amb independència de si han causat baixa o no abans de finalitzar l'annualitat.

INFORME DE RESULTATS:

GRUP PROFESSIONAL 1

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 2

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	9%	3%		3%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	18%	4%		4%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 4

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 5

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 6

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	-20%	-2%	50% ¹	-2%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	-20%	-2%	50% ²	-2%

Justificació bretxes:

- ¹ i ² Justificar 50% i 50% → La bretxa del 50% en la mitjana aritmètica i del 50% en la mitjana detectada en el Total Extrasalarial es deu a criteris objectius relacionats amb el nombre de quilòmetres recorreguts per cada treballador/a, en funció de les seves funcions i necessitats de desplaçament.

Tot i que la bretxa percentual pot semblar elevada, en termes absoluts, la diferència entre els dos col·lectius és de tan sols 53 €, la qual cosa representa un impacte mínim en la retribució total percebuda per les persones treballadores d'aquest grup.

A més, si analitzem la retribució global, observem que la diferència és de -2%, fet que indica una situació equitativa dins d'aquest grup professional, sense indicis de discriminació salarial per raó de gènere.

GRUP PROFESSIONAL 7

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 9

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 10

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 11

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 12

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	3%	1%		1%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	-5%	-2%		-2%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 13

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	3%	3%	3%		3%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	17%	5%		5%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistent.

GRUP PROFESSIONAL 14

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 15

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 16

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	12%	5%	100% ³	5%

Mitjana

Salari equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-1%	0%		0%

Justificació bretxes:

- ³ Justificar 100% → La bretxa del 100% detectada en la mitjana aritmètica del Total Extrasalarial es deu a l'impacte de les indemnitzacions percebudes per algunes persones del lloc de treball de peó que van causar baixa durant el període analitzat.

Aquests treballadors/es tenien contractes vinculats a programes de millora de l'ocupabilitat i inserció laboral, així com a contractes per circumstàncies de la producció. En finalitzar aquests contractes, s'ha generat el dret a indemnitzacions proporcionals a la seva durada, fet que ha influït en la retribució extrasalarial d'aquest grup.

És important destacar que aquestes indemnitzacions no estan relacionades amb el gènere, sinó amb la naturalesa del contracte i les condicions de la seva finalització.

En analitzar la mitjana, no s'observa cap bretxa significativa, la qual cosa confirma que aquest impacte és puntual i derivat de situacions concretes, i no a diferències estructurals en la retribució extrasalarials.

A més, si analitzem la retribució global, observem que la diferència és de 5% en la mitjana aritmètica i 0% en la mitjana, la qual cosa confirma una situació equitativa dins d'aquest grup professional, sense indicis de discriminació salarial per raó de gènere.

GRUP PROFESSIONAL 17

No hi ha presència de dones en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 18

No hi ha presència de dones en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 19

Mitjana aritmètica

Salari equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	-52% ⁴	-24%		-24%

Mitjana

Salari equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	-52% ⁵	-24%		-24%

Justificació bretxes:

- ⁴ i ⁵ Justificar -52% i -52% → La bretxa del -52% en la mitjana aritmètica i del -52% en la mitjana detectada en el Total Complement Salarial, es deu principalment al complement d'antiguitat.

En aquest grup professional, hi ha una presència majoritària d'homes en comparació amb dones. No obstant això, una de les dones té més de 15 anys d'antiguitat, fet que fa que l'import percebut per aquest concepte sigui més elevat que el de la resta de treballadors/es del grup.

Aquest factor distorsiona la mitjana, generant una bretxa negativa significativa (-52%), que no és indicativa de cap desigualtat estructural de gènere, sinó que respon exclusivament a la distribució de l'antiguitat dins d'aquest grup professional.

Així doncs, la diferència detectada està justificada per criteris objectius, vinculats a l'experiència i la permanència a l'empresa, factors que determinen l'accés al complement d'antiguitat de manera equitativa per a tots/es els treballadors/es.

GRUP PROFESSIONAL 20

No hi ha presència de dones en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 21

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 22

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	0%	0%		0%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	0%	0%		0%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 23

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	49% ⁶	16%		15%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	49% ⁷	16%		15%

Justificació bretxes:

- o ⁶ i ⁷ Justificar 49% i 49% → La bretxa del 49% detectada en la mitjana aritmètica i la mitjana del Total del Complement Salarial es deu a la percepció d'un Plus no consolidable associat a tasques especials del servei de monitoratge.

Aquest complement retributiu es concedeix de manera voluntària i temporal a les persones que assumeixen aquestes funcions, les quals requereixen una major dedicació al servei de monitoratge.

En aquest cas concret, ha estat un treballador qui ha realitzat aquestes tasques addicionals, fet que ha generat una diferència salarial dins del grup. Aquesta situació respon a una decisió individual i no a un criteri estructural de gènere, ja que qualsevol persona del grup professional pot optar a aquest Plus no consolidable en funció de la seva disponibilitat i voluntat d'assumir les tasques associades.

Així doncs, aquesta diferència està justificada per criteris objectius, vinculats a la realització d'unes funcions específiques que comporten una compensació econòmica addicional

GRUP PROFESSIONAL 24

No hi ha presència de dones en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 25

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-6%	7%	-2%		-2%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-6%	7%	-2%		-2%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 26

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-1%	0%		0%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-1%	0%		0%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 27

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	8%	0%		0%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	20%	2%		0%

En aquest grup professional no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistents.

GRUP PROFESSIONAL 28

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 29

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 30

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 31

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 32

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

2. AUDITORIA RETRIBUTIVA

L' auditoria retributiva té per objectiu 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. La vigència de l'auditoria retributiva serà la mateixa que el present pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Emprant l'eina del registre retributiu es pot obtenir l'informe d'auditoria retributiva. El registre retributiu ordena i calcula les bretxes en atenció als grups professionals segons els que s'estableixi en el conveni. En l'auditoria s'usen les mateixes dades del registre retributiu, però s'ordena i agrupa les persones treballadores amb les escales dels llocs de treball d'igual valor. Aquestes escales s'enumeren atenent la valoració que realitza l'empresa dels seus llocs de treball.

2.1 VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

La valoració dels llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o puguin concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permeten l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració són considerats de manera objectiva i estan vinculats de manera necessària i escrita al desenvolupament de l' activitat laboral.

ASSOCIACIÓ AMISOL s'ha procedit a la valoració dels llocs de treball de l'empresa en ús de l'eina elaborada en el si d'una taula tècnica de diàleg social en la qual han participat les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i patronals CEOE i CEPYME, així com el Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat. S'ha donat compliment a l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball com a component del diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa, permetent que es reflecteixin les mitjanes aritmètiques i les mitjanes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïdes per les agrupacions dels treballs d'igual valor a l'empresa. Aquesta eina permet realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball evitant els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració. És un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cadascun d'ells,

garantint així la comparabilitat entre aquests. Els factors que conformen la valoració s'estableixen amb vinculació directa i objectiva amb l'activitat realment desenvolupada, permeten considerar totes i cadascuna de les condicions que singularitzen els llocs de treball, tracten d' evitar estimacions estereotipades i és transparent:

- A. NATURALESA DE LES FUNCIONS O TASQUES.
- B. CONDICIONS EDUCATIVES.
- C. CONDICIONS PROFESSIONALS I DE FORMACIÓ.
- D. CONDICIONS LABORALS I FACTORS ESTRICAMENT RELACIONATS AMB L'ACOMPLIMENT.

Per cadascuna d' aquestes famílies s' han valorat els factors:

A. NATURESA DE LES FUNCIONS O TASQUES	FACTOR 1	POLIVALÈNCIA O DEFINICIÓ EXTENSA DE LES OBLIGACIONS	
	FACTOR 2	ESFORÇ FÍSIC	POSICIÓ CONTINUADA I POSTURES FORÇADES
			MOVIMENTS REPETITIU
			ESFORÇ VISUAL
			ESFORÇ AUDITIU
			ALTRES TIPUS D'ESFORÇ FÍSIC
	FACTOR 3	ESFORÇ MENTAL	
	FACTOR 4	ESFORÇ EMOCIONAL	
	FACTOR 5	RESPONSABILITAT DE L'ORGANITZACIÓ, COORDINACIÓ I SUPERVISIÓ	RESPONSABILITAT D'ORGANITZACIÓ I COORDINACIÓ
RESPONSABILITAT DE SUPERVISIÓ DE RESULTATS I QUALITAT			
FACTOR 6	RESPONSABILITATS FUNCIONALS	RESPONSABILITAT SOBRE EL BENESTAR DE LES PERSONES	
		RESPONSABILITAT ECONÒMICA	
		RESPONSABILITAT SOBRE INFORMACIÓ CONFIDENCIAL	
FACTOR 7	AUTONOMIA		
B. CONDICIONS EDUCATIVES	FACTOR 8	ENSENYAMENT REGLAT	
C. CONDICIONS PROFESSIONALS I DE FORMACIÓ	FACTOR 9	CONEIXEMENTS I COMPRESIÓ	PROCEDIMENTS, MATERIALS, EQUIPS I MÀQUINES
			COMPETÈNCIES DIGITALS
			GESTIÓ DE LA DIVERSITAT
			CONEIXEMENT O DOMINI D'IDIOMA ESTRANGER
			FORMACIÓ NO REGLADA

			EXPERIÈNCIA
			ACTUALITZACIÓ DE CONEIXEMENTS
	FACTOR 10	APTITUDS	DESTRESA
			MINUCIOSITAT
			APTITUDS SENSORIALS
			CAPACITAT PER PLANTEJAR IDEES I SOLUCIONS
	FACTOR 11	HABILITATS SOCIALS	CAPACITAT COMUNICATIVA
			CAPACITAT EMOCIONAL
			CAPACITAT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES
D. CONDICIONS LABORALS I FACTORS ESTRUCTURALS RELACIONATS AMB L'EXERCICI	FACTOR 12	ENTORN	CONDICIONS FÍSQUES
			CONDICIONS PSICOSOCIALS
	FACTOR 13	CONDICIONS ORGANITZATIVES	HORARIS, DESCANSOS I VACANCES
			DESPLAÇAMENTS I VIATGES

Els resultats de la valoració dels llocs de treball de ASSOCIACIÓ AMISOL són:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	PUNTUACIÓ	ESCALA
PEÓ SSGG	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	206	ESCALA 02
PEÓ SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	231	
PEÓ HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	238	
PEÓ MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	244	
AUX. MONITOR/A	RESPIR / LLAR RESIDÈNCIA / CENTRE OCUPACIONAL	340	ESCALA 04
CUINER/A	TRANSVERSAL	364	
MONITOR/A	CENTRE OCUPACIONAL / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR	422	ESCALA 05
XOFER	TRANSVERSAL	431	
ADMINISTRATIU/VA	ADMINISTRACIÓ	436	
OFICIAL MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	436	
OFICIAL SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	463	
RESPONSABLE NO TITULAT SENSE EQUIP	TRANSVERSAL	535	ESCALA 06
RESPONSABLE NO TITULAT AMB EQUIP	TRANSVERSAL	538	
ENCARREGAT/DA SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	562	ESCALA 07
ENCARREGAT/DA HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	565	
TÈCNICS	CDIAP / SERVEI ENLLAÇ / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL / CENTRE OCUPACIONAL / SERVEI OCI / PROJECTE SOM RURALS / SERVEI ENLLAÇ	578	
RESPONSABLE TITULAT SENSE EQUIP	ADMINISTRACIÓ	714	ESCALA 09
RESPONSABLE TITULAT AMB EQUIP	GERÈNCIA / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR / CDIAP / CENTRE OCUPACIONAL / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	732	

2..2 INFORME DE RESULTATS

Els resultats de l'auditoria mostren la mitjana aritmètica i mitjana dels salaris base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla. Les dades en percentatge es mostren disgregant per sexe cada escala. A més, l'auditoria mostra els resultats en dos formats:

1. Retribucions efectives: conté tota la informació fidedigna de les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores a l'empresa, per cadascuna de les seves situacions contractuals. Les seves mitjanes i mitjanes es desglossen per sexe i grup professional.
2. Retribucions equiparades: a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou l'anomenada equiparació (normalització i/o anualització) de les retribucions per tal de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (importos equiparables).
 - Criteris d'equiparació:
 - A. Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions atenent a les jornades realitzades (jornada completa i jornada parcial).
 - B. Mateixa durada dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors l'any.

Aquelles bretxes que es redueixen a un valor inferior al 25% es justifiquen automàticament. Es poden atribuir a jornades parcials, reduïdes i/o persones que no han treballat tota l'anualitat del període. Les bretxes del 25% o més s'han de justificar expressament.

- En aquest cas, no hi ha bretxes en ASSOCIACIÓ AMISOL que no puguin ser objecte de justificació. L'empresa ha adoptat una metodologia d'avaluació de llocs de treball que considera de manera justa i objectiva el valor de cada posició, tenint en compte factors com la responsabilitat, la complexitat i les habilitats requerides, sense discriminació de gènere. L'anàlisi ha tingut en compte el valor de cada lloc de treball, independentment del gènere de l'ocupant. Això implica que les remuneracions s'han determinat en funció del valor intrínsec del rol i no en relació amb el gènere de la persona que l'ocupa.

És evident que s'ha assolit un nivell notable d'equitat i objectivitat en la remuneració dels treballadors i treballadores. Els resultats revelen un compromís genuí per part de l'empresa en l'eliminació de bretxes salarials injustificades, independentment del gènere dels empleats.

Principals conclusions:

1. Equitat salarial: No es van trobar disparitats significatives en els salaris entre empleats i empleades que exerceixen rols similars, amb les mateixes responsabilitats i experiència.
2. Transparència: La política de remuneració de l'empresa es basa en criteris clars i objectius, com l'experiència laboral, la formació, i l'acompliment, la qual cosa garanteix una avaluació justa i transparent dels empleats en tots els nivells.
3. Avaluació de llocs: S'utilitza un sistema d'avaluació de llocs imparcial i actualitzat per determinar la compensació de cada posició dins de l'empresa, minimitzant així el risc de biaixos o discriminació. S'ha fet ús de l'Eina de Valoració de Llocs de Treball elaborada per les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i patronals CEOE i CEPYME, així com el Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, comptant amb l'assessorament d'expertes i experts independents. L'eina ha estat acordada en els seus diferents apartats amb les organitzacions sindicals i patronals, i elaborada de manera conjunta pels Departaments ministerials implicats.
4. Igualtat d'oportunitats: L'empresa fomenta activament la igualtat d'oportunitats i el desenvolupament professional de tots els empleats, la qual cosa contribueix a un ambient de treball inclusiu i divers.
5. Polítiques de revisió salarial: S'han implementat polítiques de revisió salarial periòdiques i justes per garantir que els empleats rebin una compensació d'acord amb el seu acompliment i contribucions a l'èxit de l'empresa.

En resum, l'auditoria retributiva confirma que ASSOCIACIÓ AMISOL manté pràctiques salarials consistentes amb els principis d'equitat i justícia, sense discriminació de gènere ni bretxes salarials injustificades. És fonamental que l'empresa continuï monitorant i actualitzant les seves polítiques de remuneració per garantir que continuïn sent inclusives i alineades amb els seus valors corporatius, procurant la incorporació progressiva de més dones en els llocs de treball en els quals estan infrarepresentades.

ESCALA 02

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
PEÓ SSGG	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	ESCALA 02
PEÓ SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	
PEÓ HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	
PEÓ MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-8%	11%	1%	100% ¹	1%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	0%	-1%		-1%

Justificació bretxes:

- ¹ Justificar 100% → La bretxa del 100% detectada en la mitjana aritmètica del Total Extrasalarial es deu a l'impacte d'una indemnització percebuda per una persona del lloc de treball de Peó Serradora que va causar baixa durant el període analitzat.

Aquesta persona treballadora tenia contracte vinculat a un programa de millora de l'ocupabilitat i inserció laboral. En finalitzar aquest contracte, s'ha generat el dret a indemnització proporcional a la seva durada, fet que ha influït en la retribució extrasalarial d'aquest grup.

És important destacar que aquestes indemnitzacions no estan relacionades amb el gènere, sinó amb la naturalesa del contracte i les condicions de la seva finalització.

Si analitzem la mitjana en lloc de la mitjana aritmètica, no s'observa una bretxa significativa, fet que confirma que aquest impacte és puntual i derivat de situacions

concretes, i no d'un patró estructural de diferències retributives extrasalarials per raó de gènere.

ESCALA 04

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
AUX. TÈCNIC EDUCATIU	RESPIR / LLAR RESIDÈNCIA / CENTRE OCUPACIONAL	ESCALA 4
AUXILIAR	TRANSVERSAL	

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-7%	5%	-5%		-5%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	5%	-4%		-4%

En aquesta escala no s'observa cap bretxa salarial que requereixi justificació, ja que les diferències són mínimes o inexistent.

ESCALA 05

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
MONITOR/A	CENTRE OCUPACIONAL / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR	ESCALA 05

XOFER	TRANSVERSAL
ADMINISTRATIU/VA	ADMINISTRACIÓ
OFICIAL MANIPULATS	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL
OFICIAL SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-10%	-2%		-2%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	10%	-29% ²	0%		0%

Justificació bretxes:

² Justificar -29% → En l'anàlisi de la mitjana aritmètica de salaris equiparat, no es detecta cap bretxa retributiva significativa. No obstant això, en la mitjana del Total Complement Salarial, s'observa una bretxa del -29%, la qual es deu principalment a l'impacte del complement d'antiguitat.

La majoria de les persones d'aquest grup reben aquest complement, però hi ha 11 persones amb més de 12 anys d'antiguitat. Com és habitual, a mesura que augmenta l'antiguitat, l'import del complement també s'incrementa. En aquest cas concret, s'ha identificat que algunes dones superen els 15 anys d'antiguitat, mentre que els dos homes del grup no arriben a aquest llindar, fet que genera una diferència en l'import percebut, que ascendeix a 173€.

A més, aquesta bretxa està influenciada per un altre factor important: en aquest grup conviuen tres convenis col·lectius diferents, cadascun amb condicions retributives específiques que poden afectar la percepció dels complements salarials. La combinació de l'antiguitat i l'aplicació de diferents convenis pot generar variacions en la mitjana salarial, sense que això impliqui una desigualtat per raó de gènere.

És important subratllar que aquesta diferència no respon a una discriminació de gènere, sinó a diferències objectives derivades de l'antiguitat i de les condicions específiques establertes en els tres convenis col·lectius d'aplicació.

Finalment, cal destacar que, quan es consideren les retribucions totals, la bretxa desapareix completament (0%), confirmant que no hi ha desigualtats estructurals de gènere en la retribució global de l'organització.

ESCALA 06

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
RESPONSABLE NO TITULAT SENSE EQUIP	TRANSVERSAL	ESCALA 06
RESPONSABLE NO TITULAT AMB EQUIP	TRANSVERSAL	

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	-36% ³	-3%		-3%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	-36% ⁴	-3%		-3%

Justificació bretxes:

- ³ i ⁴ Justificar -36% i -36% → La bretxa del -36% en el Total Complementos Salarials Equiparats es deu principalment a la percepció dels següents complements:
 - Complement de Festiu i Plus de Cap de Setmana: Aquests complements es concedeixen a les persones que treballen en dies festius o caps de setmana. En aquest període analitzat, la persona del lloc de treball Responsable no Titulat amb equip que ha assumit aquest rol i ha percebut aquests imports ha estat una dona.

- Complement de diferència salarial: s'aplica com a mesura de compensació per equiparar salaris entre dos convenis col·lectius diferents dins del grup de Responsables No Titulats. L'empresa ha implementat aquest complement per evitar diferències retributives entre persones amb responsabilitats similars, ja que el conveni aplicable als Responsables No Titulats Amb Equip estableix una escala salarial inferior en comparació amb el dels Responsables No Titulats Sense Equip. En aquest període analitzat, la persona que ha percebut aquest complement ha estat una dona en el lloc de treball Responsables No Titulats Amb Equip, d'acord amb la política d'equitat salarial establerta per l'organització.

A més, és important destacar que, quan es considera la Total retribució, la bretxa es redueix significativament fins a només un -3%. Aquesta dada confirma que no hi ha una desigualtat estructural en la política retributiva de l'organització, i que la diferència observada en els complements és puntual i vinculada a les condicions de disponibilitat i participació en jornades especials.

ESCALA 07

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
ENCARREGAT/DA SERRADORA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	ESCALA 07
ENCARREGAT/DA HOSTALERIA	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	
TÈCNICS	CDIAP / SERVEI ENLLAÇ / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL / CENTRE OCUPACIONAL / SERVEI OCI / PROJECTE SOM RURALS / SERVEI ENLLAÇ	

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-2%	-29% ⁵	-7%	-39% ⁶	-7%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-5%	5%	-3%	71% ⁷	-3%

Justificació bretxes:

- ⁵ Justificar -29% → La bretxa en el Total Complement Salarial es deu a la percepció de diversos complements vinculats a extincions de contracte, disponibilitat, antiguitat i convenis col·lectius dins del grup de Tècnics, on coexisteixen quatre convenis col·lectius diferents.

En aquest període, diverses persones d'aquest grup han percebut complements específics:

- Vacances no disfrutades: Quatre dones tècniques van rebre aquest complement com a compensació per la no-disfruta de les vacances en el moment de l'extinció del seu contracte.
- Dedicació Especial Fixa: Una dona amb més de 18 anys d'antiguitat va percebre aquest complement en finalitzar la seva relació laboral.
- Complement de Direcció: Una dona va rebre aquest complement per la seva implicació i dedicació en el lloc de treball.
- Complement de Colònies: Una dona va percebre aquest complement per la seva participació en unes colònies.

Aquest conjunt de factors ha generat una bretxa en Total Complement Salarial, que, no obstant això, es redueix quan s'analitzen les retribucions totals.

- En la mitjana aritmètica, la bretxa en el Total Retribucions és del -7%.
- En la mitjana, aquesta bretxa es redueix fins al -3%.

Aquestes dades confirmen que la diferència observada en els complements no és estructural ni atribuïble a una desigualtat salarial per raó de gènere, sinó que respon a la percepció de complements específics derivats de l'antiguitat, la finalització de contractes i la participació en activitats puntuals dins de l'organització.

- ⁶ i ⁷ Justificar -39% i 71% → En el Total Extrasalarial, s'han detectat dues bretxes:
 - Bretxa del -39% en la mitjana aritmètica → Prové de les indemnitzacions per extinció de contracte percebudes per dues dones. Aquestes indemnitzacions es calculen segons la durada del contracte i les condicions de finalització, sense relació amb el gènere. A més, la diferència en import es redueix a 30€, fet que confirma que no representa una desigualtat retributiva estructural.
 - Bretxa del 71% en la mitjana → Derivada del complement de quilometratge per desplaçaments, percebut per nou persones d'aquest grup en funció dels

trajectes realitzats. La variabilitat en l'import rebut respon exclusivament als quilòmetres efectivament recorreguts per cada persona. La diferència en import és mínima, només 39€, la qual cosa evidencia que aquesta bretxa és circumstancial i no estructural.

En Total de Retribucions, la bretxa es redueix considerablement: en la mitjana aritmètica, la bretxa és del -7% i en la mitjana, la bretxa és del -3%.

Aquestes dades confirmen que les diferències observades en el Total Extrasalarial responen a factors objectius relacionats amb la naturalesa dels complements percebuts, i no a una desigualtat per raó de gènere.

ESCALA 09

Inclou els llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	DEPARTAMENT	ESCALA
RESPONSABLE TITULAT SENSE EQUIP	ADMINISTRACIÓ	ESCALA 09
RESPONSABLE TITULAT AMB EQUIP	GERÈNCIA / LLAR RESIDÈNCIA / SUPORT A LA PRÒPIA LLAR / CDIAP / CENTRE OCUPACIONAL / CENTRE ESPECIAL DE TREBALL	

Mitjana aritmètica

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	0%	-3%	0%	-157% ⁸	-1%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARI BASE Eq	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	3%	-6%	-1%		-1%

Justificació bretxes:

⁸Justificar -157% → La bretxa del -157% en la mitjana aritmètica detectada en el Total Extrasalarial respon a criteris objectius relacionats amb el nombre de quilòmetres recorreguts per cada treballador/a, en funció de les seves funcions i necessitats de desplaçament.

Tot i que la diferència percentual pot semblar elevada, en termes absoluts, la diferència entre els dos col·lectius és de tan sols 30 €, un import que té un impacte mínim en la retribució total percebuda per les persones treballadores d'aquest grup.

A més, si analitzem la retribució global, observem que la diferència és de -1% en la mitjana aritmètica i -1% en la mitjana, la qual cosa confirma una situació equitativa dins d'aquest grup professional, sense indicis de discriminació salarial per raó de gènere.