



Pla d'Igualtat

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ACTUA SCCL

2022-2026

ÍNDEX

1. Presentació i metodologia	3
2. Compromís de l'Ajuntament	5
3. Marc normatiu referencial	6
3.1. Àmbit internacional	6
3.2. Àmbit comunitari	6
3.3. Àmbit estatal	7
3.4. Àmbit català	8
4. Marc conceptual referencial	9
5. Àmbit d'aplicació i vigència	12
6. Negociació del Pla d'Igualtat	12
7. Objectius generals	14
8. Comissió d'Igualtat	15
9. Diagnosi	19
10. Pla d'acció	26
10.1. Objectius per àmbits	26
Àmbit 1. Cultura i Gestió Organitzativa	26
Àmbit 2. Condicions laborals	34
Àmbit 3. Accés a l'organització	38
Àmbit 4. Formació interna i/o contínua	40
Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional	43
Àmbit 6. Retribució	45
Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat	47
Àmbit 8. Comunicació no sexista	51
Àmbit 9. Salut	52
Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	53
11. Seguiment i avaluació	56
12. Annex.1	58

1. PRESENTACIÓ I METODOLOGIA

La igualtat d'oportunitats és un dret reconegut tant en la Declaració Universal de Drets Humans com en la Constitució de 1978, on es crea la base legal per a una igualtat de dret entre dones i homes. Els articles 9.2 i 14 consagren la llibertat i la igualtat de drets per a tota la ciutadania. El progrés de les dones durant aquests últims anys ha estat espectacular. Les dones han aconseguit avenços decisius en l'àmbit legal i en l'assoliment d'igualtat d'oportunitats, és a dir, en les condicions de sortida al món laboral, polític, econòmic, etc. De totes maneres, tot i la igualtat de dret que s'ha aconseguit, el treball per la igualtat real encara té molt de camí per recórrer.

Per què una Llei per a la Igualtat d'Oportunitats en les empreses?

- Perquè és necessari saber com estem a nivell d'organització en termes d'igualtat per poder establir objectius i accions de millora en detectar-se alguna mancança o desigualtat.
- Perquè les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures.
- Perquè el ple reconeixement de la igualtat formal davant de la llei, inclús havent comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat ser insuficient.
- Perquè hi ha falta de representació en els òrgans directius de les empreses, tot i que les dones estan igualment qualificades que els homes.
- Perquè davant de treballs del mateix valor, les dones continuen cobrant menys.
- Per evitar i prevenir l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.

Per què en la nostra entitat?

- Perquè amb les aportacions de dones i homes aconseguim que l'entitat funcioni millor.
- Perquè se'ns atorgui una diferenciació de responsabilitat social respecte a altres empreses.
- Perquè totes les persones d'aquesta organització participin activament i aportin solucions innovadores.
- Perquè es reconegui que fem les coses bé i no discriminem per raó de gènere.
- Perquè creiem que en aquesta entitat s'han de facilitar les mateixes oportunitats a dones i homes en el seu desenvolupament personal i professional.
- I per complir amb la normativa.

Què és aquest Pla d'Igualtat?

- El **Pla d'Igualtat** de la nostra entitat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, duta a terme en diferents àmbits per detectar els **punts forts i àrees de millora** en matèria d'igualtat i analitzant cada aspecte a través de dades quantitatives i qualitatives que ens han aportat, no solament informació de dades sobre les condicions de la plantilla, sinó també opinions i actituds i també la trajectòria de l'entitat en matèria d'igualtat.
- Aquest document parteix d'una metodologia participativa on, des d'un principi, l'entitat ha mostrat el seu compromís per treballar i assolir la igualtat de gènere entre dones i homes. Aquest compromís s'ha fet extens a tot el personal de l'entitat fent-los-hi arribar informació sobre el procés d'elaboració del pla d'igualtat i demanant la seva col·laboració en la fase de recollida de dades i l'elaboració de la diagnosi. Aquesta ha consistit en el recull i anàlisi d'informació qualitativa sobre la situació laboral de la plantilla a partir de la qual poder extreure conclusions sobre les diferents situacions de desigualtat que viuen dones i homes. També s'han recollit i analitzat dades quantitatives sobre les condicions laborals de la plantilla.
- La diagnosi s'ha centrat en l'estudi de 10 àmbits: cultura i gestió organitzativa, condicions laborals, accés a l'organització, formació interna i/o continua, promoció i/o desenvolupament professional, retribució, temps de treball i corresponsabilitat, comunicació no sexista, salut laboral i prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe. A partir dels resultats obtinguts en cadascun d'aquests àmbits d'estudi s'ha pogut extreure les conclusions i poder així elaborar la diagnosi i posterior **Pla d'Igualtat**. En aquesta fase s'ha realitzat una identificació dels objectius i de les accions positives o àrees de millora a desenvolupar per assolir la igualtat de gènere en l'entitat.
- Aquest **Pla d'Igualtat**, per tal de ser efectiu, ha de ser aprovat per la Direcció i la Representació del Personal Laboral de l'entitat **ACTUA SCCL** i serà el punt de partida per la posada en pràctica de les accions positives o àrees de millora que s'han inclòs.
- L'última fase del **Pla d'Igualtat** consisteix en l'avaluació i seguiment de les accions i mesures proposades per a l'assoliment de la igualtat de gènere en l'entitat. Es tracta de valorar si s'han assolit o no els objectius plantejats i per tant, si s'han pogut erradicar les situacions de desigualtat detectades entre dones i homes o millor dit, àrees de millora.
- Aquest **Pla d'Igualtat** fixa els objectius que es volen assolir, les estratègies que s'han d'adoptar i les accions concretes per aconseguir-los, així com sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius proposats.

2. COMPROMÍS DE L'ENTITAT

La cooperativa **ACTUA SCCL** declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real al si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política de recursos humans, d'acord amb la definició del principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta cooperativa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Pel que fa a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'hi adoptin i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis anunciats es portaran a la pràctica mitjançant el foment de mesures d'igualtat i la implantació d'un pla d'igualtat. Aquest mateix atindrà, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que suposin millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en el si de l'Ajuntament d'Agramunt i per extensió, al conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no sols en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures d'igualtat o pla d'igualtat esmentades.

3. MARC NORMATIU REFERENCIAL

3.1. Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

- La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 en Sant Francisco.
- La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea general de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. En l'article 2.1 diu "Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició".
- I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Mèxic, 1975.
- II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona – Copenhaguen, 1980.
- III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona - Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial sobre les Dones - Beijing, 1995. Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en la matèria. Apareix el concepte "mainstreaming" o transversalitat de gènere com una nova manera d'analitzar la realitat.

3.2. Àmbit comunitari

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

3.3. Àmbit estatal

- Constitució espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. En article 9.2 (els poders públics promouran la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 10.2 (les normatives sobre els drets i llibertats es basaran en la Declaració Universal dels Drets Humans i Acords Internacionals). Article 14 (Els espanyols i les espanyoles són iguals davant la llei sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social).
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes.
- Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regula els Plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regula la igualtat retributiva entre dones i homes.

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Article 4 (dret de les persones treballadores a no ser discriminades per raó de sexe), article 17 (nul·litat de preceptes, clàusules de convenis col·lectius, pactes individuals o decisions d'empresa que continguin discriminació directa o indirecta per raó de sexe), article 28 (ET igual salari valor del treball).
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que esmenta l'obligació de les administracions públiques d'adoptar plans d'igualtat referents a la pròpia organització.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores: Modificació de permisos i excedències maternitat, paternitat i dura; Ampliació del dret a la reducció de jornada i excedència per a la cura; Ampliació permís de maternitat en part múltiple i regulació permisos adopció i acolliment de menors.

3.4. Àmbit català

- Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19: "Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploatació, maltractaments i de tota mena de discriminació".
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, de 21 de juliol. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. El Govern va impulsar el primer pla per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a les empreses. Al març del 2018 va fer la nova Llei de Contracte del sector Públic.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènères i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista per la que es defineix, entre d'altres, la diligència deguda de les administracions.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya – octubre de 2013.

4. MARC CONCEPTUAL REFERENCIAL

PLA D'IGUALTAT. Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

AGENT PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES. Especialista amb màster MAIO que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

DADES DESAGREGADES PER SEXE. Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

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%.

REPRESENTACIÓ PARITÀRIA. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

SEXE. Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i la càrrega hormonal.

GÈNERE. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

EQUITAT DE GÈNERE. Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

IGUALTAT DE GÈNERE. Possibilitat que dones i homes i resta de persones que es defineixen com a no binaries puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions.

IGUALTAT FORMAL. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

IGUALTAT REAL. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

IGUALTAT DE TRACTE. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

PERSPECTIVA DE GÈNERE. Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

MAINSTREAMING O TRANSVERSALITAT DE GÈNERE. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i els nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT. Polítiques que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política

INDICADOR DE GÈNERE. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes i les persones que es defineixen com a no binaries, 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.

MESURES D'ACCIÓ POSITIVA. L'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que "amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas".

VIOLÈNCIA MASCLISTA. És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de discriminació i situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, que siguin per mitjans físics, econòmics o psicològics; incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i que 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 (Llei 5/2008 dret de les dones a eradicar violència masclista).

ASSETJAMENT SEXUAL. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE. Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

TREBALL D'IGUAL VALOR. Assignació econòmica igual de diferents feines malgrat les característiques siguin diferents.

BRETXA SALARIAL. Deferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots els aspectes.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

SEGREGACIÓ VERTICAL. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

SOSTRE DE VIDRE. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

TERRA ENGANXÓS. Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrrega es familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

DOBLE JORNADA. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada

DOBLE PRESÈNCIA. Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

SEXISME EN EL LLENGUATGE. Actitud caracteritzada pel menyspreu i la desvaloració del que són o fan les dones. Actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes aquelles creences que la suporten i legitimen

ANDROCENTRISME EN EL LLENGUATGE. Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominats en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

La **vigència** del **Pla d'igualtat** de **ACTUA SCCL** és de quatre anys, de manera que estarà vigent fins al **juny de l'any 2026**.

L'**abast** del Pla d'igualtat de la entitat es concreta en **tota la plantilla** actual i la que es pugui incorporar atesos els processos de contractació dins de tot el període de vigència d'aquest document.

6. NEGOCIACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La **Comissió Negociadora del Pla d'igualtat**, és l'òrgan format, una banda, en representació de la cooperativa, per **Isabel Lopez Garcia** com a membre del Consell Rector, **Clelia Sassatelli** com a psicòloga del servei d'atenció i acompanyament psicològic, **Júdit Bagó Alberó** com a membre de coordinació cooperativa i **Marcos Celliberti Mones**, com a cap d'àrea de recursos humans i, per un altra banda, en representació de les treballadores i els treballadors de la plantilla per **Antonia Martin Lorca**, representant legal de les persones treballadores CRAE Llars Torre Vicens CCOO, **Sílvia Torres Font**, representant legals de les persones treballadores CRAE Llars Torre Vicens UGT, **Marina Giner**, en representació d'UGT Catalunya sindicat majoritari i **Josep Anton Moreno Lopez**, en representació de CCOO Catalunya sindicat majoritari.

Aquest òrgan és l'encarregat de les següents funcions:

- La negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el **Pla d'igualtat**.
- L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- La identificació de les mesures prioritàries, 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.
- L'impuls de la implementació del **Pla d'igualtat** a l'empresa.
- La definició dels indicadors de mesurament i dels instruments de recollida d'informació necessaris per al seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del **Pla d'igualtat** implementat.
- La emissió del **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 revisió de la diagnosi i l'estructura i mesures del **Pla d'Igualtat**, podent fer les esmenes convenientes i consensuar en el sí de la comissió negociadora la seva inclusió i modificació del Pla.
- La elaboració i revisió del Protocol d'Assetjament sexual i per raó de sexe.

La creació d'aquesta Comissió representa la voluntat de les seves integrants d'arribar a un acord per a l'elaboració i la posterior implantació d'un **Pla d'Igualtat** de Gènere en el marc del que estableix els articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, així com el RD 901/2020 i 902/2020, d'igualtat retributiva i la seva normativa de desenvolupament.

La comissió es reuneix segons sigui necessari per a l'estudi de la informació, mitjançant convocatòria prèvia.

En cada reunió s'elabora una acta, en la qual es registra el resum de les matèries tractades, els acords totals o parcials adoptats i els punts sobre els quals no hi hagi hagut acord.

Les parts, que reconeixen la capacitat i legitimitat mútuament com a persones interlocutores vàlides per negociar el **Pla d'Igualtat** de gènere d'**ACTUA**, negocien de bona fe, amb vista a arribar a un acord, en cadascun dels punts que es tractin.

La presa de decisions es fa per acord conjunt d'ambdues parts, representants de la cooperativa i de les treballadores i, en cas de no arribar a acord, es considera que la mesura en qüestió ha estat negociada però no aprovada i, per tant, no es podrà dur a terme.

En quant a la confidencialitat, les persones que integren la comissió, han d'observar en tot moment el deure de secret respecte a la informació que els hagi estat comunicada expressament de forma confidencial.

En qualsevol cas, cap tipus de document lliurat per l'entitat a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'àmbit estricte de la comissió o per a finalitats diferents de les per a les quals va ser lliurada.

Acompanya el **Pla d'Igualtat**, el Protocol de prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i expressió de gènere i orientació sexual, atesos els resultats de la diagnosi de la cooperativa a banda, evidentment, de donar resposta a la legislació vigent a Catalunya en aquest matèria.

7. OBJECTIUS GENERALS

En el **Pla d'Igualtat** es prioritzen àmbits fonamentals d'intervenció, es fixen els objectius i els resultats concrets que s'han d'assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i d'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe en cadascun d'aquests àmbits; i es defineixen les mesures i accions que s'han d'adoptar per assolir-los.

Per tant, els objectius generals són:

- Implementar un **Pla d'Igualtat** intern a **ACTUA**.
- Garantir un entorn de treball no discriminatori.
- Fer transversal la perspectiva de gènere en els processos i en les accions establertes.
- Fomentar la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans de presa de decisions.
- Promoure la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció professional.
- Garantir l'equitat en les retribucions del personal treballador municipal.
- Vetllar per la no discriminació horitzontal i vertical a l'entitat.
- Integrar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en la cultura organitzativa de **ACTUA**.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció dels riscos laborals.
- Garantir un entorn laboral segur i lliure de violència de gènere i situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere o orientació sexual.
- Fer un ús no sexista de la llengua en les comunicacions de l'entitat.
- Fer d' **ACTUA** un lloc lliure de violència masclista.
- Difondre un ús del llenguatge inclusiu i una imatge de dones i homes que no reproduïx estereotips i rols de gènere.
- Aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva LGBTI en la gestió dels espais.

8. COMISSIÓ D'IGUALTAT

El Reial Decret 901/2020, que modifica la regulació i registre dels Plans d'Igualtat, aclareix com ha de formar-se i quines funcions té la comissió d'igualtat a empreses i administracions.

La Comissió d'Igualtat és un òrgan consultiu i de seguiment, format de manera paritària per representants de la cooperativa i de la representació legal de les persones treballadores. Ha de tenir un màxim de sis membres per cada part i s'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes a cadascuna de les dues parts. Tindrà encomanada la coordinació i el seguiment de tot el procés del pla d'igualtat. Aquesta comissió recollirà el seu funcionament i les seves funcions en un reglament intern per facilitar-li l'activitat. D'altra banda, els acords presos en el si de la comissió s'hauran de formalitzar en actes signades per totes les parts.

La finalitat de la Comissió d'Igualtat es vetllar per a la integració de la igualtat d'oportunitat entre dones i homes en els procediments de gestió de l'entitat, participant en els diferents processos de la seva implementació i seguiment. Son funcions de la Comissió d'Igualtat assumir i exercir aquelles competències que li són encomanades a fi de fomentar la igualtat de gènere en els diferents espais de l'entitat, amb l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe, opció sexual i/o identitat de gènere, en l'àmbit laboral.

Per a la consecució de dita finalitat exercirà les accions següents:

- Vetllar per a que a **ACTUA SCCL** es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de la cooperativa.
- Elaborar estudis, informes i propostes per a fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit d'**ACTUA SCCL**.
- Impulsar la difusió del **Pla d'Igualtat** dins de l'organització i promoure la seva implantació.
- Promoure l'execució i el seguiment de les accions, així com l'avaluació interna i externa del **Pla d'Igualtat**.
- Realitzar el seguiment i avaluació de les mesures d'igualtat previstes en el **Pla d'Igualtat** per a comprovar el seu grau de compliment. La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades.
- Proporcionar informació quan aquesta sigui sol·licitada a la representació legal de les persones treballadores sobre accions implementades, sobre la consecució dels objectius fixats i sobre qualsevol altra qüestió anàloga.
- Donar el vistiplau a l'informe d'avaluació anual del **Pla d'Igualtat**.
- Afavorir la realització de campanyes de sensibilització i informació, a nivell intern, en tots els aspectes que contribueixin a millorar la qualitat de vida de les persones treballadores.
- Treballar i col·laborar amb la direcció de la cooperativa per a l'aplicació de quantes lleis i normes s'hagin promulgat i afavoreixin la igualtat.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments efectuades pel personal de l'organització en relació a la igualtat d'oportunitats per la plantilla d'**ACTUA SCCL**.

- Realitzar un calendari d'actuacions per a executar les accions del **Pla d'Igualtat** corresponents a l'any en curs.
- Col·laborar en la renovació i elaboració del proper **Pla d'Igualtat d'ACTUA SCCL**, en el seu diagnòstic de la situació i en la programació de mesures i accions encaminades a la igualtat. Actualitzar el **Pla d'Igualtat** en les seves consecutives edicions.
- Realitzar propostes de correcció quan es detecti alguna situació de desigualtat, dirigint-les al responsables corresponents per a que s'apliqui el principi d'igualtat.
- Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Les altres funcions que la Comissió s'atribueixi per consens o li siguin encarregades sempre que estiguin orientades a promoure la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a **ACTUA SCCL**.

Per al desenvolupament de les seves funcions, la Comissió podrà sol·licitar als responsables de la cooperativa, dades, informes i documents, especificant l'assumpte per al que sigui necessari conèixer-los. Els serveis requerits facilitaran les dades amb compliment de la normativa reguladora en matèria de Protecció de Dades de Caràcter Personal. Les peticions d'informació sobre assumptes concrets seran acordades en el si de la Comissió .

Així mateix, la comissió d'igualtat ha de tenir constància de totes les denúncies i actuacions referents a qualsevol cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'empresa. També ha de poder ser consultada sobre aquests casos i ha de poder resoldre si es requerida per això. En cas que sigui necessari, la comissió d'igualtat s'ha de coordinar amb els serveis de prevenció.

Es necessari un procés de formació conjunta a tota la comissió per afavorir que les persones que en formen part comparteixin el mateix coneixement i marc conceptual entorn la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals.

Totes les persones integrants de la Comissió d'Igualtat disposaran d'una persona que els substituirà, en cas que no pugui assistir la titular. La designació, revocació i substitució de representants, titular i suplent, es farà a proposta de cadascuna de les parts, serà lliure i no sotmesa a més requisit que la notificació a tal efecte a la Comissió d'Igualtat d'**ACTUA SCCL**.

No podran ser integrants de la Comissió d'Igualtat les persones físiques condemnades per sentència judicial en casos d'assetjament o discriminació. Tampoc podran ser-ho les empleades o empleats que hagin estat objecte de sanció o expedient per aquests motius.

Atesa la importància i el caràcter transversal d'un pla d'igualtat, cal que a més a més la cooperativa nomeni una persona responsable de la política d'igualtat i del pla d'acció. Aquesta persona és la figura de l'agent d'igualtat, amb formació específica i que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són dissenyar, desenvolupar i avaluar les accions que impulsa l'organisme, mitjançant la realització d'accions de recerca, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació.

L'agent d'igualtat és responsable del pla d'igualtat d'oportunitats, ha de formar part de la comissió i la pot presidir, a menys que ho faci alguna altra persona amb una responsabilitat tècnica més alta en l'organigrama de l'entitat. És convenient que la persona que presideixi la comissió i l'agent d'igualtat, en el cas que siguin persones diferents, coneguin a fons l'estratègia d'**ACTUA** en aquest terreny i puguin influir en la presa de decisions per tal d'integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i en les seves actuacions.

En tot cas, l'agent d'igualtat ha de ser la responsable de la diagnosi de l'organització i de l'execució del pla, ha de coordinar les persones i les unitats involucrades en les diferents accions, ha de gestionar l'assignació dels recursos necessaris per a l'execució correcta i ha de fer el seguiment diari de la implantació de cada una de les accions. Ara bé, no podem oblidar que la responsabilitat màxima sobre el pla d'igualtat recau sobre la direcció de la cooperativa, és a dir sobre Consell Rector.

La Comissió d'igualtat de **ACTUA** estarà formada per la **Isabel Lopez Garcia** i la **Clelia Sassetelli** com a representants de l'entitat i **Antonia Martin Lorca** (representant legal de la plantilla per CCOO) i **Silvia Torres Font** (representant legal de lla plantilla per UGT) com a representants sindicals. Dins la mateixa la persona que assumeixi la responsabilitat d'agent d'igualtat, serà **Clelia Sassetelli**. Aquesta comissió també contarà amb el seu Reglament de funcionament, relacionant les persones que en formen part i les funcions de cada una d'elles, que recollirà aspectes com:

Drets i Deures de les persones membres de la Comissió d'igualtat

La pertinença a la Comissió d'igualtat, s'entendrà d'acord amb els criteris següents:

- Compromís.
- Voluntarietat.
- Assistència a reunions. Les absències injustificades i reiterades dels membres de la Comissió podrà donar lloc a la proposta de substitució, que es dirigirà al representant legal del col·lectiu que hagi proposat el seu nomenament.

Seran drets de les persones membres de la Comissió d'igualtat:

- Assistir a les reunions de la Comissió.
- Presentar propostes i suggeriments a la Comissió.
- Sol·licitar informació d'interès relativa als assumptes de la Comissió.

Seran deures de les persones membres de la Comissió d'igualtat:

- Respectar i complir el present reglament, així com els acords i disposicions que la Comissió adopti dins de l'àmbit de la seva competència.
- Assistir a les sessions al les que siguin convocades.
- Mantenir correctament informat el col·lectiu o sector que representen.
- Exercir els encàrrecs que se les assigni.

Funcionament de la Comissió

La Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari i prèvia convocatòria, de forma bimensual durant el primer any de funcionament i de forma trimestral, transcorregut el referit període; i amb caràcter extraordinari quan així s'acordi.

Les sessions ordinàries es convocaran amb un mínim de set dies hàbils d'antelació, a excepció de les extraordinàries, que podran ser convocades en un termini menor, sense poder superar el termini mínim de dos dies hàbils.

Les convocatòries es remetran per qualsevol mitjà telemàtic que deixi constància, incloent-hi lloc, data, hora i ordre del dia, i haurà d'anar acompanyada, si s'escau, de la documentació corresponent.

La Comissió es constituirà de forma vàlida amb l'assistència de la majoria de dos terços de vocals de cadascuna de les representacions.

A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.

Quan els assumptes a tractar ho facin necessari, es podran crear subcomissions i/o grups de treball i es podrà sol·licitar la participació de personal especialitzat en la matèria.

L'adopció d'acords, si s'escau, es produeix mitjançant votació ordinària, i aquests s'adoptaran, com a normal general, per acord conjunt d'ambdues parts, cooperativa i representació sindical, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

Desenvolupament de les sessions de la Comissió del **Pla d'Igualtat**.

L'Ordre del dia de les sessions haurà de constar en la convocatòria i serà facilitat a les persones integrants de la Comissió. Com a regla general, el primer punt de l'ordre del dia de cada sessió serà l'aprovació de l'acta de la sessió anterior.

En l'Ordre del dia de les sessions ordinàries després de detallar-se els assumptes que s'inclouen, s'hi incorporarà un apartat relatiu a assumptes diversos.

De les reunions celebrades, s'aixecarà la corresponent acta, en la qual farà constar els acords adoptats i les tasques de cada membre de la Comissió en compliment amb les accions del Pla Intern. L'acta es remetrà a totes les persones que integren la Comissió, per a la seva lectura i aprovació en la propera reunió que es celebri.

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

9. DIAGNOSI

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

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del **Pla de Igualtat** d'oportunitats entre dones i homes.

Des de la cooperativa **ACTUA** es realitza aquesta diagnosi prèvia durant el 2020, i d'aquesta en sorgeix la proposta de **Pla de Igualtat** que estem presentant. Les conclusions més destacades en els diferents àmbits que s'estudien en l'informe diagnosi són les següents:

Àmbit cultura i gestió organitzativa

ACTUA conté molts punts forts de cara a l'elaboració, seguiment i avaluació del **Pla d'Igualtat** per que es tracta d'una cooperativa de treball associat, fortament lligat al capital humà dels/es professionals que hi treballen. Existeixen punts forts en quant a la gestió organitzativa i de relacions laborals; en quant a estructura i participació; no trobat comportaments contraris a la igualtat d'oportunitats; i respecte al treball previ realitzat.

ÀREES DE MILLORA

- Millorar la comunicació corporativa i la seva relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Fa falta realitzar accions de difusió i formació als/es treballadors/es
- S'ha de fer arribar als professionals les informacions relatives als drets laborals de les dones que pateixen violències masclistes a l'entorn laboral. S'ha de garantir el coneixement als professionals dels seus drets.
- Millorar la difusió de protocols i processos de denuncia per la vulneració de principis d'igualtat.

Àmbit condicions laborals

ACTUA és una entitat la plantilla de la qual és majorment formada per dones. Aquest és considerat un punt fort, ja que obliga a treballar per la igualtat. La necessitat de formació, experiència laboral i especialització requereix una organització molt professionalitzada, que compta amb una plantilla que s'adequa a les necessitats del mercat.

ÀREES DE MILLORA

- Afavorir la presència de dones a llocs directius
- Millora en l'evitació de les extincions laborals degudes a la conciliació laboral per l'atenció a la família.

Àmbit accés a l'organització

ACTUA és una entitat fortament feminitzada, tenint processos laborals, de captació i societàries determinades i relacionades directament amb cooperativisme. Amb aquestes premisses es construeixen protocols i processos que guien i orienten la contractació de personal, les formacions i es promouen llocs de treball per aquells col·lectius subrepresentats.

ÀREES DE MILLORA

- Millorar la comunicació alhora d'informar correctament sobre els processos de selecció, ja que sembla que alguns professionals que hi treballen tenen dubtes, en particular dones.
- Millorar la contractació de dones en llocs de direcció per així equiparar-les als d'homes, i/o fins i tot, fer-les equivalents a la proporció de dones a l'entitat.

Àmbit formació interna i/o contínua

La cooperativa treballa en pro del desenvolupament professional i formatiu de les persones que hi treballen. Aquest fet ha proveït la construcció de plans formatius individuals i pel col·lectiu sencer de professionals, en el que s'incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.

ÀREES DE MILLORA

- Possibilitat de realitzar formació específica en igualtat d'oportunitats a totes els professionals de la cooperativa.

Àmbit promoció i desenvolupament professional

El fet de tenir construïts processos de promoció interna, plans de carrera individuals i mesures per afavorir la conciliació familiar en llocs de responsabilitat és un valor afegit de l'organització. Amb aquestes premisses s'acompanya i equilibren aspectes que podien ser una dificultat alhora de prendre decisió de promocionar o no.

ÀREES DE MILLORA

- Formació a direccions en matèria d'igualtats d'oportunitats.
- Fomentar la promoció de dones en llocs de responsabilitat i direcció.

Àmbit retribució

Que la política retributiva estigui a l'RTC de la cooperativa, on es defineix que a igual feina igual sou és un punt fort d'afany per la igualtat entre dones i homes.

L'avaluació anual realitzada al balanç social de la XES ajuda a l'anàlisi per part de l'entitat referent a les retribucions i l'orientació anual respecte a l'evolució retributiva.

Compliment estricte del conveni d'acció social de Catalunya.

ÀREES DE MILLORA

- Definir de millor manera els complements retributius.
- Realitzar avaluacions de les retribucions (o auditories retributives)
- Definir els beneficis socials de millor manera per tal de que es puguin conèixer i promoure direccions paritàries als serveis on no es produeix la mateixa.

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat

Històricament ACTUA ha comptat amb major número de professionals dones i per aquest motiu s'ha ficat sobre la taula les necessitats de conciliació laboral i familiar. Aquest punt és cabdal si es té en compte la joventut de les professionals, la història conjunta construïda entre l'entitat i treballadores i l'atenció a les necessitats de les professionals.

ÀREES DE MILLORA

- Difusió de les mesures de conciliació laboral existents a la cooperativa
- Necessitat d'afavorir la co-responsabilitat en les cures a professionals masculins a partir de mesures específiques
- Construir i identificar les necessitats de conciliació segons tipologia en matèria de conciliació.
- Afavorir que les direccions siguin actives alhora de la conciliació per donar exemple.

Àmbit comunicació no sexista

El fet de comptar amb un Pla de comunicació on es manifesta la necessitat d'evitar la comunicació no sexista és un punt fort. A més, el fet de què, a les comunicacions habituals amb les professionals es procuri per sistema utilitzar la comunicació inclusiva, afavoreix la inclusió.

ÀREES DE MILLORA

- Garantir la comunicació no sexista i inclusiva més enllà del Pla de comunicació d'ACTUA.

Àmbit accés salut laboral

Comptar amb un comitè de seguretat i salut laboral és un punt fort a valorar. Tenir subcontractada accions preventives ajuda a tenir coberts aquells vuits i aspectes imminents als que no es pot arribar d'altre manera.

ÀREES DE MILLORA

- Disposar d'un estudi de riscos psicosocials actualitzada i adequada als nous temps i nous elements de treball socioeducatius.
- Disposar d'un protocol o programa d'accions post-maternitat i lactància.

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

ÀREES DE MILLORA

- Creació d'un protocol per a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe. Un cop es contempli s'ha de fer difusió i intentar que s'implementi a diferents protocols i documents de l'entitat
- Creació d'un equip de referència per a situacions d'assetjament que sigui paritari, i que compti amb professionals treballadores, representants legals dels/es treballadors/es i representants de l'empresa

Durant el 2021 és dur a terme l'auditoria retributiva, *(a continuació en fem un resum del més destacat, al final del Pla podeu consultar tots els quadres) que també ens aporta una informació indispensable per generar el nostre [Pla de igualtat](#).

En línies generals i segons consta al nostre reglament de Treball cooperatiu, ens inclinem per una gestió laboral basada en competències i agrupem els llocs de treball segons els processos principals que es desenvolupen.

- Processos d'intervenció directa amb les persones usuàries
- Processos d'intervenció directa amb les persones usuàries amb coordinació i gestió del projecte.
- Processos de coordinació i direcció de projecte.
- Processos auxiliars als projectes d'intervenció.
- Processos de direcció i coordinació empresarial cooperativa.
- Processos auxiliars de suport a la gestió empresarial
- Processos de coordinació general i direcció cooperativa.

El registre retributiu està realitzat a partir de l'avaluació dels llocs de treball de la cooperativa, a través del mètode d'escalas o graus, sistema qualitatiu i objectiu el qual classifica els llocs de treball d'acord amb la càrrega de responsabilitat i tasques corresponents per a cada lloc

Així mateix, es valoren aquestes responsabilitats i tasques per punts, per tal de tenir una valoració més objectiva. Ens basem en dades quantitatives i qualitatives, dividint les tasques que es realitzen a cada lloc de treball, donant nom a cada factor o paràmetre (com coneixements, habilitats i actituds).

Aquests factors estan dividits en subfactors (gestió econòmica, planificació, coneixement integral de recursos, presa de decisions, autonomia, orientació als resultats, elaborar informes, responsabilitat, tolerància a la frustració, etc...). I, aquestes competències o subfactors s'avaluen del 0 al 4; punts on 0 indica que no es necessita l'actitud i 4 és necessària aquesta actitud. Tots aquests aspectes queden recollits en fitxes concretes per a cada lloc de feina.

Aquesta anàlisi ens permet concretar la importància i el valor de cadascuna de les tasques de cada lloc de treball que es duen a terme a la cooperativa i permet crear una estructura salarial basada en la feina realitzada, i per tant no vinculada a altres aspectes com el gènere.

D'aquest sistema i amb la anàlisi fet en l'auditoria n'extrèiem que el preu de cada hora de Treball vinculat a és igual per a Homes i dones, i les condicions contractuals també, per tant a continuació compartim l'anàlisi més concret dels resultats de l'auditoria realitzada per extreure una explicació de les diferències trobades es relacionen amb el diferent accés a llocs de feina amb unes determinades condicions.

Partint de la realitat que estem dins un sector molt feminitzat i som una organització molt feminitzada. De fet, durant el mes d'octubre del 2022 les dones van representar el 70% i els Homes el 30% restant.

Des del nostre punt de vista, una de les fórmules per solucionar els reptes de la paritat comencen per definir-la. Si entenem que la relació del 70/30 és una realitat, hauríem de poder portar-la a tots els llocs de treball.

Gairebé el 61% de les persones que aporten Treball a la cooperativa ho fan a jornada completa. Dins d'aquest percentatge hi ha una sobrepresentació masculina (32%) i un subrepresentació femenina (68%); la qual cosa incideix directament a la bretxa salarial total de la cooperativa. Així mateix, si observem el quadre següent podem veure que hi ha una tendència a millorar la representació masculina a mesura que s'amplia la jornada i al contrari amb les dones, estan molt sobre representades a les franges amb menys jornades i amb menys presència de la marcada per la paritat a les jornades completes.

Dites actes, un cop aprovades, es penjaran al sahre point de l'entitat.

Les persones representants de la Comissió d'Igualtat, així com qualsevol altra persona a qui tècnicament sigui requerida en una reunió i que tindrà veu però no vot, respectaran la confidencialitat dels assumptes que s'hi tractin, així com de la documentació i dades que s'aporten.

Percentatge de la jornada	Representació sobre el total de la plantilla	Dones	Homes
10 a 30%	2%	100%	0%
31 a 60%	14%	93% (+23%)	7%
61 a 70%	7%	77% (+7%)	23% (-7%)
71 a 80%	8%	77% (+7%)	23% (-7%)
81 a 89%	6%	69% (-1%)	31% (+1%)
90 a 99%	2%	80% (+10%)	20% (-10%)
100%	61%	68% (-2%)	32% (+2%)

Un fenomen semblant podem observar si analitzem la tipologia de relació laboral des d'una altra òptica. En aquest sentit podem dir que el 56% del total de les persones que treballen a la cooperativa té una relació o vincle amb la cooperativa amb certa estabilitat; dins del que destacaríem les relacions societàries i les relacions de contractes indefinits. En aquest sentit, podem afirmar que un 34% d'aquest 56% són Homes i un 66% són dones. Pel que tornem a apreciar una sobrerepresentació masculina i una subrepresentació femenina de l'ordre del 4%.

En canvi, en aquelles relacions laborals de certa temporalitat o discontinuïtat, observem una subrepresentació masculina i una sobrerepresentació femenina de l'ordre del 7%.

Finalment, hem analitzat els llocs de treball que impliquen coordinacions i direccions de projectes, programes o gestió empresarial.

De 47 llocs de treball analitzats podem dir que el 60% estan ocupats per dones i el 40% per homes. És a dir, encara hi ha una subrepresentació femenina de l'ordre del 10%. Un resultat molt millor del que monitoritzem des de fa anys, però encara lluny del 70/30.

	Dones	Homes
Coordinació general Coordinacions territorials Direccions d'àrees de gestió	30% (-40%)	70% (+40%)
Direccions CRAE Sots direcció CRAE Coordinacions CRAE	60% (-10%)	40% (+10%)
Coordinacions Pisos	67% (-3%)	33% (+3%)
Direcció SIS Coordinacions SIS	87% (+17%)	13% (-17%)
Coordinacions altres projectes	60% (-10%)	40% (+10%)

Per tan les accions plantejades per intentar treballar aquesta diferència dels percentatges van enfocades a intervenir en aquestes dues realitats.

Aquestes queden recollides en el Pla d'actuacions en el diferents àmbits que es concreta més en davant, però fem un recull per destacar-les:

- Vetllar per la presència entre homes i dones a llocs de direcció (Àmbit 2. Condicions laborals). La primera actuació es realitzar l'estudi i detecció de les causes per poder pensar i proposar les estratègies o accions que pertoquin.
- Garantir la igualtat de oportunitats i equilibri en el procés de promoció (Àmbit 5. Promoció o desenvolupament professional). La primera actuació plantejada és la revisió dels processos de promoció i desenvolupament professional
- Vetllar per la reducció de la bretxa salarial (Àmbit 6. Retribució). La actuació al respecte es seguir realitzant bianualment les auditories retributives per fer seguiment dels resultats.
- Identificar les necessitats de conciliació segons la tipologia de serveis (Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat). La primera actuació realitzar un estudi de les necessitats de conciliació per saber on rau la repercussió en la tipologia del lloc de feina.

10. PLA D'ACCIÓ

10.1 Objectius per àmbits

A continuació, plantejem els objectius tant quantitius com qualitius i les accions que se'n deriven de cadascun d'ells. Les accions són un conjunt de mesures que es proposen amb el termini d'execució previst, en ordre de prioritat i amb indicadors que valoraran la seva execució.

Àmbit 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

Punts forts:

- Actua conté molts punts forts de cara a l'elaboració, seguiment i avaluació del pla d'igualtat per que es tracta d'una cooperativa de treball associat, fortament lligat al capital humà dels/es professionals que hi treballen. Existeixen punts forts en quan a la gestió organitzativa i de relacions laborals; en quant a estructura i participació; en que no s'han trobat comportaments contraris a la igualtat d'oportunitats; i respecte al treball previ realitzat.

Àrees de millora:

- Millorar la comunicació corporativa i la seva relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Fa falta realitzar accions de difusió i formació als/es treballadors/es
- S'ha de fer arribar als professionals les formacions relatives als drets laborals de les dones que pateixen violències masclistes a l'entorn laboral. S'ha de garantir el coneixement als professionals dels seus drets
- Millorar la difusió de protocols i processos de denuncia per la vulneració de principis d'igualtat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Millorar la comunicació corporativa en relació a les accions adreçades a la potenciació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Crear una Comissió d'Igualtat, amb formació en gènere per tal de coordinar i fer el seguiment i avaluació de tot el procés del **Pla d'Igualtat**. Informar i formar a tot el personal de la cooperativa sobre igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.
- Designar i formar a una persona de l'entitat en igualtat com a responsable de la política d'igualtat d'oportunitats i del pla d'acció.
- Difondre el pla d'igualtat entre la plantilla d'**ACTUA SCCL**.
- Incorporació de la variable sexe en totes les bases de dades i estadístiques.
- Compromís actiu d'**ACTUA SCCL** en la defensa dels valors igualitaris per a la transformació social.

Acció 1

Objectiu específic	Millorar la comunicació corporativa a en relació a les accions adreçades a la potenciació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Nom de l'acció	Revisar i actualitzar tots els documents corporatius, protocols, projectes i publicacions de l'entitat per tal d'assegurar que la igualtat d'oportunitats és un valor compartit.
Descripció de les actuacions	Revisió, actualització i creació de documentació d'ACTUA per tal d'assegurar-se de que la igualtat d'oportunitats és part de la cultura organitzativa. La revisió es trasllada a documents a l'abast de tothom per ser coneguda i proposada a revisió constant.
Responsable	Agent de igualtat
Data d'inici	2n semestre 2022
Data de fi	Seguiment anual
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, reunions.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 100% Documents corporatius revisats (Pla de comunicació, Pla formatiu, documents de PRL, etc...)- 100% Documents construïts, si no existien amb anterioritat.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, comissió d'igualtat i àrees: tècnica, qualitat, RRHH, laboral, administrativa, etc. Sense necessitat de recursos econòmics. Ús d'instruments i eines digitals contemplades a l'entorn virtual del Sharepoint.
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Crear una Comissió d'Igualtat encarregada de coordinar i fer el seguiment i avaluació del pla d'igualtat.
Nom de l'acció	Crear una Comissió d'Igualtat, amb formació en gènere per tal de coordinar i fer el seguiment i avaluació de tot el procés del pla d'igualtat.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovació de la composició paritària entre les persones designades per la direcció de la cooperativa i per la representació de les persones treballadores. - Constitució de la Comissió d'Igualtat amb la màxima paritat de gènere possible.
Responsable	(Responsable direcció) – Representació legal de la plantilla
Data d'inici	2n semestre 2022
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, reunions.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha aprovat la creació de la Comissió d'Igualtat. - N° de dones i homes que formen la Comissió. - Nomenament de la persones i càrrec que tenen dins l'entitat. - S'ha informat al personal de la Comissió d'Igualtat de les seves tasques i responsabilitats. - S'ha informat a la plantilla de la creació i composició de la Comissió d'Igualtat. - N° de reunions que es realitzen anualment per avaluar i fer seguiment de les accions realitzades. - N° d'accions activades dins del període marcat.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, comissió d'igualtat i àrees: tècnica, qualitat, RRHH, laboral, administrativa, etc. Sense necessitat de recursos econòmics. Ús d'instruments i eines digitals contemplades a l'entorn virtual del Sharepoint.
Comentaris/Observacions	La composició de la Comissió ha de ser paritària en nombre de persones entre representants de la Cooperativa i Representació legal del personal treballador, amb un màxim de 6 membres per cada representació (RD 901/2020) i aquesta es dotarà d'un reglament de funcionament intern d'acord amb la normativa vigent.

Acció 3

Objectiu específic	Informar i formar a tot el personal de la cooperativa sobre igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Organitzar i impartir xerrades informatives i/o formació sobre igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a tot el personal.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none">- Formació en igualtat a les persones que formen la Comissió d'Igualtat.- Formació en igualtat a l'agent d'igualtat de l'entitat.- Informació i/o formació a direcció de la cooperativa sobre igualtat d'oportunitats.- Informació i/o formació a tot el personal d'ACTUA SCCL en igualtat d'oportunitats.
Responsable	(Responsable formació / RRHH?) – Agent d'Igualtat – Comissió d'igualtat – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	Durant el 3r trimestre de 2022.
Data de fi	Extensible al 4t trimestre de 2022 si cal.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, fulls informatius, correu electrònic, xerrades informatives i/o formatives.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none">- S'ha organitzat i impartit formació en igualtat a la Comissió d'Igualtat.- N° de dones i homes de la Comissió d'igualtat que han rebut formació.- S'ha organitzat e impartit formació en igualtat a l'agent d'igualtat de l'entitat.- S'ha transmès informació i/o realitzat formació adreçada a direcció de la cooperativa.- S'ha transmès informació i/o realitzat formació a tot el personal de la cooperativa.- N° de dones i homes de la cooperativa que ha rebut informació o formació en igualtat d'oportunitats.
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual per part de la Comissió d'Igualtat, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Acció 4

Objectiu específic	Dotar a la cooperativa de la figura de l'Agent d'Igualtat com a responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats
Nom de l'acció	Designar i formar a una persona de l'entitat en igualtat com a responsable de la política d'igualtat d'oportunitats i del pla d'acció.
Descripció de les actuacions	Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de la cooperativa, amb formació específica en la matèria (agent d'igualtat o similar), que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat en els processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin al Pla i informe a la Comissió d'Igualtat.
Responsable	(Direcció de la cooperativa) – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	Durant el 2n trimestre de 2022.
Data de fi	3r trimestres de 2022. mestre de 2022.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Persona designada
Recursos humans, materials i econòmics	Comissió d'igualtat, RRHH, Representació legal de les persones treballadores. Sense cost econòmic. Recursos materials: entorn Sharepoint.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual per part de la Comissió d'Igualtat, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Acció 5

Objectiu específic	Difondre el pla d'igualtat entre la plantilla d'ACTUA SCCL.
Nom de l'acció	Coneixement per part de tota la plantilla de l'existència del Pla d'Igualtat.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Donar informació sobre el pla d'igualtat, els seus objectius i el protocol d'assetjament a tothom que s'incorpori a la cooperativa. - Difondre l'elaboració i implantació del pla d'igualtat d'ACTUA SCCL a tota la plantilla . - Formació sobre el pla d'igualtat d'ACTUA SCCL. - Informar anualment la plantilla de les mesures del Pla que es van executant i resultat de les mateixes.
Responsable	(Responsable formació?) – Agent d'Igualtat – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	Des de l'aprovació del pla.
Data de fi	Amb la finalització de la vigència del pla.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, fulls informatius, correu electrònic, xerrades informatives i/o formatives.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut un exemplar del Pla d'igualtat - Nombre de persones treballadores, desagregades per sexe, que han rebut formació del Pla d'igualtat - Nombre de campanyes de sensibilització a la plantilla envers el Pla d'igualtat realitzades. - Nombre de sessions d'informació a la plantilla dels motius pels quals es realitza el Pla d'igualtat i dels objectius que es pretenen aconseguir.
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual per part de la Comissió d'Igualtat, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Acció 6

Objectiu específic	Incorporació de la variable sexe en totes les bases de dades i estadístiques.
Nom de l'acció	Incorporació de la variable sexe en totes les bases de dades i estadístiques, tot seguint les instruccions de la Generalitat pel que fa a la diversitat de gènere.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Per tal de poder extreure informació desagregada susceptible de ser analitzada, cal que en totes les bases de dades i estadístiques es contempli el sexe de la persona. - Incorporar la variable gènere "no binari" (1) i un espai per al "nom sentit" (2). - Aquells documents i formularis vinculats a famílies es revisaran per tal que integrin la diversitat familiar existent: famílies homoparentals, monoparentals, situacions de tutela, etc.
Responsable	(Responsable cooperativa?) – Agent d'Igualtat – Comissió d'Igualtat
Data d'inici	Durant el 3r trimestre de 2022.
Data de fi	Extensible a tots els períodes en el cas de la primera acció.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Bases de dades, estadístiques, memòries... on s'ha incorporat la variable sexe (nombre i descripció). - Bases de dades, estadístiques, memòries... on encara no estigui sistematitzada la recollida de dades desagregades per sexe (nombre i descripció).
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modificació del camp de gènere per evitar l'actual classificació i s'han d'incorporar tres opcions de resposta: dona, home i no binari. 2. A fi de facilitar a les persones transgènere i intersexuals poder viure la seva identitat sentida i el tractament amb el nom sentit. Proposta concreta en els formularis: Nom i cognoms / Nom sentit (*) *Aquest espai s'ha d'emplenar en cas que la persona trans* (transsexual, transgènere) o intersexual, s'identifiqui amb el nom sentit. En tot cas, el nom sentit s'ha d'utilitzar per expedir la documentació de funcionament ordinari entre la cooperativa i la persona sol·licitant. En canvi, el nom que consta en el document d'identificació personal s'ha d'utilitzar estrictament en els documents oficials que hagin de tenir una validesa en l'àmbit estatal, almenys fins l'aprovació definitiva de la "Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las personas trans y de Garantía de los Derechos LGTBI".

Acció 7

Objectiu específic	Compromís actiu d'ACTUA SCCL en la defensa dels valors igualitaris per a la transformació social.
Nom de l'acció	Integrar, promocionar i visibilitzar públicament el compromís actiu d'ACTUA SCCL en la defensa dels valors igualitaris per a la transformació social.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Disseny de campanyes externes i accions de sensibilització i promoció de la igualtat, l'apoderament feminista i prevenció de les violències masclistes i LGBTfòbiques. Podran estar vinculades a efemèrides, dies internacionals, respondre a una necessitat específica, etc. - Integrar el compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes en les relacions amb tercers (entitats proveïdores, clientela...), mitjançant la inclusió a la signatura de correu electrònic i a totes les comunicacions de la cooperativa d'un breu text o referència que digui "empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i de tolerància 0 amb la violència masclista".
Responsable	(Responsable direcció?) – RRHH – Agent d'Igualtat – Comissió d'Igualtat – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	Durant el 3r trimestre de 2022.
Data de fi	Extensible a tots els períodes en el cas de la primera acció.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, fulls informatius, correu electrònic, xerrades informatives i/o formatives.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Campanyes o accions realitzades (nombre i tipologia, segons el seu motiu o objectiu). - Col·laboracions establertes amb agents externs (nombre i descripció). - Clàusules incorporades (nombre i descripció) - Presentació text de la signatura de correu i comunicacions
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual per part de la Comissió d'Igualtat, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Àmbit 2. CONDICIONS LABORALS

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines de igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat de oportunitats.

Punts forts:

- **ACTUA** és una entitat la plantilla de la qual és majoritàriament formada per dones. Aquest és considerat un punt fort, ja que obliga a treballar per la igualtat. La necessitat de formació, experiència laboral i especialització requereix una organització molt professionalitzada, que compta amb una plantilla que s'adequa a les necessitats del mercat.

Àrees de millora:

- Afavorir la presència de dones a llocs directius.
- Evitar les extincions laborals degudes a la conciliació laboral per l'atenció a la família

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Vetllar per la presència equilibrada entre homes i dones a llocs de direcció.
- Vetllar per la inexistència de motius per raó de gènere o sexe en els extincions laborals.
- Disposar d'un catàleg de drets laborals adreçat a les dones víctimes de violència masclista.

Acció 1

Objectiu específic	Vetllar per la presència equilibrada entre homes i dones a llocs de direcció.
Nom de l'acció	Realització d'un estudi i proposta d'accions encaminades a l'increment de l'equilibri entre homes i dones als llocs de direcció i àrees de responsabilitat.
Descripció de les actuacions	Realitzar un estudi d'elles raons que no afavoreixen l'accés de dones a llocs de direcció. A través d'aquest estudi es proposaran accions i estratègies per afavorir la presència equilibrada d'homes i dones a llocs de direcció.
Responsable	Responsable RRHH
Data d'inici	2n trimestre 2022
Data de fi	Avaluació anual
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 100% Estudi quantitatiu i qualitatiu de l'entitat realitzat en quant a presència equilibrada a llocs de direcció 100%.- Recull d'accions a promoure des de RRHH i Laboral per afavorir l'equilibri en llocs de responsabilitat i direcció.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, comissió d'igualtat, RRHH, Laboral. Entorn: share point.
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Vetllar per la inexistència de motius per raó de gènere o sexe en les extincions laborals.
Nom de l'acció	Anàlisi de les raons de les extincions laboral per raó de gènere o sexe a l'entitat a través d'un estudi detallat, per així establir de quins elements ha de comptar l'entrevista de sortida.
Descripció de les actuacions	Analitzar les raons personals, familiars, laborals o d'altre índole que produeixen les extincions laborals i si es relacionen directament amb motius per raó de gènere o sexe a l'entitat. Amb el recull de raons trobades, construir una entrevista de sortida per tal de minimitzar els motius de pèrdua de professionals per raons d'aquest tipus.
Responsable	Responsable RRHH – Agent d'Igualtat – Comissió d'igualtat – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	1er semestre 2023
Data de fi	Avaluació anual
Canals de comunicació i difusió	L'estudi de les raons de les extincions laborals per raó de gènere o sexe es podrà posar a l'abast de les persones responsables de projectes i àrees a dins de l'entorn Share point.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Document d'anàlisi de les raons de les extincions laborals per raó de gènere o sexe - 100% Propostes realitzades a l'àrea d'RRHH en relació amb l'entrevista de sortida i amb l'evitació d'extincions laborals per causa de gènere o sexe.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent igualtat, comissió d'igualtat, RRHH, Laboral Entorn: Share point
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Disposar d'un catàleg de drets laborals adreçat a les dones víctimes de violència masclista.
Nom de l'acció	Possibilitar que les dones víctimes de violència masclista puguin reorganitzar el seu temps de treball en funció de les necessitats.
Descripció de les actuacions	- Disposar d'un catàleg que reculli els drets laborals, i/o la seva incorporació al Conveni Col·lectiu, a que es poden acollir les treballadores víctimes de violència masclista (per exemple, reducció de jornada, mobilitat geogràfica, etc.).
Responsable	Responsable RRHH – Agent d'Igualtat – Comissió d'Igualtat – Representació legal de les persones treballadores
Data d'inici	Durant el 3r trimestre de 2022.
Data de fi	Extensible al 4t trimestre de 2022 si cal.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional, fulls informatius, correu electrònic, xerrades informatives i/o formatives.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Catàleg amb el recull de drets laboral
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual per part de la Comissió d'Igualtat, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Àmbit 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés a les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

Punts forts:

- **ACTUA** és una entitat fortament feminitzada, tenint processos laborals, de captació i societaris determinats i relacionats directament amb cooperativisme. Amb aquestes premisses es construeixen protocols i processos que guien i orienten la contractació de personal, les formacions i es promouen els llocs de treball per aquells col·lectius subrepresentats.

Àrees de millora:

- Millorar la comunicació alhora d'informar correctament sobre els processos de selecció, ja que sembla que alguns professionals que hi treballen tenen dubtes, en particular dones.
- Millorar la contractació de dones en llocs de direcció per així equiparar-les als d'homes, i/o fins i tot, fer-les equivalents a la proporció de dones a l'entitat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Vetllar per la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació i en els processos de selecció i contractació

Acció 1

Objectiu específic	Vetllar per la igualtat d'oportunitats en les ofertes d'ocupació i en els processos de selecció i contractació.
Nom de l'acció	Aplicar criteris d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'organització, com són els processos de selecció i contractació.
Descripció de les actuacions	Actualitzar i definir elements de la perspectiva de gènere als processos de selecció i contractació d'ACTUA si és que no es troben contemplats o si s'han d'actualitzar.
Responsable	Responsable d'RRHH
Data d'inici	2n semestre 2022
Data de fi	Avaluació anual
Canals de comunicació i difusió	Conservar i compartir amb les àrees de RRHH, laboral i de direcció de serveis el resultat de les actualitzacions dels processos de selecció i contractació amb la perspectiva de gènere.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Protocols o procés de selecció i contractació actualitzat amb perspectiva de gènere.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, comissió d'igualtat, RRHH, laboral i direccions de centres i serveis.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que s'ofereix.

Punts forts:

- La cooperativa treballa en pro del desenvolupament professional i formatiu de les persones que hi treballen. Aquest fet ha proveït la construcció de plans formatius individuals i pel col·lectiu sencer de professionals, en el que s'incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de oportunitats.

Àrees de millora:

- Possibilitat de realitzar formació específica en igualtat d'oportunitats a totes els i les professionals de la cooperativa

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Realitzar formació específica en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i igualtat de gènere a tota la cooperativa amb periodicitat estable.
- Priorització a l'accés a la formació en determinades situacions.

Acció 1

Objectiu específic	Realitzar formació específica en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i igualtat de gènere a tota la cooperativa amb periodicitat estable.
Nom de l'acció	Realització de formació específica en igualtat d'oportunitats de dones i homes amb periodicitat bianual per a totes les professionals de la cooperativa.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Realització de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats amb periodicitat bianual per a professionals de serveis de la cooperativa. Així es garanteix coneixement i actualització de la perspectiva d'igualtat i de gènere amb periodicitat determinada. - Assegurar les formacions en horari compatible amb jornada reduïda i dins l'horari laboral. - Detectar aquelles necessitats formatives (especialment en les treballadores) per tal de facilitar la seva promoció a llocs de responsabilitat i a llocs on estiguin infrarrepresentades.
Responsable	Responsable d'RRHH – Representació legal de la plantilla
Data d'inici	2n semestre del 2022.
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional. Remarcar incidència formativa en igualtat a les direccions i responsables d'àrees.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - 100% Formació anualment monitoritzada i oferta per a noves incorporacions. - Nombre de dones i homes de la plantilla d'actua (i tots els estaments superiors, tècnics, RRHH, laboral, ...) que han rebut formació en igualtat i diversitat de gènere. - Realització d'enquesta i/o estudi de necessitats formatives al conjunt de la plantilla. - N° de dones i homes de la cooperativa que ha rebut formació amb jornada partida. - N° de dones i homes de la cooperativa que ha rebut formació dins i fora de l'horari laboral.
Recursos humans, materials i econòmics	<p>RRHH i àrea tècnica proposen formador/a per realitzar anualment formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.</p> <p>Aquesta formadora podrà ser de l'entitat, de SEPRA o subcontractada.</p>
Comentaris/Observacions	Seguiment anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Acció 2

Objectiu específic	Priorització a l'accés a la formació en determinades situacions.
Nom de l'acció	Incorporació de variables que es prioritzi l'accés a la formació en determinades situacions.
Descripció de les actuacions	Es prioritzarà l'accés a una formació quan la persona es reincorpori després d'una excedència per motius de cura i altres, o formi part del sexe menys representat de la seva àrea.
Responsable	RRHH – Agent d'igualtat – Representació legal de la plantilla
Data d'inici	2n semestre del 2022.
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	- Variables introduïdes (nombre i descripció). - Resultats de la seva introducció (descripció).
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Àmbit 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés d'elles dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteixen en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Punts forts:

- El fet de tenir construïts processos de promoció interna, plans de carrera individuals i mesures per afavorir la conciliació familiar en llocs de responsabilitat és un valor afegit de l'organització. Amb aquestes premisses s'acompanya i equilibren aspectes que podien ser una dificultat alhora de prendre decisió de promocionar o no.

Àrees de millora:

- Fomentar la promoció de dones en llocs de responsabilitat i direcció.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir la igualtat d'oportunitats i equilibri proporcional en el procés de promoció entre dones i homes a **ACTUA**.

Acció 1

Objectiu específic	Garantir la igualtat d'oportunitats i equilibri proporcional en el procés de promoció entre dones i homes a ACTUA.
Nom de l'acció	Actualització (si s'escau) i seguiment dels processos de promoció laboral dins de la cooperativa amb l'interès de garantir la igualtat d'oportunitats i assolir igualtat real i efectiva en els llocs de feina de direcció i de responsabilitat d'àrees.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Per evitar el sostre de cristall i el terra enganxifós, s'ha de revisar si als processos de promoció i desenvolupament professional es garanteix la igualtat d'oportunitats als llocs de direcció, i si s'escau, fomentar la promoció de les dones. - Redacció d'un protocol que detalli les promocions internes que es realitzen a la cooperativa. - Fer partícips en la redacció del protocol a la representació legal de la plantilla. - Registrar les promocions internes, si s'escau, per a dur un control i seguiment de l'activitat de promoció. - S'informarà la plantilla de les característiques detallades del lloc de treball on promocionar per fer-les més transparents.
Responsable	Responsable d'RRHH – Agent d'Igualtat – Representació legal de la plantilla
Data d'inici	2n semestre del 2022.
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	<ul style="list-style-type: none"> - El document de promoció interna i el protocol estaran a disposició de les persones implicades a l'entorn Sharepoint. Es podrà ficar a l'abast d'aquelles persones o grups de persones implicades, com d'RRHH, laboral i la mateixa agent. - Informació a la plantilla mitjançant correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - 100% Procediments/processos/processos de promoció revisats amb la perspectiva de gènere - S'ha redactat un protocol que detalla com es realitzen les promocions internes. - Número de persones (dones i homes) que han participat en la redacció del protocol i càrrec de cadascuna. - S'ha elaborat un registre de les promocions internes on s'hi relaciona les dones i homes que es promocionen a l'ajuntament. - Millores introduïdes (descripció).
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, responsable d'RRHH i de Laboral. Sense cost econòmic. Recursos materials: documents de treball on-line, estadístiques, protocols, etc.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Àmbit 6. RETRIBUCIÓ

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Punts forts:

- Que la política retributiva estigui a l'RTC de la cooperativa, on es defineix que a igual feina igual sou és un punt fort d'afany per a la igualtat entre homes i dones.
- L'avaluació anual realitzada al balanç social de la XES ajuda a l'anàlisi per part de l'entitat referent a les retribucions i l'orientació anual respecte a l'evolució retributiva.
- Compliment estricte del conveni d'acció social de Catalunya.

Àrees de millora:

- Definir de millora manera els complements retributius. Aclarir els diferents complements que estan dispersos en diferents categories i en diferents gèneres, atès que alguns d'ells no s'entenen.
- Realitzar avaluacions de les retribucions (o auditories retributives)
- Definir els beneficis socials de millor manera per tal de que es puguin conèixer i promoure direccions paritàries als serveis on no es produeix la mateixa.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Vetllar per la reducció de la bretxa salarial entre dones i homes a **ACTUA** a través d'auditories retributives.

Acció 1

Objectiu específic	Vetllar per a la reducció de la bretxa salarial entre dones i homes a ACTUA a través d'auditories retributives.
Nom de l'acció	Identificar l'existència i les raons de la desigualtat laboral desagregada per gènere/sexe per a proposar al departament laboral i RRHH la seva reducció, a més de definir de millor manera els complements retribuits i beneficis socials de l'entitat.
Descripció de les actuacions	Identificar si la bretxa salarial existent, manifesta a la diagnosi, es pot reduir a través d'accions específiques relacionades amb diferents estratègies laborals. Es planteja la definició més clara dels complements retributius i de beneficis socials.
Responsable	Responsables de RRHH – Agent d'igualtat
Data d'inici	2n semestre 2022
Data de fi	1r semestre del 2023 per a la segona acció i anualment per a la primera i tercera.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Share point de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Identificades les raons de desigualtat o de bretxa salarial entre homes i dones a nivell retributiu - 100% Definits els complements retributius i els beneficis socials.
Recursos humans, materials i econòmics	Responsable de l'àrea d'RRHH, agent d'igualtat, comissió de igualtat, Laboral Documentació i dades de l'entitat al entorn Share point
Comentaris/Observacions	

Àmbit 7. TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la coresponsabilitat.

Punts forts:

- Històricament **ACTUA** ha comptat amb major número de professionals dones i per aquest motí s'ha ficat sobre la taula les necessitats de conciliació laboral i familiar. Aquest punt és cabdal si es té en compte la joventut de les professionals, la història conjunta construïda entre l'entitat i treballadores i l'atenció a les necessitats de les professionals.

Àrees de millora:

- Difusió de les mesures de conciliació laboral existents a la cooperativa.
- Necessitat d'afavorir la coresponsabilitat en les cures a professionals masculins a partir de les mesures específiques.
- Construir i identificar les necessitats de conciliació segons tipologia en matèria de conciliació.
- Afavorir que les direccions siguin actives alhora de la conciliació per donar exemple.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Donar a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació laboral existents.
- Identificar les necessitats de conciliació segons tipologia i donar resposta laboral a les mateixes a través de construcció de mesures.
- Sensibilitzar entorn de les mesures de conciliació laboral als professionals masculins.

Acció 1

Objectiu específic	Donar a conèixer a la plantilla les mesures de conciliació laboral existents.
Nom de l'acció	Elaboració de un document informatiu, en coordinació amb representants legals de les treballadores, sobre les mesures de conciliació.
Descripció de les actuacions	Donar coneixement a les i els professionals d'ACTUA de les mesures de conciliació que existeixen. Es redactarà un document que reculli totes aquestes mesures i es distribuirà a les persones treballadores, mitjançant canals habituals de comunicació de l'empresa.
Responsable	Responsable d'RRHH – Agent d'Igualtat
Data d'inici	3er semestre del 2022.
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn Share point de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Del document de recull de mesures de conciliació laboral existents fet.
Recursos humans, materials i econòmics	- Agent d'igualtat, responsable d'RRHH i de Laboral. - Recursos materials: documents de treball on-line, estadístiques, protocols, etc.
Comentaris/Observacions	

Acció 2

Objectiu específic	Identificar les necessitats de conciliació segons tipologia i donar resposta laboral a les mateixes a través de construcció de mesures.
Nom de l'acció	Identificació de les necessitats de conciliació laboral, personal i familiar segons tipologia, amb la intenció de donar resposta laboral a les mateixes a través de construcció de mesures específiques, per tal de fer difusió de les mateixes.
Descripció de les actuacions	Realitzar recull de necessitats que impedeixen la conciliació . Aquest recull vol conèixer quines són les raons específiques que impedeixen la conciliació (cura de fills/es, gent gran, etc..), per donar resposta a través de mesures i difondre-les.
Responsable	Responsable d'RRHH i Laboral
Data d'inici	2n semestre del 2022
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	-100% Recull de necessitats de conciliació per tipologia realitzat i la conseqüent mesura proposada feta.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, responsable d'RRHH i de Laboral. Recursos materials: documents de treball on-line, estadístiques, protocols, etc.
Comentaris/Observacions	

Acció 3

Objectiu específic	Sensibilitzar entorn de les mesures de conciliació laboral als professionals masculins.
Nom de l'acció	Informació i sensibilització als professionals masculins de l'existència de mesures de conciliació familiar a través de mesures laborals.
Descripció de les actuacions	Creació del document i difusió per la sensibilització als professionals masculins de l'existència de mesures específiques per a la conciliació familiar a través de mesures de conciliació laboral.
Responsable	Responsable d'RRHH – Agent d'Igualtat
Data d'inici	2n semestre del 2022
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn Share point de l'entitat visible per a qualsevol professional.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 100% Construït el document de recull de mesures de conciliació específiques a professionals masculins- 100% Difoses les mesures a professionals masculins a través de correu corporatiu i allotjat a l'entorn Sharepoint de l'entitat.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, responsable d'RRHH i de Laboral. Recursos materials: documents de treball on-line, estadístiques, protocols, etc.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

Punts forts:

- El fet de comptar amb un Pla de comunicació on es manifesta la necessitat d'evitar la comunicació no sexista és un punt fort. A més, el fet de què, a les comunicacions habituals amb les professionals es procuri per sistema utilitzar la comunicació inclusiva, afavoreix aquesta inclusió.

Àrees de millora:

- Garantir la comunicació no sexista i inclusiva més enllà del Pla de comunicació d'**ACTUA**.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Garantir la comunicació no sexista en totes les comunicacions i documents interns i externs de l'entitat més enllà del Pla de comunicació.

Acció 1	
Objectiu específic	Garantir la comunicació no sexista en totes les comunicacions i documents interns i externs de l'entitat més enllà del Pla de comunicació.
Nom de l'acció	Revisió de llenguatge utilitzat en els documents i comunicacions de l'entitat tant interns com externs. Si s'escau revisar i actualitzar el Pla de comunicació.
Descripció de les actuacions	Revisar el llenguatge que s'utilitza als documents corporatius, de treball comú dels projectes i també de nova creació, per assegurar que no es androcèntric ni sexista. Actualitzar, si s'escau, el Pla de comunicació de l'entitat.
Responsable	Responsable d'àrea de comunicació i Agent d'igualtat
Data d'inici	2n semestre del 2022
Data de fi	Revisió anual
Canals de comunicació i difusió	Difusió de pautes d'escriptura no sexista ni androgènica a través de documents annex al Pla de comunicació revisió del Pla mateix. Difondre o allotjar a l'entorn Share Point els documents per ser visibles als i a les professionals.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Revisats els documents corporatius i les comunicacions interns i externes, documents de projectes i si s'escau, els de nova creació. - 100% Actualitzat, si s'escau, el Pla de comunicació de l'entitat.
Recursos humans, materials i econòmics	Responsable de l'àrea de comunicació, agent d'igualtat, comissió de igualtat. Documentació i dades de l'entitat al entorn Share Point.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 9. SALUT

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

Punts forts:

- Comptar amb un comitè de seguretat i salut laboral és un punt fort a valorar. Tenir subcontractades accions preventives ajuda a tenir coberts aquells vuits i aspectes imminents als que no es pot arribar d'altre manera.

Àrees de millora:

- Disposar d'un estudi de riscos psicosocials actualitzat i adequat als nous temps i nous elements de treball socioeducatiu.
- Disposar d'un protocol o programa d'accions post-maternitat i lactància.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Incloure la dimensió de gènere en les eines i polítiques de prevenció de riscos laboral per adaptar-les a les necessitats físiques, psicològiques, socials i biològiques dels i les professionals.

Acció 1	
Objectiu específic	Incloure la dimensió de gènere en les eines i política de prevenció de riscos laboral per adaptar-les a les necessitats físiques, psicològiques, socials i biològiques dels i les professionals.
Nom de l'acció	Incorporació de la perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals, amb un registre de dades d'accident laborals, malalties professionals i baixa comuna segregat per sexes, per instaurar una programa d'accions vers la maternitat i la lactància.
Descripció de les actuacions	Crear eina per registrar, mesurar i avaluar les tipologies dels accidents laborals desagregats per sexe i estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Proposar accions a considerar vers la maternitat lactància en relació a l'entorn laboral.
Responsable	Responsables de RRHH – Agent d'igualtat – empresa PRL SEPRA
Data d'inici	2n semestre del 2022
Data de fi	Seguiment anual, mitjançant la fitxa de seguiment i avaluació.
Canals de comunicació i difusió	El pla de prevenció de riscos laboral i el programa d'accions vers la maternitat i lactància es podran difondre a les direccions de serveis i responsables d'àrees.
Indicadors de seguiment i avaluació	- 100% Actualitzat el pla de prevenció de riscos laborals. - 100% Actualitzat l'estudi de riscos psicosocials. - 100% Proposta de programa d'accions realitzat vers la maternitat i lactància a l'entorn laboral.
Recursos humans, materials i econòmics	Responsable de l'àrea d'RRHH, agent d'igualtat, empresa SEPRA. Documentació i dades de l'entitat al entorn Share Point.
Comentaris/Observacions	

Àmbit 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Punts forts:

- Comptar amb una presència tan alta de dones dins els serveis de la cooperativa és un punt fort per generar espais de treball òptims i condicions de treball que no facilitin l'assetjament.

Àrees de millora:

- Cal tenir documents, procediments i circuits, escrits i a l'abast de tothom per tenir protocol·litzat i facilitar les denúncies i les cures de totes aquelles persones que hagin pogut esdevenir víctimes de qualsevol tipus d'assetjament.

OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Crear i mantenir mecanismes per a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, protocol i equip de seguiment referència, i donar-lo a conèixer.
- Dotar-se d'una Guia per al desenvolupament de millores legals de protecció contra la violència masculista i de gènere.

Acció 1

Objectiu específic	Crear i mantenir mecanismes per a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, protocol i equip de seguiment i referència, i donar-lo a conèixer.
Nom de l'acció	Creació d'un protocol d'actuació i equip de seguiment i referència per situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere i difondre'l a tota la cooperativa.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Creació d'un protocol on s'estableixi el procés a seguir davant d'un cas d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, definint els mecanismes per identificar-los i mesures a executar. Crear equip de referència pel seguiment del cas i les accions a dur a terme. Redacció d'un protocol que detalli les promocions internes que es realitzen a la cooperativa. - Difondre el Protocol entre tota la plantilla, donant-ne a conèixer els principals continguts: expressions d'assetjament, canals de denúncia, persones de referència. Moments clau per informar-ne seran, per exemple, quan s'incorpori personal nou a la plantilla o es reincorpori d'una absència llarga, en la commemoració d'efemèrides o la realització de campanyes específiques. - Dissenyar i aplicar un sistema de notificació per garantir la confidencialitat i la coparticipació de les persones treballadores respecte a l'activació de les estratègies de denúncia o afrontament (bústia de correu electrònic). - Dur a terme accions de sensibilització sobre discriminació, assetjament sexual i per raó de sexe, i en general, sobre violència contra les dones. - Fer un seguiment i avaluar els resultats de l'aplicació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. - Dotar, si la Comissió de seguiment i equip de referència ho reclama, de professionals externs que ajudin en la resolució dels conflictes per raó de gènere.
Responsable	Responsable d'RRHH – Agent d'Igualtat – Representació legal de la plantilla.
Data d'inici	2n semestre del 2022 per a la primera acció.
Data de fi	Extensible a tots els períodes per a la resta d'accions.
Canals de comunicació i difusió	Correu corporatiu i allotjament a l'entorn de Sharepoint de l'entitat visible per a qualsevol professional. Enviament del díptic informatiu a totes les professionals de l'entitat, i a les que entren noves.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - 100% Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'entorn laboral. - 100% Constitució de l'equip de referència. - 100% Difusió del díptic informatiu. - Informació explícita del Protocol al personal que s'incorpora a la cooperativa. - Nombre d'accions de sensibilització realitzades al personal/any. - Enquestes de valoració sobre el coneixement del Protocol i la seva aplicació.
Recursos humans, materials i econòmics	Agent d'igualtat, responsable d'RRHH i de Laboral. Sense cost econòmic. Recursos materials: documents de treball on-line, estadístiques, protocols, etc.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

Acció 2

Objectiu específic	Dotar-se d'una Guia per al desenvolupament de millores en les mesures legals de protecció contra la violència masclista i de gènere.
Nom de l'acció	Difondre i implementar una Guia per al desenvolupament de millores en les mesures legals de protecció contra la violència masclista i de gènere.
Descripció de les actuacions	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar una guia amb les mesures per a dones víctimes de violència masclista i de gènere. - Difondre la guia a tota la plantilla de l'entitat. - Les dones treballadores d'ACTUA SCCL que hagin patit violència masclista podran sol·licitar a RRHH estudi de la seva situació laboral per adaptar-la a les necessitats específiques derivades de la seva situació (assistència a judicis, canvis de centre de treball, modificació de jornada, protecció de dades,...). - Recollir, de manera general, el nombre de casos de treballadores víctimes de violència masclista. Es realitzarà assegurant la confidencialitat de les dades de totes les persones implicades.
Responsable	RRHH – Agent d'igualtat – Representació legal de la plantilla.
Data d'inici	2n semestre del 2022
Data de fi	1r semestre del 2023 per a la primera acció i anualment per a la resta.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, intranet, reunions de treball, qüestionaris, xerrades informatives, cursos de formació.
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - Document protocol elaborat. - Registre de difusió del protocol entre la plantilla. - Nombre de mesures implantades/any. - Dades de nombre de casos.
Recursos humans, materials i econòmics	Els necessaris per a la realització de l'acció i segons partida pressupostària assignada.
Comentaris/Observacions	Seguiment anual, a través de la fitxa de seguiment i avaluació.

11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i l'avaluació és un procés clau en la implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes a ACTUA ja que ha de permetre conèixer el grau d'assoliment dels resultats.

Serà la Comissió d'Igualtat l'encarregada de fer aquest seguiment i avaluació, d'acord amb la composició i funcions que fixa el Reial Decret 901/20202, i amb el seu reglament de funcionament intern.

Durant el seguiment s'analitzarà el desenvolupament del pla i es reflexionarà sobre la continuïtat de les accions, si es requereix més temps per a desenvolupar-ne alguna.

La fase de seguiment ens facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució i podrem modificar propostes realitzades al Pla o bé proposar-ne de noves que no s'hagin recollit inicialment i siguin necessàries. Es realitzarà un informe de seguiment anual.

La metodologia de seguiment consistirà en recollir i analitzar la informació, redactar un informe de seguiment i fer difusió d'aquest informe.

Per dur a terme la recollida d'informació es seguirà una fitxa de seguiment de les accions que s'adjunta a continuació:

Fitxa de seguiment / avaluació de l'acció

Àmbit	Àmbit o línia estratègica on pertany				
Acció	Nom de l'acció				
Descripció de l'acció:					
Data de realització:					
Persones destinatàries:					
Responsables:					
Nivell d'execució	Sense començar	Inicial	Mitjà	Avançada	Finalitzada
Resultats provisionals:					
Aspectes a destacar:					
Suggeriments de millora:					

A més del seguiment, es realitzarà una avaluació intermitja i una final. En ambdues s'integraran els resultats del seguiment conjuntament amb la avaluació que es realitzarà en tres dimensions: el procés, els resultats i l'impacte. S'expliquen a continuació.

S'avaluarà el procés de posada en marxa de cada acció, identificant el nivell de desenvolupament de les accions mitjançant les actuacions planificades i el tipus de dificultats trobades.

S'avaluaran els resultats identificant la consecució dels objectius específics establerts al pla a través del grau de compliment i adequació de les actuacions.

S'avaluarà l'impacte de cada acció en relació als següents punts:

- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció, en els quals s'identifiqui una major igualtat entre homes i dones.
- Canvis en la cultura de l'empresa.
- Canvis en la imatge de l'empresa.
- Canvis en les relacions externes de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.

En cas de discrepàncies sorgides durant l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, si s'escau rere l'anàlisi conjunta entre la Comissió de seguiment, la direcció i la persona que planteja el conflicte, es modificarà el Pla. També es farà en els següents casos:

- Necessitat de fer una adequació als requisits legals.
- Modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- Qualsevol modificació substancial de la plantilla de l'empresa, dels seus mètodes de treball, d'organització o de sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o qualsevol situació analitzada en el diagnòstic i que serveixi de base per a la seva elaboració.
- Resolució judicial condemnant l'empresa per discriminació per raó de sexe.

En cas d'haver de modificar el Pla, es tindrà en compte que qualsevol revisió ha de comportar, en la mesura del possible, l'actualització del diagnòstic i, per tant, de les mesures establertes.

Si no és possible solucionar així la discrepància, sempre es podrà acudir a la solució extrajudicial com a instrument per resoldre conflictes sobre negociació col·lectiva.

	1r any	2n any	3r any	4t any
Informe de seguiment	X	X	X	X
Avaluació intermitja		X		
Avaluació final				X

RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA

REGISTRE RETRIBUTIU ACTUA SCCL 2021

En el següent apartat queden recollides les dades salarials de la plantilla d'ACTUA,

1. Dades en base a la Retribució Total anual.

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	4.938,27 €	4.851,48 €	4.920,91 €	-1,8%
AGENT CÍVICA	8.062,61 €	2.966,80 €	5.514,70 €	-171,8%
AUX. COMPTABLE	8.159,77 €	0,00 €	8.159,77 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	3.638,81 €	3.638,81 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	16.442,53 €	15.380,76 €	15.911,65 €	-6,9%
COORD.CENTRE	12.804,18 €	19.033,60 €	15.918,89 €	32,7%
DEPENDENTA	858,95 €	0,00 €	858,95 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	15.783,62 €	13.848,56 €	14.622,58 €	-14,0%
EDUCADOR/A	11.917,95 €	16.370,08 €	13.010,49 €	27,2%
GERÈNCIA	0,00 €	15.246,04 €	15.246,04 €	N/A
INSERTORA LABORAL	4.706,89 €	10.298,87 €	8.434,87 €	54,3%
INTEGRADOR/A	6.105,32 €	10.172,28 €	8.060,59 €	40,0%
MANTENIMENT	0,00 €	9.732,37 €	9.732,37 €	N/A
PEÓ DE RECOLLECTA	0,00 €	2.015,84 €	2.015,84 €	N/A
PERSONAL CUINA	8.424,52 €	9.432,66 €	9.000,60 €	10,7%
PERSONAL NETEJA	9.635,03 €	0,00 €	9.635,03 €	N/A
PSICOLOGA	8.308,52 €	0,00 €	8.308,52 €	N/A
TECN. LABORAL	14.004,73 €	0,00 €	14.004,73 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	13.519,66 €	13.519,66 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	9.822,03 €	0,00 €	9.822,03 €	N/A
Total general	10.696,89 €	11.735,27 €	11.100,34 €	8,8%

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	4.974,00 €	4.851,48 €	-2,5%
AGENT CÍVICA	8.062,61 €	2.966,80 €	-171,8%
AUX. COMPTABLE	8.159,77 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	3.027,56 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	15.212,26 €	15.179,86 €	-0,2%
COORD. CENTRE	13.023,94 €	21.668,73 €	39,9%
DEPENDENTA	858,95 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	15.589,05 €	15.591,94 €	0,0%
EDUCADOR/A	11.042,75 €	19.337,82 €	42,9%
GERÈNCIA	0,00 €	15.246,04 €	N/A
INSERTORA LABORAL	4.706,89 €	11.071,74 €	57,5%
INTEGRADOR/A	5.130,61 €	12.251,01 €	58,1%
MANTENIMENT	0,00 €	9.426,14 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	678,59 €	N/A
PERSONAL CUINA	3.894,29 €	9.308,78 €	58,2%
PERSONAL NETEJA	8.564,99 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	5.506,80 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	14.004,73 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	13.519,66 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	9.822,03 €	0,00 €	N/A

2. Dades per conceptes retributius

2.1. Salari base

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	4.048,15 €	4.851,48 €	4.208,82 €	16,6%
AGENT CÍVICA	5.377,64 €	2.154,23 €	3.765,93 €	-149,6%
AUX. COMPTABLE	7.277,22 €	0,00 €	7.277,22 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	3.413,85 €	3.413,85 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	13.500,12 €	11.451,78 €	12.475,95 €	-17,9%
COORD.CENTRE	10.322,79 €	17.390,30 €	13.856,55 €	40,6%
DEPENDENTA	849,72 €	0,00 €	849,72 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	11.891,39 €	10.107,97 €	10.821,34 €	-17,6%
EDUCADOR/A	10.578,41 €	14.745,05 €	11.600,90 €	28,3%
GERÈNCIA	0,00 €	12.458,64 €	12.458,64 €	N/A
INSERTORA LABORAL	3.841,18 €	9.677,83 €	7.732,28 €	60,3%
INTEGRADOR/A	5.489,86 €	8.839,24 €	7.100,14 €	37,9%
MANTENIMENT	0,00 €	8.140,00 €	8.140,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	1.987,55 €	1.987,55 €	N/A
PERSONAL CUINA	8.270,26 €	9.111,92 €	8.751,21 €	9,2%
PERSONAL NETEJA	8.641,75 €	0,00 €	8.641,75 €	N/A
PSICOLOGA	7.843,56 €	0,00 €	7.843,56 €	N/A
TECN. LABORAL	10.319,59 €	0,00 €	10.319,59 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	9.119,94 €	9.119,94 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	8.621,10 €	0,00 €	8.621,10 €	N/A
Total general	9.376,76 €	10.336,61 €	9.749,69 €	9,3%

Mitjana del salari base anual			Bretxa
	Dona	Home	
ADMINISTRATIVA	4.197,79 €	4.851,48 €	13,5%
AGENT CÍVICA	5.377,64 €	2.154,23 €	-149,6%
AUX. COMPTABLE	7.277,22 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	2.352,68 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	12.458,64 €	12.017,88 €	-3,7%
COORD.CENTRE	12.017,88 €	21.287,58 €	43,5%
DEPENDENTA	849,72 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	12.017,88 €	11.946,35 €	-0,6%
EDUCADOR/A	9.619,46 €	15.364,33 €	37,4%
GERÈNCIA	0,00 €	12.458,64 €	N/A
INSERTORA LABORAL	3.841,18 €	10.885,09 €	64,7%
INTEGRADOR/A	3.526,11 €	10.348,93 €	65,9%
MANTENIMENT	0,00 €	8.108,75 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	629,86 €	N/A
PERSONAL CUINA	3.832,93 €	9.135,88 €	58,0%
PERSONAL NETEJA	8.498,48 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	5.481,60 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	10.319,59 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	9.119,94 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	8.621,10 €	0,00 €	N/A

2.2. Complementos salarials.

Complement Núm.	Nomenclatura pròpia
Complement 1	COMPLEMENT MILLORA
Complement 2	COMPLEMENT SERVEI
Complement 3	NOCTURNITAT
Complement 4	FESTIVITAT
Complement 5	COORD+DIAGNÒSTIC
Complement 6	AD PERSON
Complement 7	A COMPTE CONVENI
Complement 8	PRESTACIONS IT+AT
Complement 9	COMPLEMENT IT + AT
Complement 10	LIQUIDACIO VACANCES

Mitjana del complementos salarials anuals 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	831,58 €	0,00 €	665,26 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	807,78 €	0,00 €	807,78 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	184,28 €	184,28 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	2.246,93 €	3.627,42 €	2.937,18 €	38,1%
COORD.CENTRE	399,97 €	584,23 €	492,10 €	31,5%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	3.277,97 €	2.766,32 €	2.970,98 €	-18,5%
EDUCADOR/A	7,63 €	14,70 €	9,36 €	48,1%
GERÈNCIA	0,00 €	2.502,36 €	2.502,36 €	N/A
INSERTORA LABORAL	797,54 €	233,00 €	421,18 €	-242,3%
INTEGRADOR/A	136,27 €	0,00 €	70,76 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	957,70 €	957,70 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	217,26 €	124,15 €	N/A
PERSONAL NETEJA	706,76 €	0,00 €	706,76 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	2.855,82 €	0,00 €	2.855,82 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	3.960,36 €	3.960,36 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	46,01 €	0,00 €	46,01 €	N/A
Total general	214,00 €	392,53 €	283,37 €	45,5%

Mitjana del complements salarials anuals 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	817,09 €	0,00 €		N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €		N/A
AUX. COMPTABLE	807,78 €	0,00 €		N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €		N/A
CAP DFPARTAMFNT	2.431,86 €	3.438,72 €		29,3%
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €		N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €		N/A
DIRECCIÓ CENTRE	3.289,02 €	3.269,45 €		-0,6%
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €		N/A
GERÈNCIA	0,00 €	2.502,36 €		N/A
INSERTORA LABORAL	797,54 €	0,00 €		N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €		N/A
MANTENIMENT	0,00 €	316,53 €		N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €		N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €		N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €		N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €		N/A
TECN. LABORAL	2.855,82 €	0,00 €		N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	3.960,36 €		N/A
TREBALLADORA SOCIAL	46,01 €	0,00 €		N/A

Mitjana del complement salarial 2	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	1.588,81 €	0,00 €	794,41 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	31,05 €	15,53 €	N/A
DEPENDENTA	9,24 €	0,00 €	9,24 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	25,81 €	24,96 €	25,60 €	-3,4%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	51,31 €	24,67 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	567,31 €	0,00 €	567,31 €	N/A
Total general	39,09 €	20,99 €	32,06 €	86,3%

Mitjana del complement salarial 2	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	1.588,81 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	9,24 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	567,31 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 3	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	278,67 €	40,27 €	159,47 €	-592,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,57 €	0,00 €	0,43 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	1,82 €	0,87 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	3,27 €	1,03 €	2,40 €	-216,4%

Mitjana del complement salarial 3			Bretxa
	Dona	Home	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	278,67 €	40,27 €	-592,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 4	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	232,39 €	42,96 €	137,67 €	-441,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,40 €	0,00 €	0,30 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	5,17 €	1,71 €	3,50 €	-203,2%
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	3,40 €	1,05 €	2,49 €	-222,8%

Mitjana del complement salarial 4	Dona	Home	Breixa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	232,39 €	42,96 €	-441,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 5	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	154,87 €	0,00 €	77,43 €	N/A
COORD.CENTRE	423,50 €	309,57 €	366,53 €	-36,8%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	70,51 €	17,54 €	57,51 €	-302,1%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	198,23 €	132,15 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	557,52 €	0,00 €	557,52 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	399,94 €	0,00 €	399,94 €	N/A
Total general	74,51 €	35,09 €	59,19 €	-112,4%

Mitjana del complement salarial 5		
	Dona	Home
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €
COORD. CENTRE	557,52 €	162,61 €
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €
INSERTORA LABORAL	0,00 €	24,78 €
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €
TECN. LABORAL	557,52 €	0,00 €
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €
TREBALLADORA SOCIAL	399,94 €	0,00 €

Bretxa
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
-242,9%
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A

Mitjana del complement salarial 6	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	7,55 €	0,00 €	5,70 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	116,50 €	116,50 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	4,84 €	5,73 €	5,18 €	15,6%

Mitjana del complement salarial 6	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 7				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	58,54 €	0,00 €	46,83 €	N/A
AGENT CÍVICA	40,95 €	3,37 €	22,16 €	-1116,8%
AUX. COMPTABLE	74,77 €	0,00 €	74,77 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	271,48 €	286,48 €	278,98 €	5,2%
COORD.CENTRE	153,71 €	186,64 €	170,18 €	17,6%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	281,15 €	236,84 €	254,57 €	-18,7%
EDUCADOR/A	110,94 €	161,73 €	123,40 €	31,4%
GERÈNCIA	0,00 €	285,04 €	285,04 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	93,06 €	62,04 €	N/A
INTEGRADOR/A	57,37 €	57,35 €	57,36 €	0,0%
MANTENIMENT	0,00 €	98,33 €	98,33 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	52,64 €	29,42 €	39,37 €	-78,9%
PERSONAL NETEJA	91,46 €	0,00 €	91,46 €	N/A
PSICOLOGA	124,48 €	0,00 €	124,48 €	N/A
TECN. LABORAL	271,80 €	0,00 €	271,80 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	240,36 €	240,36 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	114,65 €	0,00 €	114,65 €	N/A
Total general	106,63 €	110,45 €	108,11 €	3,5%

Mitjana del complement salarial 7			
	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	57,81 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	40,95 €	3,37 €	-1116,8%
AUX. COMPTABLE	74,77 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	283,26 €	285,04 €	0,6%
COORD. CENTRE	162,68 €	240,36 €	32,3%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	282,15 €	285,04 €	1,0%
EDUCADOR/A	97,50 €	217,34 €	55,1%
GERÈNCIA	0,00 €	285,04 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	55,15 €	N/A
INTEGRADOR/A	23,12 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	111,82 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	10,11 €	N/A
PERSONAL NETEJA	132,46 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	160,54 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	271,80 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	240,36 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	114,65 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 8				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	258,17 €	0,00 €	129,08 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	1.452,16 €	65,51 €	758,84 €	-2116,7%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	481,22 €	288,73 €	N/A
EDUCADOR/A	633,76 €	617,81 €	629,84 €	-2,6%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	127,80 €	167,80 €	147,03 €	23,8%
MANTENIMENT	0,00 €	244,52 €	244,52 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	10,43 €	10,43 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	22,35 €	12,77 €	N/A
PERSONAL NETEJA	132,39 €	0,00 €	132,39 €	N/A
PSICOLOGA	128,23 €	0,00 €	128,23 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	500,18 €	279,66 €	414,50 €	-78,9%

Mitjana del complement salarial 8	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	258,17 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	161,03 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 9				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	65,86 €	0,00 €	32,93 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	44,07 €	22,04 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	216,46 €	129,87 €	N/A
EDUCADOR/A	197,36 €	206,86 €	199,69 €	4,6%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	57,09 €	118,76 €	86,74 €	51,9%
MANTENIMENT	0,00 €	83,01 €	83,01 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	45,82 €	51,71 €	49,18 €	11,4%
PERSONAL NETEJA	62,67 €	0,00 €	62,67 €	N/A
PSICOLOGA	88,08 €	0,00 €	88,08 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	138,87 €	111,83 €	128,37 €	24,2%

Mitjana del complement salarial 9			Bretxa
	Dona	Home	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	65,86 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	39,07 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	34,36 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana del complement salarial 10				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	162,20 €	81,10 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	40,68 €	40,68 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	90,10 €	45,05 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	21,76 €	10,67 €	19,04 €	-104,0%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	68,17 €	0,00 €	22,72 €	N/A
INTEGRADOR/A	9,06 €	57,77 €	32,48 €	84,3%
MANTENIMENT	0,00 €	72,32 €	72,32 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	17,86 €	17,86 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	23,57 €	0,00 €	23,57 €	N/A
Total general	16,17 €	31,69 €	22,20 €	49,0%

Mitjana del complement salarial 10	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	162,20 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	68,17 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	7,31 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	23,57 €	0,00 €	N/A

2.3. Variable

Mitjana del variable				Breixa
	Dona	Home	Total general	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	220,15 €	563,78 €	391,96 €	61,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	215,14 €	107,57 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	30,50 €	0,00 €	12,20 €	N/A
EDUCADOR/A	236,78 €	542,12 €	311,71 €	56,3%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	210,23 €	876,26 €	530,43 €	76,0%
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	55,81 €	0,00 €	23,92 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	49,46 €	0,00 €	49,46 €	N/A
Total general	185,57 €	382,42 €	262,05 €	51,5%

Mitjana del variable	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	220,15 €	563,78 €	61,0%
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	3,54 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	912,21 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	49,46 €	0,00 €	N/A

2.4. Percepcions extrasalarials

Percepcions extrasalarials Núm.	Nomenclatura pròpia
Percepcions extrasalarials 1	Quilometratge
Percepcions extrasalarials 2	Tiquets desplaçaments
Percepcions extrasalarials 3	

Mitjana de les percepcions extrasalarials 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	239,33 €	15,08 €	127,21 €	-1486,7%
COORD. CENTRE	49,27 €	116,60 €	82,94 €	57,7%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	302,63 €	39,75 €	144,90 €	-661,3%
EDUCADOR/A	25,87 €	28,16 €	26,43 €	8,1%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	96,75 €	64,50 €	N/A
INTEGRADOR/A	12,47 €	0,26 €	6,60 €	-4695,3%
MANTENIMENT	0,00 €	20,00 €	20,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL·LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	124,17 €	0,00 €	124,17 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	199,00 €	199,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	32,62 €	26,00 €	30,05 €	-25,5%

Mitjana de les percepcions extrasalarials 1	Dona	Home
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €
CAP DE COL·LA	0,00 €	0,00 €
CAP DEPARTAMENT	38,50 €	0,00 €
COORD. CENTRE	0,00 €	74,38 €
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €
INSERTORA LABORAL	0,00 €	62,00 €
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €
PEÓ DE RECOL·LECTA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €
TÈCNIC TIC	0,00 €	199,00 €
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €

Bretxa
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A

Mitjana de les percepcions extrasalarials 2	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COL·LA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	29,79 €	0,00 €	14,90 €	N/A
COORD. CENTRE	2,77 €	0,38 €	1,58 €	-623,2%
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,62 €	0,49 €	0,59 €	-27,4%
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL·LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,99 €	0,19 €	0,68 €	-429,1%

Mediana de les percepcions extrasalarials 2			Bretxa
	Dona	Home	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD.CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana de les percepcions extrasalarials 3	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana de les percepcions extrasalarials 3	Dona	Home
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €
CAP DE COL·LA	0,00 €	0,00 €
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €
PEÓ DE RECOL·LECTA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €

Bretxa
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A

2.5. Hores extraordinàries

Mitjana d'hores extraordinàries				Bretxa
	Dona	Home	Total general	
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL. LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana d'hores extraordinàries	Dona	Home	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL.LECTA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	N/A

2.6. Hores complementàries

Mitjana d'hores complementàries	Dona	Home	Total general	Bretxa
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE COLLA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PEÓ DE RECOL. LECTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana d'hores complementàries	Dona	Home
ADMINISTRATIVA	0,00 €	0,00 €
AGENT CÍVICA	0,00 €	0,00 €
AUX. COMPTABLE	0,00 €	0,00 €
CAP DE COL·LA	0,00 €	0,00 €
CAP DEPARTAMENT	0,00 €	0,00 €
COORD. CENTRE	0,00 €	0,00 €
DEPENDENTA	0,00 €	0,00 €
DIRECCIÓ CENTRE	0,00 €	0,00 €
EDUCADOR/A	0,00 €	0,00 €
GERÈNCIA	0,00 €	0,00 €
INSERTORA LABORAL	0,00 €	0,00 €
INTEGRADOR/A	0,00 €	0,00 €
MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €
PEÓ DE RECOL·LECTA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL CUINA	0,00 €	0,00 €
PERSONAL NETEJA	0,00 €	0,00 €
PSICOLOGA	0,00 €	0,00 €
TECN. LABORAL	0,00 €	0,00 €
TÈCNIC TIC	0,00 €	0,00 €
TREBALLADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €

Bretxa
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A
N/A

3. Causes de la bretxa salarial

Després de realitzar l'estudi del Registre retributiu, tot i que els salaris de ACTUA entre dones i homes son exactament iguals, veiem que els percentatges en una petita diferència no.

L'explicació es troba bàsicament en que els projectes majoritaris que gestiona l'entitat són els Centres residencials i els centres oberts. En aquest sentit, es denoten major presència de dones (un 82 %) en centres oberts, amb jornades parcials i contracte fix discontinu. Per un altre banda, als Centres residencials, hi ha més proporció d'homes als càrrecs directius.

Aquestes dades poden influir en el càlcul de les retribucions, ja que incrementen les retribucions anuals totals, però els salaris són iguals per homes i dones.