

pla
D'IGUALTAT
ASME



PLA D'IGUALTAT D'ASSOCIACIÓ SANT MARTI ESPORT



40950689V Firmado digitalmente
por 40950689V
PEDRO LOPEZ (R:
G08932675)
Fecha: 2023.02.13
16:44:09 +01'00'



INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Índex

Presentació de l'organització.....	6
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS.....	12
1. Cultura i gestió organitzativa	13
1.1. Treball previ en igualtat	13
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	13
1.3. Estructures i participació	14
1.4. Comunicació i imatge corporativa	15
1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat	16
1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	16
1.7. Anàlisi de les dades	20
1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	21
2. Condicions laborals.....	23
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.....	23
2.2. Característiques generals de la plantilla	24
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització	26
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....	30
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes	31
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.....	32
2.7. Anàlisi de les dades	33
2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	34
3. Accés a l'organització.....	35
3.1. Percepció de les persones.....	35
3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....	37
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....	38
3.4. Evolució de les contractacions	39
3.5. Anàlisi de les dades	41
3.6. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	41
4. Formació interna i/o contínua.....	43
4.1. Percepció de les persones.....	43
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	45

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	45
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	47
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	51
4.6. Anàlisi de les dades	52
4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	52
5. Promoció i/o desenvolupament professional.....	54
5.1. Percepció de les persones.....	54
5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	56
5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	58
5.5. Anàlisi de les dades	58
5.6. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	59
6. Retribució.....	60
6.1. Percepció de les persones.....	60
6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes	62
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	63
6.4. Anàlisi de les dades	69
7. Temps de treball i corresponsabilitat	72
7.1. Percepció de les persones.....	72
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes .	75
7.4. Anàlisi de les dades	78
7.5. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat.....	79
8. Comunicació no sexista	80
8.1. Percepció de les persones.....	80
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	81
8.3. Anàlisi de les dades	82
8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	82
9. Salut laboral.....	84
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	84
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	85
9.3. Accidents de treball	86
9.4. Malaltia professional.....	88
9.5. Contingència comuna	88

9.6. Anàlisi de les dades	89
9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral	90
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	91
10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	91
10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	92
10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.....	94
10.4. Anàlisi de les dades	95
10.5. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	95

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	Associació Sant Martí Esport (ASME)
Forma jurídica	Associació sense ànim de lucre
Activitat	Promoció de l'activitat física, l'esport, la salut i el lleure amb una visió integral i evolutiva de les persones mitjançant la buscada de l'excel·lència del servei i de la pròpia organització.
Sector	Activitat física, esport, salut i lleure.
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Carrer de Binèfar, 12, 08020 Barcelona
Telèfon	933 05 49 59
Web	http://www.asme.es/
Correu electrònic	vinyet@asme.es
Persona de contacte	Vinyet Figueras

L'Associació Sant Martí Esport (ASME) és una entitat consolidada i *arrelada* a Barcelona amb més de 30 anys d'experiència, i que entén l'Activitat Física i l'Esport com a vehicle de formació, educació, lleure, socialització i millora de la salut. Objectius:

- *Programes d'iniciació esportiva, Inclusió social, Promoció esportiva i activitats extraescolars pensades per a nens i nenes.*
- *Seccions que des de les Escoles Esportives fins als adults faciliten el creixement i el desenvolupament de persones mitjançant l'Esport.*
- *Programes d'Activitat Física, Fitness i Salut amb les últimes tendències del sector.*
- *Programes aquàtics per a totes les edats, tant educatius i terapèutics, com esportius i utilitaris.*
- *La Gestió d'equipaments esportius per a un ús a la carta.*
- *Propostes saludables i d'entreteniment per a la gent gran.*



Dades entorn la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	1/6/2021- 10/10/2021
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detal·leu el marc temporal de referència.	De 1 a 4 anys
Nº de persones en plantilla	126 (dades agafades durant la diagnosi) és variable en funció demanda serveis
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Gemma Baño Mora
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	Vinyet Figueras Massaguer

Reglament de comissió d'igualtat

El present reglament s'acorda entre els delegats/es i els representants de l'entitat en matèria d'IGUALTAT, que constitueixen la comissió d'igualtat de l'associació ASME a l'empara del que disposa l'article 45 de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

1. Objecte

L'objecte d'aquest reglament és dotar de normes de funcionament que ordenin i facilitin el treball de la mateixa, sent aquest una eina de treball i concretant en el marc de l'empresa les competències i funcionament d'aquesta comissió d'igualtat.

2. El consens com a filosofia de funcionament

Donada la seva qualitat d'òrgan paritari i col·legiat de participació, totes les actuacions i decisions hauran de realitzar de forma conjunta, previ acord per consens i per escrit, amb representació d'ambdues parts. L'entitat designarà una comissió d'igualtat en el treball compost per membres per part de l'entitat i per part dels treballadors/es.

3. Objectius

Els objectius de la Comissió d'Igualtat són:

- Supervisar l'elaboració del pla d'igualtat.
- Vetllar per la implantació del pla d'igualtat, i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.
- Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadores i treballadors.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, especialment les que afectin les dones.
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

4. Funcionament

4.1. Reunions

El lloc on se celebraran les reunions de la comissió serà la seu social de l'entitat al Carrer de Binèfar, 10.

La comissió d'igualtat es reunirà de forma ordinària mínim UN COP L'ANY mitjançant proposta de convocatòria, i de forma extraordinària quan ho sol·liciti un membre de qualsevol de les dues parts que el constitueixen.

Es convocarà, a més, una reunió extraordinària quan les circumstàncies ho requereixin, a judici del president/a, o per alguna de les següents situacions:

- Incident amb raó de gènere.
- Possible denúncia a investigar.
- Detecció infracció d'un o més àmbits.

La reunió serà fixada a principis d'any, en un calendari anual per la comissió. La comunicació de l'ordre del dia i la documentació necessària en funció de la proposta de l'ordre del dia a tractar es facilitarà a tots els membres amb una antelació mínima de 7 dies previs a la data de la convocatòria de la reunió ordinària. En el cas de les reunions extraordinàries, la reunió es pot convocar en un termini mínim de 48 hores amb la urgència necessària que requereixi la urgència, i en tot cas, no superarà el termini màxim d'una setmana. Tot i així, tot això es realitzarà amb l'antelació suficient per al bon desenvolupament i eficiència de les funcions de representació que les parts tenen atorgades.

L'ordre del dia s'elaborarà conjuntament entre els components de la comissió, així mateix s'introduirà un punt de diversos, en el qual els treballadors/es poden fer arribar les seves opinions, propostes o queixes, a la comissió d'igualtat. El/La secretari/a aixecarà acta dels assumptes tractats i els acords adoptats, i el seu termini de compliment, com d'aquells punts en què no s'hagi arribat a un acord i els motius de discordança, reflectint si fos així les respectives posicions. En el cas de propostes realitzades per la part social i que la representació de l'empresa rebutja, s'ha de reflectir en l'acta la justificació de tal negativa. A la fi de cada reunió es llegirà en veu alta l'esborrany de l'acta, incorporant aquells aspectes que s'hagin obviat i sent signada a continuació per les parts, a qui se'ls farà entrega d'una còpia del mateix.

Finalment, el/la secretari/a passarà l'esborrany de l'acta definitiva de les reunions a tots els membres de la comissió en el termini màxim d'una setmana, i aquests podran comunicar-li les possibles correccions en el termini d'una setmana més, i no podrà superar en total el termini màxim entre la confecció de l'acta i la signatura de la mateixa per tots els membres en un termini màxim de 15 dies.

4.2 Competències i facultats

Per a l'exercici de les seves funcions de la comissió d'igualtat té les següents competències:

- A. Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportú per tal de conèixer directament la situació relativa a la igualtat entre homes i dones.
- B. Accedir i, en el cas en què algun ho sol·liciti, facilitar a tots els membres de la comissió la documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball, així com qualsevol altra que sigui necessària per al compliment de les seves funcions.

4.3 Seguiment, avaluació i revisió del pla

S'establirà mínim dues avaluacions durant la vigència del Pla, una a la meitat del termini i l'altra en la fase final.

La revisió del Pla d'Igualtat, que implica la revisió de la diagnosi, pot tenir terminis diferents per matèries o per blocs de matèries, i es pot dur a terme en qualsevol moment per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura. La revisió de la diagnosi vindrà determinada pels resultats del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat seguint els indicadors establerts.

Tanmateix el Pla d'Igualtat s'haurà de revisar, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies (vid. article 9 RD 901/2020):

- a) Quan sigui necessari, a tenor dels resultats del seguiment i l'avaluació del Pla.
- b) Quan es posi de manifest la falta d'adequació dels requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència davant l'actuació de la Inspecció de Treball.
- c) Quan es modifiqui de manera substancial la Plantilla, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius i/o d'altres condicions de treball que hagin estat analitzades en la fase de diagnosi i que hagin vinculat l'elaboració del Pla.
- d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris. El Pla podrà ser modificat per acord de la comissió negociadora

El Pla podrà ser modificat per acord de la comissió negociadora.

4.4 Grups de treball

La comissió podrà constituir grups de treball, per abordar o fer el seguiment de problemes específics que es regiran per les mateixes normes de funcionament previstes en el present reglament. El temps dedicat a les tasques dels grups de treball, es considerarà a tots els efectes com a temps de treball efectiu. La constitució, durada, competències i objectius del grup de treball seran fixats per a cada cas i grup de treball, deixant constància en acta. De les reunions que celebri el grup de treball s'aixecarà acta amb les mateixes condicions i requisits previstos per a la confecció de les actes de la comissió d'igualtat.

4.5 Col·laboracions externes

A les reunions podran participar, a sol·licitud de les parts, i amb relació als temes objecte de l'ordre del dia de la reunió, assessors/es externs/es a l'empresa, als quals es facilitarà la possibilitat de conèixer amb caràcter previ el centre de treball, l'equip de treball, o el lloc de l'incident de treball quan així es requereixi.

4.6 Sobre la seva projecció

Totes les convocatòries i actes de la comissió, i especialment els acords i els no acords es donaran a conèixer entre els treballadors/es de l'empresa mitjançant la seva publicació al tauler d'anuncis, i als efectes que aquests puguin fer arribar les seves propostes, opinions a aquest. Així mateix, amb caràcter anual es confeccionarà una memòria sobre les activitats de la dita, que igualment es publicarà en aquest tauler d'anuncis. De conformitat amb els acords adoptats en el present document, se signa per les parts en lloc i data indicat al començament d'aquest escrit.



LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

1. Cultura i gestió organitzativa

1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
Existència d'un Pla d'igualtat previ	☐	☒
Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, detal·leu la data del Pla o dels Plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits.	☐	☒
L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu quins.	☐	☒
L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu com. <i>Protocol d'actuació davant de possibles conflictes, situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, raons ideològiques y/o organitzacions polítiques o sindicals. Octubre 2011.</i>	☒	☐

1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa. <i>Document al pla d'acollida i memòria de l'entitat. Febrer 2020.</i>	☒	☐
Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".	☐	☒
En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes.	☐	☒



En cas afirmatiu, detal·leu on i com s'expressa.		
S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins indicadors?	☐	☒

1.3. Estructures i participació

	SI	NO						
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. <i>En cas afirmatiu: Composició de la Comissió d'igualtat. Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització. 7 persones. Associació Sant Martí Esport (C/ Binèfar, 10, Barcelona).</i>	☒	☐						
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat? Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants. <i>La comissió d'igualtat està formada un 57% per dones i un 43% per homes.</i> Composició de la Comissió d'igualtat Nombre <table><thead><tr><th>Sexe</th><th>Nombre</th></tr></thead><tbody><tr><td>DONA</td><td>4</td></tr><tr><td>HOME</td><td>3</td></tr></tbody></table>	Sexe	Nombre	DONA	4	HOME	3	☒	☐
Sexe	Nombre							
DONA	4							
HOME	3							
Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. En cas afirmatiu, detal·leu la formació rebuda.	☐	☒						
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions.	☐	☒						



Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, indiqueu la forma en què la plantilla ha participat, el nivell de participació i les principals conclusions.	☐	☒						
S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. En cas afirmatiu, detal·leu el mètode de treball per a la negociació i el consens (reunions periòdiques, per exemple) i el resultat obtingut.	☐	☒						
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? En cas afirmatiu: Composició de la representació legal de treballadors i treballadores. Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants: <i>La representació legal de treballadors/es està formada un 75% per dones i un 25% per homes.</i> Composició de la representació legal de treballadores i treballadors Percentatge <table border="1"> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DONA</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>HOME</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table>	Category	Percentage	DONA	75%	HOME	25%	☐	☒
Category	Percentage							
DONA	75%							
HOME	25%							

1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. En cas afirmatiu, indiqueu a través de quins canals i il·lustrar-ho amb algun exemple.	☐	☒
L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	☒	☐

En cas afirmatiu, detal·leu quines i quan. <i>S'adjudica subvenció del districte de Sant Martí "Jornada esportiva contra la violència de gènere".</i>		
L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat). En cas afirmatiu, detal·leu quines i quan.	☐	☒
Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.). En cas afirmatiu, indiqueu com.	☐	☒

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

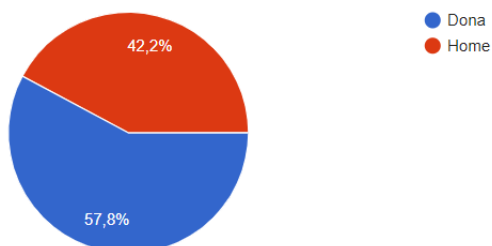
	SI	NO
En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització? Quina ha estat la resposta de la direcció?	☐	☒

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

- Percentatge de participació de la plantilla en la resposta a l'enquesta (Percentatge del total de la plantilla i percentatge de participació, segregat per sexe)**

126 treballadors/es, 45 respostes rebudes a l'enquesta (30,8% dels treballadors/es).

1. Sexe
45 respuestas



DONES: 26

HOMES: 19

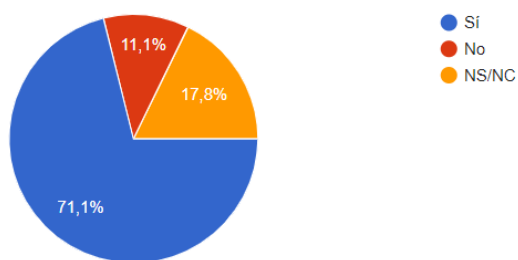
Els següents apartats corresponen a les respostes als ítems 2, 10, 11, 12 de l'enquesta.

Analitzeu les dades de manera global i segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

2. L'organització té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

45 respuestas



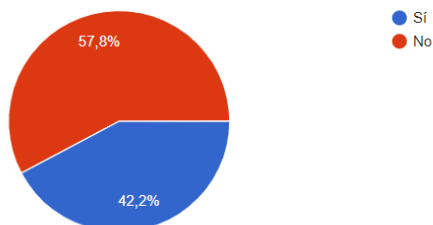
DONES: 17 SI, 5 NS/NC, 4 NO: 65,4%, 19,2%, 15,4%

HOMES: 15 SI, 3 NS/NC, 1 NO: 78,9%, 15,8%, 5,3%

- Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

10. Coneixes els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

45 respuestas



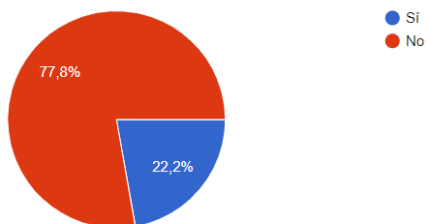
DONES: 13 SI, 13 NO: 50%, 50%

HOMES: 6 SI, 13 NO: 26,3%, 68,4%

- En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

11. En alguna ocasió has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

45 respuestas



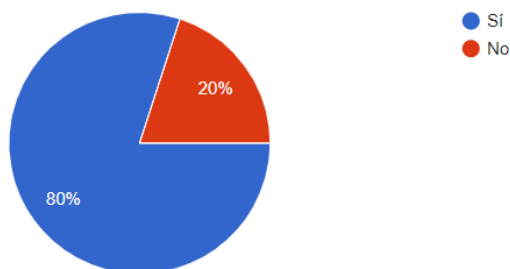
DONES: 6 SI, 20 NO: 23,1%, 76,9%

HOMES: 4 SI, 15 NO: 21,1%, 78,9%

- Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?

12. Creus que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?

45 respuestas



DONES: 23 SI, 3 NO: 88,5%, 11,5%

HOMES: 13 SI, 6 NO: 68,4%, 26,3%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?

No, es reflecteix en l'enquesta que tenen una percepció igual.

- L'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats: Pensen que si un 65,4% de dones i un 78,9% d'homes.
- Drets laborals per a les víctimes de violència masclista: no els coneixen un 50% de les dones i un 68,4% dels homes.
- Conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes: un 76,9% les dones i un 78,9% els homes.
- Necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats: creuen que si un 88,5% les dones, i un 68,4% els homes.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
 - “La senyalètica és masculista. A Vintró tant direcció com coordinació som tot dones i els símbols són homes amb corbata. Porten més d'un any posats i sense canviar”.
 - “Crec que és important que existeixi una comissió interna de l'entitat per aquets temes”.
 - “Crec que és bàsic el pla de difusió en relació al Pla d'Igualtat”.
 - “Penso que s'ha de treballar en l'educació de les noves generacions per tal que aquest pla, d'aquí a un temps, no sigui ni qüestionable”.
 - “Creo que se actúa correctamente (muchas situaciones creo que aunque no las tenemos en ningún protocolo, ya se realizan por parte de los responsables), a nivel de legalidad de sueldos, puestos de trabajo fem/masc sin importar el sexo o la actividad en los puestos de trabajo,.. aunque la necesidad de dejar constancia y crear es importante y seguro sirve para mejorar”.
 - “Siempre es importante y positivo desarrollar procesos relacionados con las personas para la mejora general de la organización, en este caso el crear un Plan de igualdad entre sexos es un gran paso para conseguir avanzar en esa transformación”.
- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors, 12 treballadors han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones
 - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

HOMES: 100% SI (es tracta a tothom igual, creixement en l'empresa igual, plantilla amb més dones a Vintró, no hi ha cap benefici ni desavantatge per sexe).

DONES: 100% SI (plantilla equitativa, la igualtat és natural a ASME, tots fem el mateix amb el mateix sou).
 - Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?

HOMES: 83,3% SI (El No pensa que la igualtat ja està assumida)(per formació a la societat i fer que es compleixi legalment, crear hàbits als més petits, detectar les desigualtats, vista global de l'organització per saber cap a on treballar, modificar els mals hàbits de la societat, evitar fets innecessaris)

DONES: 66,6% SI (Deixar que existeix igualtat per escrit, tenir en compte tots els aspectes que a vegades poden passar per alt, encara existeixen desigualtats en la societat i segueix sent masclista)(No és necessari perquè es donen les mateixes oportunitats a tothom, tots cobrem el mateix).

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit cultura i gestió organitzativa?

Un 60% d'importància per a ser realitzat.

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

Compliment del 50% en ASME.

NEGATIUS

1. No hi ha procediments de gestió del pla
2. Millorar redactats/senyalètica

POSITIUS

3. Percepció positiva de la plantilla en igualtat.

INICIAR

4. Establir un procediment on apareguin els ítems que permetin arribar a la igualtat en la gestió.
5. Pla de conscienciació.
6. Dotar de recursos (temps, organització, econòmics)
7. Senyalètica més inclusiva
8. Crear procediment de control per a la consecució del pla d'igualtat.
9. Documentació que reguli el llenguatge igualitari per a tots els documents.
10. Generar canvi d'hàbits/tendències/actituds
11. Llenguatge inclusiu (verbal i escrit)

DEIXAR DE FER

12. Comentaris sexistes

1.7. Anàlisi de les dades

- Dotar de recursos el pla d'igualtat (temps, organització, econòmics).

- Realitzar documentació que reguli el llenguatge igualitari per a tots els documents.
- Millorar la comunicació i imatge corporativa (algunes senyals son masculistes).
- El 57,8% dels treballadors/es no coneixen els drets laborals per a les víctimes de violència masclista (en el cas de les dones el 50% d'elles els desconeixen).
- Cal un pla de difusió del pla d'igualtat
- S'ha considerat un 60% d'importància iniciar accions d'aquest àmbit.

1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

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

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. El 71,1% dels enquestats i el 100% de les entrevistes personals creuen que a ASME existeix igualtat d'oportunitats entre homes i dones. 2. El 80% dels treballadors/es enquestats i el 83,3% dels homes i el 66,6% de les dones en les entrevistes creuen que és necessari un pla d'igualtat (88,5% de les dones). 3. Comentari: "Creo que se actúa correctamente però hay la necesidad de dejar constancia y crear es importante y seguro sirve para mejorar" 4. Comentari: "Necessari una comissió interna per a la igualtat" -> Ja està creada.	1. Pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats i tracte en dones y homes. 2. Crear la figura de l'agent d'igualtat que elabori el pla de conscienciació per a les persones treballadores, la difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista i participació en projectes per part de tots els treballadors/es. 3. Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes, recollint les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" en processos de selecció, contractació, promoció. 4. Negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.



	5. Compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).
--	---

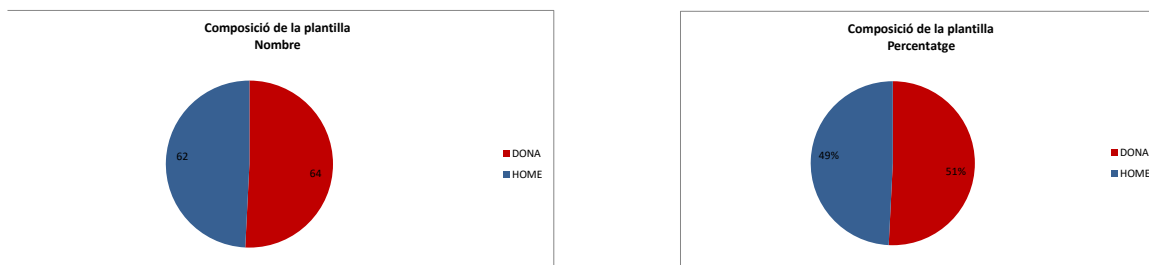


2. Condicions laborals

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total

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



Del total de plantilla amb 126 persones: 64 dones i 62 homes, significa un 51% i un 49% respectivament. Hi ha una paritat de dones i homes a la plantilla.

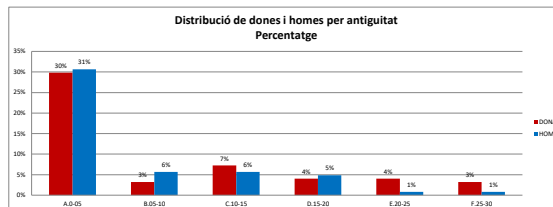
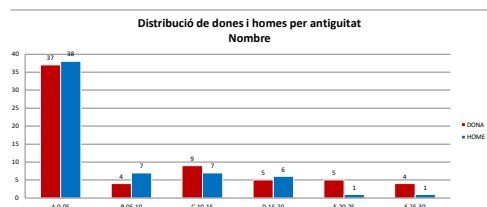
	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	☒	☐
És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? <i>Segons el dossier estadístic de "Dones en l'esport" (Observatori de la igualtat de gènere) de Gencat. L'evolució del personal tècnic al Pla Català de l'Esport a l'Escola (PCEE) per sexe s'ha igualat en els últims anys tot i tenir un històric masculí.</i> Gràfic 16. Evolució del personal tècnic al Pla Català de l'Esport a l'Escola (PCEE) per sexe Font: Observatori Català de l'Esport, 2012; a partir de UCEC, 2008 -2014	☒	☐



2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat

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

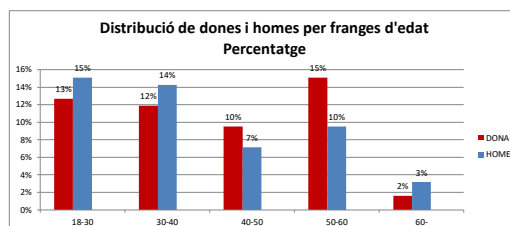
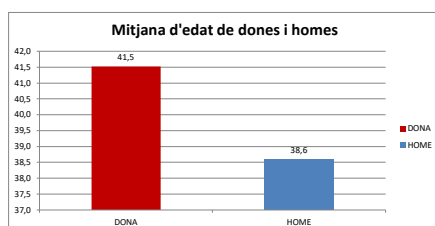


Un 60% dels treballadors/es han sigut contractats en els últims 5 anys, el % va decreixent a mida que augmentem els anys d'antiguitat fins arribar a un 4%. El segon volum més alt es troba el 13% amb persones amb una antiguitat de 10-15 anys.

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu? <i>En totes les franges hi ha diferències, però és mínima. En totes les franges d'antiguitat el volum de dones és superior excepte a la de 5 a 10 anys i a la 15 a 20. Però al se valors petits no es considera una diferència rellevant.</i>	☒	☐

Distribució de la plantilla per edat

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



La mitjana d'edat en homes i dones és aproximadament la mateixa: 40,1 (38,6 homes, 41,5 dones). La franja d'edat amb més representació és la de 18-30 anys amb un 28%, la que menys la de més de 60 anys. Entre els 18 i 40 anys hi ha més homes que dones, en canvi en les franges del 40 i 50 s'inverteix.

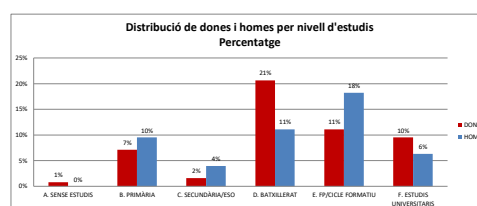
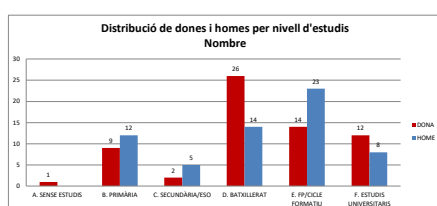


SI NO

Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu? <i>Es concentren més homes en la franja de 18-40. A partir de 40 fins a 60 es concentren més dones. Degut a que el personal de neteja el perfil és femení i són dones majors de 40 anys.</i>	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

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



En estudis reglats no obligatoris: Batxillerat i universitat hi ha més dones que homes. En cicles formatius son més el nombre d'homes.

SI NO

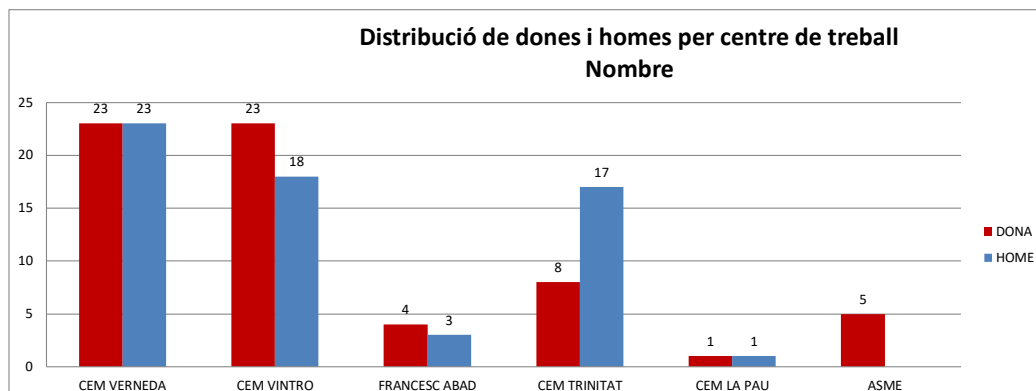
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines? <i>Un 45% de les persones que formen part de la plantilla tenen estudis universitaris o cicle de grau superior. En el cas dels homes, hi ha un major volum de formació de cicle formatiu. Això podria ser perquè el departament de manteniment on tots són homes no és necessari disposar d'una carrera universitària, sinó amb grau formatiu específic pots entrar a treballar en aquest tipus de lloc de treball.</i>	☒	☐
---	-------------------------------------	--------------------------



2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per centre de treball

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



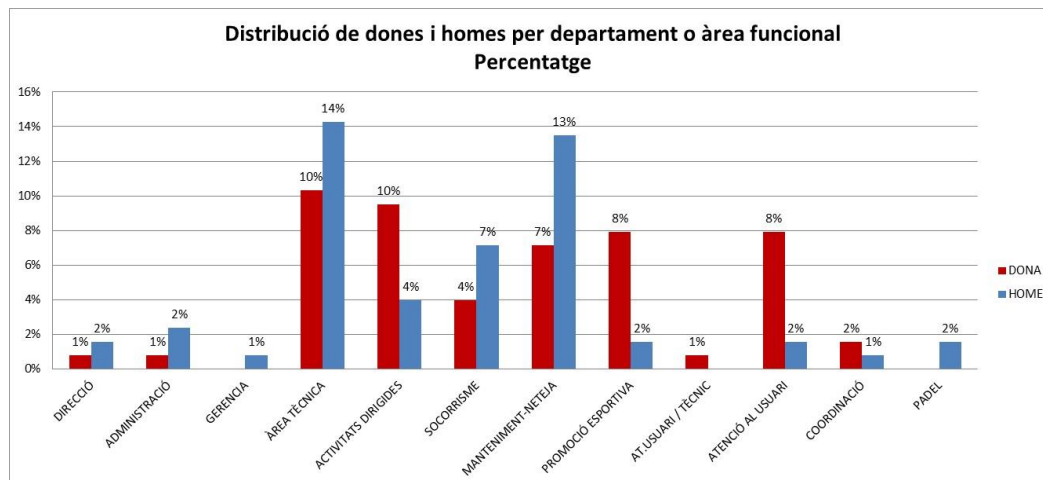
Verneda és on trobem més treballadors: 46, dels quals hi ha 23 en ambdós sexes. Vintró és el següent amb 41 treballadors dels quals 23 són dones. Les persones que s'inclouen a ASME és personal tècnic que treballa dins del programa de Gent gran, i el seu lloc de treball són centres cívics i casals del municipi, aquestes són dones.

SI NO

Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina? <i>En cas afirmatiu, en quins centres de treball es concentren més dones o homes? Quina explicació hi trobeu?</i> <i>En tots els centres de treball hi ha força paritat entre sexes, excepte Cem Trinitat Vella que és una gestió que s'ha adquirit fa 4 anys i es va subrogar personal on la paritat entre sexes ja era així, predominant homes. Tanmateix com en les altres gestions a l'hora de contractar a noves incorporacions es tenen en compte de la mateixa manera candidats d'ambdós sexes. Una altra explicació és que el personal de neteja que normalment sempre són dones, en aquesta instal·lació el 50% són homes.</i>	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

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



El major volum de treballadors/es (48%) el trobem a l'àrea tècnica (fitness i natació) i en l'àrea d'activitats dirigides representen el 38% de la plantilla, on el 20% són noies i 18% nous.

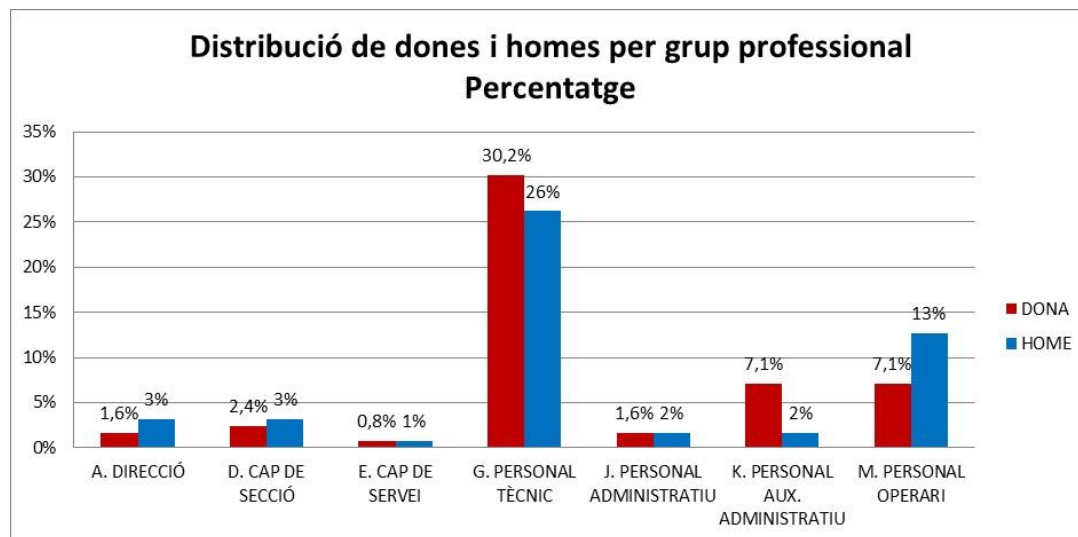
	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments? <i>En funció de cada àrea hi ha més equilibri en dones o en homes, depèn de les característiques de cada lloc de treball</i>	☐	☒
Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Activitats dirigides amb un 10%vs 4% és el departament on trobem un percentatge important de dones. L'explicació podria estar relacionada amb la tipologia de feina on les dones els hi agrada i motiva més i s'especialitzen per realitzar aquest tipus de tasques, i en monitor de fitness la presència d'homes és una mica superior pel mateix. En el departament d'atenció al client, hi ha més presència de dones perquè normalment són més comunicatives, empàtiques amb el públic.</i>	☒	☐



Distribució de la plantilla per nivell professional.

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

Adjunteu un organigrama de l'organització.



No existeixen diferències en els nivells professionals de direcció, caps de secció, administració. En el personal operari hi ha la diferència més elevada de 6 punts, però com s'ha explicat abans, tots el personal de manteniment són homes, degut a les característiques de tipus de feina on les dones no els hi motiva presentar-s'hi.

SI NO

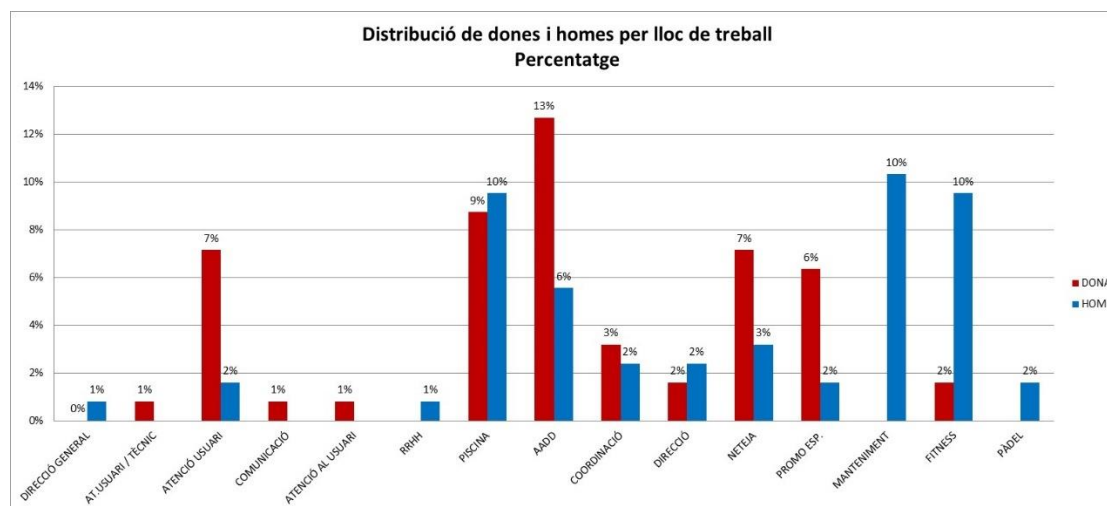
En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis? <i>En direcció un 1,6% de dones i un 3% homes. En comandaments intermedis 3 % en dones i 4% homes en caps de secció/servei.</i>	☒	☐
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?	☒	☐
Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Hi ha una diferència del 6% entre dones i homes en el grup professional de personal operari.</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes a determinats nivells? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒



En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?	☐	☒
--	--------------------------	-------------------------------------

Distribució de la plantilla per lloc de treball.

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



Per ordre de rellevància en el cas de les dones amb un 13% Activitats dirigides, un 9% en piscina i un 7% en atenció a l'usuari i neteja. En el cas dels homes amb un 10% piscina, fitness i manteniment, un 6% a activitats dirigides.

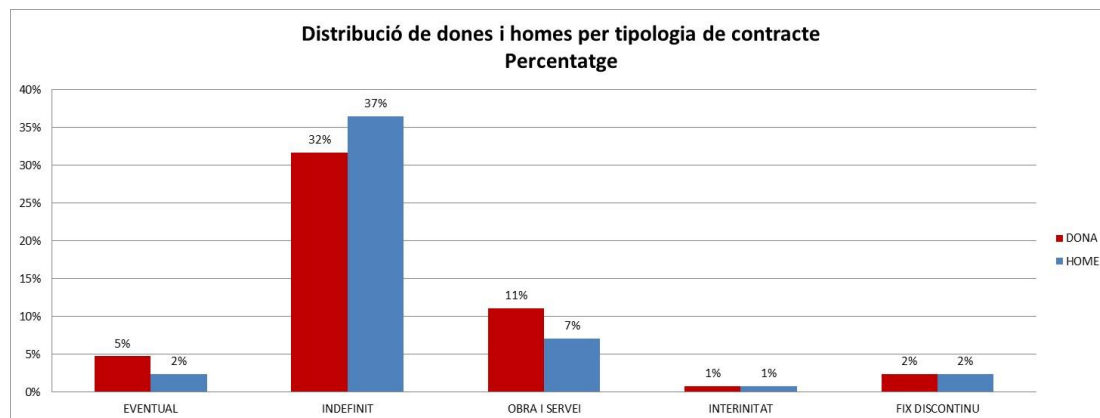
	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>La diferència més significativa és en Activitats dirigides (un 13% de diferència, dones amb valor numèric superior). En piscina està igualat amb un 9-10%.</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>En el cas d'homes, en manteniment i fitness tenen més representació que les dones. Elles, tenen més representació en AADD, neteja i promoció esportiva.</i>	☒	☐



2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

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



Un 69% dels contractes son indefinits (32% dones). Un 18% tenen contracte d'obra i servei (11% dones). Un 4% de persones tenen contracte fix discontinu. Un 5% de dones tenen un contracte eventual.

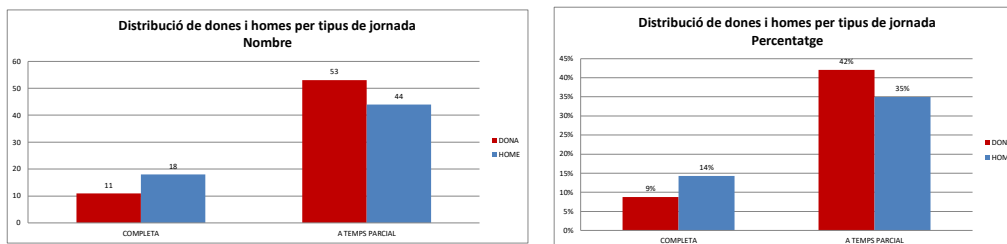
	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? <i>No es troben grans diferències entre sexes en quan a la temporalitat dels contractes.</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Un 69% de les persones tenen contracte indefinit. El 5% de dones tenen contracte eventual, que estaria relacionat amb substitucions d'activitats dirigides puntuals per malaltia o falta d'assistència justificada que s'hagi de cobrir en un moment determinat. I com s'ha vist abans les dones predominen més al departament d'AADD.</i>	☒	☐



2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

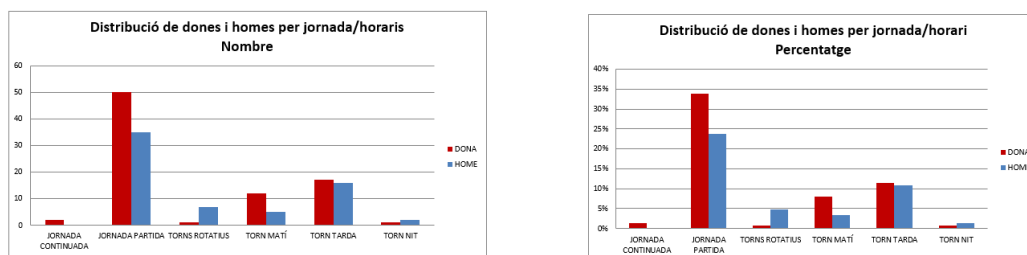
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



Més nombre de dones tenen jornades a temps parcial (Un 42% de les dones respecte un 35% dels homes). Més nombre d'homes tenen jornades a temps complert (Un 9% de les dones respecte un 14% dels homes).

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

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



Un 57% de la plantilla es distribueixen en la jornada partida (33% de dones). Un 22% en torn tarda (11% dones). Un 11% en torn matí (8% dones). En el cas dels homes son superiors en nombre en els torns rotatius (un 5% respecte un 1% de dones).

SI NO

Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Les dones guanyen en nombre en jornada continuada, partida, torn matí i torn tarda. En el cas dels homes guanyen en nombre en els torns rotatius (un 5% respecte un 1% de dones).</i>	☒	☐
Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Un 10% més de dones es concentren en jornada partida.</i>	☒	☐



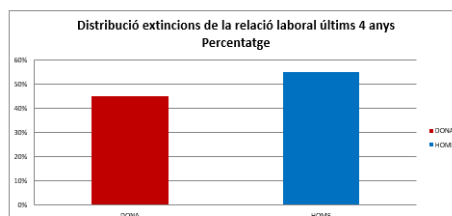
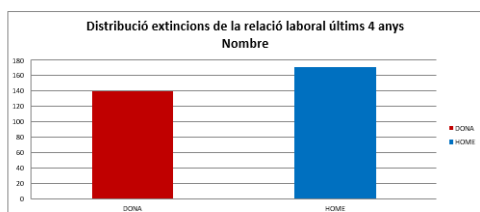
Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Les dones, per norma general, realitzen el paper de mares i demanen reducció de jornada.</i>	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"? <i>No, però la persona explica el per què de l'extinció del contracte. No existeix un registre dels motius de les baixes voluntàries.</i>	☐	☒
En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?	☐	☒

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

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



En els últims 4 anys s'ha extingit un 55% dels contractes d'homes respecte els 45% de les dones.

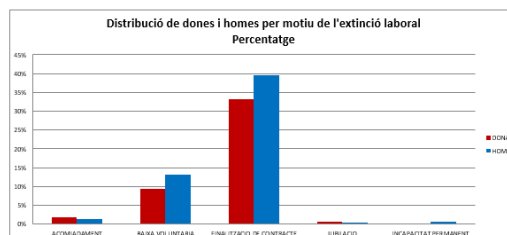
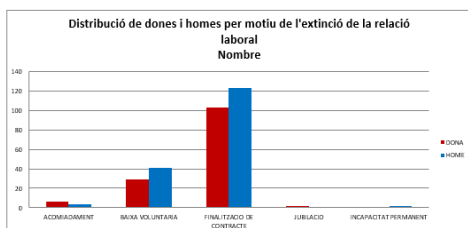
	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?	☐	☒



Hi ha més presència de dones que homes en plantilla. Els resultats anteriors no presenten diferències significatives.

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.

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



Un 73% de la plantilla s'ha extingit el seu contracte per motius de finalització del contracte temporal (Un 40% dels quals son homes). Un 22% per motius de baixa voluntària (un 13% dels quals son homes).

	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Un 2% de dones respecte un 1% d'homes ha sigut per acomiadament.</i>	☒	☐
Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Sí, ASME s'adapta a cada persona per a que es trobin a gust.</i>	☒	☐

2.7. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de les condicions de treball de dones i homes en l'empresa

- Segons el dossier estadístic de "Dones en l'esport" (Observatori de la igualtat de gènere) de Gencat. L'evolució del personal tècnic al Pla Català de l'Esport a l'Escola (PCEE) per sexe s'ha igualat en els últims anys tot i tenir un històric masculí. ASME al tenir més dones en plantilla no és similar a la composició de la plantilla del sector.
- En estudis reglats no obligatoris: Batxillerat i universitat hi ha més dones que homes. En cicles formatius son més el nombre d'homes.

- Els valors d'antiguitat son tots majors en les dones exceptuant la franja d'antiguitat de 5 a 10 anys (4% dones i 8% homes).
- A CEM La Verneda és on trobem més treballadors: 46, i es troba en paritat en quant a sexes. CEM Vintró és el següent amb 41 treballadors, 23 dones. En canvi Trinitat Vella tenen 25 treballadors, dels quals 17 són homes.
- El 19% dels treballadors/es son del departament de Activitats dirigides (dels quals 13% son dones). Un 18% son de piscina (9% dones). Un 16% de l'àrea tècnica (11% homes).
- Un 57% de la plantilla es distribueixen en la jornada partida (33% de dones). Un 22% en torn tarda (11% dones). Un 11% en torn matí (8% dones). En el cas dels homes guanyen en nombre en els torns rotatius (un 5% respecte un 1% de dones).
- Un 73% de la plantilla s'ha extingit el seu contracte per motius de finalització del contracte temporal (Un 40% dels quals son homes). Un 22% per motius de baixa voluntària (un 13% dels quals son homes).

2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

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

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Plantilla amb un 51% de dones i un 49% d'homes. 2. Les persones més antigues de la plantilla d'Asme són dones.	1. Garantir el procés d'extinció de relació laboral entre l'entitat i el personal que asseguri l'absència de motius per raó de gènere. 2. En el cas que hi hagi menys representació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'entitat accions o mesures per corregir-ho.

3. Accés a l'organització

3.1. Percepció de les persones

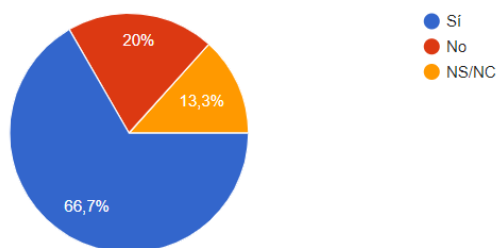
- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 3 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

3. Creus que a l'associació homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

45 respuestas



DONES: 16 SI, 6 NO, 4 NS/NC: 61,5%, 23,1%, 15,4%

HOMES: 14 SI, 3 NO, 2 NS/NC: 73,7%, 15,8%, 10,5%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?

No, tenen una percepció semblant. Les dones creuen amb un 61,5% que sí que tenen les mateixes possibilitats d'accés, els homes amb un 73,7%.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

- "Pienso que que tenemos las mismas oportunidades".

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors/es, 12 treballadors/es han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?

HOMES: 83,3% SI (El No pensa que la igualtat ja està assumida)(per formació a la societat i fer que es compleixi legalment, crear hàbits als més petits, detectar les desigualtats, vista global de l'organització per saber cap a on treballar, modificar els mals hàbits de la societat, evitar fets innecessaris)

DONES: 66,6% SI (Deixar que existeix igualtat per escrit, tenir en compte tots els aspectes que a vegades poden passar per alt, encara existeixen desigualtats en la societat i segueix sent masclista). (No és necessari perquè es donen les mateixes oportunitats a tothom, tots cobrem el mateix).

- Creuen que hi ha llocs de treball més òptims per a dones i altres per a homes?

Quins llocs? Per què (com s'argumenta) aquesta opinió.

No ho creuen però a l'organització existeixen llocs de treballs que treballen un nombre major de dones (neteja) i un nombre major d'homes (manteniment).

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit accés i permanència a l'organització?

66,6% de compliment. 95% d'importància.

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

NEGATIUS

1. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, ni el procés de selecció.
2. No existeix distinció de sexe en la incorporació

POSITIUS

3. Evolució contractacions revisada.

INICIAR

4. Generar indicacions d'accés.
5. Difondre les accions que es facin referents a la igualtat.
6. Definir perfils professionals

DEIXAR DE FER

7. Trencar estereotips (neteja-> dona, manteniment-> home)
8. Deixar de ser subjectius en igualtat de condicions

CONTINUAR FENT

9. Donar accés a l'organització per les persones.
10. Política laboral de condicions sense diferencia per sexes.
11. La no discriminació de selecció de personal per H/D sinó per capacitats.

3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? <i>Sí, però només competències professionals.</i>	☒	☐
Disposeu d'un protocol de selecció. En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	☐	☒
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta. <i>3 socorristes pel nostre centre del CEM de trinitat vella:</i> - Socorrista de piscina i/o monitor/a de natació - Persones participants en programes i/o itineraris d'inserció laboral	☒	☐



En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------

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

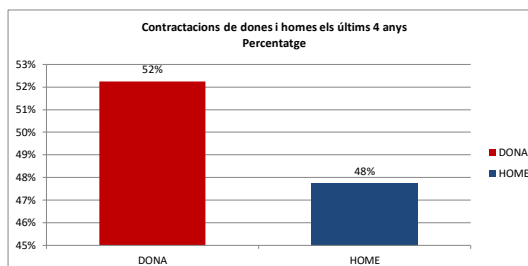
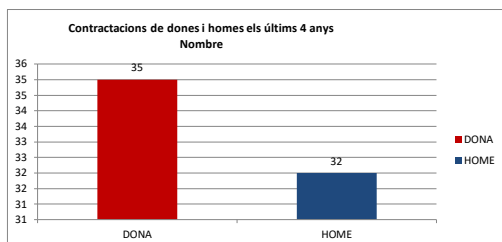
	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda.	☐	☒
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)? <i>De vegades, no sempre.</i>	☒	☐
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? En cas afirmatiu, especifiqueu les proves que es realitzen. <i>Entrevista personal amb preguntes varies, estil de vida, atenció a l'usuari.</i>	☐	☒
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu? <i>Famílies desestructurades, situació d'exclusió.</i>	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sub-representat. En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?	☐	☒



3.4. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

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



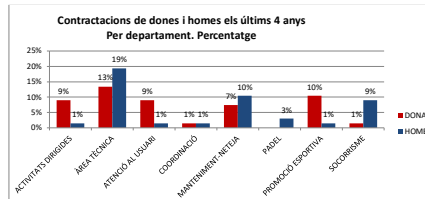
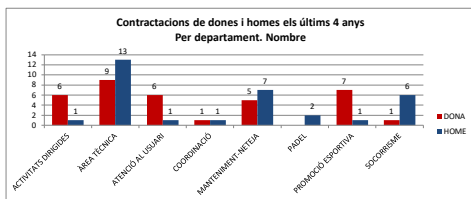
S'han contractat un 4% més de dones. La diferència no és significativa per parlar de desequilibri.

	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? En cas negatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>En càrrecs de perfil tècnic esportiu s'han rebut sempre més candidatures de noies. En canvi pel que fa manteniment només de nois, pel tipus de feina que és, no hi ha dones que s'interessin pel lloc.</i>	☐	☒
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? <i>No, perquè mai hi ha hagut una diferència gran de diferència de paritat i per tant no hi ha hagut aquesta necessitat.</i>	☐	☐



Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

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



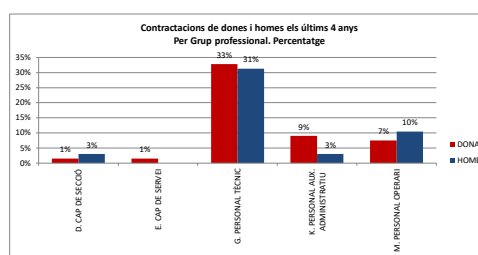
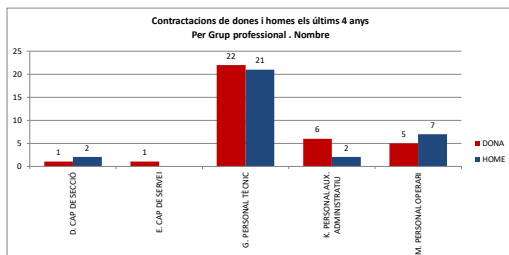
El major nombre de contractacions d'ambdós sexes és a la part tècnica, on s'inclou monitors de piscina i tècnics de fitness. Normalment en l'àrea tècnica i AADD és on es concentren el major nombre de contractacions ja que el lloc de treball és més volàtil i variable.

SI NO

S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Normalment manteniment és una feina que es realitza per homes. En les altres àrees, sobretot en la part tècnica aquesta sol ser variable en quan a paritat, tot i que en AADD sempre acostumen a ser dones que es presenten per aquest lloc de treball.</i>	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins departaments?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.

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



No es troben diferències rellevants en quan a paritat en les últimes contractacions.

SI NO



A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? <i>Només en el cas dels tècnics. L'explicació és que es tracta de feines relacionades amb l'atenció al públic i l'activitat física.</i>	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? En cas afirmatiu, en quins nivells?	☐	☒

3.5. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'organització.

- El personal a través les enquestes diuen que tenen les mateixes oportunitats d'accés: enquesta (61,5% dones, 73,7% homes), entrevistes personals (66,6% dones, 83,3% homes). En la dinàmica grupal s'ha considerat un 66,6% de compliment i un 95% d'importància.
- En la contractació de homes i dones per grups professionals no es troben diferències rellevants.
- En el grup de personal tècnic és un hi hagut un major nombre de contractacions, que d'aquestes un 33% són dones i un 31% són homes.

3.6. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

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

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. En els últims quatre anys s'han contractat un 4% més de dones en el total.	1. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, ni el procés de selecció. 2. Realitzar el protocol de selecció i les indicacions necessàries per garantir la



	igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. 3. No s'analitza la distinció de sexe en les incorporacions.
--	---

4. Formació interna i/o contínua

4.1. Percepció de les persones

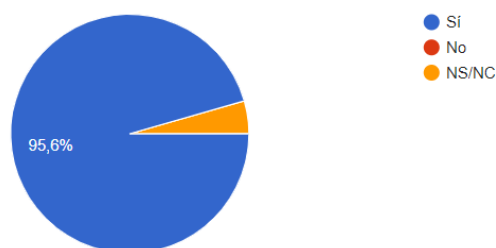
- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 4 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?

4. Creus que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?

45 respuestas



DONES: 25 SI, 1 NS/NC: 96,2%, 3,8%

HOMES: SI 18, 1 NS/NC: 94,7%, 5,3%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?

No.

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

- “Que els sous siguin iguals per homes i dones, que hi hagin les mateixes oportunitats de feina i formació en dones i homes”.
- “Penso que s'ha de treballar en l'educació de les noves generacions per tal que aquest pla, d'aquí a un temps, no sigui ni qüestionable”.

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors/es, 12 treballadors/es han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?

HOMES: 100% SI (però en manteniment/neteja moltes vegades es busca un perfil de gènere per cobrir vestuaris separats per sexes, no existeix cap barrera al respecte, els coordinadors busquen noves incorporacions independent al sexe; es mira el currículum, formació, capacitats, experiència, actituds que va per sobre el sexe).

DONES: 100% SI (No depèn del gènere sinó del currículum acadèmic, eficiència, personalitat i carisma per treballar amb persones, els responsables tenen en compte d'oferir les mateixes oportunitats, en la selecció/convocatòria no es té en compte el sexe; en els casals d'estiu si que s'intenta estar nens amb homes i nenes amb dones).

- Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?

HOMES: 50% pensen que les dones participen més en les formacions.

DONES: 100% No perceben diferències.

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions l'àmbit d'accés a formació interna i/o contínua?

Importància del 15% a ser realitzades accions.

INICIAR

1. Formació específica en igualtat
2. Formació per al canvi cultural (llenguatge inclusiu)

CONTINUAR FENT

3. Pla de formació

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

Desenvolupament 73,3%.

NEGATIUS

4. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en la formació.
5. Gestió en igualtat d'oportunitats pel responsable de formació.
6. Formació específica en igualtat no impartida.

POSITIUS

7. Formacions per àrees no per sexe.
8. Participació d'homes i dones en paritat.
9. Percepció igualtat en les formacions per part dels treballadors.
10. Vetlla per oferir formacions integradores.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. <i>En el document de responsabilitat social corporativa.</i>	☒	☐
Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	☐	☒
Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa. En cas afirmatiu, com s'integra la perspectiva de gènere en les diferents formacions?	☐	☒

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització:

A partir dels inputs que reben del personal en sentit a les carències, o a través de les necessitats detectades per part dels coordinadors/equip direcció.

- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

A través de la plataforma interna (*Woffu*). Si és formació molt específica s'envia per correu perquè quedi constància. A part de comunicar-ho verbalment.

SI NO



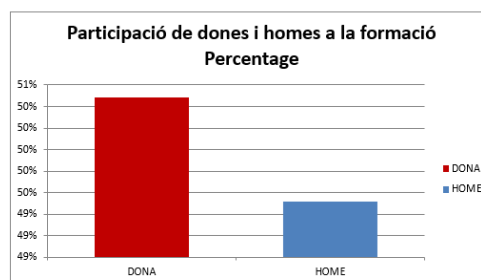
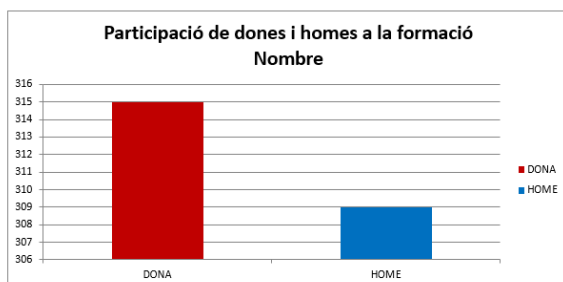
El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?	☒	☐
S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? En cas afirmatiu detal·leu les mesures:	☐	☒
Si el vistiplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.	☐	☒
- Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? Expliqueu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia. <i>Millorar la formació del personal per donar un servei de qualitat.</i> - <i>Aprenentatge de noves habilitats/coneixements</i> - <i>Millora de l'atenció/empatia</i> - <i>Prevenició de riscos en ordre/neteja/eines</i> - <i>Eficiència de la gestió de recursos</i>	☒	☐
Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua? Expliqueu i detal·leu en què consisteix cada modalitat formativa. <i>Presencial i en línia.</i>	☒	☐
On s'imparteix la formació? Detal·leu el lloc on s'imparteix la formació. <i>En el lloc de treball, rotació de centres.</i>	☒	☐



4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació

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

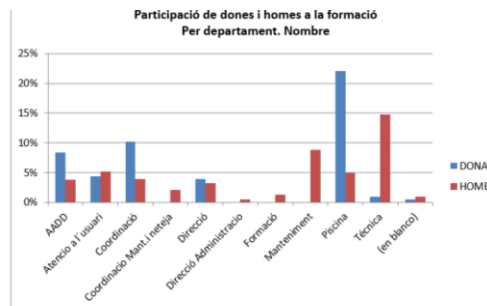
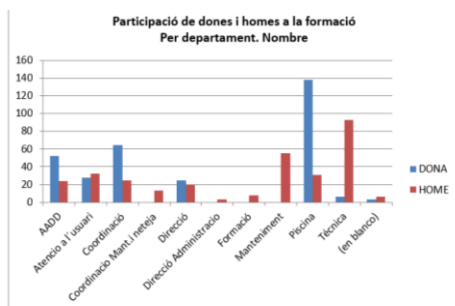


Un 50,5% de les persones que han participat a les formacions son dones, respecte a un 49,5% d'homes.

	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>310h de formació els homes, 315h de formació les dones. No existeix diferència significativa entre les hores de formació que han rebut homes i dones.</i>	☒	☐

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

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



El departament de piscina amb un 22% de participació de dones (5% d'homes), i el departament de tècnica amb un 15% de participació d'homes (1% de dones) son les àrees funcionals que han realitzat més formació. Al contrari, en el cas de les dones coincidint amb un 0% els departaments que han realitzat menys formació son els de manteniment, formació, coordinació neteja i

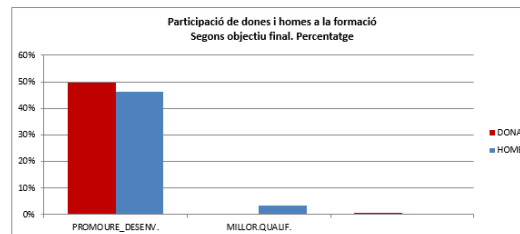
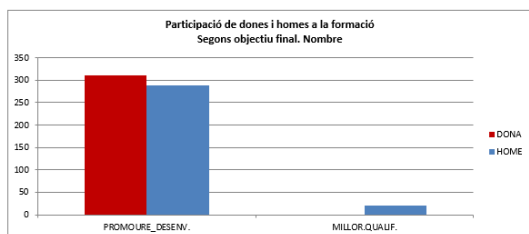


direcció administració. En el cas dels homes és el departament de direcció administració també amb un 0%.

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>En només un cas la participació és quasi bé igualitària entre homes i dones, en el departament de direcció. No trobem cap explicació rellevant a aquest cas.</i>	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

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



El 50% de les dones i el 46% dels homes que han rebut formació ha sigut per promoure el desenvolupament. En canvi, un 3% dels homes s'han format per millorar la qualificació del lloc ocupat.

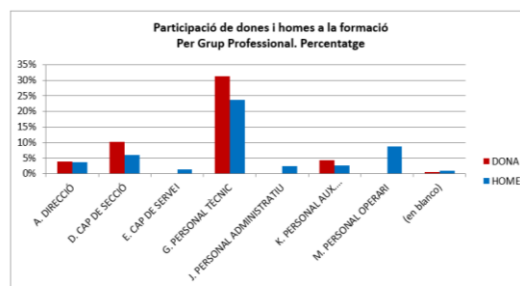
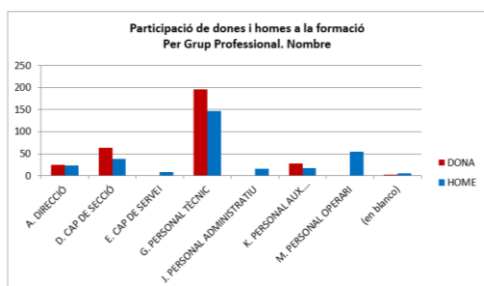
	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Al tractar-se de centres esportius s'aposta per la formació per millorar la qualificació dels seus treballadors. Ha coincidit que hi ha més tècnics dones</i>	☒	☐



<i>que homes, per això més dones realitzen més formació d'aquest tipus. Desconexim per què un 10% dels homes i 0% s'han format per promoure el desenvolupament.</i>		
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes segons nivell professional

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



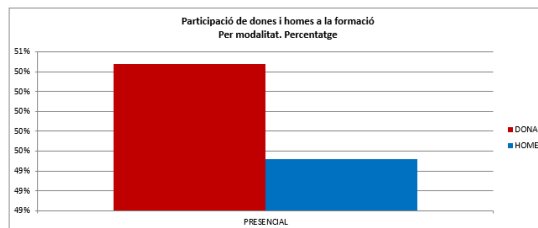
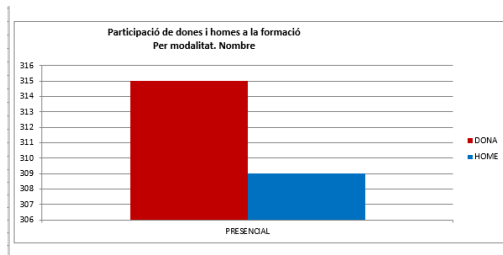
Un 31% de les dones i un 24% de homes referents a personal tècnic son el grup professional que més formació han rebut. Els 3 grups de dones que han rebut menys formació amb un 0% son el de personal administratiu, operari i cap de servei.

	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>Un 7% més de dones han realitzat formació en el departament tècnic, un 4% més en cap de secció. Un 9% més d'homes han realitzat formació en el departament de operari, un 2% més en administratiu, i un 1% més en servei. En canvi, en direcció la formació és equitativa.</i>	☐	☒
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒



Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

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

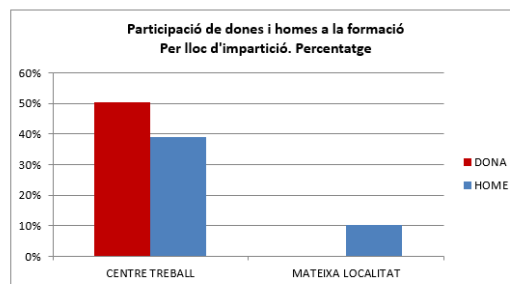
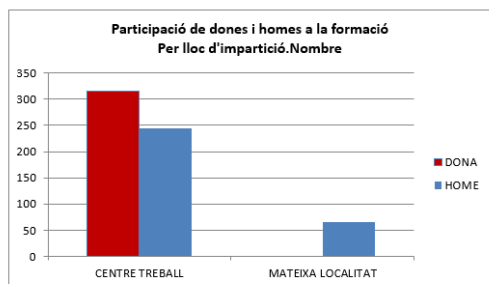


El 100% dels treballadors/es realitzen la formació presencial, un 50,5% de les dones i un 49,5% dels homes.

	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi

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



El 50% de les dones, el 39% dels homes han rebut la formació en el centre de treball. Un 10% dels homes en la mateixa localitat.

	SI	NO
	☐	☐



Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi? En cas afirmatiu? Quina explicació hi trobeu? <i>El 10% d'homes que realitzen la formació en la mateixa localitat es perquè es tracta d'una formació específica per a manteniment que no es pot realitzar en les instal·lacions del lloc de treball.</i>	☒	☐
Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?	☐	☒

4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SI	NO
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, detal·leu els col·lectius que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.	☐	☒
La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori?	☐	☒

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes

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

No s'han realitzat formació específica en igualtat.

	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☐

4.6. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la formació interna i/o contínua.

- Creuen que a ASME tenen igual accés a la formació interna i/o contínua: enquesta (96,2% dones, 94,7% homes), entrevistes personals (100% homes i dones). En la dinàmica grupal s'ha considerat un 73,3% de compliment i un 15% d'importància.
- El 50% dels homes pensen que les dones participen més en les formacions
- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua en el document de responsabilitat social corporativa.
- No es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.
- No es troba participació de les dones en manteniment, formació, coordinació neteja i direcció administració.
- El departament de piscina amb un 22% de participació de dones (5% d'homes), i el departament de tècnica amb un 15% de participació d'homes (1% de dones) són les àrees funcionals que han realitzat més formació
- El 50% de les dones i el 46% dels homes que han rebut formació ha sigut per promoure el desenvolupament.

4.7. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

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

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Realització de formacions específiques per lloc de treball. - Un 90% de les formacions s'han rebut en el lloc de treball.	- Impartir als tots els treballadors/es una formació en igualtat. - Contemplar la perspectiva de gènere en totes les formacions que s'imparteixen a les persones



3. Participació d'homes i dones en paritat. Un 50,5% de les persones que han participat a les formacions son dones, respecte a un 49,5% d'homes. 4. Percepció igualtat en les formacions per part dels treballadors. 5. En el departament de direcció la participació és quasi bé igualitària entre homes i dones.	treballadores (independentment de la seva temàtica). 3. Afegir un apartat en el document de condicions laborals (àmbit 2, acció 3) que es vetllarà en la per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en l'accés i realització de les formacions. 4. Formació per al canvi cultural (llenguatge inclusiu).
---	--

5. Promoció i/o desenvolupament professional

5.1. Percepció de les persones

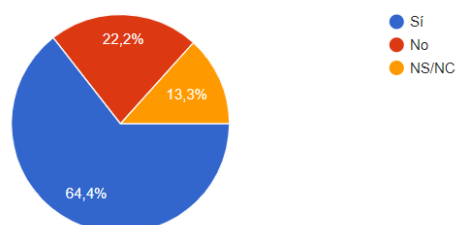
- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 5 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?

5. Creus que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?

45 respuestas



DONES: 15 SI, 7 NO, 4 NS/NC: 57,7%, 26,9%, 15,4%

HOMES: 14 SI, 3 NO, 2 NS/NC: 73,7%, 15,8%, 10,5%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?
Més o menys igual però en el "NO" hi ha una diferència de 11,1% entre homes i dones.
- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
 5. "Que es faci difusió de les dades que demostren que les dones pateixen discriminació a les feines, per conscienciar als companys, i que s'expliqui com es farà per evitar-ho al programa".
 6. "Creo que se concentran más en el tema igualdad de sexos y no entre las diferencias de preparación academica., creo que no debería ser igual remunerada una persona que ha hecho un curso a una persona que ha realizado una carrera".

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors, 12 treballadors han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.
 - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?
HOMES: 100% SI
DONES: 100% SI
 - Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?
100% NO perceben diferències al respecte.
- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**
 - A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit de promoció i desenvolupament professional?
45% importància.
INICIAR
 1. Procediment dins del Pla d'igualtat per a garantir les oportunitats de desenvolupament.
 2. Definir un pla de carrera professional per àrea.CONTINUAR FENT
 3. Política laboral de promoció del desenvolupament professional.
 4. Promocions internes via Woffu.
 - Com s'ha argumentat aquesta necessitat?
Un 70% de compliment.
NEGATIUS
 5. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna.POSITIUS
 6. Evolució promocions revisada.
 7. Percepció igualtat en les promocions per part dels treballadors.
 8. Possibilitats en igualtat de promoció/desenvolupament.



5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa?	☐	☒
• Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	☐	☒
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? En cas afirmatiu, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	☐	☒

5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

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

	SI	NO
• La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?	☐	☒
• Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris? <i>9. Almenys 1 any d'antiguitat</i>	☒	☐



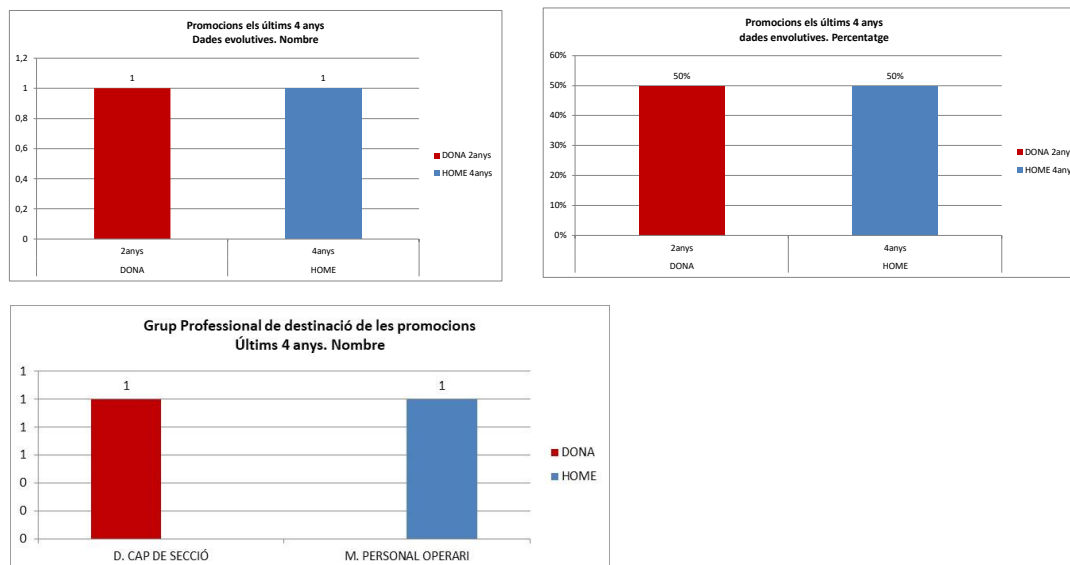
10. Carnet professional/ instal·ladors (manteniment) 11. Llicenciatures/grau superior (activitats físiques) 12. Grau de gestió (Atenció al client) 13. Responsabilitat, pro activitat, treball en equip, resolució de problemes, autonomia.		
Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?	☐	☒
Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.	☐	☒
Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional? <i>Direcció / gerència.</i>	☒	☐
Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?	☐	☒
Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals. <i>Mail o portal de l'empleat (Woffu).</i>	☒	☐
Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.	☐	☒
S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres). En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?	☐	☒



5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Distribució de la plantilla per grup professional

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



En els últims 4 anys s'ha promocióat una dona i un home. El grup professional d'origen de l'home és el de personal subaltern (manteniment) i el de la dona personal tècnic. El grup professional de destí és el de personal operari en el cas dels homes i de cap de secció (coordinació) en el cas de les dones. En tots els casos les proves realitzades han estat objectives.

	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

5.5. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la promoció i/o desenvolupament professional.

- Creuen que a ASME homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional: enquesta (57,7% dones, 73,7% homes), entrevistes personals (100% homes i dones). En la dinàmica grupal s'ha considerat un 70% de compliment i un 45% d'importància.

5.6. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

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

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Evolució promocions revisada. 2. Percepció igualtat en les promocions per part dels treballadors. 3. Possibilitats en igualtat de promoció/desenvolupament. 4. Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.	1. Elaborar un procediment per a garantir les oportunitats de desenvolupament professional i fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència. 2. Definir un pla de carrera professional per àrea. 3. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna.

6. Retribució

6.1. Percepció de les persones

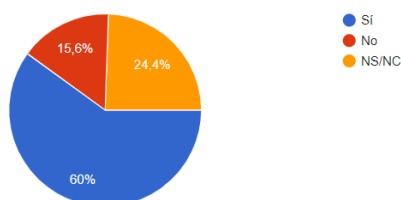
- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 6 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

6. Creus que a l'associació una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?

45 respuestas



HOMES: 16 SI, 3 NS/NC: 84,2%, 15,8%

DONES: 11 SI, 7 NO, 8 NS/NC: 42,3%, 26,9%, 30,8%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?
Si, hi ha un 26,9% de dones que creuen que homes i dones no cobren el mateix ocupant el mateix lloc de treball.
- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
 14. "Que els sous siguin iguals per homes i dones, que hi hagin les mateixes oportunitats de feina i formació en dones i homes".
 15. "Creo que se actúa correctamente (muchas situaciones creo que aunque no las tenemos en ningún protocolo, ya se realizan por parte de los responsables). A nivel de legalidad de sueldos, puestos de trabajo fem/masc sin importar el sexo o la actividad en los puestos de trabajo... aunque la necesidad de dejar constancia y crear es importante y seguro sirve para mejorar".
 16. "Creo que se concentran más en el tema igualdad de sexos y no entre las diferencias de preparación academica, creo que no debería ser igual remunerada una persona que ha hecho un curso a una persona que ha realizado una carrera".

17. “Crec que es mes important la pobresa que hi ha avui dia, que el drets d'unes persones o altres. Els sous son baixos i les oportunitats de treball cada vegada son pitjors”.

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors/es, 12 treballadors/es han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.
 - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere?
HOMES: 100% NO
DONES: 100% NO
 - Si es disposa dels resultats de la diagnosi, quina opinió mereixen els resultats?
No es disposava dels resultats de les retribucions en el moment de les entrevistes.

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit retribució?
Un 75% d'importància.
INICIAR

- Indicador d'observació/càlcul de la bretxa salarial.

CONTINUAR FENT

- Transparència
- Política laboral salarial sense distinció H/D

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

Amb un 76,7% de necessitat.

NEGATIUS

- No existeix document on s'indiqui que les taules salarials són les mateixes per a H/D.

POSITIUS

- Evolució retribució revisada (no existeix bretxa salarial).
- Mateixes condicions de retribució H/D.



6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? En cas afirmatiu, com s'expressa?	☐	☒
- S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions. En cas afirmatiu: - Detalleu l'any en què es va dur a terme: 2019 - Es va contemplar la perspectiva de gènere? No - Detalleu les principals conclusions de l'estudi: Diferències entre el històric previ, hi ha diferència entre els centres esportius que gestionen en quant a sou degut a l'àrea demogràfica, l'experiència es retribueix positivament. - En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa? No s'evidencien diferències entre dones i homes.	☒	☐
Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? En cas afirmatiu, detal·leu l'any en què es va dur a terme. <i>Protocols de cada àrea de treball, carregues específiques per lloc de feina.</i>	☒	☐
Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora. <i>Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització. Conveni col·lectiu de treball de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics efectes a l'activitat física i el lleure.</i>	☒	☐
Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat? En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos?	☐	☒
Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☐	☒
Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☐	☒

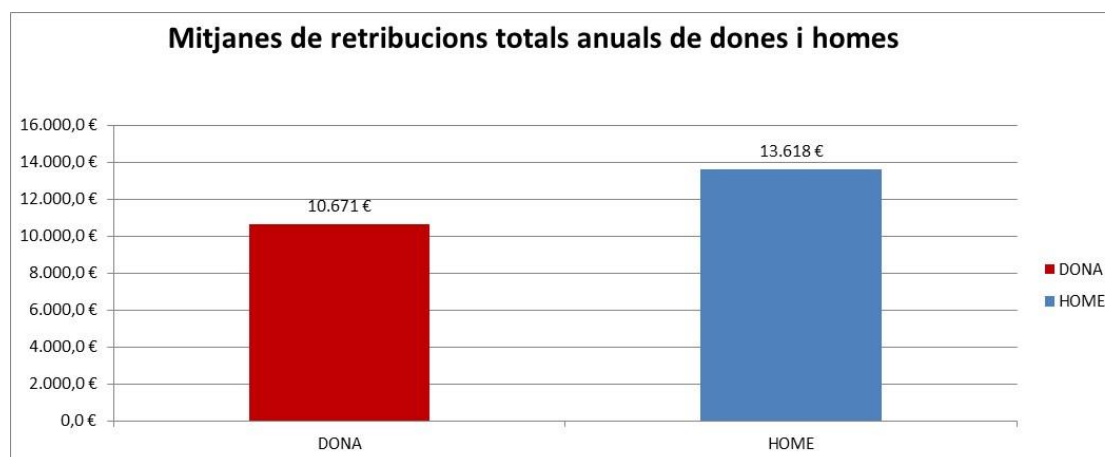


Es retribueixen incentius/variables? En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los? <i>Segons l'activitat que realitzen extra/complementària segons el lloc de feina al que pertanyen.</i>	☒	☐
Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada? <i>Completa i parcial.</i>	☒	☐
A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?	☐	☒
En cas afirmatiu, heu implantat mesures per minimitzar aquest impacte? Quines?	☐	☐
A la vostra empresa hi ha beneficis socials? En cas afirmatiu, detalleu quins i col·lectius que els perceben. <i>Assegurança mèdica amb preu millor de mercat, treballadors fer ús de les instal·lacions gratuïtament, i familiars amb descompte/beneficis del preu marcat.</i>	☒	☐

6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

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

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



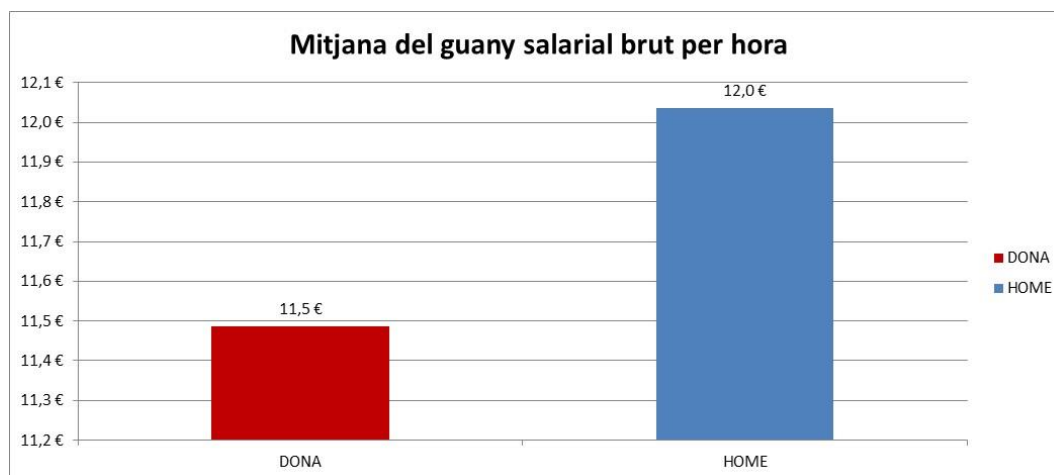
10.671€ anual dones. 13.618€ anual homes. Hi trobem diferències no per gènere, sinó pel nivell de formació de cada persona i l'antiguitat. En el cas de direcció, la posició de gerència té molt pes i és un home, és per això que atribuïm la diferència.

SI NO

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>Existeix bretxa salarial d'un 21,6% a favor dels homes. La figura del gerent, i dels 2 dels 2 direccions de instal·lacions són homes, podria ser aquesta l'explicació. En preu/hora la diferència és només de 0,50€</i>	☒	☐
---	-------------------------------------	--------------------------

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



El preu brut/hora varia 0,50€

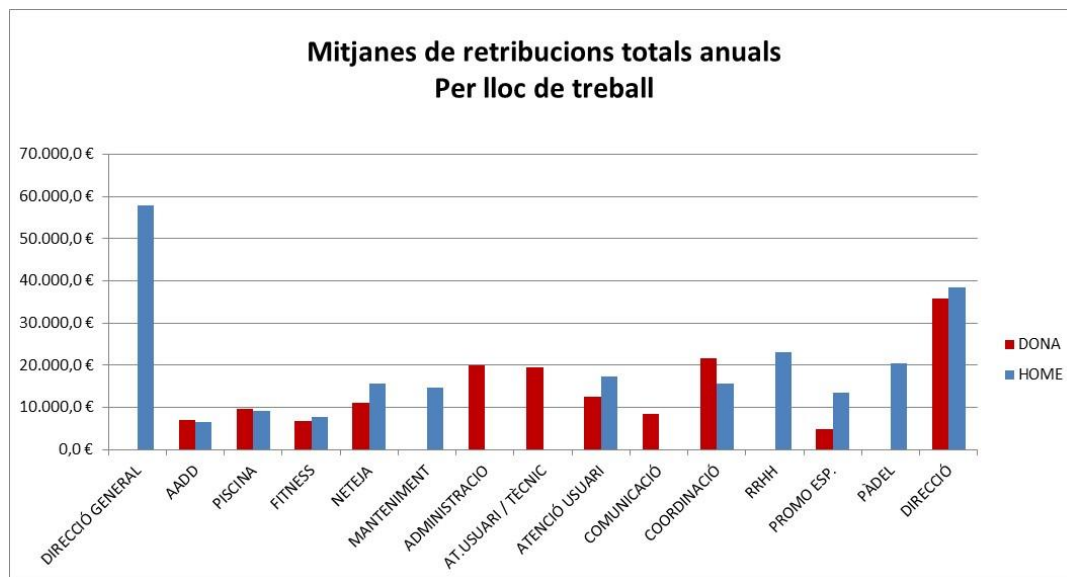
SI NO

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>No existeix una diferencia significativa.</i>	☐	☒
---	--------------------------	-------------------------------------



Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



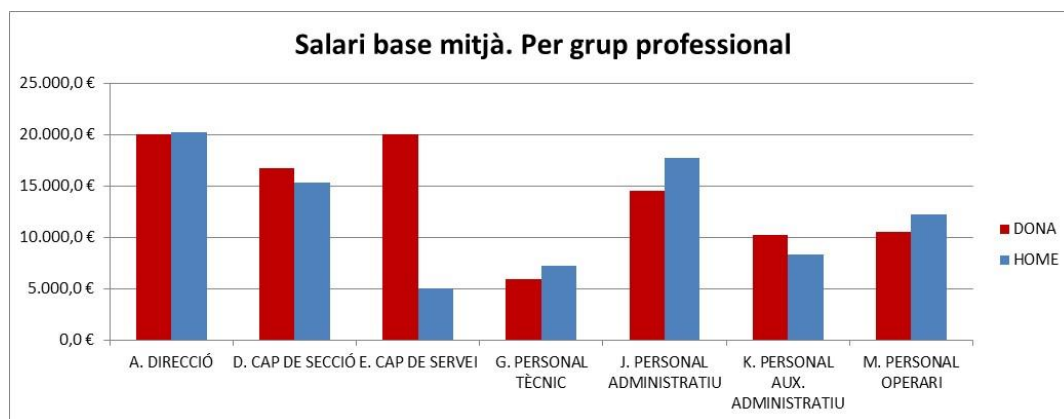
En el departament tècnic que és on es concentra la major part del personal de l'entitat, hi ha un equilibri entre els salaris anuals d'ambdós sexes (AADD, piscina i fitness). En varis llocs de treball només hi ha presència de dones o d'homes (manteniment, comunicació. Administració, RRHH, pàdel).

SI NO

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball? 1. En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? 21,6% de bretxa. <i>Hi trobem diferències no pel gènere, sinó pel nivell de formació de cada persona i l'antiguitat. Com que els sous estan força equilibrats, qui fa inclinar una mica més la balança és la persona que fa de gerent i és un home, i degut a les seves responsabilitats té un salari més elevat que la resta.</i>	☒	☐
---	-------------------------------------	--------------------------

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



El salari base és el que s'aplica segons conveni, i en la majoria de casos si hi ha diferència és per el tipus de jornada (completa o parcial) en què està contractada.

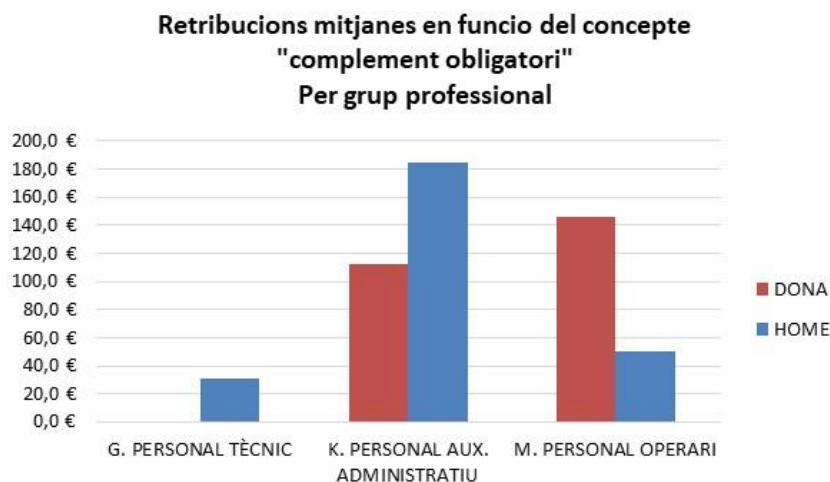
SI NO

S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per nivell professional? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>Com s'ha comentat abans la diferència principal en els salaris base, és les hores que estan contractats.</i> <i>Direcció: 1%</i> <i>Personal tècnic: 17,4%</i> <i>Tècnic de gestió: 22,8%</i> <i>Personal administratiu: 18%</i> <i>Auxiliar administratiu: 7,1%</i> <i>Personal operari: 13,9%</i>	☒	☐
--	-------------------------------------	--------------------------



**Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements obligatoris”
i nivell professional.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



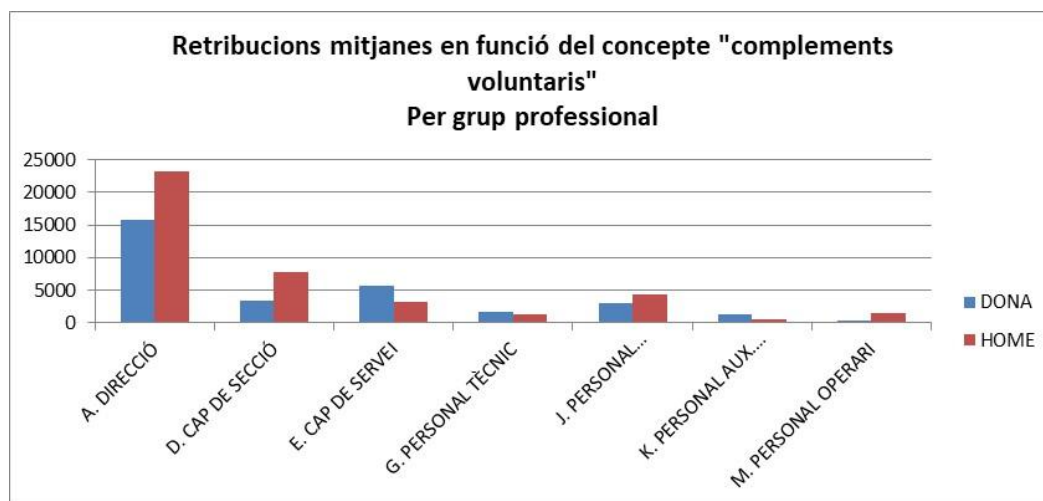
Complements obligatoris son els plus que reben els treballadors que ofereixen els seus serveis diumenges i festius. No existeix bretxa salarial com a tal. La diferència es troba en el volum de homes o dones segons el lloc de treball.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements obligatoris” i nivell professional?	☐	☒
En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu? <i>El personal de neteja i manteniment i el personal d'atenció al client son necessaris els caps de setmana. La majoria de personal de neteja son dones per això hi ha aquesta diferència. I en el cas d'atenció al públic de caps de setmana domina el sexe masculí. No es considera que hi hagi bretxa salarial.</i>		



**Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements voluntaris”
i nivell professional.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



SI NO

S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements voluntaris” i nivell professional? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?	☐	☒
Són les quanties abonades idèntiques entre els nivells amb predomini de dones o amb predomini d'homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒

Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “hores extraordinàries”.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.

No existeixen hores extraordinàries

SI NO

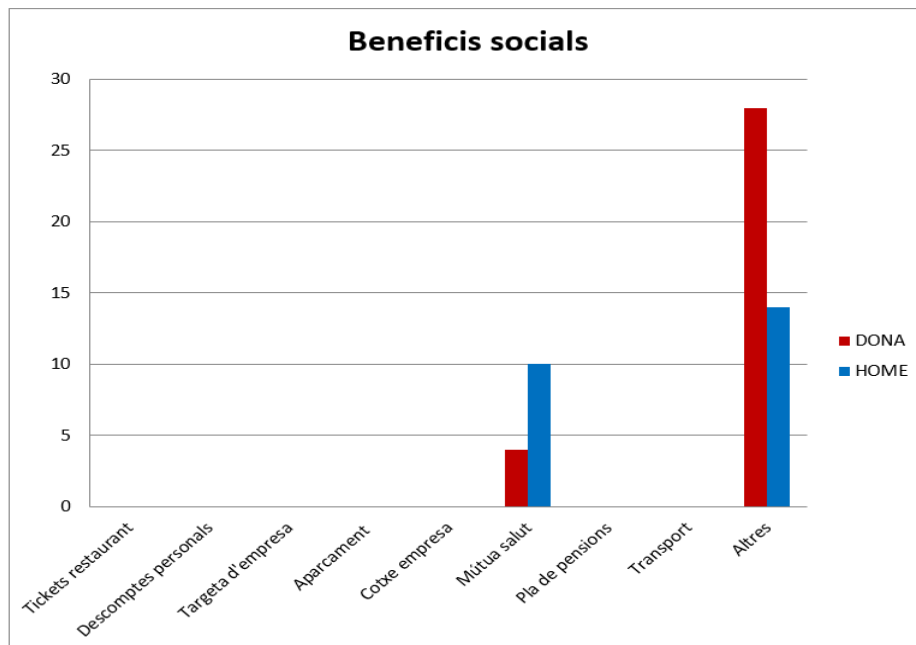
S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “hores extraordinàries”? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------



Beneficis socials. Tipologia.

Exceptuant els beneficis socials dels quals gaudeix tota la plantilla.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades resultants.



	SI	NO
Dones i homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? <i>4 dones i 4 homes gaudeixen dels descomptes en la quota de salut.</i> <i>A altres beneficis son considerats el poder utilitzar gratis tots els serveis de les instal·lacions, tenen descomptes a Espai viu (fisioteràpia, nutrició, osteopatia...). Els familiars directes també tenen descompte si es volen fer abonats o apuntar algun servei. En aquest cas es beneficien 28 dones i 14 homes.</i> No es troba explicació per a la diferència.	☐	☒

6.4. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la retribució.

- Creuen que a ASME que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix: enquesta (42,3% dones, 84,2% homes), entrevistes personals (100%

homes i dones pensen que no existeix bretxa salarial. En la dinàmica grupal s'ha considerat un 75% de compliment i un 76,7% d'importància.

- Un 26,9% de dones que creuen que homes i dones no cobren el mateix ocupant el mateix lloc de treball.
- De mitjana, els homes cobren 0,50€ més a l'hora.
- En la retribució total anual es detecta que hi ha una bretxa salarial del 21%, però és degut principalment a la figura del gerent que és un home.
- Complements obligatoris són els plus que reben els treballadors que ofereixen els seus serveis diumenges i festius. En aquest cas reben de retribució mitjana més alta de les dones del personal operari i homes auxiliar administratiu.
- Per grup professional en retribució anual els homes cobren més en:

Personal tècnic: 11,1%

Cap de secció: 19,9%

Personal administratiu: 20,3%

Personal operari: 20,4%

- Per lloc de treball en retribució anual els homes cobren més en:

Piscina 13,6%

Neteja 29,9%

Fitness 11,0%

Direcció 7,17%

Recepció 24,37%

6.5. Conclusions de l'àmbit retribució

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

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Evolució retribució revisada (ASME suposa que no existeix bretxa salarial). 2. Mateixes condicions de retribució H/D.	1. No existeix document on s'indiqui que les taules salarials són les mateixes per a H/D. 2. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització. 3. Contemplar en l'estudi sobre les retribucions la perspectiva de gènere i el càlcul de la possible bretxa salarial. 4. Realitzar una regulació objectiva per determinar els augments salarials.



7. Temps de treball i corresponsabilitat

7.1. Percepció de les persones

- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta.**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 7,8 i 10 de l'enquesta.

Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

DONES: 15 SI, 7 NO, 4 NS/NC: 57,7%, 26,9%, 15,4% -> En el cas de no els raonaments han sigut:

- "Hay horarios muy dispares para trabajadores con hijos, que tienen que estar fuera de casa casi todo el día porque tienen clases por la mañana y por la tarde. No se les concentra en un horario".
- "No, sólo mira su conveniencia".
- "No. Els horaris són caòtics".
- "No, primero es la necesidad de la empresa".

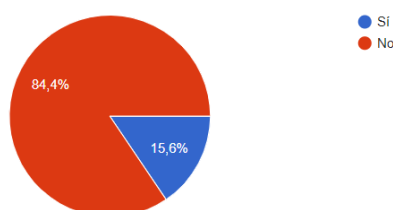
HOMES: 14 SI, 3 NO, 2 NS/NC: 73,7%, 15,8%, 10,5% -> En el cas de no els raonaments han sigut:

- "No, alguns horaris no son adequats".
- "No s'afavoreix, i amb això no vol dir que no existeixi la voluntat però possiblement no hi ha els mitjans".
- "No, avui es incompatible treball i fills, a no ser que els avis et donin un cop de mà".

- Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació?

8. Coneixes les mesures de conciliació que ofereix ASME als seus treballadors?

45 respuestas



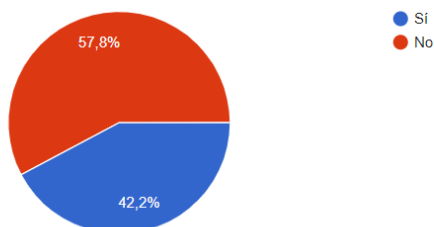
DONES: 4 SI, 22 NO: 15,4%, 84,6%

HOMES: 3 SI, 16 NO: 15,8%, 84,2%

- Les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

10. Coneixes els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?

45 respuestas



DONES: 13 SI, 13 NO: 50%, 50%

HOMES: 6 SI, 13 NO: 31,6%, 68,4%

- Dones i homes tenen una percepció diferent?
- Més de la meitat dels treballadors/es creuen que ASME adopta unes mesures de conciliació adequades.
 - Homes i dones desconeixen les mesures de conciliació aproximadament amb un 84%.
 - Homes desconeixen més (amb un 68,4%) els drets laborals de les víctimes de violència masclista.
- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
- “Es necesario mas programas de conciliacion familiar para trabajadoras/es con hijos”.
 - “Estaria bé, que poc a poc els horaris vagin a millor. Hores mortes, on inverteixes tot el dia per treballar poques”.
- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors, 12 treballadors han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.
- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?
- HOMES: 83,3% SI
- DONES: 50% SI

- Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?

HOMES: 83,3% pensen que les dones

DONES: 50% pensen que les dones

- Quines mesures creuen que es podrien aplicar?

HOMES:

- *Flexibilidad horaria. En el caso de mantenimiento dependiendo de las franjas horarias y la disponibilidad de sustitución por parte del coordinador.*
- *Adaptación de los horarios al trabajador.*
- *Mesures tecnològiques (office 365) per permetre teletreball.*
- *Optimitzar la gestió de vacances.*
- *Concentrar els horaris en menys d'un any (quan es disposa d'un contracte indefinit) per exemple en els treballadors de temporada (cursets de natació/socorristes) per tenir més vacances.*
- *Teletreball*
- *Millor comunicació entre treballadors/es-treballadors/es, o coordinador-treballadors/es per si hi ha una baixa/imprevist.*
- *Donar opcions per establir avantatges si un treballador té un problema (protocol de incidències)*
- *Menys volum de feina*
- *Acord a canvi d'horari*

DONES:

- *Substitució en cas d'urgència/no poder assistir.*
- *Possibilitat de canvi amb els companys.*
- *Possibilitat d'escollir vacances*
- *Creación de una figura (gestor de las personas) facilitando la conciliación y resolviendo los problemas entre la vida laboral y personal.*
- *Flexibilidad horària*
- *Facilitar/permitir amoldar el horario al problema (casos concretos)*
- *Beneficis para los trabajadores/es (assegurança mèdic, guarderia)*
- *Teletreball*
- *Horari continu (sense hores perdudes enmig)*
- *Adaptació horaris*
- *Permisos justificats per malaltia dels nens*

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat?

S'ha atorgat un 45% d'importància iniciar-ho.

CONTINUAR FENT

- Política favorable a la corresponsabilitat de tasques.
- Seguir mantenint els mateixos criteris.

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

Amb un 76,7% de compliment.

NEGATIUS

- No existeix document on s'indiqui que les taules salarials són les mateixes per a H/D.
- Es desconeix les dades d'ús de les mesures de corresponsabilitat.

POSITIUS

- Facilitat de condicions excepcionals en casos de necessitat.
- Adaptació d'horaris a cada necessitat.

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

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa. <i>El conveni de treball inclou en l'article 54 els compromisos en matèria d'igualtat i gènere. En el article 56.1 en reducció de la jornada de treball i el 30 fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar.</i>	☒	☐



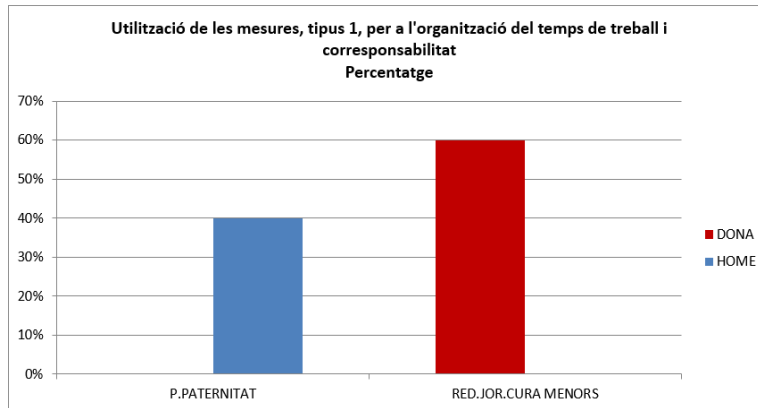
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? En cas afirmatiu, detalleu les mesures. <i>Amb el conveni anteriorment mencionat.</i>	☒	☐
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? Ho ha de comunicar el treballador. <i>En cas afirmatiu, com s'identifiquen aquestes necessitats?</i>	☐	☒
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla? <i>A través del model del 145 del IRPF, comunicació situació familiar.</i>	☒	☐
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?	☐	☒
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?	☐	☒
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?	☐	☒
El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures? En cas afirmatiu, quines? <i>Flexibilitat horària i teletreball.</i>	☒	☐
Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures? <i>Rendiment més profitós de les càrregues professionals.</i>	☐	☐



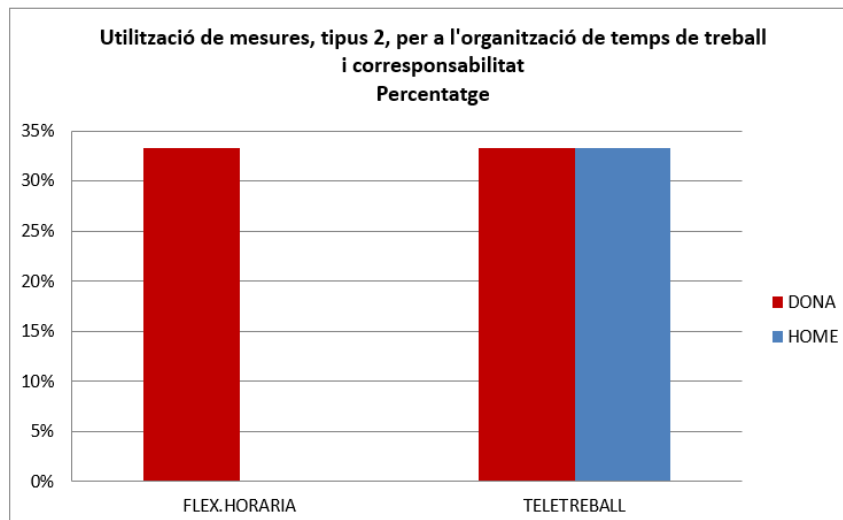
7.3. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus.

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



Paternitat ha estat utilitzat per a 2 treballadors que significa un 40% de la utilització de beneficis. Amb un 60% les dones son les úniques que han demanat reducció de jornada per a la cura de menors.



Equitativament homes i dones han demanat teletreball. Un 33% de dones gaudeixen de flexibilitat horària, no hi ha cap home que sol·liciti aquesta mesura.

	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? <i>Que en la nostre societat les dones generalment cuiden dels nens.</i>	☐	☒
En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones als equips de treball? <i>S'accepten perfectament les dones en els equips de treball.</i>	☐	☐

7.4. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització del temps de treball i la corresponsabilitat.

- 84,6% de les dones i 84,2% dels homes no coneixen les mesures de conciliació.
- Homes desconeixen més (amb un 68,4%) els drets laborals de les víctimes de violència masclista.
- S'ha atorgat un 45% d'importància iniciar-ho. Amb un 76,7% de compliment.
- Pensen que utilitzen més les dones les mesures de conciliació (83,3% homes, 50% dones)
- Amb un 60% les dones son les úniques que han demanat reducció de jornada per a la cura de menors. Un 33% de dones gaudeixen de flexibilitat horària.

7.5. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

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

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Més de la meitat dels treballadors/es creuen que ASME adopta unes mesures de conciliació adequades.	1. Facilitar la conciliació i resoldre els problemes que puguin sorgir entre la vida laboral i personal. 2. Garantir que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació. 3. Garantir que els treballadors coneguin els drets laborals de les víctimes de violència masclista.

8. Comunicació no sexista

8.1. Percepció de les persones

- **A partir dels suggeriments de la plantilla a l'enquesta**
 - Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
 - La senyalètica és masclista. A vintró tant direcció com corrdinació són tot dones i els símbols són homes amb corbata. Porten més d'un any possats i sense canviar.
- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors, 12 treballadors han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.
 - Com valoren les persones que han realitzat l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?
HOMES: 83,3% positiva
DONES: 66,6% positiva
- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**
 - A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit comunicació no sexista?
Importància del 81,8% de començar a:
INICIAR
 - Canviar els hàbits que continguin elements sexistes.
 - Canvi en el llenguatge (documentació/senyals/cartells)
 - Revisar llenguatge en els procediments interns.
 - Formació llenguatge inclusiu.DEIXAR DE FER
 - Senyalètica que contingui elements específics masculins/femenins.
 - Comunicacions sexistes.
 - Com s'ha argumentat aquesta necessitat?
Realització d'un 26,7% en la organització.
NEGATIUS
 - Mala percepció de les persones en relació a la comunicació inclusiva.
 - Falta de coneixement de comunicació inclusiva.
 - Falta d'actuacions en aspectes que l'organització coneix.
 - No es treballa ni s'inclou la comunicació no sexista (verbal, cartells).



POSITIUS

- Màrqueting inclou comunicació inclusiva en els correus.

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

	SI	NO
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? <i>En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.</i>	☐	☒
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? En cas afirmatiu, quines han estat les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.	☐	☒
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa). 	☒	☐
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☒	☐



  Motiu: Oferta per cobrir una plaça de coordinador De: Gerència i Àrea de persones Per a: Treballadors/es Data inici: 29-01-2020 Benvolguts companys/es, Es precisa candidat per cobrir la plaça de Coordinació d'Activitats Dirigides per les instal·lacions de CEM Verneda i CEM Vintró. Durada: 6 mesos Hores: 20 hores de coordinació més hores d'execució a valorar segons candidat. Ubicació: Mobilitat en les dues instal·lacions, CEM Verneda i CEM Vintró. Requisits: <u>Experiència:</u> 2 anys d'experiència mínim en l'execució d'activitats dirigides. Execució de mes de tres disciplines d'activitats dirigides <u>Formació:</u> Formació específica no reglada en un mínim de tres disciplines d'activitats dirigides <u>Valors personals i relacionals:</u> . Persona proactiva . Capacitat de treball en equip . Capacitat en resolució de problemes . Autonomia Valoracions: Es valorarà formació superior reglada als requisits mínims (de menys a més) • Cicle Formatiu de Grau mitja • Cursant CF Grau Superior en Activitats Físiques i Esportives amb un mínim de 1.000h cursades • CF Grau Superior d'Activitats Físiques i Esportives • Llicenciatura en Ciències de l'Activitat Física i l'Esport o cursant llicenciatura.	
• S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista? En cas afirmatiu, il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.	☐ ☒

8.3. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la comunicació no sexista.

- El 83,3% dels homes i el 66,6% de les dones creuen que és important treballar en la comunicació no sexista.
- En la dinàmica grupal s'ha determinat una realització d'un 26,7% en la organització, importància del 81,8% de començar a realitzar accions.

8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

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



Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. El departament de comunicació inclou la comunicació inclusiva en els correus.	1. Canviar els hàbits que continguin elements sexistes. 2. Canvi en el llenguatge de la documentació/senyals/cartells que no està actualitzada. 3. Revisar llenguatge en els procediments interns. 4. Incloure en el pla de comunicació general els criteris de comunicació inclusiva. 5. Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.



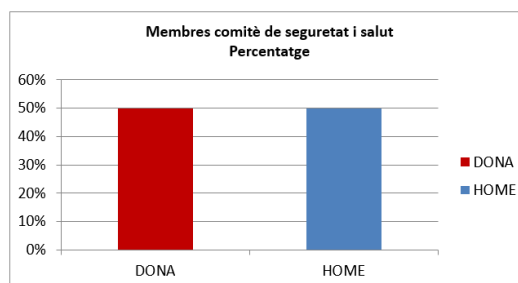
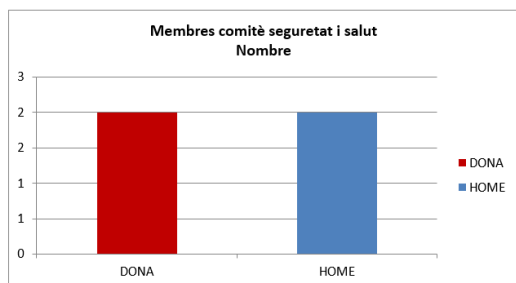
9. Salut laboral

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

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? <i>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes.</i>	☒	☐
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?	☐	☒
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? Quines han estat les principals conclusions?	☐	☒
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? <i>Per el seu lloc de feina, no per gènere.</i> En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?	☐	☒

Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

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



SI NO



Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? <i>Sí.</i>	☒	☐
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla? <i>L'equilibri del comitè de seguretat i salut concorda amb la presència de homes/dones a la plantilla (82 dones i 66 homes) 55,4% dones i 44,6% homes.</i>	☒	☐

9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

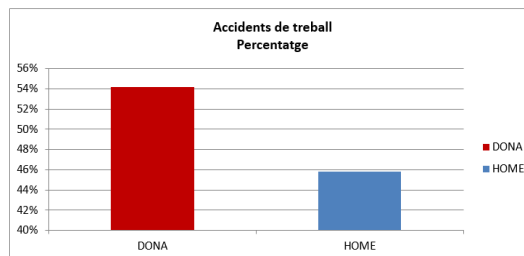
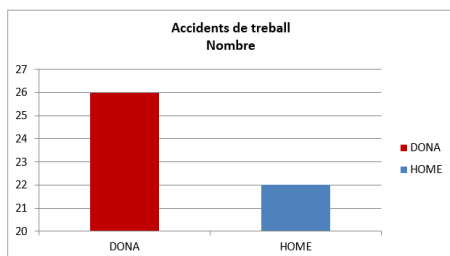
	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats? <i>Manteniment i neteja, Activitats físiques i la recepció.</i>	☒	☐
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància? En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades? <i>Facilitació del període d'embaràs/lactància. Baixa per situació de risc a través de la mútua de treballadors/es.</i>	☒	☐
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes? En cas afirmatiu, a través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació? <i>A través de la documentació i les formacions de riscos laborals.</i>	☒	☐



9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat

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

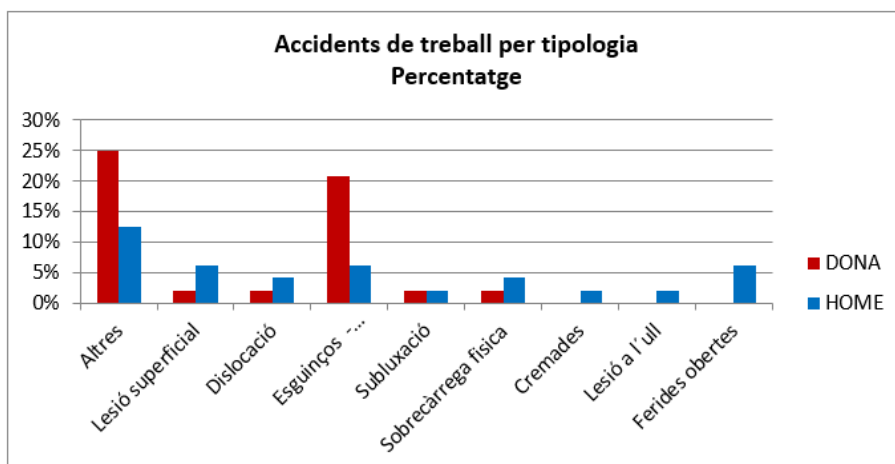


54% de dones i 46% d'homes.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>No son significatives.</i>	☐	☒
La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	☒	☐

Accidents de treball per tipologia

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



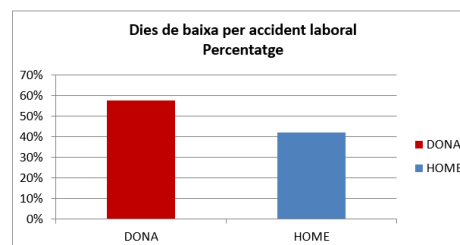
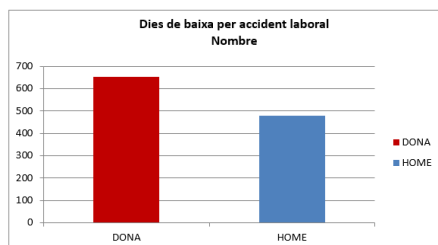


Un 25% de les dones i un 13% dels homes han patit Accidents de treball catalogats per l'informe de la mútua. Un 21% de les noies i un 6% dels nois han patit esquinços. La resta inferior a 6% en cada cas s'ha repartit en lesions superficials, dislocacions, subluxacions i sobrecarregues físiques atribuïbles a l'activitat física. Les cremades, lesions als ulls i ferides obertes només han ocorregut a homes possiblement atribuïble a lesions del departament de manteniment.

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>S'han produït lesions dependent al departament. ASME al ser una empresa que es dedica a l'activitat esportiva trobem més lesions referents a l'aparell locomotor. En el cas de les dones, trobem un % més elevat en esquinços perquè són més propenses a la hiper-laxitud lligamentosa.</i>	☒	☐

Dies de baixa per accident laboral

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



58% dones i 42% homes.

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu? <i>No rellevant.</i>	☐	☒
Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?	☒	☐



9.4. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia

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

***Totes les baixes mèdiques corresponen a malaltia comuna.**

	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?	☐	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?		

Dies de baixa per malaltia professional

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

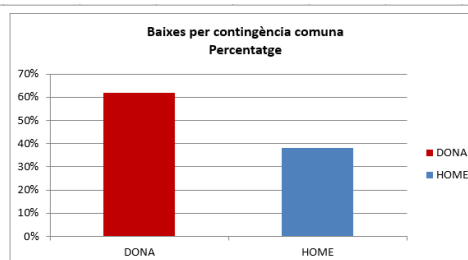
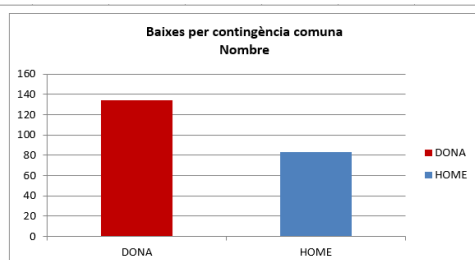
***Totes les baixes mèdiques corresponen a malaltia comuna.**

	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes?	☐	☐
En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu		

9.5. Contingència comuna

Baixes mèdiques per contingència comuna

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



Un 61,2% de les baixes per contingències comunes son dones.



SI NO

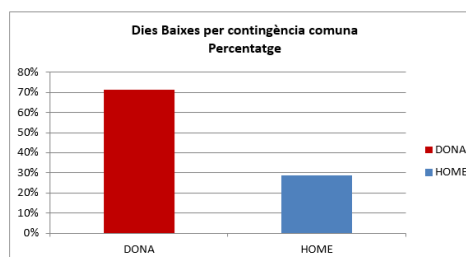
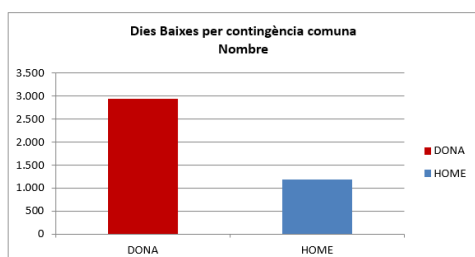
- S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

No és rellevant.



Dies de baixa per contingència comuna

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



Un 71,4% dels dies de baixa son utilitzats per les dones.

SI NO

- S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?

Les dones necessiten més dies de baixa per recuperar-se de les contingències comunes.



9.6. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la salut laboral.

- Un 71,4% dels dies de baixa son utilitzats per les dones (per contingència comuna).
- Les baixes per accidents laborals corresponen principalment a lesions osteomusculars relacionades amb l'activitat física.
- El % d'accidents una mica més elevat en dones està justificat per el nombre major de dones en plantilla.

9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral

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

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància. 2. Es garanteix que les treballadores embarassades tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes, a través de la documentació i les formacions de riscos laborals.	1. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. 2. Realitzar l'estudi de riscos laborals, riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.

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

10.1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

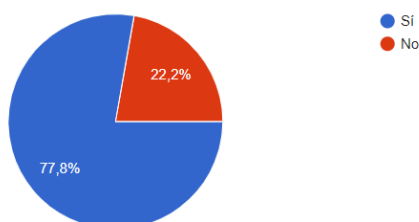
- **A partir de les respostes de la plantilla a l'enquesta**

Els següents apartats corresponen a les respostes a l'ítem 9 de l'enquesta. Analitzeu les dades segregades per sexe.

- Saben les persones que han respost l'enquesta a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?

9. Sabeu a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe?

45 respuestas



DONA: 20 SI, 6 NO: 76,9%, 23,1%

HOME: 15 SI, 4 NO: 78,9%, 15,4%

- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.
 - “Discriminació pel físic mes que el fet de dona/home”.

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:** 126 treballadors, 12 treballadors han realitzat les entrevistes, 6 homes i 6 dones.

- Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

HOMES: 100% SI

DONES: 100% SI

- Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?

HOMES: 83,3% en tenen coneixement



DONES: 50% en tenen coneixement

- **Anàlisi de les respostes recollides amb les dinàmiques grupals:**

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, s'ha considerat important realitzar accions en l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe?

En un 45% d'importància.

INICIAR

- Crear procediment de prevenció per a adults.
- Comunicació de prevenció a l'assetjament.
- Recordatoris formatius.

- Com s'ha argumentat aquesta necessitat?

Està al 60% de compliment.

NEGATIUS

- No existeix procediment referent a l'assetjament d'adults.
- Desconeixement sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual.
- Augmentar coneixement treballadors sobre protocol a seguir.
- Falta saber reconèixer i detectar situacions d'assetjament.
- Falten nivells de concreció del protocol.

POSITIUS

- Adopció de mesures referents a assetjament de menors (IBE).

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
• Disposeu d' un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa i la data de realització del protocol.	☒	☐

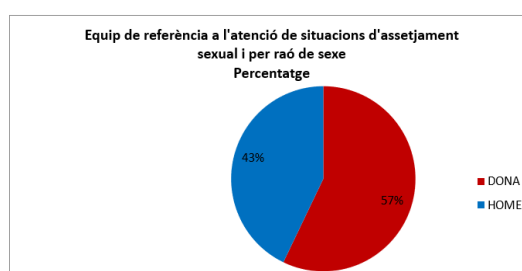
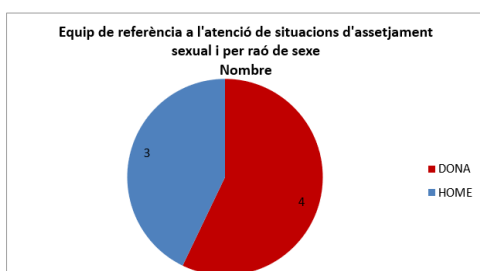


<i>Protocol per a la detecció, acció i prevenció dels maltractaments i dels abusos sexuals a infants i adolescents als equipaments esportius municipals de la ciutat de Barcelona. Maig 2019.</i>		
S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. En cas afirmatiu, quines han estat les vies? <i>Plataforma interna (Woffu), mail o format documental.</i>	☒	☐
S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? En cas afirmatiu, en quins documents? <i>Manual d'acollida.</i>	☒	☐
- S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? En cas afirmatiu: - Quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació? - En quines dates es va portar a terme? - Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?	☐	☒
Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament? <i>Responsable de cada centre -directius- o delegats del centre segons el protocol.</i>	☒	☐

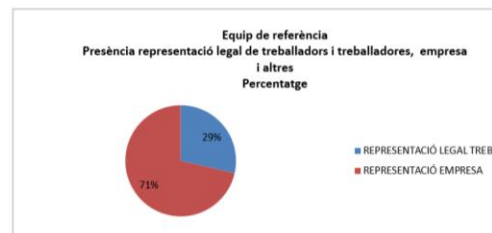
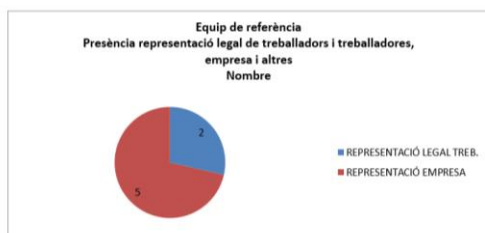
En cas afirmatiu

Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.

Adjunteu els gràfics dels fulls de càlcul i analitzeu les dades resultants



Està format per 4 dones i 3 homes.



Un 29% de l'equip son representació legal dels treballadors/es i un 71% son representació de l'empresa.

	SI	NO
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes?	☒	☐
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa?	☐	☒

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
- Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any? En cas afirmatiu: - Quants casos? - Quina ha estat la via de resolució: interna o externa? - S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions? <i>No ha estat necessari. Aquest últim any s'ha fet una formació online referent a detecció i actuació assetjament. Estudiar PDF i el responsable de cada persona li ha fet un examen. Protocol d'assetjament sexual. No s'ha detectat cap cas en aquest últim any.</i>	☐	☒

10.4. Anàlisi de les dades

Analitzeu les dades qualitatives i quantitatives recollides en els apartats anteriors per tenir una visió global de la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Un 76,9% de les dones i un 78,9% dels homes saben a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Un 100% dels homes i les dones creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El 83,3% dels homes i el 50% de les dones tenen coneixement de s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (entre usuaris-treballadors).
- Es considera que aquest àmbit està al 60% de compliment. En un 45% d'importància per a realitzar accions.

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

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

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1. Adopció de mesures referents a assetjament de menors (IBE).	1. Crear procediment de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a adults. 2. Realitzar comunicacions sobre la prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 3. Convocar una formació en prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 4. Treballar en el reconeixement i detecció de les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

INFORME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Informe de seguiment i avaluació del pla d'igualtat:

ASME

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura i gestió organitzativa és el tarannà i la manera de fer d'una organització i les persones que la integren. Una cultura i gestió organitzativa que inclou el valor de la igualtat és aquella on els suposits, les normes i les preocupacions de l'organització vetllen i fomenten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Inclusió d'almenys una acció positiva a favor de la presència del sexe menys representat

Expressa l'existència d'una o més mesures d'acció positiva per garantir la presència del sexe menys representat a la plantilla (contractació), als diferents departaments (mesures de mobilitat horitzontal), a les accions formatives, o entre els càrrecs directius (promoció).

No

S'ha establert a l'empresa/organització, en algun cas, un criteri de contractació/promoció/selecció/tria per a la formació que estableixi que es prioritzarà el sexe menys representat en situacions de currículums o resultats de proves equivalents

No

S'ha establert a l'empresa/organització algun criteri de contractació/promoció/selecció/tria per a la formació que estableixi que tindran prioritat les persones del sexe menys present o s'han establert quotes de presència?

Existència d'un espai de seguiment del Pla d'Igualtat ("comissió d'igualtat") en funcionament

És necessària l'existència d'una "comissió d'igualtat" o un espai similar que s'encarregui d'impulsar i supervisar que es du a terme una diagnosi de gènere, supervisar l'aplicació d'un llistat d'accions amb el propòsit de reduir les desigualtats de gènere detectades a la diagnosi i també garantir que s'avalua la realització d'aquestes accions i el seu impacte dins l'empresa. A més, l'equip que forma part d'aquest espai, organisme o estructura, esdevé l'equip de referència sobre aquesta qüestió a l'empresa o organització, i pot ser qui identifiqui noves problemàtiques i necessitats. Aquesta comissió ha de comptar amb la representació col·lectiva dels i les treballadores. A més ha de ser un espai efectiu, que dugui a terme les tasques assignades, mes enlla d'estar creat formalment.

Si

Existeix una estructura (comissió d'igualtat) amb representació de les persones treballadores, que s'encarrega de vetllar per l'aplicació i l'avaluació del Pla d'Igualtat?

No

S'ha reunit en el darrer any?

Àmbit 2. Condicions laborals

En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones haurà d'analitzar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar aquests fenòmens.

Presència equilibrada d'homes i dones als diversos departaments o grups professionals.

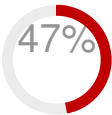
Expressa quin grau de segregació (acumulació de persones del mateix sexe) hi ha als diversos grups professionals o departaments de l'empresa/organització. Caldrà que l'organització trii **si prefereix analitzar departaments o grups professionals**.

Es proposa una escala que s'aplica a cadascun dels departaments o grups professionals triats i es calcula la puntuació mitjana global en aquesta escala, tenint en compte el nombre de persones dins de cada grup professional o departament.



Nombre de dones per departament de Direcció i Gerència

Nombre de persones treballadores: 6
Nombre de dones treballadores: 2



Nombre de dones per departament de Piscina

Nombre de persones treballadores: 23
Nombre de dones treballadores: 11



Nombre de dones per departament de Activitats Dirigides

Nombre de persones treballadores: 23
Nombre de dones treballadores: 16



Nombre de dones per departament d'Atenció al usuari

Nombre de persones treballadores: 12
Nombre de dones treballadores: 10



Nombre de dones per departament de Neteja i Manteniment

Nombre de persones treballadores: 26
Nombre de dones treballadores: 9



Nombre de dones per departament de Tècnics i Padel

Nombre de persones treballadores: 26
Nombre de dones treballadores: 10



Nombre de dones per departament de Coordinació i Formació

Nombre de persones treballadores: 8
Nombre de dones treballadores: 5



Nombre de dones per departament d'Administració

Nombre de persones treballadores: 2
Nombre de dones treballadores: 1

Sense dades

GRUPO PROFESIONAL

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:



Nombre per grup professional

Nombre de personas treballadores: 126
Nombre de dones treballadores: 64

Sense dades

Recursos Humans

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Managers

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Professionals

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Supervisors

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Tècnics

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Operaries

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Personal Docent Educació Infantil

Nombre de personas treballadores:
Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Persona docent Educació Primària

Nombre de personas treballadores:

Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Personal docent ESO

Nombre de persones treballadores:

Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Personal Docent Educació Post-obligatoria

Nombre de persones treballadores:

Nombre de dones treballadores:

Sense dades

Personal d'Administració i Serveis (PAS)

Nombre de persones treballadores:

Nombre de dones treballadores:

Igual proporció d'homes i dones en les contractacions indefinides i a temps complet

Expressa quina diferència hi ha entre la proporció d'homes amb contracte indefinit i a jornada completa sobre els treballadors i la proporció de dones en aquesta situació sobre les treballadores. És a dir, si hi ha proporcionalment més homes o més dones amb contractes indefinits i a jornada completa.

Si és positiu implicarà que hi ha més % d'homes que dones en aquesta situació. Si és negatiu implicarà que hi ha més % de dones que homes en aquesta situació.



Nombre total

treballadors: 62

treballadores: 64



Nombre de

treballadors indefinits i amb contracte a temps complet: 46

treballadores indefinides i a temps complet: 40

Àmbit 3. Accés a l’organització

La presència de les dones al mercat laboral és inferior a la presència dels homes. Així, malgrat els nivells educatius entre homes i dones són similars, l'accés al treball remunerat és desigual. Cal doncs, que les organitzacions empresarials vetllin per processos de selecció sense desigualtats de gènere, ja siguin intencionades o no.

Composició de l’empresa o organització per sexes

Expressa quin percentatge de dones i homes hi ha a l'organització o empresa

Sense dades

Nombre de persones contractades

Homes contractats: 62
Dones contractades: 64

Grau de segregació dels processos de selecció

Expressa quin grau de segregació (acumulació de persones d'un mateix sexe) hi ha en la presència de persones candidates en els processos de selecció de personal a l'empresa. Un biaix en els processos de selecció de personal a l'empresa és el primer pas cap a un biaix en les noves contractacions. Se li donarà un pes diferent a cada procés en funció del nombre de places convocades.



Nombre de dones a l'empresa

Nombre de persones presentades: 84
Nombre de dones presentades: 45

Sense dades

Porcentaje de mujeres en la empresa.

Nombre de persones presentades:
Nombre de dones presentades:

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de la plantilla millora les competències d'aquesta implicant una major capacitat de l'organització d'afrontar nous reptes. Cal, pero, que la formació respongui a les necessitats formatives d'homes i dones i no discrimini de manera directa o indirecta a determinats sectors del personal. Així, la planificació de la formació incorporarà la perspectiva de gènere per assegurar-ne l'accés equitatiu.

Equilibri en la proporció d'homes i dones que accedeixen a la formació

Expressa quin percentatge de dones i homes han realitzat accions formatives en relació a la presència de cadascun dels sexes a la plantilla, donant un pes diferent a aquestes accions depenent de la seva durada



Nombre

total d'homes a l'empresa: 62
homes que han realitzat accions formatives: 53

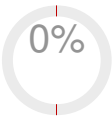


Nombre

total de dones a l'empresa: 64
dones que han realitzat accions formatives: 51

Hores de formació amb perspectiva de gènere sobre el total d'hores de formació

Expressa quin és el volum de formació en igualtat respecte el total de la formació a la qual té accés el personal de l'empresa



nombre d'hores de formació gaudida en el darrer any pel personal

nombre d'hores total de formació: 465
hores destinades a formació que ha inclos la perspectiva de gènere: 0

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional fa referència a la possibilitat d'accedir a càrrecs de lideratge i responsabilitat i d'avançar professionalment en una mateixa organització. A dia d'avui, múltiples barreres potenciades per estereotips o prejudicis respecte les capacitats de les dones encara limiten les seves possibilitats d'accedir a aquests càrrecs, i també algunes altres relacionades amb les condicions de treball, com ara els horaris de treball. Eliminar la segregació vertical és imprescindible per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Equilibri de la proporció d'homes i de dones en posicions intermitges

Expressa quin percentatge de dones i homes hi ha en posicions intermitges en relació a la presència de cadascun dels sexes a la plantilla

Sense dades

Porcentaje de mujeres en la plantilla

Num. persones treballadores:

Num. dones:



Nombre de persones treballadores en cap de secció

Num. persones treballadores: 9

Num. dones: 5



Nombre de persones treballadores en personal operari

Num. persones treballadores: 23

Num. dones: 10

Igual presència de dones i homes en les promocions internes

Expressa quin percentatge de dones i homes hi ha en els resultats dels processos interns de promoció. També, complementàriament, la seva presència als processos de promoció.



Persones presentades en processos interns de promoció

Núm. persones treballadores: 4

Núm. dones treballadores: 1



Persones seleccionades en processos interns de promoció

Núm. persones treballadores: 4

Núm. dones treballadores: 1

Àmbit 6. Retribució

El sou mitjà de les dones és inferior al sou mitjà dels homes. Aquest fenomen es dona a tots els països, per tots els nivells d'educació, per tots els grups d'edat i ocupació. La discriminació de determinats grups professionals feminitzats, les jornades parcials o les diferències en l'atorgament de complements salarials són els factors principals que contribueixen a generar aquestes desigualtats de remuneració. Cal

que les empreses treballin per evitar que aquesta desigualtat es produeixi en el seu sí.

Existència d'un document public de descripció de llocs de treball amb criteris clars i objectius sense biaixos de gènere

Expressa si s'han recollit o no per escrit, en un document a l'abast de tota la plantilla, quines són les tasques, responsabilitats de la feina així com els requisits necessaris per a dur-la a terme, i s'ha fet evitant de forma activa els biaixos de gènere en el mateix (és a dir: amb perspectiva de gènere)

No

Existeix un document public per a la plantilla de valoració de llocs de treball?

No

En cas afirmatiu aquesta valoració s'ha realitzat (o revisat) buscant activament evitar els biaixos de gènere?

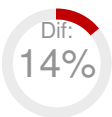
Igualtat per sexe en les retribucions als diferents grups professionals

Expressa si hi ha grups professionals amb bretxa salarial. Aquesta bretxa expressa el percentatge de menys que cobra un sexe respecte l'altre en cada grup professional present a l'empresa.



Diferència entre homes i dones en Direcció i gerència.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 44274
Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 35702



Diferència entre homes i dones en Piscina.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 10724
Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 9145



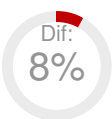
Diferència entre homes i dones en Activitats dirigides.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 6054
Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 5425



Diferència entre homes i dones en Atenció al usuari.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 16540
Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 12857



Diferència entre homes i dones en Neteja i Manteniment.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 14723
Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 13499

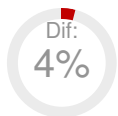




Diferència entre homes i dones en Tècnics i Padel.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 11539

Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 6535



Diferència entre homes i dones en Coordinació i formació.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 19041

Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 19980



Diferència entre homes i dones en Administració.

Salari brut anual mitja de tots els homes que treballen amb aquella categoria: 26487

Salari brut anual mitja de les dones que treballen amb aquella categoria: 19932

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Compatibilitzar el temps de treball al mercat laboral amb els altres temps de la vida quotidiana és una demanda cada cop més freqüent. És una demanda majoritàriament femenina ja que les dades posen de manifest que les tasques de la llar segueixen sent assumides majoritàriament per dones, fet que afecta directament a la seva vida laboral. Cal que des de les empreses i organitzacions s'ofereixin mesures per conciliar els temps de treball i el familiar o personal alhora, i també que es faciliti que homes i dones es facin corresponsables de tots els treballs.

Aplicació de mesures de compatibilitat del temps laboral i personal, més enllà de les establertes pel marc legal

Expressa la proporció de mesures vinculades a l'horari o jornada, permisos, treball a distància, excedències, etc., que no són obligatòries per llei i que l'empresa ofereix al personal i han estat realitzades en els últims dos anys.



Sol·licituts

Sol·licituts totals: 3

Sol·licituts otorgades: 3

Homes dels diferents grups professionals que han estat pares i s'han aconyllit a un benefici per paternitat, maternitat o lactància

Expressa el pes, sobre el total dels homes que han declarat ser pares a efectes de la nomina, dels homes que han demanat alguna mesura com ara un permís, reducció de jornada, excedència o altres, per a fer-se càrrec de la seva paternitat.



Treballadors que han declarat ser pares i han demanat permís de paternitat

Nombre total de treballadors que han declarat ser pares a efectes de la nomina: 5

Nombre de treballadors que han demanat permís de paternitat: 5

Àmbit 8. Comunicació no sexista

La comunicació o el llenguatge és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació o llenguatge que invisibilitza les dones o que transmet estereotips de gènere és sexista i androcèntric, i contribueix a perpetuar la desigualtat. Per aquest motiu, cal un llenguatge inclusiu que no reproduïxi estereotips o rols de gènere i que representi a homes i dones per igual.

Utilització d'una guia, manual o llibre d'estil sobre us no sexista del llenguatge a la pròpia organització

Expressa tant l'existència del document com el fet que aquest sigui utilitzat pel personal que el pugui necessitar.

Si

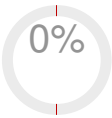
Teniu alguna guia de referència per a un us no sexista ni androcèntric del llenguatge i la comunicació visual o audiovisual?

Si

El personal l'utilitza de forma habitual?

Personal que ha rebut formació específica sobre comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica

Expressa el percentatge de persones formades sobre el total de persones que en el marc de l'empresa realitzen tasques vinculades a la comunicació



Persones treballadores amb tasques de comunicació que han estat formades per l'empresa en us no sexista del llenguatge

Total persones treballadores: 126

Han estat formades per l'empresa en us no sexista del llenguatge: 0

Àmbit 9. Salut laboral

La prevenció de riscos laborals ha de ser igualitària per a homes i dones. Partint de la premissa que el mercat laboral està segregat i que homes i dones no hi desenvolupen les mateixes tasques, els riscos laborals d'uns i altres són diferents. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut laboral implica reconèixer aquesta diversitat de circumstàncies i és clau per evitar desigualtats en tots els altres àmbits.

Al pla de seguretat i salut laboral estan contemplats els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

Expressa si existeix un pla d'aquestes característiques.

Si

Existeix a la seva empresa un pla de prevenció de riscos laborals o de seguretat i salut en el treball?

Si

En cas afirmatiu, inclou el pla la consideració dels riscos psicosocials?

No

En cas afirmatiu, estan contemplats els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere al pla de seguretat i salut laboral

Existència de mesures de prevenció de riscos laborals específiques per al cas de dones embarassades i en període de lactància que siguin conegudes pel personal

Expressa si aquesta avaluació existeix i si, en cas que hi hagi riscos, també existeixin mesures per evitar-los. També si l'avaluació i les mesures previstes són conegudes pel personal

Si

Existeix una valoració dels riscos específics de les dones en situació d'embaràs o lactància i si s'escau, mesures per a evitar-los?

Si

Tot el personal sap que no hi ha cap risc o bé que pot sol·licitar acollir-se a aquestes mesures en cas d'embaràs o lactància?

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació recollides al Codi Penal. La llei 5/2008 pel dret de les dones a eradicar la violència masclista els emmarca dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la llei 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin aquests fenòmens i, també arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

Grau d'identificació correcta de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Expressa el percentatge de persones treballadores que entenen què és i quan es produeix una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.



Enquestats que han respost de forma correcta

Nombre d'homes enquestats: 19

Nombre d'homes que han respost a totes les preguntes de forma correcta: 15



Enquestades que han respost de forma correcta

Nombre de dones enquestades: 26

Nombre de dones que han respost a totes les preguntes de forma correcta: 20

Existència d'un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe que és conegut pel personal

Expressa tant l'existència d'un protocol d'assetjament, com el fet que aquest protocol sigui conegut pel personal.

No

Existeix un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe?

Si

El personal sap a qui ha d'adreçar-se en cas de ser coneixedor d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe?

PLA D'ACCIONS

Pla d'Igualtat de: Associació Sant Martí Esport (ASME)

Objectius generals:

1. Promoure el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
2. Garantir a l'entitat l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i condicions laborals.
3. Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, implantant un codi de conducta que protegeixi a tots els empleats i empleades d'ofenses de naturalesa sexual.
4. Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius.
5. Potenciar i facilitar la conciliació de la vida professional, personal i familiar a totes les empleades i empleats de l'entitat, amb independència de la seva antiguitat.
6. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'entitat.

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

1. El 71,1% dels enquestats i el 100% de les entrevistes personals creuen que a ASME existeix igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
2. El 80% dels treballadors enquestats i el 83,3% dels homes i el 66,6% de les dones en les entrevistes creuen que és necessari un pla d'igualtat (88,5% de les dones).
3. Comentari: "Creo que se actúa correctamente pero hay la necesidad de dejar constancia y crear es importante y seguro sirve para mejorar"
4. Comentari: "Necessari una comissió interna per a la igualtat" -> Ja està creada.

ÀREES DE MILLORA

1. Pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats i tracte en dones y homes.
2. Crear la figura de l'agent d'igualtat que elabori el pla de conscienciació per a les persones treballadores, la difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista i participació en projectes per part de tots els treballadors/es.
3. Incorporar sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes, recollint les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" en processos de selecció, contractació, promoció.
4. Negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.
5. Compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).

Objectius específics:

- Tenir a disposició un pla de Responsabilitat social de l'entitat incorporant la igualtat d'oportunitats de gènere.
- Recollir les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" i així possibilitar una categorització per gènere.
- Difondre continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.

Acció 1**Objectiu específic**

Tenir a disposició un pla de Responsabilitat social de l'entitat incoporant la igualtat d'oportunitats de gènere.

Nom de l'acció

Document de responsabilitat social.

Descripció de les actuacions

- Crear el document Pla de responsabilitat social. - Inclure en el document un apartat d'igualtat d'oportunitats de gènere. - Crear la figura de l'agent d'igualtat. - Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. - Animar a la participació de tots els treballadors/es en els projectes d'igualtat.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2022-05-01

Canals de comunicació i difusió

S'utilitzarà el Woffu per comunicar internament les accions que s'han dut a terme. A la vegada, es comunicarà la notícia a través de correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació

- Existeix Pla de Responsabilitat social? Sí/NO - Contempla el contingut d'igualtat d'oportunitats: Sí/No

Recursos humans, materials i econòmics

Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Recollir les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe" i així possibilitar una categorització per gènere.

Nom de l'acció

Categorització de la plantilla.

Descripció de les actuacions

-Analitzar les dades anualment de nombre total de persones treballadores diferenciant homes de dones. -Analitzar les dades anualment de nombre total de persones promocionades i contractades diferenciant homes de dones. - Analitzar les dades anualment de nombre total de persones que componen el la comissió d'igualtat diferenciant homes de dones. - Analitzar les dades anualment de nombre total de persones que componen el la representació legal de treballadors/es diferenciant homes de dones.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2022-04-30

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a totes les persones treballadores a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de dones presentades en processos de selecció en un any. - N° d'homes presentats en processos de selecció en un any. - N° de dones contractades en un any. - N° d'homes contractats en un any. - N° de dones que s'han promocionat en un any. - N° d'homes que s'han promociat en un any. - N° d'homes/dones que formen la comissió d'igualtat. - N° d'homes/dones composen la representació legal de treballadors/es.

Recursos humans, materials i econòmics

Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Difondre continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.

Nom de l'acció

Conscienciació de tots els treballadors/es continguts específics en igualtat i contra violència masclista.

Descripció de les actuacions

- Crear un calendar d'accions a realitzar de comunicació de continguts. - Disseny del contingut de les accions a realitzar. - Realitzar jornades/formacions/tallers de conscienciació en igualtat d'oportunitats i contra la violència masclista. Acció conitnuista durant la vigència del pla (4 anys)

Responsable

Responsable de comunicació

Data d'inici

2022-01-01

Data de fi

2026-01-01

Canals de comunicació i difusió

Online, convencional, Woffu.

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° d'accions realitzades anualment. - % de compliment de les accions del calendari establert.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a comunicació del temps necessari per a realitzar l'acció.
- Es proporcionarà l'espai necessari per a la realització de les activitats.

Comentaris/Observacions

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 d'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 d'oportunitats.

PUNTS FORTS

1. Plantilla amb un 55% de dones i un 45% d'homes.
2. Les persones més antigues de la plantilla d'Asme són dones.

ÀREES DE MILLORA

1. Garantir el procés d'extinció laboral entre l'entitat i el personal que asseguri l'absència de motius per raó de gènere.
2. En el cas que hi hagi menys representació de dones o homes a determinats nivells, realitzar per part de l'entitat accions o mesures per corregir-ho.

Objectius específics:

- Garantir les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.
- Crear document referent al procés d'extinció de les relacions laborals on es garanteix l'absència per raó de gènere.
- Garantir la representació paritaria d'homes i dones en l'organització.

Acció 1**Objectiu específic**

Garantir les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

Nom de l'acció

Document de condicions laborals: contracte.

Descripció de les actuacions

- Detallar les condicions contractuals igualitaries per gènere, posant per guí la taula salarial per lloc de treball, especificant que tots els treballadors/es independentment del seu sexe rebran els mateixos honoraris preu/hora. Acció conitnuista durant la vigència del pla (4 anys)

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-04-01

Data de fi

2026-03-30

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de dones per departament. - N° d'homes per departament. - N° de dones i homes segons contracte (indefinit, obra i servei, interinitat, fix discontinu).

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Crear document referent al procés d'extinció de les relacions laborals on es garanteix l'absència per raó de gènere.

Nom de l'acció

Document de condicions laborals: procés d'extinció dels contractes laborals.

Descripció de les actuacions

- Incloure en el document del procés d'extinció dels contractes laborals un apartat on s'especifica que en l'extinció del contracte laboral es garanteix que no ha estat regit per raó de sexe. - Analitzar les dades d'extinció de les relacions laborals diferenciant homes i dones. Acció conitnuista durant la vigència del pla (4 anys)

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-02-01

Data de fi

2026-01-30

Canals de comunicació i difusió

- Les dades seran afegides al document de condicions laborals que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'han presentat les dades referents a les extincions del contracte laboral en el document de condicions laborals de RRHH. Sí/No - N° de acomiadaments per raó de gènere, N° acomiadaments en el document de condicions laborals de RRHH.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

Comentaris/Observacions

Acció 3

Objectiu específic Garantir la representació paritaria d'homes i dones en l'organització.

Nom de l'acció Document de condicions laborals: paritat.

Descripció de les actuacions - Presentar les dades referents a nombre de persones treballadores per demostrar la paritat en l'entitat. - Elaborar un apartat en el document de condicions laborals conforme s'especifica que es vetllarà per la paritat de treballadors/es, en el cas que existeixi una diferència, s'intentarà contractar al sexe amb desigualtat.

Responsable RRHH

Data d'inici 2022-02-01

Data de fi 2026-01-30

Canals de comunicació i difusió - Les dades seran afegides al document de condicions laborals que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació - N° d'homes i dones que formen part de l'entitat anualment. - N° d'homes i dones en contractacions anuals.

Recursos humans, materials i econòmics - Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

Comentaris/Observacions

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 de 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

1. En els últims quatre anys s'han contractat un 54% de dones i un 46% d'homes.

ÀREES DE MILLORA

1. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, ni el procés de selecció.

2. Realitzar el protocol de selecció i les indicacions necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

3. No s'analitza la distinció de sexe en les incorporacions.

Objectius específics:

- Garantir la igualtat de tracte d'oportunitats en la selecció per a l'accés a l'entitat, eliminant els possibles casos de segregació horitzontal i vertical.

Acció 1**Objectiu específic**

Garantir la igualtat de tracte d'oportunitats en la selecció per a l'accés a l'entitat, eliminant els possibles casos de segregació horitzontal i vertical.

Nom de l'acció

Document de condicions laborals: eliminació de possibles casos de segregació.

Descripció de les actuacions

- Afegir un apartat en el document de condicions laborals (àmbit 2, acció 3) conforme s'especifica que es vetllarà per la igualtat en la selecció de personal per al accés a l'entitat.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-02-01

Data de fi

2026-01-30

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de dones que s'han incorporat a la plantilla en l'últim any. - N° d'homes que s'han incorporat a la plantilla en l'últim any. - N° incorporacions totals.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.

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 ofereix.

PUNTS FORTS

1. Realització de formacions específiques per lloc de treball.
2. Un 90% de les formacions s'han rebut en el lloc de treball.
3. Participació d'homes i dones en paritat.
Un 50,5% de les persones que han participat a les formacions son dones, respecte a un 49,5% d'homes.
4. Percepció igualtat en les formacions per part dels treballadors.
5. En el departament de direcció la participació és quasi bé igualitària entre homes i dones.

ÀREES DE MILLORA

1. Impartir als tots els treballadors/es una formació en igualtat.
2. Contemplar la perspectiva de gènere en totes les formacions que s'imparteixen a les persones treballadores (independentment de la seva temàtica).
3. Afegir un apartat en el document de condicions laborals (àmbit 2, acció 3) que es vetllarà en la per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en l'accés i realització de les formacions.
4. Formació per al canvi cultural (llenguatge inclusiu).

Objectius específics:

- Formar en igualtat d'oportunitats entre sexes a la plantilla.
- Formar en prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Formar en llenguatge inclusiu (especialment al personal relacionat amb l'organització de l'entitat/comunicació).

Acció 1**Objectiu específic**

Formar en igualtat d'oportunitats entre sexes a la plantilla.

Nom de l'acció

Formació en igualtat de gènere.

Descripció de les actuacions

- Crear pla de formació en igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, per eliminar la discriminació per raó de sexe. - Determinar quins son els departaments que interessa a l'entitat que assisteixin a la formació en igualtat (departaments de RRHH, comunicació, formació, direcció). - Escollir proveïdor/persona adequada per realitzar la formació.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-05-01

Data de fi

2022-09-30

Canals de comunicació i difusió

- Informació de la formació per infografies repartides per els llocs de treball, enviament de correus informatius i penjar la informació en el Woffu (plataforma interna).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de persones que ha realitzat la formació. - N° persones que manquen realitzar la formació sobre les previstes. - Departaments que pertanyen els assistents a la formació.

Recursos humans, materials i econòmics

- Dotar a tots els treballadors/es del temps necessari per realitzar la formació durant la jornada laboral. - Utilitzar els recursos econòmics necessaris per a realitzar la formació.

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Formar en prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Nom de l'acció

Formació en prevenció d'assetjament sexual oberta per tot el personal d'ASME.

Descripció de les actuacions

- Definició d'objectius i continguts per a la prevenció de l'assetjament sexual. - Determinar nº de sessions que calen per a la realització de la formació. - Organitzar la logística necessària. - Escollir proveïdor/persona formadora.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-05-01

Data de fi

2025-12-31

Canals de comunicació i difusió

- Informació de la formació per infografies repartides per els llocs de treball, enviament de correus informatius i penjar la informació en el Woffu (plataforma interna).

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nº de persones que han realitzat la formació en prevenció a l'assetjament. - Nº persones que manquen realitzar la formació sobre les previstes. - Departaments que pertanyen els assistents a la formació.

Recursos humans, materials i econòmics

- Dotar a tots els treballadors/es del temps necessari per realitzar la formació durant la jornada laboral. - Utilitzar els recursos econòmics necessaris per a realitzar la formació.

Comentaris/Observacions

Revisar cada dos anys, per les noves incorporacions o reciclatges

Acció 3

Objectiu específic	Formar en llenguatge inclusiu (especialment al personal relacionat amb l'organització de l'entitat/comunicació).
Nom de l'acció	Formació en llenguatge inclusiu
Descripció de les actuacions	- Definició d'objectius i continguts per a la igualtat d'oportunitats. - Determinar nº de sessions que calen per a la realització de la formació. - Organitzar la logística necessària. - Escollir proveïdor/persona formadora.
Responsable	RRHH
Data d'inici	2023-01-10
Data de fi	2024-03-01
Canals de comunicació i difusió	- Informació de la formació per infografies repartides per els llocs de treball, enviament de correus informatius i penjar la informació en el Woffu (plataforma interna).
Indicadors de seguiment i avaluació	- Nº de persones que han realitzat la formació en prevenció a l'assetjament. - Nº persones que manquen realitzar la formació sobre les previstes. - Departaments que pertanyen els assistents a la formació.
Recursos humans, materials i econòmics	- Dotar a tots els treballadors/es del temps necessari per realitzar la formació durant la jornada laboral. - Utilitzar els recursos econòmics necessaris per a realitzar la formació.
Comentaris/Observacions	

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 de les 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 converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

PUNTS FORTS

1. Evolució promocions revisada.
2. Percepció igualtat en les promocions per part dels treballadors.
3. Possibilitats en igualtat de promoció/desenvolupament.
4. Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.

ÀREES DE MILLORA

1. Elaborar un procediment per a garantir les oportunitats de desenvolupament professional i fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència.
2. Definir un pla de carrera professional per àrea.
3. No existeix document per a garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna.

Objectius específics:

- Definir un pla de carrera professional per àrea.
- Garantir que la promoció interna sigui equitativa entre homes i dones.

Acció 1

Objectiu específic	Definir un pla de carrera professional per àrea.
Nom de l'acció	Pla professional de carrera
Descripció de les actuacions	- Per cada àrea d'ASME (Piscina, AADD, Neteja, Manteniment, Fitness, Administració, Padel, Casals, Projectes, Direcció, Recepció i Coordinació) elaborar el projecte de formació i capacitació, de manera que els empleats puguin superar-se i créixer dins de l'empresa. - Detallar la formació i creixement personal possible per a cada àrea.
Responsable	RRHH
Data d'inici	2024-01-10
Data de fi	2024-03-01
Canals de comunicació i difusió	- S'ha elaborat un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu). Sí/No.
Indicadors de seguiment i avaluació	- N° persones totals que s'han promocionat anualment. - N° dones que s'han promocionat anualment. - N° homes que s'han promocionat anualment.
Recursos humans, materials i econòmics	- Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document.
Comentaris/Observacions	

Acció 2**Objectiu específic**

Garantir que la promoció interna sigui equitativa entre homes i dones.

Nom de l'acció

Document de condicions laborals: promoció interna.

Descripció de les actuacions

- Incloure en el document de condicions laborals (àmbit 2, acció 3) un apartat sobre els criteris a seguir per complir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna. - Exercir per part de direcció un control sobre els comandaments intermedis per regular que la promoció interna es dugui a terme seguint els criteris acordats.

Responsable

RRHH, Direcció.

Data d'inici

2022-09-01

Data de fi

2026-01-31

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° total de promocions internes. - N° promocions d'homes. - N° promocions de dones.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per elaborar el document. - S'animarà als directius a vetllar pel compliment dels criteris de promoció interna acordats.

Comentaris/Observacions

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 com 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

1. Evolució retribució revisada.
2. Mateixes condicions de retribució en Homes/Dones.

ÀREES DE MILLORA

1. No existeix document on s'indiqui que les taules salarials són les mateixes per a H/D.
2. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització.
3. Contemplar en l'estudi sobre les retribucions la perspectiva de gènere i el càlcul de la possible bretxa salarial.
4. Realitzar una regulació objectiva per determinar els augments salarials.

Objectius específics:

- Realitzar seguiment de la igualtat retributiva.
- Crear taules salarials on s'inclogui el sou i el càlcul sobre la possible bretxa salarial.

Acció 1**Objectiu específic**

Realitzar seguiment de la igualtat retributiva.

Nom de l'acció

Igualtat retributiva entre sexes en un mateix lloc de treball.

Descripció de les actuacions

- Anàlisis de la retribució per hora diferenciant homes de dones. - Anàlisis de les retribucions totals mitjanes anuals diferenciant homes de dones. - Anàlisis del tipus de contracte diferenciant homes de dones. - Anàlisis del tipus de jornada i horari diferenciant homes de dones.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-03-01

Data de fi

2026-01-31

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- Retribució per hora major en homes respecte dones. Sí/No. - Retribució total mitjana anual major en homes respecte dones. Sí/No. - N° de contractes indefinits dones. - N° de contractes indefinits homes. - Total contractes indefinits. - N° de dones amb jornada complerta. - N° d'homes amb jornada complerta. - Total persones treballadores a jornada complerta.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per tenir el control de les retribucions.

Comentaris/Observacions

Es revisarà l'auditoria retributiva presentada de forma anual

Acció 2**Objectiu específic**

Crear taules salarials on s'inclougui el sou i el càlcul sobre la possible bretxa salarial.

Nom de l'acció

Taules salarials referents a cada àmbit de l'entitat.

Descripció de les actuacions

- Càlcul de la possible bretxa salarial anualment per a poder analitzar les mitjanes de retribucions totals anuals diferenciant homes de dones. - Mitjanes de retribucions totals anuals per lloc de treball: Piscina, AADD, Neteja, Manteniment, Fitness, Administració, Padel, Casal, Direcció, Recepció i Coordinació. - Salari base mitjà per grup professional: personal subaltern, direcció, cap de secció, cap de servei, personal tècnic de gestió, administratiu, operari.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2022-03-01

Data de fi

2026-01-31

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- Bretxa salarial actual. - Es coneixen els motius d'aquesta? Sí/No - Motius.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà a RRHH del temps suficient per tenir el control de les retribucions.

Comentaris/Observacions

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

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 corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

1. Més de la meitat dels treballadors creuen que ASME adopta unes mesures de conciliació adequades.

ÀREES DE MILLORA

1. Facilitar la conciliació i resoldre els problemes que puguin sorgir entre la vida laboral i personal.
2. Garantir que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació.
3. Garantir que els treballadors coneguin els drets laborals de les víctimes de violència masclista

Objectius específics:

- Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.

Acció 1**Objectiu específic**

Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.

Nom de l'acció

Drets de conciliació per a tots els treballadors/es.

Descripció de les actuacions

- Elaborar un document on es detallin totes les mesures de conciliació que ASME ofereix als treballadors/es. - Fer arribar el document a totes les persones treballadores.

Responsable

RRHH

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

2023-03-31

Canals de comunicació i difusió

- Enviament de correus informatius i penjar la informació en el Woffu (plataforma interna).

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de treballadors/es que s'han descarregat el document anual. - Número de mesures de conciliació anuals. - Nombre de persones treballadores que utilitzen les mesures de conciliació diferenciat en homes i dones.

Recursos humans, materials i econòmics

- Dotar a tots els treballadors/es del temps necessari per descarregar-se l'arxiu i llegir-lo. - En cas de que alguna persona treballadora tingui alguna pregunta al respecte, assignar una persona de referència per poder acudir i transmetre els dubtes.

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

1. El departament de comunicació inclou la comunicació inclusiva en els correus.

ÀREES DE MILLORA

1. Canviar els hàbits que continguin elements sexistes.
2. Canvi en el llenguatge de la documentació/senyals/cartells que no està actualitzada.
3. Revisar llenguatge en els procediments interns.
4. Incloure en el pla de comunicació general els criteris de comunicació inclusiva.
5. Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

Objectius específics:

- Incloure el llenguatge inclusiu a totes les eines de comunicació, internes i externes de l'entitat, versus personal i abonats/des.

Acció 1**Objectiu específic**

Incloure el llenguatge inclusiu a totes les eines de comunicació, internes i externes de l'entitat, versus personal i abonats/des.

Nom de l'acció

Llenguatge inclusiu en totes les comunicacions, internes i externes.

Descripció de les actuacions

- Revisar, corregir el llenguatge utilitzat en les comunicacions envers l'usuari: cartelleria, correus, imatges etc. - Revisar, corregir el llenguatge utilitzat en les comunicacions envers el personal de l'entitat: correus, comunicacions Woffu, cartelleria interna. - Crear les comunicacions tenint en compte el llenguatge inclusiu. - Posar a disposició una persona responsable perquè això es compleixi.

Responsable

Departament de comunicació, Direcció.

Data d'inici

2022-02-01

Data de fi

2026-01-31

Canals de comunicació i difusió

- Pàgina web, xarxes socials, correus, carta, plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- La cartelleria actual compleix amb el llenguatge no sexista? Sí/No. - Les comunicacions internes compleixen amb el llenguatge no sexista? Sí/No. - N° de revisions anuals s'han realitzat.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà al departament de comunicació del temps suficient per revisar els documents en qüestió. - S'animarà als directius a vetllar pel compliment dels criteris de comunicació no sexista.

Comentaris/Observacions

Acció continuada

Àmbit 9. Salut laboral

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

1. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.
2. Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes, a través de la documentació i les formacions de riscos laborals.

ÀREES DE MILLORA

1. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL.
2. Realitzar l'estudi de riscos laborals, riscos psicosocials amb perspectiva de gènere

Objectius específics:

- Introduir perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals i psicosocials.

Acció 1**Objectiu específic**

Introduir perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals i psicosocials.

Nom de l'acció

Avaluació de riscos laborals i psicosocials.

Descripció de les actuacions

- Resultat del anàlisi de les dades de riscos laborals i psicosocials (accident laboral, malaltia professional, malaltia comuna) diferenciant homes de dones.

Responsable

RRHH, Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

2026-01-30

Canals de comunicació i difusió

- S'elaborarà un document amb les novetats realitzades en línia amb el pla d'acció que es farà arribar a tots els treballadors/es a partir de la plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha utilitzat l'eina de diferenciació entre homes i dones referents a accidents i malalties laborals. Sí/No. - Nombre d'homes/dones amb accidents laborals, malaltia professional, malaltia comuna. - Mitjana de dies de baixa per tipus de baixa i gènere.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà al servei de prevenció de riscos laborals del temps suficient per actualitzar les eines en qüestió.

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

1. Adopció de mesures referents a assetjament de menors (IBE).

ÀREES DE MILLORA

1. Crear procediment de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a adults.
2. Realitzar comunicacions sobre la prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
3. Convocar una formació en prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
4. Treballar en el reconeixement i detecció de les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Objectius específics:

- Crear procediment de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a adults.

Acció 1**Objectiu específic**

Crear procediment de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per a adults.

Nom de l'acció

Document de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Descripció de les actuacions

- Document que reculli els procediments per a regular la prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en adults (ja existeix en infants i adolescents). - Designar un responsable que vetlli per evitar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Concienciar als treballadors/es mitjançant xerrades/tallers/informació sobre la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Responsable

RRHH, Formació, Direcció

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

2023-04-01

Canals de comunicació i difusió

- Pàgina web, xarxes socials, correus, carta, plataforma interna (Woffu).

Indicadors de seguiment i avaluació

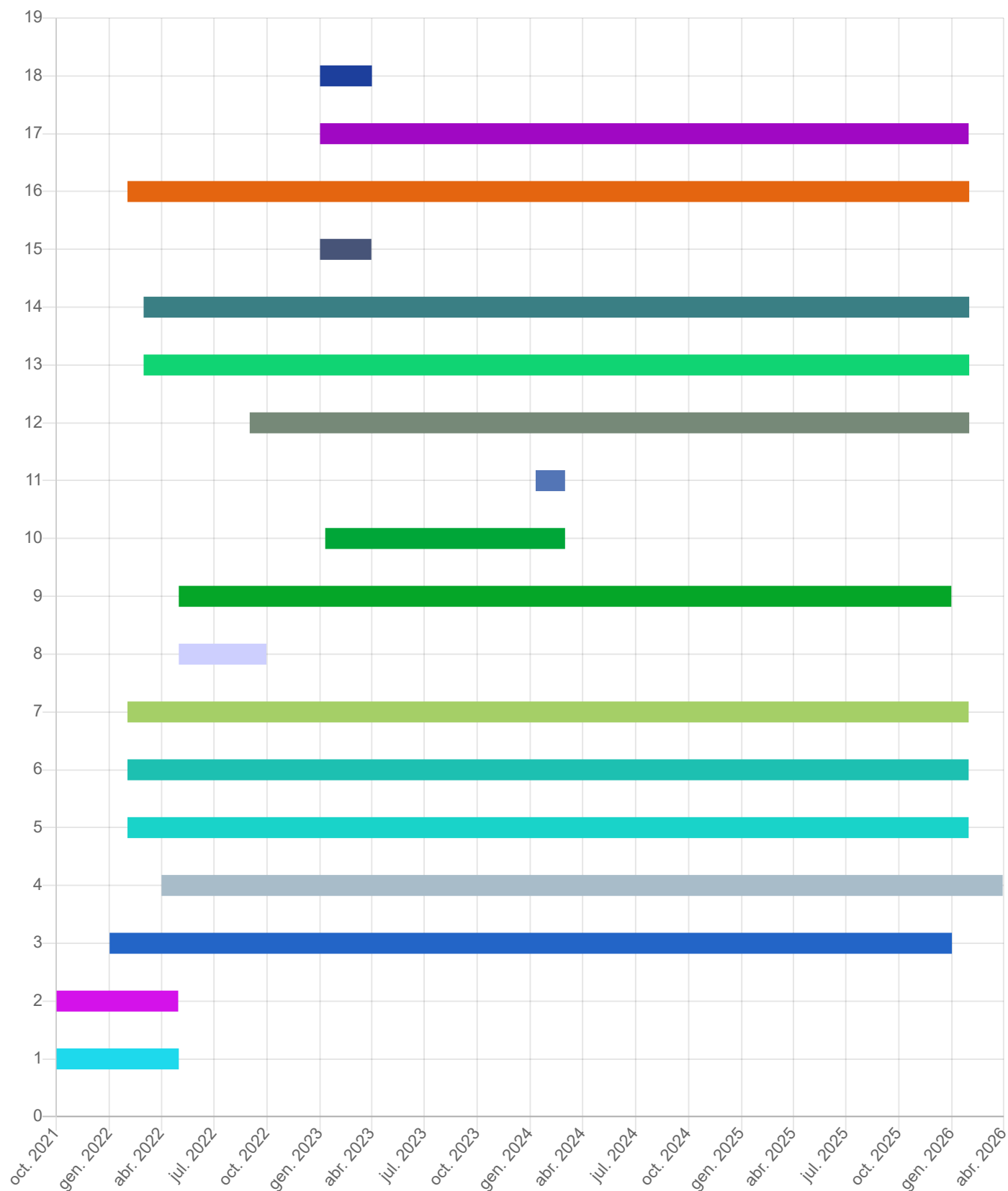
- Nombre de casos d'assetjament l'any. - Nombre de persones treballadores que han assistit a les xerrades/tallers per gènere. - Existeix un responsable per part de l'equip de direcció que vetlli perquè la prevenció a l'assetjament sexual o per raó de sexe sigui efectiu. A la vegada, que sigui una figura de referència per a gestionar possibles casos. Sí/No Nombre de casos d'assetjament l'any.

Recursos humans, materials i econòmics

- Es dotarà al responsable del temps suficient per gestionar les tasques en qüestió (coordinar xerrades/tallers). - Es dotarà dels recursos econòmics necessaris per a realitzar les xerrades/tallers.

Comentaris/Observacions

Diagrama



- Document de prevenció a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Avaluació de riscos laborals i psicosocials.
- Llenguatge inclusiu en totes les comunicacions, internes i externes.
- Drets de conciliació per a tots els treballadors/es.
-

-  Taules salarials referents a cada àmbit de l'entitat.
-  Igualtat retributiva entre sexes en un mateix lloc de treball.
-  Document de condicions laborals: promoció interna.
-  Pla professional de carrera
-  Formació en llenguatge inclusiu
-  Formació en prevenció d'assetjament sexual oberta per tot el personal d'ASME.
-  Formació en igualtat de gènere.
-  Document de condicions laborals: eliminació de possibles casos de segregació.
-  Document de condicions laborals: paritat.
-  Document de condicions laborals: procés d'extinció dels contractes laborals.
-  Document de condicions laborals: contracte.
-  Conscienciació de tots els treballadors/es continguts específics en igualtat i contra violència masculista.
-  Categorització de la plantilla.
-  Document de responsabilitat social.