



PREVISER GRUP

PLA D'IGUALTAT

Llei Orgànica 03/2007 i RD 06/2019 per a la Igualtat efectiva de dones i homes

Client: FUNDACIÓ ELS JONCS
Data: 01/12/2020

Fundació
els joncs

PREVISER GRUP

www.previsergrup.es – Tel. 972 964030 – info@previsergrup.com
C/ Marquès Caldes de Montbui, 125 baixos. 17003 Girona

INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Aquest informe ens servirà per analitzar les dades de la diagnosi d'igualtat de dones i homes de la Fundació els Joncs.

Anirem treballant els diferents àmbits redactant les nostres respostes i finalitzem amb una taula que reculli els punts forts i les àrees de millora de cadascun.

Els punts forts són aquells aspectes que evidencien un alt nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i les àrees de millora aquells sobre els que cal treballar per assolir la igualtat d'oportunitats real i efectiva.

Les accions que constituïran el Pla d'igualtat es desprenen de les àrees de millora identificades en la diagnosi de cada àmbit i, si es considera adient, també mesures que permetin consolidar els punts forts.

DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

Fundació
els jocs

Índex

Presentació de l'organització.....	5
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS	8
1. Cultura i gestió organitzativa	9
Percepció, creences i mentalitat de les persones	14
Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	14
2. Condicions laborals.....	15
Conclusions de l'àmbit condicions laborals	24
3. Accés a l'organització.....	24
Percepció, creences i mentalitat de les persones	28
Conclusions de l'àmbit accés a l'organització.....	28
4. Formació interna i/o contínua	29
Percepció, creences i mentalitat de les persones	31
Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua.....	32
5. Promoció i/o desenvolupament professional.....	32
Percepció creences i mentalitat de les persones	34
Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	35
6. Retribució.....	35
Percepció creences i mentalitat de les persones	37
Conclusions de l'àmbit retribució	38
7. Temps de treball i corresponsabilitat.....	38
Percepció creences i mentalitat de les persones	40
Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	41
8. Comunicació no sexista	41
Percepció, creences i mentalitat de les persones	43
Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	44
9. Salut laboral	45
Conclusions de l'àmbit salut laboral	46
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	47
Percepció, creences i mentalitat de les persones.	48
Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	49

Presentació de l'organització

Nom i Raó Social	FUNDACIÓ PRIVADA ELS JONCS
Forma jurídica	Fundació privada.
Activitat	Centre ocupacional de discapacitats.
Sector	Serveis ocupacionals.
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	C/Xuncla,20,Sarrià de Dalt. 17.840 Sarrià de Dalt, Girona.
Telèfon	972.17.19.66
Web	www.elsjoncs.es
Correu electrònic	taller@elsjoncs.org
Persona de contacte	Sr. Carles Saló. Gerent de la Fundació els Joncs. Sra. Imma Garanger. Treballadora social.

Redacteu una breu explicació sobre l'organització, quin és el seu objectiu i, si ho creieu convenient, exposeu breument la història de l'organització.

La Fundació Els Joncs és una entitat sense ànim de lucre que si bé es va constituir l'any 1991, té els seus orígens a l'Escola d'Educació Especial "Mare de Déu del Carme" que va començar l'any 1977.

És una entitat fruit de la iniciativa d'uns pares de persones amb discapacitat intel·lectual i d'alguns professionals de sector que no veient satisfetes les seves necessitats a la província de Girona, inicien unes activitats que amb el temps han anat ampliant-se.

La nostra missió és la d'atendre a les persones amb discapacitat intel·lectual perquè

aconsegueixin el màxim d'autonomia i d'inclusió social real, tenint com a valor

principal el respecte a la dignitat de la persona en tota la seva integritat. Pensem que és molt important oferir un entorn normalitzat on la persona amb discapacitat intel·lectual se li ofereixi un lloc digne i acollidor, que li permeti créixer en autoestima i obtenir aprenentatges d'habilitats socials per a la seva plena integració real a la nostra societat.

Entenem que un cop finalitzada l'etapa escolar, la dignitat d'una persona es veu molt reforçada amb l'exercici de el dret a un treball remunerat, el que oferim des del CENTRE ESPECIAL DE TREBALL.

Per a aquelles persones que encara no poden accedir-hi, oferim el SERVEI OCUPACIONAL amb l'objectiu que adquireixin habilitats preparatòries per a una activitat laboral futura, i mentrestant també adquireixin el màxim d'habilitats socials que l'ajudin a la seva plena inclusió real en la societat.

D'altra banda creiem que les activitats de lleure són un dret de tota persona, i també reflecteix com entenem la dignitat de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Som una entitat en creixement, tant en beneficiaris com en professionals i activitats, que volem satisfer les necessitats de el sector actuant amb el màxim d'eficiència i transparència, buscant l'excel·lència en la nostra activitat i ajudant a crear un món millor.

La Fundació privada Els Joncs és una entitat sense ànim de lucre, inscrita al registre de Fundacions de Catalunya amb el número 597. Es va constituir l'any 1991 per familiars i professionals que treballaven en el C.E.E. La nostra Senyora del Carme, gràcies a l'adquisició a l'empresa Torras Hostench, SA, d'unes instal·lacions en el mateix Sarrià de Ter, al carrer Xunclà, número 20, a tocar de l'escola.

El Centre Especial de Treball es va crear l'any 1995 amb la finalitat de buscar la plena integració laboral i social de joves amb discapacitat intel·lectual, amb una especial preocupació per donar continuïtat a l'alumnat que finalitzava el període de escolarització.

Des del Centre Especial de Treball s'ofereixen serveis de neteja (aparcaments, comunitats de veïns, particulars, fàbriques o naus industrials) de manipulats (Retractilats, encaixats, embossats i ensobrats) de copisteria i de jardineria.

Dades entorn la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	26-11-2020
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.	2019
Nº de persones en plantilla	38 persones en plantilla.
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Sra. Sònia Rispau Baone. Consultora i Psicòloga d'Empresa.
Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	-Sr.Carles Saló.Gerent de la Fundació els Joncs. -Sra.Imma Garanger.Treballadora Social de Fundació els Joncs. -Sra. Sònia Rispau Baone. Consultora i Psicòloga d'Empresa de PREVISER



LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

1. Cultura i gestió organitzativa

- Detalleu si heu realitzat alguna acció relativa a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització prèvia al desenvolupament del present Pla d'igualtat.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Existeix o ha existit una persona de referència destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització? Fins al moment, no existia cap persona de referència dins de l'organització, destinada i/o amb formació específica en treballar la igualtat entre homes i dones, però en el moment de l'elaboració del pla d' Igualtat, s'ha constituït la comissió d' Igualtat amb la finalitat de treballar i millorar en aquesta matèria. <p>OBJECTIU: La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a FUNDACIÓ ELS JONCS i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.</p> <p>FUNCIONS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. 2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'oportunitats. 3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa. 4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. <p>COMPOSICIÓ: La Comissió d'igualtat estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants legals de les persones treballadores².</p> <p>Formen part de la Comissió d'igualtat de</p> <p>FUNDACIÓ ELS JONCS:</p> <p><u>Centre Ocupacional i Especial de Treball:</u></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>- CARLES SALÓ MAYOLAS (40338674D) - IMMA GARANGER ALONSO (40352698A)</p> <p>FUNCIONAMENT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada 6 mesos, i amb caràcter extraordinari quan procedeixi, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 7 dies. • Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria. • La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari. • Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions. • S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió. <p style="text-align: center;">_____</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • 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. En el codi ètic de la Fundació, trobem al·lusió en els: <p><u>PRINCIPIS GENERALS DEL CODI ÈTIC</u></p> <p>Els principis generals de Fundació Els Joncs són principalment es basen en creure en les capacitats de totes les persones i lluitar per la igualtat de drets en tots els àmbits personals.</p> <p>La finalitat de la Fundació Els Joncs és ajudar a millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual mitjançant la seva inserció social i laboral, seguint la metodologia del treball amb suport.</p> <p>Els valors fonamentals que han de regir l'actuació de l'entorn de la Fundació són els següents:</p> <p>a- Integritat: Actuar respectant els principis d'integritat, honestat, responsabilitat i transparència. L'actuació de les persones subjectes ha d'estar regida pel més alt nivell d'integritat, aplicant criteris objectius en la presa de decisions i evitant vinculacions que puguin interferir en la gestió dels interessos de la Fundació i dels seus departaments.</p> <p>b- Compliment de la legalitat: Complir la normativa legal i interna aplicable en cada cas.</p> <p>Respecte a les persones: Vetllar per tal que totes les persones que mantenen qualsevol tipus de relació amb la Fundació rebin un tracte just i digne. La Fundació vetllarà per tal que en les relacions amb totes les persones que tenen una vinculació</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>amb la Fundació, inclosos els beneficiaris, es respectin els drets fonamentals, garantint que no es produirà discriminació o assetjament per motius de raça, gènere, nacionalitat, religió, orientació sexual, estat civil, opinions polítiques o qualsevol altra condició personal.</p> <p>d- Confidencialitat: Es vetllarà per mantenir la màxima confidencialitat respecte de la informació i les dades de la Fundació Els Joncs i dels diferents departaments i dels mateixos usuaris/es a les quals les persones subjectes tinguin accés per raó de la seva activitat.</p> <p>e- Conflicte d'interessos: Cal evitar el conflicte d'interessos entre les persones subjectes i la Fundació. Les persones subjectes no es podran aprofitar de la seva posició a la Fundació per obtenir avantatges personals i l'adopció de qualsevol tipus de decisió haurà d'estar basada en criteris objectius i imparcials.</p> <p>Les persones que es trobin en una situació de conflicte d'interès, han de comunicar-la al Comitè d'Ètica una vegada s'adonin de l'existència actual d'aquesta circumstància, o de la seva possible aparició futura, i, en tot cas, sempre abans de prendre la decisió que podria quedar afectada pel possible conflicte d'interès.</p> <p>Les persones subjectes que tinguin un alt nivell de responsabilitat i capacitat decisòria (membres del Patronat, membres de l'Equip Directiu) no podran oferir ni acceptar regals o invitacions en el desenvolupament de les seves funcions a la Fundació, els quals tinguin per objecte influir en la presa de decisions. Les persones subjectes únicament podran oferir o acceptar obsequis raonables i simbòlics que siguin apropiats segons les circumstàncies i, si escau, es rebutjaran quan aquests comportaments puguin crear la impressió que constitueixen una influència inadequada.</p> <p>f- Utilització de recursos: Les persones subjectes utilitzaran els recursos i els béns de la Fundació i dels centres docents de manera responsable, destinant-los únicament al desenvolupament de les seves activitats professionals i evitant el seu ús particular o en benefici propi.</p> <p>g- Principi de professionalitat: La relació entre els educadors i</p>		
--	--	--

<p>els beneficiaris ha de ser única i exclusivament professional. En aquest sentit, els educadors s'abstindran de tenir qualsevol tipus de relació personal amb els usuaris menors d'edat i/o amb discapacitat intel·lectual, que no siguin familiars, fora de l'àmbit formatiu - educatiu i, especialment, no podran tenir usuaris menors d'edat associats a les xarxes socials personals i/ particulars.</p> <p>7. CRITERIS DE CONDUCTA I PRÀCTIQUES RESPONSABLES 7.1. CUMPLIMENT DE LA LEGISLACIÓ APLICABLE I A NORMATIVA INTERNA La Fundació Els Joncs es compromet a complir i integrar com a normativa interna tot allò disposat en acords i convenis, nacionals o internacionals que, per l'activitat desenvolupada per l'empresa, la puguin vincular.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe". Les dades de la plantilla utilitzades per a l'el.laboració del Pla d' Igualtat, estan segregades per sexe. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si disposeu de documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc.... S'hi contempla la igualtat de dones i homes? En la documentació , no es parla explícitament d' igualtat entre homes i dones, però si que hi ha un codi ètic on s'expressa de manera implícita la voluntat de la fundació en pro de la igualtat. <p><u>7.3. RELACIONS AMB ELS CLIENTS I PROVEÏDORS</u> La Fundació Els Joncs basa les seves relacions amb clients i proveïdors en <u>pràctiques legals ,eficients i justes.</u> L'objectiu de la Fundació envers els seus clients i proveïdors és que compleixin les normes legals i s'informarà a ambdós del present codi ètic. *En quant a la selecció de proveïdors, la Fundació Els Joncs tindrà en compte: - Preu del producte o servei que ofereix el proveïdor - Anàlisi del perfil general del proveïdor, reconeixement públic, trajectòria, capacitat de resposta, ubicació geogràfica, experiència i compliment dels estàndards de qualitat. - Referències i clients del proveïdor Caràcter i forma de</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>treball del proveïdor. Es tindrà en compte el tracte humà, l'orientació al client, la qualitat del producte o servei, etc.</p> <p>- Es valorarà positivament que les empreses integrin en les seves plantilles persones amb discapacitat.</p>		
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes? <p>No hi ha constància de cap conflicte relacionat amb la vulneració del principi d' Igualtat, però sí que existeix un canal concret de Denúncies, avalat per part de direcció i de tot l'equip tècnic de la Fundació.</p> <p>8.1. CANAL DE DENÚNCIES</p> <p>La Fundació Els Joncs habilitarà un canal de denúncies a través del correu electrònic, telèfon o correu postal que permeti a qualsevol persona que hagi tingut coneixement de qualsevol infracció posar aquesta circumstància en coneixement de l'Òrgan de compliment.</p> <p>Aquests canals seran accessibles a tots els integrants de la fundació, i a tercers, i la Fundació Els Joncs informarà de l'existència del canal denunciador i de l'obligació de denunciar, que s'explicarà a totes les activitats formatives que es duguin a terme, així com l'obligació de denunciar sense por a represàlies, ja que es garantirà l'anonimat de les denúncies.</p> <p>Cal destacar que els treballadors hauran de denunciar també als directius en cas que identifiquin una mala pràctica per part seva.</p> <p>Les denúncies amb mala fe o amb el propòsit de perjudicar a un company o superior seran objecte de sanció disciplinària, sense perjudici d'ulteriors responsabilitats</p> <p>8.2. INCOMPLIMENT DEL CODI ÈTIC</p> <p>L' incompliment del present codi pot comportar sancions correctores, al marge d'altres sancions penals o administratives. Les sancions es duran a terme seguint allò establert pel Conveni Col·lectiu i, en el seu defecte, en l'Estatut dels Treballadors.</p> <p>La sanció es farà efectiva tant a qui infringeixi el Codi i al qui</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	-------------------------------------

per acció o omisió hagués aprovat el comportament sense haver-lo denunciat a l'òrgan corresponent.		
--	--	--

Percepció, creences i mentalitat de les persones

• Anàlisi de les respostes de les enquestes:

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

- Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?
 En alguns casos es creu que no perquè veuen el compromís de la Fundació per a treballar amb la igualtat, però en altres casos, si que es creu necessari per a continuar treballant i millorar aquest aspecte , ja que no es té suficient informació i formació sobre el tema.

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	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Interès general en la millora continua en aquesta matèria. - Creure en el compromís de Gerència i plantilla per a posar en marxa el Pla d'Igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arrel de l'Elaboració del Pla d'Igualtat, l'empresa s'ha de comprometre a realitzar xerrades informatives dins l'empresa en la matèria, per tal d'ajudar als treballadors a tenir-ne més coneixements i consciència. - Millorar la divulgació en matèria d' igualtat, per augmentar l'Interès del personal, en la consciència de la seva

	importància. - Donar o insistir en la informació de les eines internes que l'empresa disposa en matèria preventiva d'assetjament laboral.
--	--

2. Condicions laborals

Dades plantilla total

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

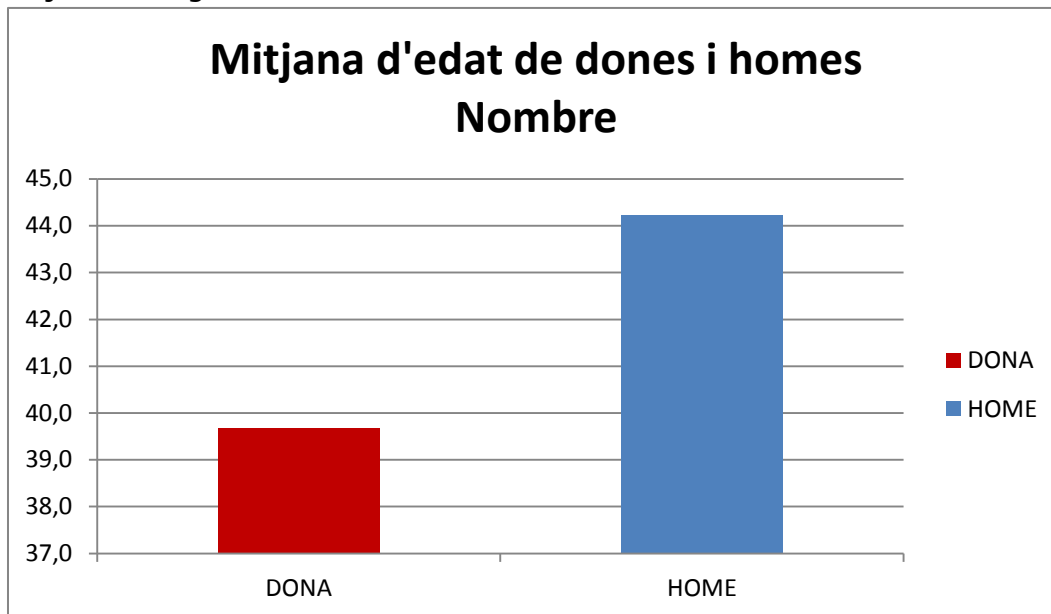


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla? No hi ha equilibri pel que fa a la presència d'home si dones a la plantilla, ja que hi ha 12 dones i 26 homes. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector? No, la relació és directa en referència al mercat laboral i al lloc ocupat. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? Es veu més antiguitat en el cas dels homes que de les dones, degut a la falta de paritat i a que les noves incorporacions han sigut proporcionalment de dones. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Distribució de la plantilla per edat

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

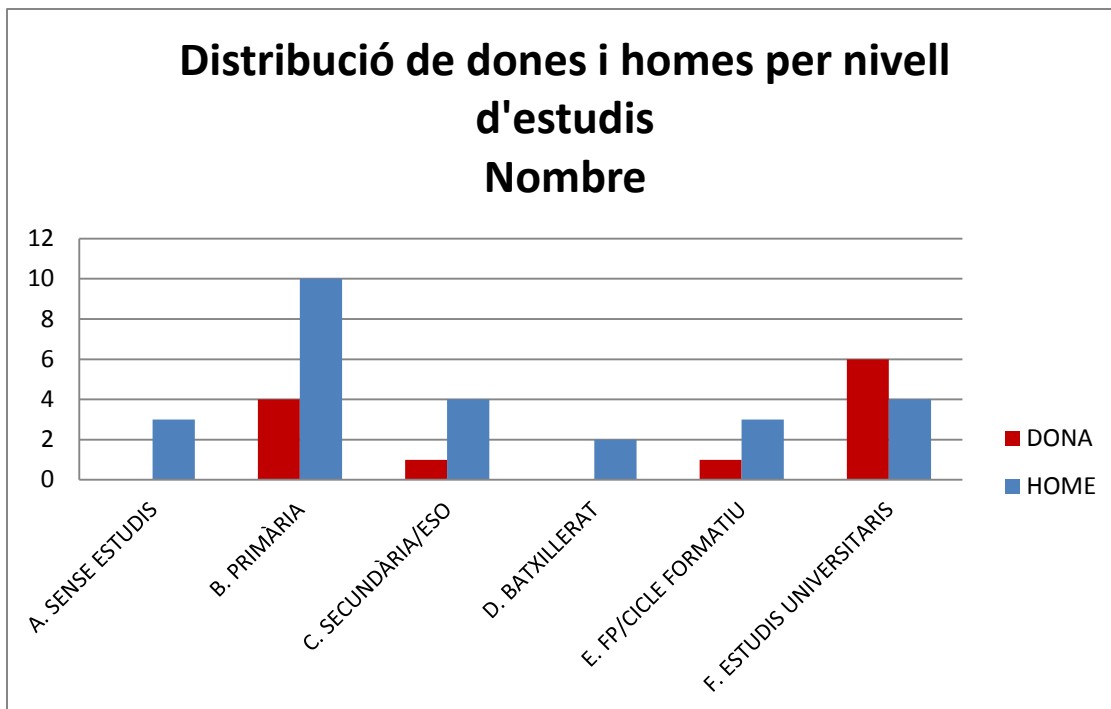


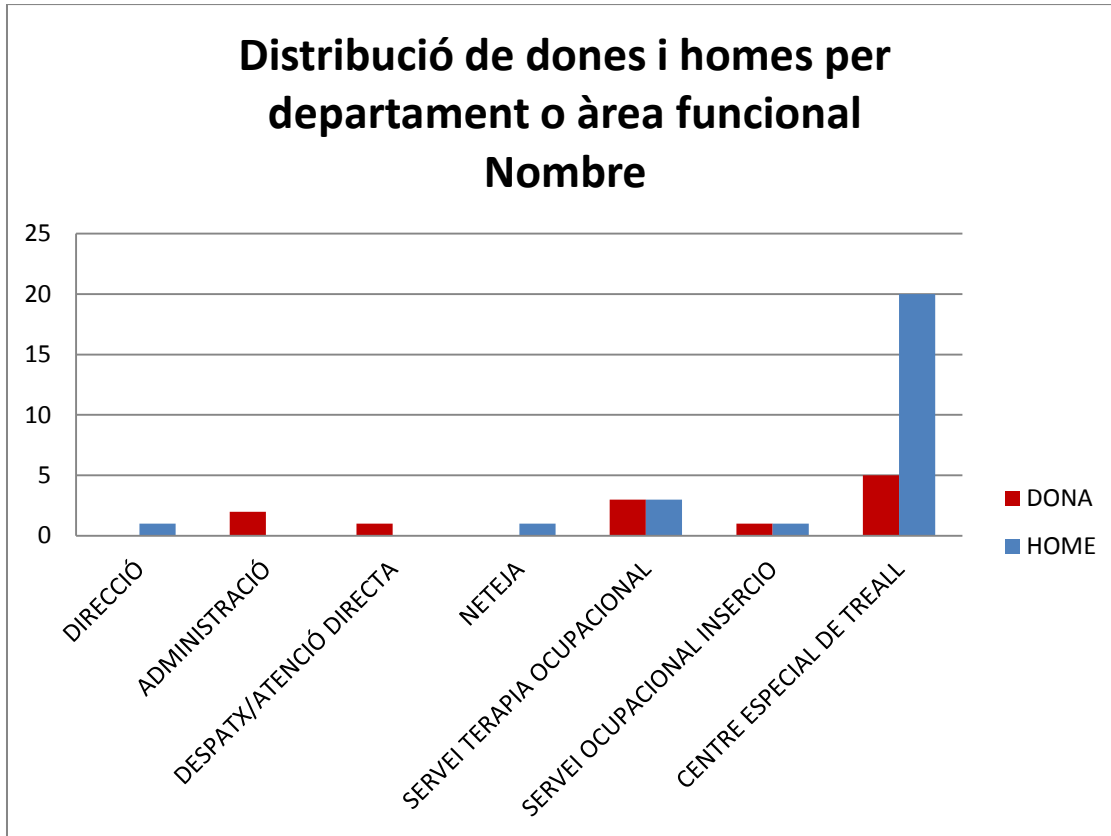
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Si que veiem diferències en la mitjana d'edat , ja que en el cas dels homes, es concentren en la franja de més edat, en una mitjana de 44,2 anys, mentre que les dones, es concentren en una mitjana de 39,7 anys. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats i distribució de la plantilla per Àrea de treball.

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



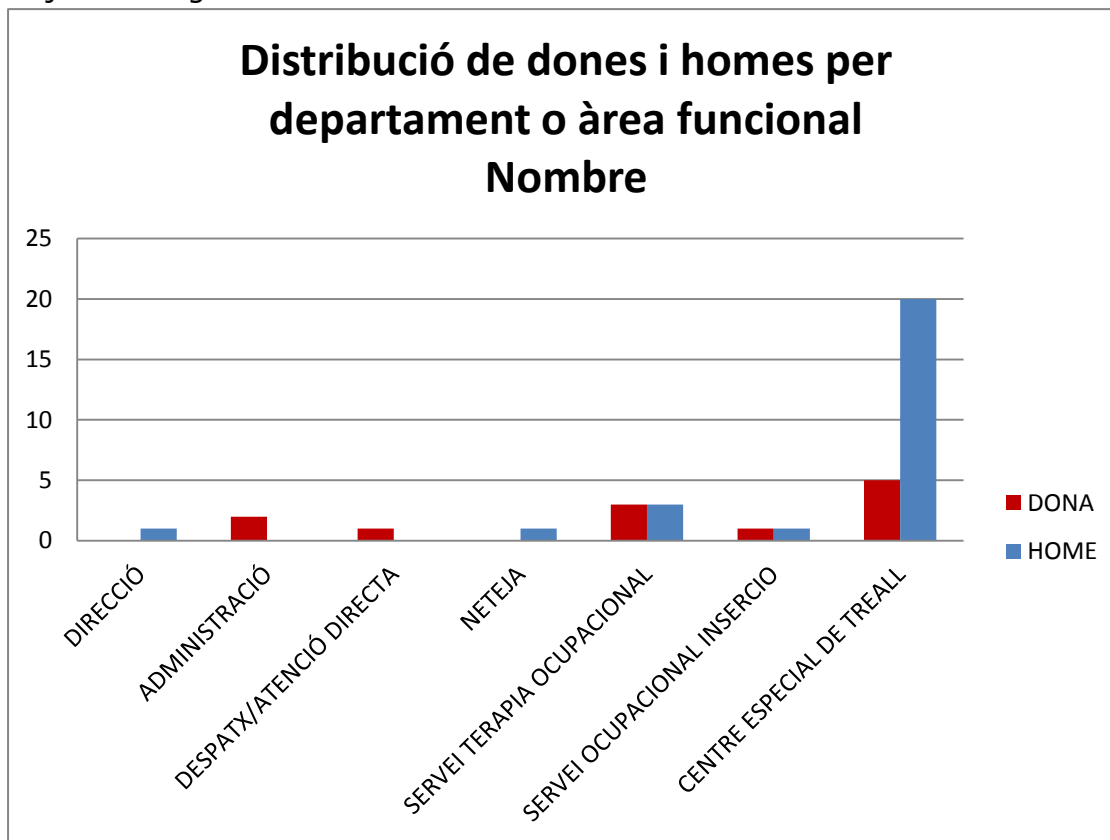


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none">• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En quasi tots els nivells de formació hi predominen els homes, menys en els estudis universitaris on hi ha predomini de dones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

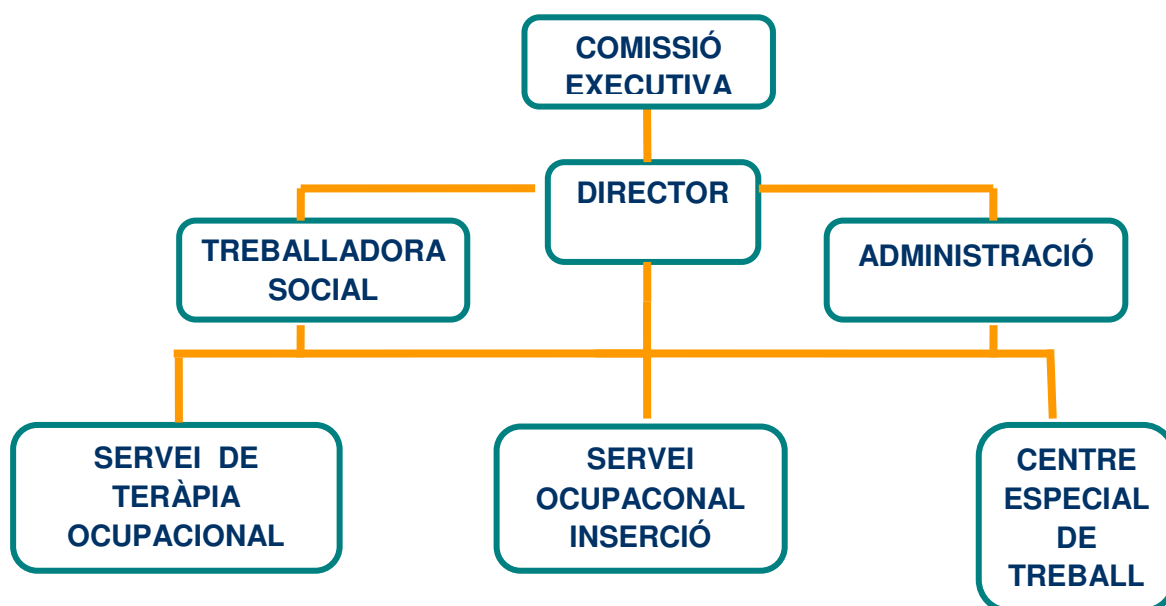
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none">• Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu? En quasi totes les àrees hi ha predomini d' un o altre sexe. Direcció, neteja i centre especial de treball hi ha més homes que dones, en canvi, en Administració i Despatx/atenció directa hi ha més dones. El motiu és per la tipologia de llocs de treball i els estudis necessaris per a desenvolupar la feina, així com aspectes d'estereotips socials i mercat laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball.

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



Adjunteu un organigrama de l'organització.

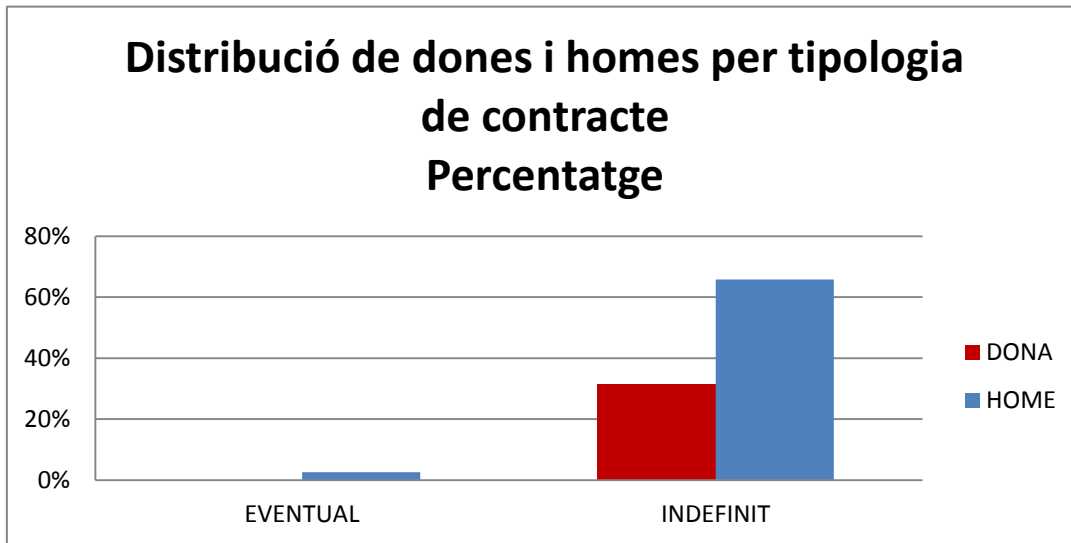


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha equilibri de dones i homes en categories o llocs de direcció? No hi ha paritat en els llocs de direcció, ja que no disposem de dades comparatives i actualment, només hi veiem una figura masculina. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les categories o llocs de treballs? En general , no hi ha equilibri entre sexes en els diferents llocs de treball, però si que hi trobem equilibri. en la categoria de servei de teràpia ocupacional i en el servei ocupacional de inserció. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es concentren les dones o els homes a determinades categories o llocs de treball? Les dones es concentren en els llocs d' Administració i d'atenció directa i els homes en el llocs de direcció, neteja i centre especial de treball. En cas que hi hagi subrepresentació de dones a determinades categories o llocs de treball, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? L'empresa és conscient de que s'ha de treballar per a millorar aquest aspecte i en la importància de la realització del Pla d'Igualtat per anar treballant aquest aspecte , així com interès per aplicar algunes de les accions que se'n derivin. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • En quina proporció estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis? Les dones no estan representades a Direcció, però analitzant l'organigrama de l'empresa, sí que hi ha influència femenina en el mateix nivell que direcció, en llocs tècnics i de gestió de la fundació. 		



Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

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

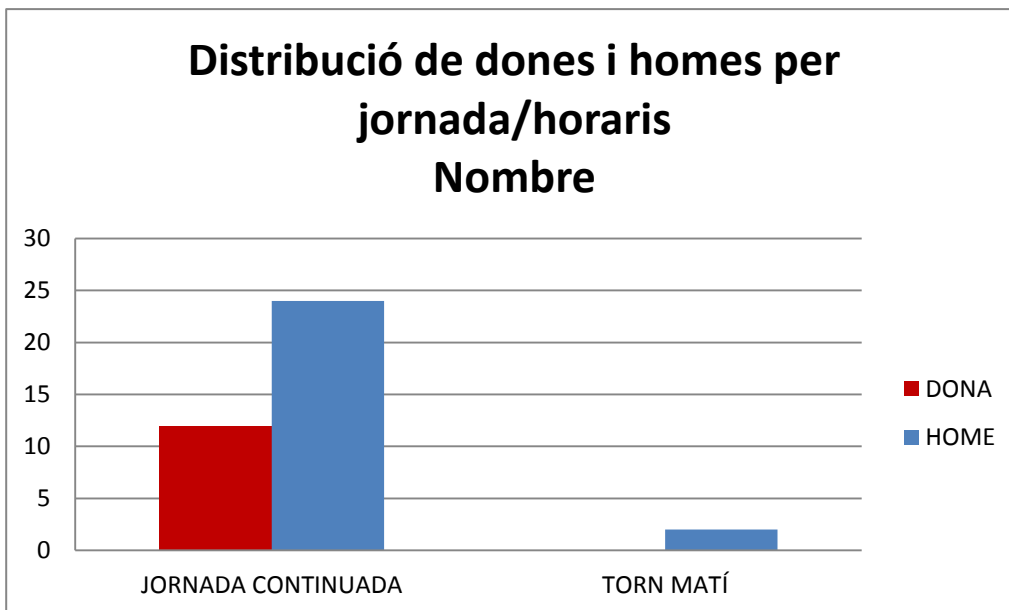


	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? <p>En cas afirmatiu, quines? Quina explicació hi trobeu?</p> <p>Quasi tota la plantilla està en contracte indefinit .Però, degut a que la plantilla no és paritària, trobem més presència d' homes en contractes indefinits que de dones, i en contractes eventuais només presència d'homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte? <p>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</p> <p>Majoritàriament, ambdós sexes de la plantilla ,es concentren en el contracte indefinit.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

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



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? Responen aquestes diferències a necessitats de conciliació? La diferència entre homes i dones referent al tipus de jornada, és degut a la falta d'equilibri en la plantilla, ja que hi ha més presència d'homes que de dones. A part, tota la plantilla de la Fundació està en contracte indefinit, menys en 2 casos d'homes que són eventuals, per tant, no es veu cap diferència degut a temes de conciliació, sinó més aviat al tipus de feina que es desenvolupa. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En principi les diferències es deuen al tipus de feina i a les necessitats del lloc i no tant per necessitats de conciliació, ja que estan en jornada continua, de 9 a 17 hores de dilluns a divendres. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Conclusions de l'àmbit condicions laborals

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

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - L'Empresa té implantades algunes mesures com : la flexibilitat horària, jornades contínues, etc. - També important ressaltar que és conscient de la importància que té continuar treballant per afavorir la conciliació laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intentar en el possible, adaptar la feina a les necessitats personals dels treballador. -Implantar polítiques de conciliació laboral, en aquells departaments on sigui necessari o possible per a millorar el rendiment dels treballadors i la qualitat de vida del dia a dia.

3. Accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? Encara no hi ha prou coneixement en la matèria com perquè s'inclogui com a objectiu de la selecció de personal, però si que s'intenta o es té clar, de no fer diferències al respecte, almenys per voluntat de l'empresa. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En la fundació, hi ha les definicions de llocs de treball que des de gerència i segons les necessitats de cada àrea es defineixen. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?</p> <p>Si, les definicions dels llocs de treball es basen en la vàlua del candidat , sobretot referent als coneixements específics i experiència necessària per a cada lloc.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> • Disposeu d' un protocol de selecció? La fundació disposa d'un protocol a nivell procedimental, ja que es realitza una selecció continua de candidatures que arriben per via oficial i des de Gerència es fa un filtre i una entrevista final per veure si el candidat pot encaixar o no en el lloc sempre que hi hagi una vacant per cobrir, sinó es guarden les candidatures, per a futures seleccions. En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? El protocol segueix la legalitat vigent referent a la igualtat entre sexes, i s'inclou la igualtat de manera indirecta, valorant els aspectes objectius necessaris pel lloc de treball , sense fer diferències entre sexes. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista? Les ofertes de feina es fan seguint la legislació actual i per tant estan escrites de manera genèrica i intentant seguir un llenguatge no sexista. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • 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? La Fundació no ho exigeix de manera explícita, ja que entén que aquestes empreses segueixen la legalitat, però en el Codi Ètic, en fa al.lusió, sobretot relacionat amb el tracte als clients i proveïdors. 7.3. RELACIONS AMB ELS CLIENTS I PROVEÏDORS La Fundació Els Joncs es basa les seves relacions amb clients i proveïdors en pràctiques legals, eficients i justes. L'objectiu de la Fundació envers els seus clients i proveïdors és que compleixin les normes legals i s'informarà a ambdós del present codi ètic. En quant a la selecció de proveïdors, la Fundació Els Joncs tindrà en compte: <ul style="list-style-type: none"> - Preu del producte o servei que ofereix el proveïdor - Anàlisi del perfil general del proveïdor, reconeixement públic, trajectòria, capacitat de resposta, ubicació geogràfica, experiència i compliment dels estàndards de qualitat. - Referències i clients del proveïdor. - Caràcter i forma de treball del proveïdor. Es tindrà en 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

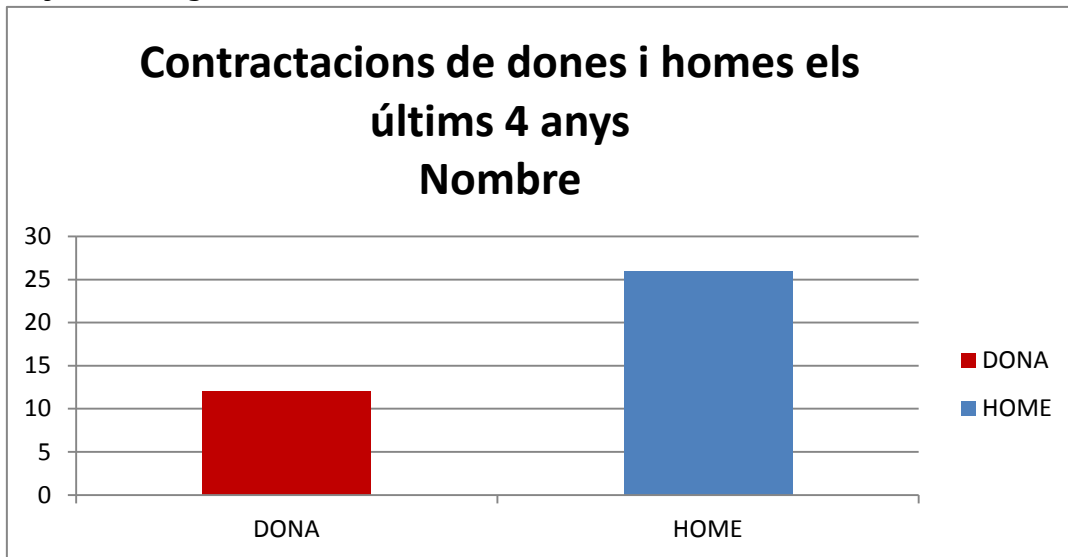


<p>compte el tracte humà, l'orientació al client, la qualitat del producte o servei, etc.</p> <p>- Es valorarà positivament que les empreses integrin en les seves plantilles persones amb discapacitats.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? En la fundació no hi ha personal de selecció, amb cap formació específica en temes d'igualtat de gènere. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? Les entrevistes de selecció es basen en valorar al candidat segons la seva experiència i formació específica en els casos que es requereixi per a desenvolupar la feina de manera eficient i eficaç. Però també en aquells aspectes personals que poden afectar el resultat de la feina. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu? Es tenen en compte aspectes familiars i/o personals, sempre que aquests puguin afectar a la feina, sense que això vulgui dir que són motiu de desigualtat entre sexes, sinó que la finalitat és per un major encaix o adaptació a la feina. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • 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 general no es té en compte el sexe de la persona, però sí que segons les característiques del lloc de treball es troben més candidats d'un o altre sexe, sense que sigui voluntat expressa de l'empresa, sinó que és degut a aspectes de característiques físiques, d'estereotips socials i/o del mercat laboral actual. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos? En aquells casos que ha sigut possible s'ha potenciat la incorporació del sexe subrepresentat, però encara falta molta feina perquè la paritat sigui una realitat en l'empresa. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tot i que en alguns departaments com per exemple: el de neteja, s'ha aconseguit.		
--	--	--

Contractacions produïdes els últims quatre anys

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



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? En l'empresa, encara no hi ha equilibri en la contractació d'homes i de dones, tot i que els últims anys s'ha anat contractant a més personal del sexe subrepresentat, per tal d'anar equilibrant la plantilla i fer-la més paritària. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? En certa manera les contractacions dels últims 4 anys, han ajudat a equilibrar la plantilla, encara que fa falta treballar per aconseguir una paritat real i efectiva. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les enquestes:

- Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?
En general, segons les respostes donades, tant homes com dones tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització.
- Creuen que hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes?
En general no.
Quins llocs? Per què (com s'argumenta) aquesta opinió?
Només en aquells casos que les característiques físiques ho requereix.
- Dones i homes tenen una percepció diferent?
Homes i dones tenen la mateixa percepció.

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
<ul style="list-style-type: none"> - L'empresa i la plantilla són conscients de la necessitat de millorar la contractació per fer-la més paritària. - El principal motiu de la manca de paritat és degut a aspectes de característiques del lloc de treball i al mercat laboral existent. 	<ul style="list-style-type: none"> -Millorar els processos de contractació pel que fa a tenir més present aspectes de conciliació laboral/familiar i flexibilitzar els horaris. -L'Empresa s'ha d' implicar i actuar perquè aquest aspecte millori buscant solucions reals, que ajudin a aquest aspecte.

4. Formació interna i/o contínua

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització.
 Direcció juntament amb cada departament, consensua la formació necessària per a la millora continua dels treballadors.
- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.
 La formació es gestiona des de Gerència per tant , qualsevol persona o departament que tingui alguna necessitat real, ho sol·licita a Gerència i es gestiona per tal de valorar de quina manera es pot organitzar millor i quins proveïdors són els més adequats.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu anual? En la fundació no hi ha un pla formatiu anual, sinó que segons necessitats del moment, es van definint els cursos necessaris, per tant, no s'incorpora de manera explícita la perspectiva de gènere. Però cal dir ,que s'hi està treballant com a prioritat, perquè l'any vinent, estigui definit el pla formatiu com a eina interna de la fundació. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes? Fins al moment, no s'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? En cas afirmatiu detalleu les mesures La fundació procura que tothom pugui accedir de la mateixa manera a la formació , ja que s'intenta donar les màximes facilitats o flexibilitat perquè tothom la pugui fer. La formació es fa presencial , en horari lectiu o bé en dies festius compensant-les amb una borsa d'hores per tal recuperar-les. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Participació global de dones i homes a la formació

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? La formació obligatòria i/o oficial de l'empresa és igual per a tothom, sense tenir en compte el sexe, ja que és per a tota la plantilla. Referent a la formació específica, la diferència si es dona el cas, ve donada per la paritat en cada àrea i pel lloc de treball en concret , segons necessitats de cada departament. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes? En principi, les diferències no afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció entre dones i homes, ja que són llocs molt concrets, on el desenvolupament professional va lligat a una millora salarial, però no promoció jeràrquica, degut a l'organigrama o estructura interna de la Fundació. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Majoritàriament la formació es realitza:

- En horari laboral
- Fora de l'horari laboral
- En el centre de treball
- Fora del centre de treball
- En modalitat presencial
- En modalitat on-line

Percepció, creences i mentalitat de les persones

Anàlisi de les respostes a les enquestes:

- Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?
Per unanimitat, tothom opina que tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació siguin homes i/o dones.
- Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme?
Si existeixen diferències, aquestes venen donades pel lloc de treball i la formació específica o necessària per a desenvolupar la feina. També degut a que hi ha llocs ocupats per un sexe en concret i això ja pot provocar diferències en la participació.

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	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Compliment en la realització de la formació obligatòria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar i planificar un pla anual de Formació prioritzant necessitats formatives de cada departament i en el conjunt de l'empresa, sense esperar que sorgeixi la necessitat. - Realitzar formacions específiques en matèria d'igualtat i del protocol Anti Assetjament. - Realitzar formació específica de com tractar temes de víctimes de violència masclista.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? L'empresa no inclou de manera explícita la igualtat entre dones i homes com a un dels objectius de la promoció interna, ja que intenta no fer distincions entre sexes i donar les mateixes oportunitats a tothom per igual, també cal dir que la promoció és a nivell salarial i no de jerarquia, degut a les característiques estructurals de la Fundació. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris? L'empresa, en cas de que es presentés la necessitat, seguiria els mateixos criteris per a tota la plantilla sense fer distincions entre sexes, però degut a l'organigrama i estructura de la Fundació, no hi ha possibilitats de promocions internes , ja que els llocs de treball estan molt acotats. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Les responsabilitats familiars no tenen perquè influir en la promoció , però si que influeixen aspectes com la vàlua de la persona i la seva implicació en la feina. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? No. Gerència és qui gestiona directament qualsevol vacant que pugui sorgir, utilitzant sobretot, la borsa de treball interna que ja tenen, derivada de Currículums espontanis, Currículums que els arriben des de la Generalitat i de manera puntual d'empreses de selecció. Després es presenta la candidatura final al Patronat. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de dones? De moment no es presenta cap ocasió on es pugui fomentar la participació de dones en concret, si es donés el cas, es seleccionaria a la persona segons vàlua, estudis específics necessaris pel lloc i experiència en el sector, 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

independentment del sexe de la candidatura.		
<ul style="list-style-type: none"> • 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)? No s'han adoptat mesures d'equilibri de manera directa, ja que les distincions que existeixen venen donades per la falta de paritat de l'empresa, sobretot referent al lloc que ocupen i al mercat laboral actual. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Percepció creences i mentalitat de les persones

- **Anàlisi de les respostes a les enquestes:**

- Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

En general tothom opina que hi ha les mateixes oportunitats per a tota la plantilla, si fos el cas, però degut a l'estructura de la fundació, no hi ha promocions internes, la millora ve a través de la formació continua i per una millora salarial.

- Perceben diferències, encara que no es tinguin les dades, en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

En les respostes, no es perceben diferències, ni tenim cap referència degut a que el funcionament de la fundació facilita el desenvolupament professional sempre que sigui necessari.

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	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - L'Empresa és conscient de no fer distincions directes, les que hi han són a nivell d'estereotips socials i degudes al mercat laboral. - Utilitza els mateixos procediments per als diferents departaments de l'empresa. -Existeix un sistema de millora continua i de formació basada en necessitats reals i es dóna autonomia per a solucionar les inquietuds de cada àrea de treball. 	<ul style="list-style-type: none"> -Millorar la planificació de plans de carrera que ajudi a motivar i millorar el desenvolupament de les persones dins de l'organització . -Major planificació i implantar eines de valoració dels resultats, per a veure la progressió real en el desenvolupament professional de cada persona, sobretot en perfils tècnics.

6. Retribució

	SI	N O
<ul style="list-style-type: none"> • Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball? La Fundació no disposa de cap estudi de valoració de llocs de treball. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. La Fundació segueix el que marca el conveni de "Tallers per a persones amb discapacitat intel.lectual", amb codi:7900080501195 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions? L'Avaluació de l'acompliment va vinculada a les retribucions, ja que quan es dona el cas i segons 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

rendiment i/o vàlua de cada persona es milloren les condicions salarial.		
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? La regulació objectiva que es segueix, es segons criteri de Gerència valorant el dia a dia de cada persona i veient la seva evolució, contrastant la informació juntament amb el Patronat. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es retribueixen incentius/variables? No hi ha incentius o variables en la Fundació, però si que hi ha borsa d'hores o dies de festa, quan per algun motiu s'ha utilitzat dies festius o ampliació d'hores de la jornada. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals anuals? No s'observen diferències anuals entre homes o dones, sinó que les diferències són donades pel lloc que ocupen i per motius de mercat laboral, així com de vàlua, antiguitat i/o formacions específiques necessàries per a cobrir el lloc de treball. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none">S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de retribució bruta per hora? No s'observen diferències entre sexes, però si que hi ha diferències, depenent del lloc de treball que s'ocupa i/o a aspectes com per exemple segons l'antiguitat de cada treballador.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Beneficis socials. Tipologia.

Es disposa de beneficis socials?

La Fundació no disposa de beneficis socials.

Percepció creences i mentalitat de les persones

- Anàlisi de les respostes a les enquestes:**

- Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere?
Amb l'anàlisi de les respostes, podem dir que en general no es creu que hi hagi bretxa salarial de gènere.

Conclusions de l'àmbit retribució

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

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Condicions laborals, sobre conveni, primes segons rendiment i/o vàlua. -Potenciar el talent, retribució segons resultats i implicació en el treball.	-La Fundació ha de buscar algunes fórmules per a objectivar i mesurar els criteris i millorar en aquest àmbit, com per exemple: marcar uns barems per a tothom, definir premis anuals per resultats obtinguts per departaments, etc.

7. Temps de treball i coresponsabilitat

- Disposeu de mesures que afavoreixen la conciliació i coresponsabilitat dins de l'organització?

L'horari laboral de la Fundació és de jornada continua de 9:00 a 17:00h per tant, permet una bona conciliació entre la vida familiar i laboral.

A part s'intenta donar facilitats a qualsevol situació que pugui sorgir a nivell personal, sempre que sigui possible per a la organització de la feina i/o l'àrea de treball.

També s'ha aplicat situacions de teletreball, per aquelles persones que per la situació o motiu del COVID19, s'han vist afectades.

	SI	NO
• Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? L'Organització compta amb una jornada continua que facilita molt la conciliació entre la vida familiar i la laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> 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? La Fundació té coneixements de les responsabilitats familiars sempre que aquestes afectin al dia a dia de la feina. Gerència és qui disposa d'aquesta informació de manera confidencial. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures? A través de gerència es dona la informació sempre que es necessiti i es garanteix que es coneguin quan la persona és seleccionada i s'incorpora a la feina, amb una entrevista on s'informa de totes les condicions i funcionament de l'organització.. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? No, l'empresa no fa distincions segons responsabilitats familiars de cadascú i intenta, buscar flexibilitat o solucions a qualsevol tema que pugui sorgir, per tal de que no suposin un obstacle. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús? La principal mesura de conciliació es l'horari laboral continu, per tant, se'n beneficien els homes i les dones, no es fan distincions segons sexe, tothom té els mateixos drets a utilitzar alguna mesura sempre que es necessiti. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> El personal directiu fa ús d'alguna de les mesures? En cas afirmatiu, quines? L'Equip directiu fa ús de les mateixes mesures que la resta de la plantilla i disposa del mateix horari laboral que la resta, així com dels mateixos drets en cas de necessitar alguna mesura. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? L'organització posa a disposició qualsevol mesura que es necessiti i que estigui contemplada a nivell legal. La Fundació fa un ús equitatiu dels diferents permisos i/o mesures entre home si dones. Quines creieu que en són les causes? Les causes són degudes a que tota la plantilla disposa de les mateixes mesures i sempre seguint la legalitat vigent. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> En cas que hi hagi diferències, aquestes perjudiquen especialment a les dones pel que fa a la seva acceptació als equips de treball? En cas de que hi haguessin diferències aquestes no afectarien a la seva acceptació als equips de treball. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Percepció creences i mentalitat de les persones

- **Anàlisi de les respostes a les enquestes:**

- Creuen les persones que han realitzat l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?
 En general les persones que han contestat a l'enquesta opinen que sí s'afavoreix en la mesura possible l'equilibri entre vida familiar, personal i laboral.
- Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?
 Les mesures que s'utilitzen són iguals tant per homes com per dones, per tant no hi ha cap ús diferencial.
- Quines mesures creuen que es podrien aplicar?
 No s'han fet aportacions o comentaris sobre aquest tema.

Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat
Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Els treballadors disposen de Permisos tan de maternitat com de paternitat. - Flexibilitat horària en aquells casos que es requereix per causa justificada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es important que l'empresa informi de més mesures de conciliació i que posi a disposició tots els mecanismes que té a l'abast i que marca la llei per a facilitar la conciliació i la coresponsabilitat. - Implantar noves polítiques, sempre que sigui possible per continuar afavorint aquest aspecte.

8. Comunicació no sexista

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> • L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? L'organització té un codi Ètic on s'indica el compromís basat en el respecte i la igualtat entre persones, però no s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista. A part, també disposa d'un protocol Anti Assetjament en data del 2009, que caldrà actualitzar. Del Codi Ètic en podem extreure els següents compromisos: 1. INTRODUCCIÓ Tot i que el en el Codi Penal no vingui definit, la Circular 1/2016 de la Fiscalia General de l'Estat i la Jurisprudència existent fins a la data, entenen que el Codi Ètic com a criteri legal de l'article 31bis, s'entén que el Codi Ètic com a verdadera expressió d'una cultura ètica de compliment. La Fundació Els Joncs té la finalitat que totes es persones vinculades a l'Entitat responguin segons la legislació vigent i als principis ètics exigibles. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<p>Aquest codi recull en un sol document els principis, criteris i normes de conducta per la que s'hauran de regir els integrants de la Fundació Els Joncs en el desenvolupament de les seves activitats professionals, fomentant d'aquesta manera una cultura de treball en equip en base a uns principis i valors que defineixen a l'Entitat. Aquest codi ètic es desenvoluparà en base a unes normes internes que estableixen unes polítiques i protocols en àrees específiques.</p> <p>2. ÀMBILTS D'APLICACIÓ</p> <p>El Codi Ètic serà aplicat a totes les persones que pertanyin a algun dels col·lectius següents de la Fundació:</p> <ul style="list-style-type: none">- Membres del Patronat de la Fundació Els Joncs- Membres de l'Equip de Direcció- Personal docent de l'Escola d'Educació Especial- Personal educatiu del Centre Ocupacional i Especial de Treball- Personal de suport- Col·laboradors externs de la Fundació Els Joncs <p>3. VIGÈNCIA I APROVACIÓ</p> <p>El Codi Ètic serà aprovat pel Patronat de la Fundació Els Joncs i revisat de forma periòdica cada dos anys per tal d'adequar-lo a les circumstàncies existents de cada moment. Qualsevol canvi en el Codi Ètic haurà de ser aprovada pel Patronat de la Fundació i ser comunicada a les persones subjectes.</p> <p>4. ACCEPTACIÓ I COMPLIMENT</p> <p>Les persones que actualment formin part de la Fundació, així com les que s'incorporin en el futur, acceptaran expressament els valors, les normes, els principis i les pautes de conducta previstos en el Codi Ètic.</p> <p>7.2. RELACIÓ AMB ELS TREBALLADORS</p> <p>Per la Fundació Els Joncs l'actiu més important és l'equip humà que en forma part. Per això, el compromís de l'Entitat és crear un clima laboral positiu, donar flexibilitat a les necessitats de cada treballador, potenciar la formació continuada i tenir una comunicació fluïda entre tots ells. Són obligacions de tot l'equip de la Fundació el fet de no permetre situacions de discriminació, injustícia i/o faltes de respecte.</p>		
---	--	--

<ul style="list-style-type: none">• Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista? L'organització ha intentat sempre basar-se amb el respecte, però caldria fer una revisió de tota la documentació i imatge per a valorar aquest fet.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
--	--------------------------	-------------------------------------

Percepció, creences i mentalitat de les persones

• **Anàlisi de les respostes a les enquestes:**

- Com valoren les persones que han realitzat l'enquesta la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?

En general es desconeix si s'utilitza una comunicació no sexista en concret, però si que es valora positivament tenir present aquest ús.

- 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/persones usuàries)?

L'empresa informa molt clarament del seu posicionament en el Codi Ètic, que tenen tots els treballadors, proveïdors i qualsevol persona que hi està en contacte. Adjuntem fragment del Codi Ètic:

1. INTRODUCCIÓ

Tot i que el en el Codi Penal no vingui definit, la Circular 1/2016 de la Fiscalia General de l'Estat

i la Jurisprudència existent fins a la data, entenen que el Codi Ètic com a criteri legal de l'article

31bis, s'entén que el Codi Ètic com a verdadera expressió d'una cultura ètica de compliment.

La Fundació Els Joncs té la finalitat que totes es persones vinculades a l'Entitat responguin segons la legislació vigent i als principis ètics exigibles.

Aquest codi recull en un sol document els principis, criteris i normes de conducta per la que s'hauran de regir els integrants de la Fundació Els Joncs en el desenvolupament de les seves activitats professionals, fomentant d'aquesta manera una cultura de treball en equip en base a uns principis i valors que defineixen a l'Entitat.

Aquest codi ètic es desenvoluparà en base a unes normes internes que estableixen unes polítiques i protocols en àrees específiques.

2. ÀMBILTS D'APLICACIÓ

El Codi Ètic serà aplicat a totes les persones que pertanyin a algun dels col·lectius següents de la Fundació:

- Membres del Patronat de la Fundació Els Joncs
- Membres de l'Equip de Direcció
- Personal docent de l'Escola d'Educació Especial
- Personal educatiu del Centre Ocupacional i Especial de Treball
- Personal de suport
- Col·laboradors externs de la Fundació Els Joncs

3. VIGÈNCIA I APROVACIÓ

El Codi Ètic serà aprovat pel Patronat de la Fundació Els Joncs i revisat de forma periòdica cada dos anys per tal d'adequar-lo a les circumstàncies existents de cada moment.

Qualsevol canvi en el Codi Ètic haurà de ser aprovada pel Patronat de la Fundació i ser comunicada a les persones subjectes.

4. ACCEPTACIÓ I COMPLIMENT

Les persones que actualment formin part de la Fundació, així com les que s'incorporin en el futur, acceptaran expressament els valors, les normes, els principis i les pautes de conducta previstos en el Codi Ètic.

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
<p>-L'Empresa disposa d'un codi Ètic, on detalla els valors de la fundació. Aquest codi recull en un sol document els principis, criteris i normes de conducta per la que s'hauran de regir els integrants de la Fundació Els Joncs en el desenvolupament de les seves activitats professionals, fomentant d'aquesta manera una cultura de treball en equip en base a uns principis i valors que defineixen a l'Entitat.</p> <p>Aquest codi ètic es desenvoluparà en base a unes normes internes que estableixen unes polítiques i</p>	<p>-Caldria fer una major divulgació i formació en comunicació no sexista.</p> <p>-Per tal de millorar i treballar en aquesta Àrea, és important revisar tota la documentació i imatge de la Fundació per tal d'actualitzar i fer les millores que facin falta..</p>

protocols en àrees específiques.

9. Salut laboral

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere? L'organització disposa d'una avaluació de riscos laborals realitzada per l'empresa externa de PRL, seguint la legislació actual. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? Després d'una revisió d'aquesta documentació caldrà aplicar les mesures necessàries. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? Els treballadors realitzen tota la formació necessària i obligatòria sobre PRL, però caldrà donar més èmfasi en especificar els riscos que afecten a un o altre sexe. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> 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? Els llocs que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància són principalment: Administració, treballadores socials, serveis de teràpia ocupacional i servei ocupacional d'inserció. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> 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? L'Empresa, utilitza el servei de la Mutua, per gestionar 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>aquestes situacions, notifica els casos a la Mutua i aquesta informa de les mesures aplicables en aquests casos. En cas de necessitat, s'activen els procediments i/o protocols adequats.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • 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 l'empresa i de la Mutua, s'informa a cada persona que es trobi en aquesta situació. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<p>- L'empresa segueix la legalitat i cobreix les necessitats dels seus treballadors.</p>	<p>- Millorar la informació referent als avantatges que poden adquirir els seus treballadors, en cas de necessitar-ho per motius d'accident o malaltia.</p>

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

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> Disposeu d'un protocol que estableixi com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe? La Fundació disposa d'un protocol realitzat el 2009, actualment esta en procés d'actualització en data d'aquest any 2020. <p>Es fan actuacions per a la prevenció de l'assetjament? Com a mesura d'actuació, l'empresa té previst realitzar formació específica per a la prevenció de l'assetjament, pendent de concretar dates.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. Encara no s'ha acabat l'actualització del protocol, però quan sigui possible, Gerència decidirà quines vies són les més adequades per a la seva divulgació. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? En el codi Ètic es fa al·lusió a protocols de diferents àmbits entre ells al que fa referència al comportament dels treballadors, proveïdors i Patronal, però no s'ha incorporat encara el protocol ja que actualment s'està actualitzant. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? La plantilla està pendent de saber en quines dates es realitzarà el curs formatiu en aquesta matèria. <ul style="list-style-type: none"> han estat els perfils que han rebut aquesta formació? Rebrà la formació tota la plantilla, sobretot perfils tècnics i d'atenció al públic. En quines dates es va portar a terme? Encara no s'ha portat a terme, acció prevista pel 2021. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Hi ha una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament? Com a persones de referència hi ha: <ul style="list-style-type: none"> -Sr. Carles Saló. Gerent de la Fundació els Joncs. -Sra. Imma Garanger. Assistent Social de la Fundació els Joncs. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<ul style="list-style-type: none"> • Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els últims 4 anys? No ha estat necessari emprendre accions sancionadores, però l'empresa és conscient de la importància de tenir un protocol actualitzat i fer accions preventives, així com formació específica per a tractar qualsevol dubte o necessitat que pugui sorgir. 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	-------------------------------------

Percepció, creences i mentalitat de les persones.

- **Anàlisi de les respostes a les enquestes personals:**

- 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?
 En general es detecta una manca de coneixements i/o informació en aquest àmbit.
- Creuen les persones enquestades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?
 En general es creu que no hi han hagut casos.
- Coneixen les persones treballadores l'existència del protocol?
 Les persones que es varen incorporar després del 2009 en tenen constància, però falta reforçar la seva divulgació.

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
<ul style="list-style-type: none">- L'Empresa disposa d'un protocol per a la prevenció i actuació davant de l'Assetjament sexual i per raó de gènere, en data del 2009 i actualment estan realitzant una actualització en data del 2020.- L'empresa disposa d'un codi Ètic, on s'informa i explica com es procedirà per part de l'empresa, si es detecten aquests comportaments o faltes de respecte .	<ul style="list-style-type: none">- Millorar els canals per a detectar situacions conflictives i/o comentaris, insults o faltes de respecte en el llenguatge.- Realització de formacions específiques en la matèria.- Realitzar la divulgació del nou Protocol i donar tota la documentació a la plantilla per tal d'assegurar que estiguin degudament informats.