Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

PREVISER GRUP

PLAN DE IGUALDAD

Ley organica 03/2007 y RD 06/2019 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cliente: FUNDACIÓN ELS JONCS

Fecha: 01/12/2020

PREVISER GRUP

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

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Este informe nos servirá para analizar los datos del diagnóstico de igualdad de mujeres y hombres de la Fundación Els Joncs.

Iremos trabajando los diferentes ámbitos, redactando nuestras respuestas y finalizamos con una tabla que recoja los puntos fuertes y las áreas de mejora de cada uno.

Los puntos fuertes son aquellos aspectos que evidencian un alto nivel de integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y las áreas de mejora aquellos sobre los que hay que trabajar para alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva.

Las acciones que constituirán el Plan de igualdad se desprenden de las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico de cada ámbito y, si se considera adecuado, también medidas que permitan consolidar los puntos fuertes.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

fundació els joncs

Índice

Presentación de la organización 5
El diagnóstico por ámbitos 8
1. Cultura y gestión organizativa 9
Percepción, creencias y mentalidad de las personas 14
Conclusiones del ámbito cultura y gestión organizativa 15
2. Condiciones laborales 15
Conclusiones del ámbito condiciones laborales 24
3. Acceso a la organización 24
Percepción, creencias y mentalidad de las personas 28
Conclusiones del ámbito acceso a la organización 28
4. Formación interna y/o contínua 29
Percepción, creencias i mentalidad de las personas 31
Conclusiones del ámbito formación interna y/o contínua 32
5. Promoción y/o desarrollo profesional 32
Percepción creencias y mentalidad de las personas 34
Conclusiones del ámbito promoción y desarrollo profesional 35
6. Retribución 35
Percepción creencias y mentalidad de las personas 37
Conclusiones del ámbito retribución 38
7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad 38
Percepción creencias y mentalidad de las personas 40
Conclusiones del ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad 41
8. Comunicación no sexista 41
Percepción, creencias y mentalidad de las personas 43
Conclusiones del ámbito comunicación no sexista 44
9. Salud laboral 45
Conclusiones del ámbito salud laboral 46
10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo . 47
Percepción, creencias y mentalidad de las personas 48
Conclusiones del ámbito prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo 49

Presentación de la organización

Nombre i Razón Social	FUNDACIÓN PRIVADA ELS JONCS
Forma jurídica	Fundación privada.
Actividad	Centro ocupacional de discapacitados.
Sector	Servicios ocupacionales.
Dirección (*) Incluir centros de trabajo a los que hace referencia el diagnóstico.	C/Xuncla,20,Sarrià de Dalt. 17.840 Sarrià de Dalt, Girona.
Teléfono	972.17.19.66
Web	www.elsjoncs.es
Correo electrónico	carles@elsjoncs.org
Persona de contacto	Sr. Carles Saló. Director de la Fundació els Joncs. Sra. Imma Garanger. Treballadora social.

Redactar una breve explicación sobre la organización, cuál es su objetivo y, si se considera conveniente, exponga brevemente la historia de la organización.

La Fundación Els Joncs es una entidad sin ánimo de lucro que si bien se constituyó, en 1991, tiene sus orígenes en la Escuela de Educación Especial "Virgen del Carmen" que comenzó en 1977.

Es una entidad fruto de la iniciativa de unos padres de personas con discapacidad intelectual y de algunos profesionales de sector que no viendo satisfechas sus necesidades en la provincia de Girona, inician unas actividades que con el tiempo han ido ampliándose.

Nuestra misión es la de atender a las personas con discapacidad intelectual para consigan el máximo de autonomía y de inclusión social real, teniendo como valor principal el respeto a la dignidad de la persona en toda su integridad.

Pensamos que es muy importante ofrecer un entorno normalizado donde la persona con discapacidad intelectual se le ofrezca un lugar digno y acogedor, que le permita crecer en autoestima y obtener aprendizajes de habilidades sociales para su plena integración real en nuestra sociedad.

Entendemos que una vez finalizada la etapa escolar, la dignidad de una persona se ve muy reforzada con el ejercicio del derecho a un trabajo remunerado, lo que ofrecemos desde el CENTRO ESPECIAL DE TRABAJO.

Para aquellas personas que todavía no pueden acceder, ofrecemos el SERVICIO OCUPACIONAL con el objetivo de que adquieran habilidades preparatorias para una actividad laboral futura, y mientras tanto también adquieran el máximo de habilidades sociales que le ayuden a su plena inclusión real en la sociedad.

Por otra parte creemos que las actividades de ocio son un derecho de toda persona, y también refleja cómo entendemos la dignidad de las personas con discapacidad intelectual.

Somos una entidad en crecimiento, tanto en beneficiarios como en profesionales y actividades, que queremos satisfacer las necesidades del sector actuando con el máximo de eficiencia y transparencia, buscando la excelencia en nuestra actividad y ayudando a crear un mundo mejor.

La Fundación privada Els Joncs es una entidad sin ánimo de lucro, inscrita en el registro de Fundaciones de Cataluña con el número 597. Se constituyó en el año 1991 por familiares y profesionales que trabajaban en el C.E.E. Nuestra Señora del Carmen, gracias a la adquisición a la empresa Torras Hostench, SA, de unas instalaciones en el mismo Sarrià de Ter, en la calle Xunclà, número 20, junto a la escuela.

El Centro Especial de Trabajo se creó en 1995 con el fin de buscar la plena integración laboral y social de jóvenes con discapacidad intelectual, con una especial preocupación por dar continuidad al alumnado que finalizaba el periodo de escolarización.

Desde el Centro Especial de Trabajo se ofrecen servicios de limpieza (aparcamientos, comunidades de vecinos, particulares, fábricas o naves industriales) y de manipulados (Retractilados, encajados, embolsados y ensobrados).

Datos entorno al diagnóstico

Fecha de realización del diagnóstico	26-11-2020
Periodo de referencia temporal de los datos del diagnóstico(*) (*)En aquellos ámbitos en que es necesario analizar datos evolutivos, detallar el marco temporal de referencia.	2019
Nº de personas en plantilla	38 personas en plantilla.
Cargo de la persona responsable de la realización del diagnóstico	Sra. Sonia Rispau Baone. Consultora y Psicóloga de Empresa.
Perfiles de las personas que han colaborado en la realización del diagnóstico.	-Sr.Carles Saló.Director de la Fundación Els Joncs. -Sra.Imma Garanger.Trabajadora Social de la Fundación Els Joncs. -Sra. Sonia Rispau Baone. Consultora y Psiciologa de Empresa de PREVISER

EL DIAGNÓSTICO POR ÁMBITOS

1. Cultura i gestión organizativa

● Detallar si ha realizado alguna acción relativa a la igualdad de oportunidades dentro de la organización previa al desarrollo del presente Plan de igualdad.

	SI	NO
• Existe o ha existido una persona de referencia destinada a trabajar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización? Hasta el momento, no existía ninguna persona de referencia dentro de la organización, destinada y/o con formación específica en trabajar la igualdad entre hombres y mujeres, pero en el momento de la elaboración del plan de Igualdad, se ha constituido la comisión de Igualdad con el fin de trabajar y mejorar en esta materia. **OBJETIVO:** La Comisión está constituida para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres a FUNDACIÓ ELS JONCS y, especialmente, para la implementación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. **FUNCIONES:** 1. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. 2. Elaborar estudios, informes y/o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de oportunidades. 3. Proponer la modificación del Plan, en su caso, a fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa. 4. Recojer y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. **COMPOSICIÓN:** La Comisión de igualdad estará formada	■	□

por representantes de la empresa y 2 representantes legales de las personas trabajadoras. Forman parte de la Comisión de igualdad de FUNDACIÓN ELS JONCS: <u>Centro Ocupacional y Especial de Trabajo:</u> - CARLES SALÓ MAYOLAS (40338674D) - IMMA GARANGER ALONSO (40352698A) **FUNCIONAMIENTO:** • La Comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario cada 6 meses, y con carácter extraordinario cuando proceda, o cuando cualquiera de les partes lo solicite así, con un aviso previo de 7 dias. • Las decisiones de la Comisión de igualdad se aprobaran por majoria. • La Comisión podrá proponer la presencia de personas asesores en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los temas a tratar lo hagan necesario. • Todas las personas que conforman la Comisión respetarán la confidencialidad de las reuniones. • Hay que levantar acta de cada reunión de la Comisión. _____		
• En la documentación corporativa y/o convenio colectivo se encuantra la igualdad de mujeres y hombres recogida de manera explícita. En caso afirmativo detallar dónde y como se expresa. En el codigo ético de la Fundación, encontramos alusión en los: **<u>PRINCIPIOS GENERALES DEL CODIGO ÉTICO</u>** Los principios generales de la Fundación Els Joncs se basan en creer en las capacidades de todas las personas y luchar por la igualdad de derechos en todos los ámbitos personales. La finalidad de la Fundación Els Joncs es ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual mediante su inserción social y laboral, siguiendo la metodología del empleo con apoyo. Los valores fundamentales que deben regir la actuación del entorno de la Fundación son	☒	☐

los siguientes: a. Integridad: Actuar respetando los principios de integridad, honestidad, responsabilidad y transparencia. La actuación de las personas sujetas debe estar regida por el más alto nivel de integridad, aplicando criterios objetivos en la toma de decisiones y evitando vinculaciones que puedan interferir en la gestión de los intereses de la Fundación y de sus departamentos. b. Cumplimiento de la legalidad: Cumplir la normativa legal e interna aplicable en cada caso. c. Respecto a las personas: Velar para que todas las personas que mantienen cualquier tipo de relación con la Fundación reciban un trato justo y digno. La Fundación velará para que en las relaciones con todas las personas que tienen una vinculación con la Fundación, incluidos los beneficiarios, se respeten los derechos fundamentales, garantizando que no se producirá discriminación o acoso por motivos de raza, género, nacionalidad, religión, orientación sexual, estado civil, opiniones políticas o cualquier otra condición personal. d. Confidencialidad: Se velará por mantener la máxima confidencialidad respecto de la información y los datos de la Fundación Els Joncs y de los diferentes departamentos y de los propios usuarios /as a las que las personas sujetas tengan acceso por razón de su actividad. e. Conflicto de intereses: Hay que evitar el conflicto de intereses entre las personas sujetas y la Fundación. Las personas sujetas no se podrán aprovechar de su posición en la Fundación para obtener ventajas personales y la adopción de cualquier tipo de decisión deberá estar basada en criterios objetivos e imparciales. f. Las personas que se encuentren en una situación de conflicto de interés, deben comunicarla al Comité de Ética una vez se den cuenta de la existencia actual de esta circunstancia, o de su posible aparición futura, y, en todo caso, siempre antes de tomar la decisión que podría quedar afectada por el posible conflicto de interés. g. Las personas sujetas que tengan un alto nivel de responsabilidad y capacidad decisoria (miembros del Patronato, miembros del Equipo Directivo) no podrán		

ofrecer ni aceptar regalos o invitaciones en el desarrollo de sus funciones en la Fundación, los que tengan por objeto influir en la toma de decisiones. Las personas sujetas únicamente podrán ofrecer o aceptar obsequios razonables y simbólicos que sean apropiados según las circunstancias y, en su caso, se rechazarán cuando estos comportamientos puedan crear la impresión de que constituyen una influencia inadecuada. h. Utilización de recursos: Las personas sujetas utilizarán los recursos y los bienes de la Fundación y de los centros docentes de manera responsable, destinándolos únicamente al desarrollo de sus actividades profesionales y evitando su uso particular o en beneficio propio. i. Principio de profesionalidad: La relación entre los educadores y los beneficiarios debe ser única y exclusivamente profesional. En este sentido, los educadores deberán abstenerse de tener cualquier tipo de relación personal con los usuarios menores de edad y / o con discapacidad intelectual, que no sean familiares, fuera del ámbito formativo - educativo y, especialmente, no podrán tener usuarios menores de edad asociados a las redes sociales personales y / particulares. 7. CRITERIOS DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES 7.1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE Y LA NORMATIVA INTERNA La Fundación Els Joncs se compromete a cumplir e integrar como normativa interna todo lo dispuesto en acuerdos y convenios, nacionales o internacionales que, por la actividad desarrollada por la empresa, la puedan vincular.		
• Se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados en función de la variable "sexo". Los datos de la plantilla utilizadas para la elaboración del Plan de Igualdad, están segregadas por sexo.	■	□
• Si dispone de documentación relativa a los procesos de selección, contratación, promoción, etc .... Se contempla la igualdad de mujeres y hombres? En la documentación, no se habla explícitamente de igualdad entre hombres y mujeres, pero si que hay un código ético donde se expresa de manera	■	□

implícita la voluntad de la fundación en pro de la igualdad. 7.2. RELACIONES CON LOS CLIENTES Y PROVEEDORES La Fundación Els Joncs basa sus relaciones con clientes y proveedores en practicas legales ,eficientes y justas. El objetivo de la Fundación para con sus clientes y proveedores es que cumplan las normas legales y se informará a ambos del presente código ético. En cuanto a la selección de proveedores, la Fundación Els Joncs tendrá en cuenta: - Precio del producto o servicio que ofrece el proveedor - Análisis del perfil general del proveedor, reconocimiento público, trayectoria, capacidad de respuesta, ubicación geográfica, experiencia y cumplimiento de los estándares de calidad. - Referencias y clientes del proveedor Carácter y forma de trabajo del proveedor. Se tendrá en cuenta el trato humano, la orientación al cliente, la calidad del producto o servicio, etc. - Se valorará positivamente que las empresas integren en sus plantillas personas con discapacidad.		

En alguna ocasión se han producido en la organización dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres? No hay constancia de ningún conflicto relacionado con la vulneración del principio de Igualdad, pero sí que existe un canal concreto de Denuncias, avalado por parte de dirección y de todo el equipo técnico de la Fundación. 8.1. CANAL DE DENUNCIAS La Fundación Els Joncs ha habilitado un canal de denuncias a través del correo electrónico, teléfono o correo postal que permita a cualquier persona que haya tenido conocimiento de cualquier infracción poner esta circunstancia en conocimiento del Órgano de cumplimiento. Estos canales serán accesibles a todos los integrantes de la fundación, ya terceros, y la Fundación Els Joncs informará de	☐	☐

la existencia del canal denunciador y de la obligación de denunciar, que se explicará a todas las actividades formativas que se lleven a cabo , así como la obligación de denunciar sin miedo a represalias, ya que se garantizará el anonimato de las denuncias. Cabe destacar que los trabajadores deberán denunciar también a los directivos en caso de que identifiquen una mala práctica por su parte. Las denuncias con mala fe o con el propósito de perjudicar a un compañero o superior serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de ulteriores responsabilidades 8.2. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO El incumplimiento del presente código puede conllevar sanciones correctoras, al margen de otras sanciones penales o administrativas. Las sanciones se llevarán a cabo siguiendo lo establecido por el Convenio Colectivo y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores. La sanción se hará efectiva tanto a quien infrinja el Código y el que por acción u omisión hubiera aprobado el comportamiento sin haberlo denunciado al órgano correspondiente.		

Percepción, creencias y mentalidad de las personas

- **Análisis de las respuestas de las encuestas**:

  - Creen las personas que han realizado la encuesta que en la organización se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
    En la organización se cree que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

  - Creen que es necesario un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización? Por qué?
    En algunos casos se cree que no porque ven el compromiso de la Fundación para trabajar con la igualdad, pero en otros casos, sí se cree necesario para seguir trabajando y mejorar este aspecto, ya que no se tiene suficiente información y formación sobre el tema.

Conclusiones del ámbito cultura y gestión organizativa

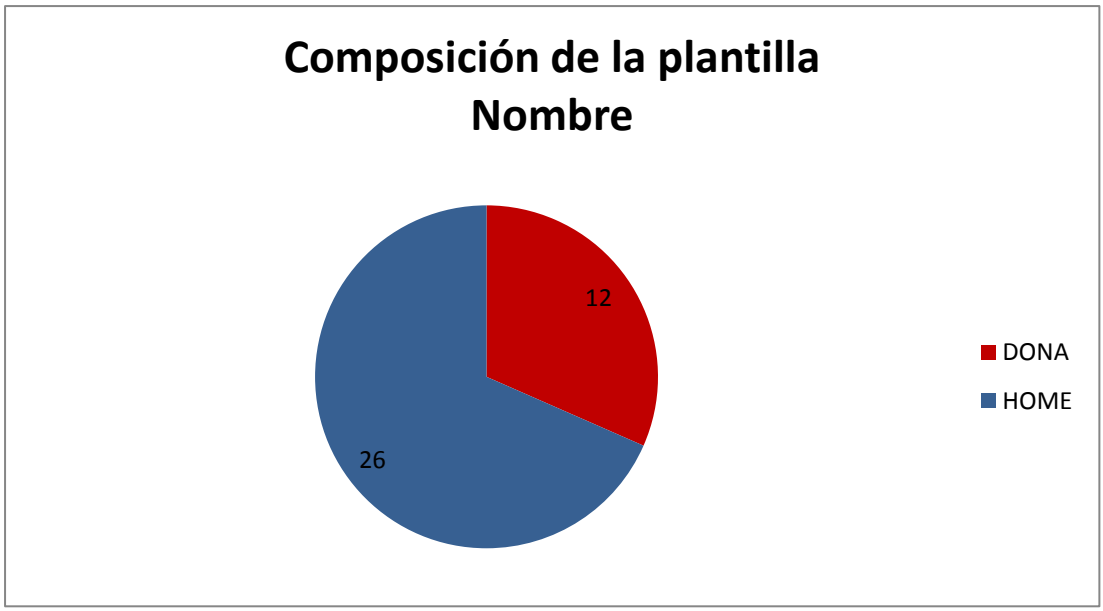
Redactar los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito cultura y gestión organizativa	
PUNTS FORTS	**ÁREES DE MILLORA**
– Interés general en la mejora contínua en esta materia. – Creer en el compromiso de Dirección y plantilla para poner en marcha el Plan de Igualdad.	– Con motivo de la elaboración del Plan de Igualdad, la Fundación ha de comprometerse a realizar charlas informativas dentro de la Fundación de la materia, a fin de ayudar a los trabajadores a tener más conocimientos y consciencia. – Mejorar la divulgación en materia de igualdad, para aumentar el Interés del personal en la consciència de su importancia. – Dar o insistir en la información de las herramientas internas que la empresa dispone en materia preventiva de acoso laboral.

2. Condiciones laborales

Datos plantilla total

Adjuntar el grafico de la hoja de cálculo y analizar los datos resultantes

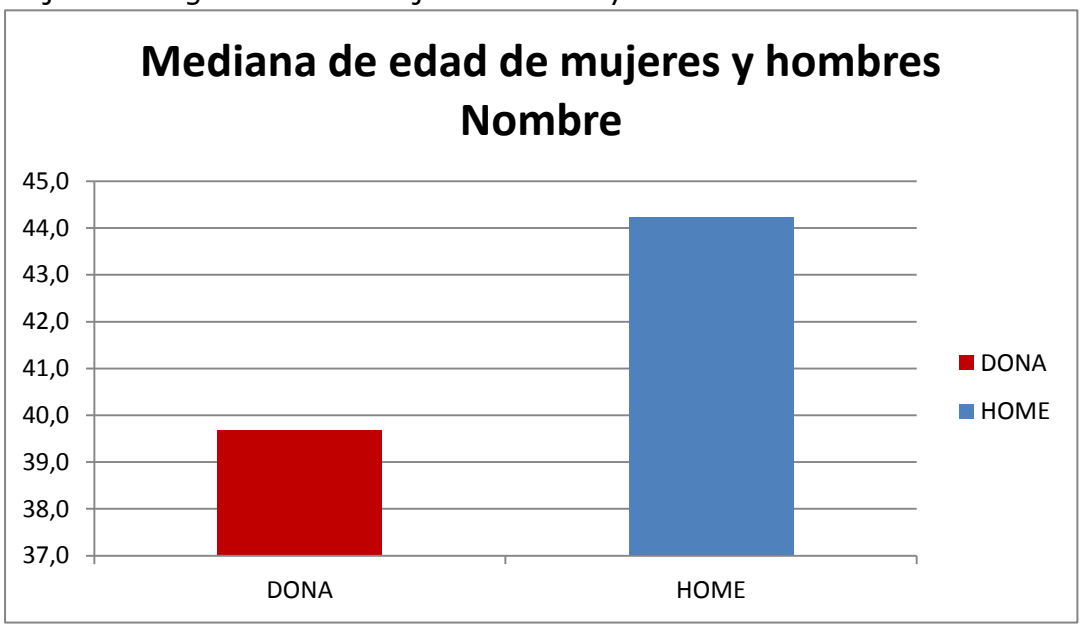


	SI	NO
• Hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla? No hay equilibrio en cuanto a la presencia de hombre y mujeres en la plantilla, ya que hay 12 mujeres y 26 hombres.	☐	☒
• Es similar la composición de la plantilla a la presencia de mujeres y hombres en el sector? No, la relación es directa en referencia al mercado laboral y el lugar ocupado.	☐	☒

	SI	NO
Existen diferencias entre mujeres y hombres en las diferentes franjas de antigüedad? Se ve más antigüedad en el caso de los hombres que de las mujeres, debido a la falta de paridad y en que las nuevas incorporaciones han sido proporcionalmente de mujeres.	☒	☐

Distribución de la plantilla por edad

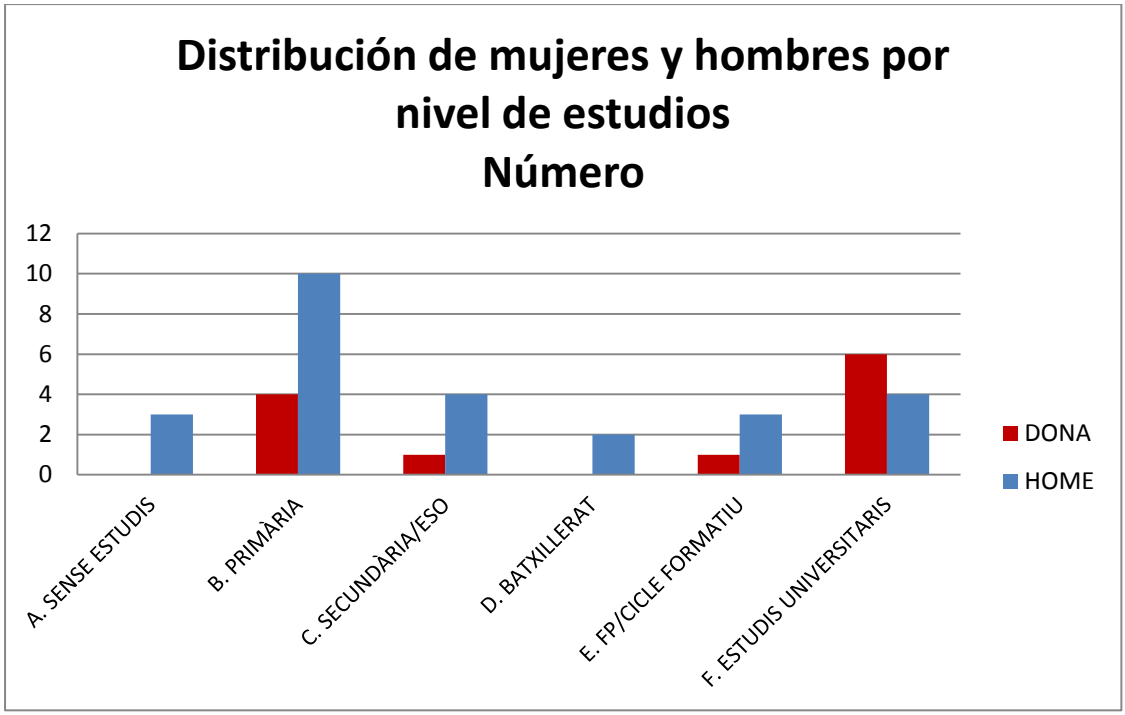
Adjuntad el gráfico de la hoja de cálculo y analizad los datos resultantes

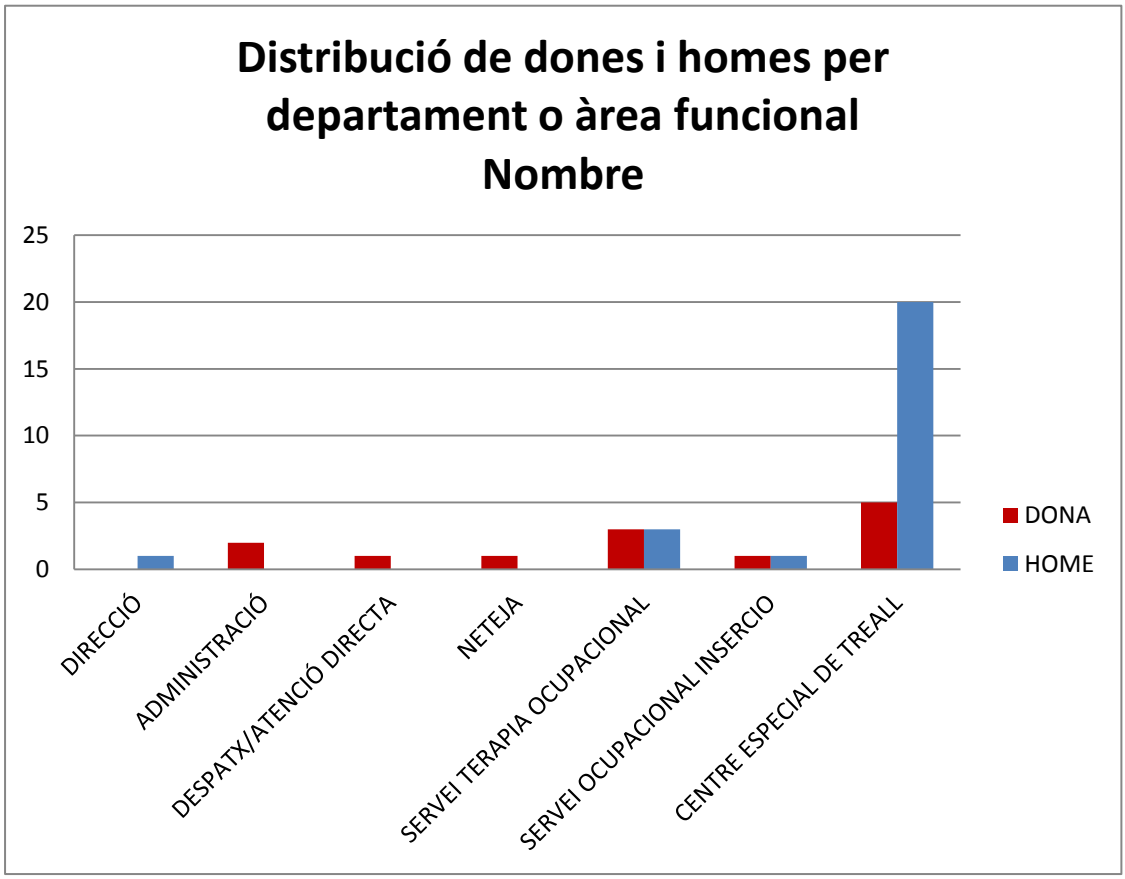


	SI	NO
• Existen diferencias entre mujeres y hombres en las diferentes franjas de edad? En caso afirmativo en qué franjas se concentran más hombres o mujeres? Sí que vemos diferencias en la media de edad, ya que en el caso de los hombres, se concentran en la franja de más edad, en un promedio de 44,2 años, mientras que las mujeres, se concentran en un promedio de 39, 7 años.	☐	☐

Distribución de la plantilla por nivel de estudios finalizados y distribución de la plantilla por Área de Trabajo.

Adjuntar el gráfico de la hoja de cálculo y analizar los datos resultantes


Distribución de mujeres y hombres por nivel de estudios
Número
12
10
8
6
4
2
0
A. SENSE ESTUDIS
B. PRIMÀRIA
C. SECUNDÀRIA/ESO
D. BATXILLERAT
E. FP/CICLE FORMATIU
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS
DONA
HOME

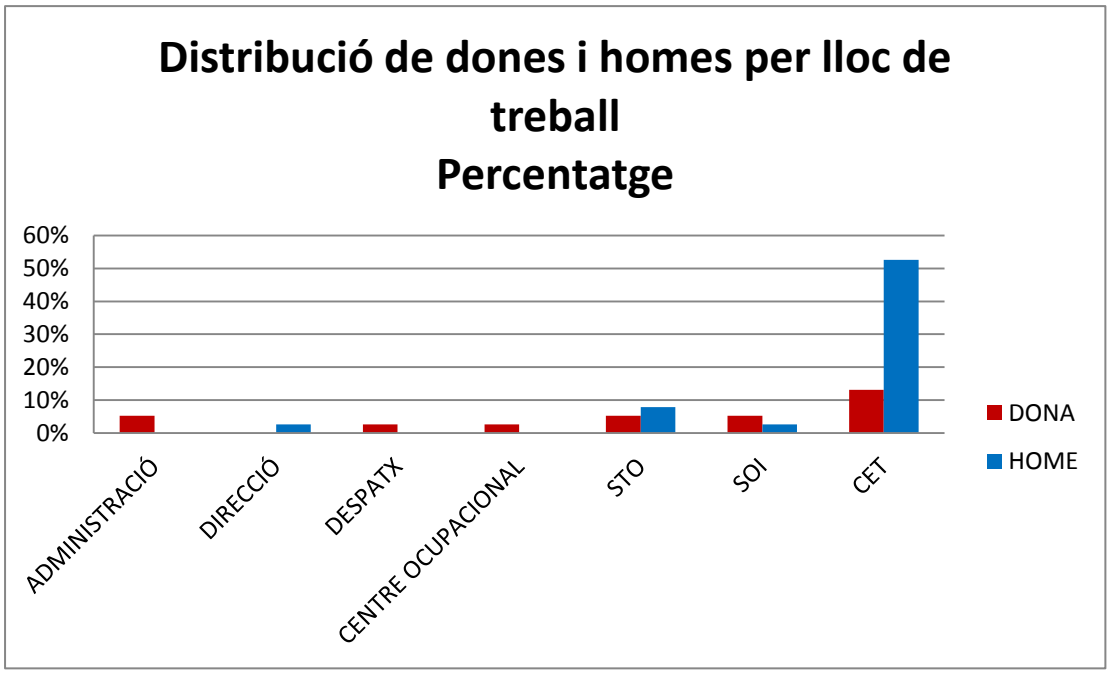

Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional
Nombre
25
20
15
10
5
0
DIRECCIÓ
ADMINISTRACIÓ
DESPATX/ATENCIÓ DIRECTA
NETEJA
SERVEI TERAPIA OCUPACIONAL
SERVEI OCUPACIONAL INSERCIO
CENTRE ESPECIAL DE TREALL
DONA
HOME

	SI	NO
• Existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al nivel de formación? En casi todos los niveles de formación predominan los hombres, menos en los estudios universitarios donde hay predominio de mujeres.		

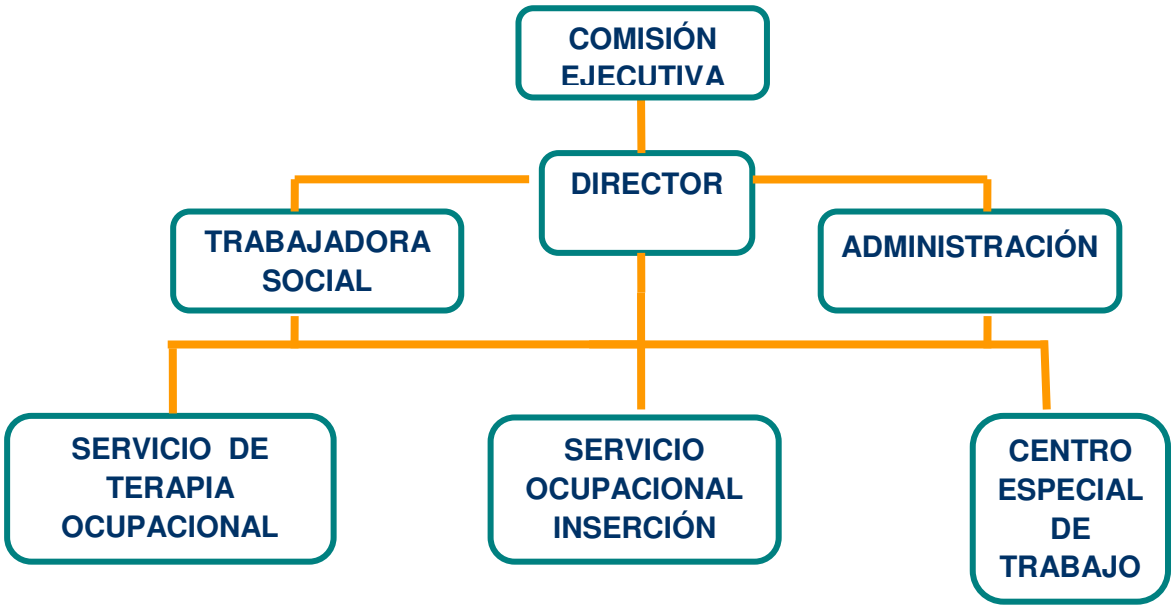
	SI	NO
• Existe algun departamento/área funcional dónde haya un porcentaje importante de mujeres/hombres? En caso afirmativo, en cuales? Qué explicación encontrais? En casi todas las áreas hay predominio de uno u otro sexo. En Dirección y centro especial de trabajo hay más hombres que mujeres, en cambio, en Administración y atención directa hay más mujeres. El motivo es por la tipología de puestos de trabajo y los estudios necesarios para desarrollar el trabajo, así como aspectos de estereotipos sociales y mercado laboral.	☐	☐

Distribución de la plantilla por categoría o puesto de trabajo.

Adjuntad el gráfico de la hoja de cálculo y analizad los datos resultantes

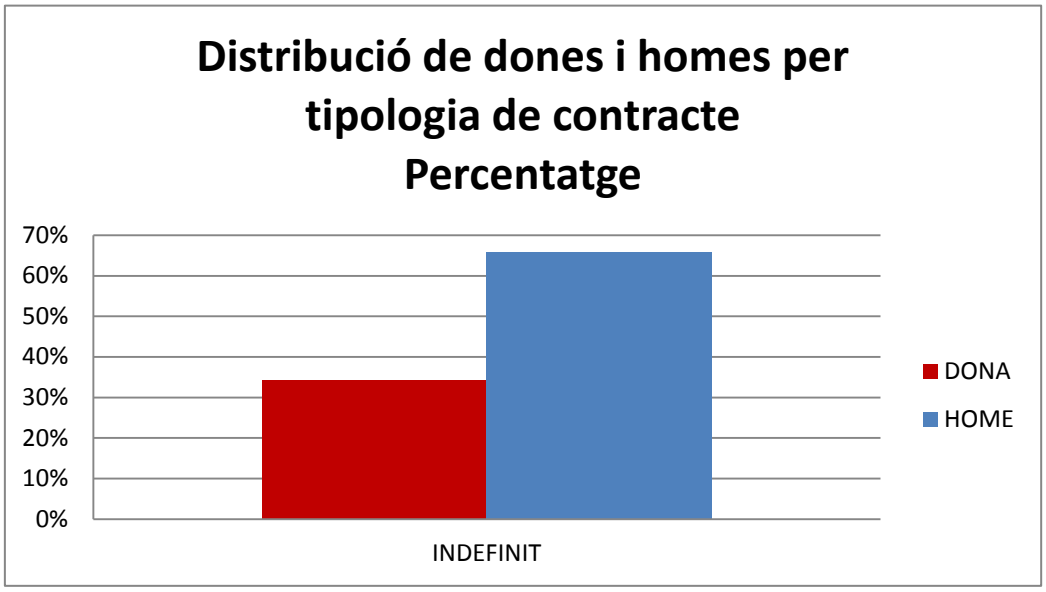


Adjuntad un organigrama de la organización.



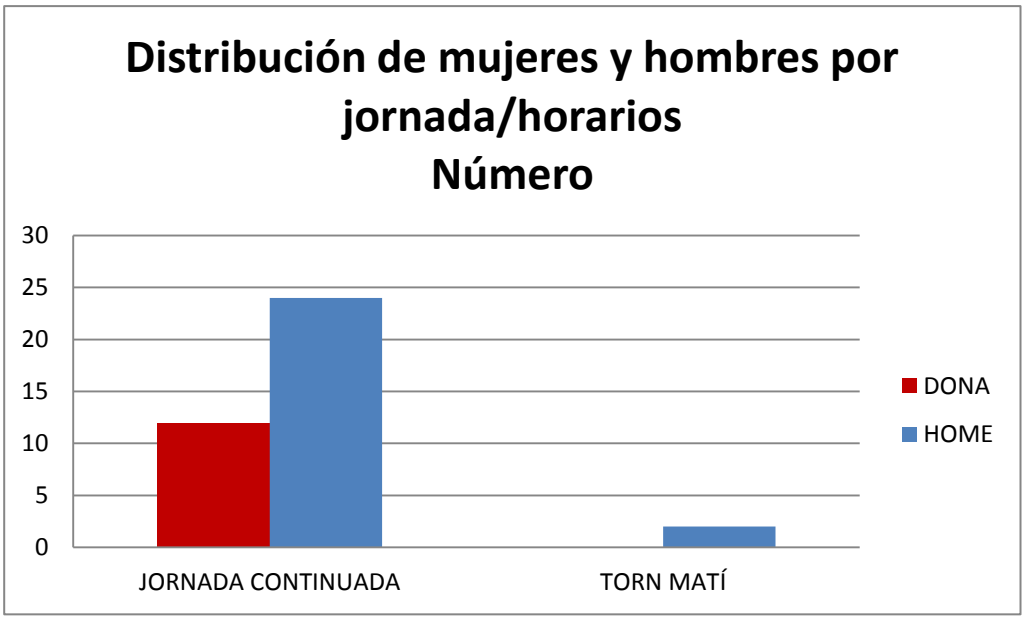
	SI	NO
Hay equilibrio de mujeres y hombres en categorías o puestos de dirección? No hay paridad en los puestos de dirección, ya que no disponemos de datos comparativos y actualmente, sólo vemos una figura masculina.	☐	☒
• Hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en las categorías o puestos de trabajos? En general, no hay equilibrio entre sexos en los diferentes puestos de trabajo, pero sí que encontramos equilibrio en la categoría de servicio de terapia ocupacional y en el servicio ocupacional de inserción.	☐	☒
• Se concentran las mujeres o los hombres en determinadas categorías o puestos de trabajo? Las mujeres se concentran en los puestos de Administración y de atención directa y los hombres en los puestos de dirección y centro especial de trabajo. • En caso de que haya subrepresentación de mujeres en determinadas categorías o puestos de trabajo, realiza la empresa acciones o medidas para corregirlo? La empresa es consciente de que hay que trabajar para mejorar este aspecto y en la importancia de la realización del Plan de Igualdad para ir trabajando en ello, así como interés por aplicar algunas de las acciones que se deriven.	☒	☐
• ¿En qué proporción están representadas las mujeres en la dirección? Y los mandos intermedios? Las mujeres no están representadas en Dirección, pero analizando el organigrama de la empresa, sí hay influencia femenina en el mismo nivel que dirección, en puestos técnicos y de gestión de la fundación.		

Distribución de la plantilla por tipología de contrato.
Adjuntad el gráfico de la hoja de cálculo y analizad los datos resultantes



	SI	NO
• Teniendo en cuenta los datos, hay diferencias en la situación de mujeres y hombres en cuanto a la temporalidad? • En caso afirmativo, cuáles? Qué explicación encuentra? Casi toda la plantilla está en contrato indefinido. Pero, debido a que la plantilla no es paritaria, encontramos más presencia de hombres en contratos indefinidos que de mujeres, y en contratos eventuales sólo presencia de hombres.	☒	☐
• Se concentran las mujeres o los hombres en determinados tipos de contrato? • En caso afirmativo, en cuales? Qué explicación encuentra? La mayoría de ambos sexos de la plantilla, se concentran en el contrato indefinido.	☒	☐

Distribución de la plantilla por tipos de jornada/horarios
Adjuntad el gráfico de la hoja de cálculo y analizad los datos resultantes



	SI	NO
• Existen diferencias entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de jornada? Responden estas diferencias a necesidades de conciliación? La diferencia entre hombres y mujeres referente al tipo de jornada, se debe a la falta de equilibrio en la plantilla, ya que hay más presencia de hombres que de mujeres. Aparte, toda la plantilla de la Fundación está en contrato indefinido, menos en 2 casos de hombres que son eventuales, por tanto, no se ve ninguna diferencia debido a temas de conciliación, sino más bien al tipo de trabajo que se desarrolla.	☒	☐

Conclusiones del ámbito condiciones laborales

Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito condiciones laborales	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
– La Empresa tiene implantadas algunas medidas como: la flexibilidad horaria, jornadas continuas, etc. – También importante resaltar que es consciente de la importancia que tiene continuar trabajando para favorecer la conciliación laboral.	- Intentar en lo posible, adaptar el trabajo a las necesidades personales de los trabajadores. - Implantar políticas de conciliación laboral, en aquellos departamentos donde sea necesario o posible para mejorar el rendimiento de los trabajadores y la calidad de vida del día a día.

3. Acceso a la organización

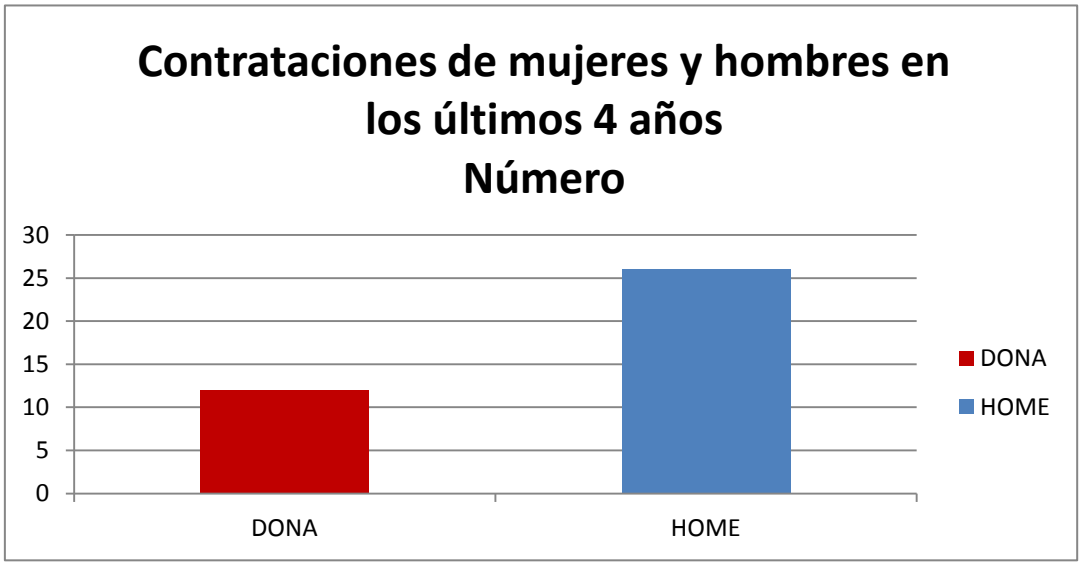
	SI	NO
• Se incluye la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la selección de personal? Aún no hay suficiente conocimiento en la materia como para que se incluya como objetivo de la selección de personal, pero sí que se intenta o se tiene claro, de no hacer diferencias al respecto, al menos por voluntad de la empresa.	☐	☒
• Hay definiciones de los diferentes puestos de trabajo? En la Fundación, están las definiciones de puestos de trabajo que desde Dirección y según las necesidades de cada área se definen.	☒	☐
• En caso afirmativo, en estas definiciones se hace referencia exclusivamente a competencias profesionales? Si, las definiciones de los puestos de trabajo se basan en la valía del candidato, sobre todo referente	☒	☐

a los conocimientos específicos y experiencia necesaria para cada lugar.		
• Dispone de un protocolo de selección? La fundación dispone de un protocolo a nivel procedimental, ya que se realiza una selección continua de candidaturas que llegan por vía oficial y desde Dirección se hace un filtro y una entrevista final para ver si el candidato puede encajar o no en el lugar siempre que haya una vacante por cubrir, sino se guardan las candidaturas, para futuras selecciones. • En caso afirmativo, como este protocolo incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? El protocolo sigue la legalidad vigente referente a la igualdad entre sexos, y se incluye la igualdad de manera indirecta, valorando los aspectos objetivos necesarios para el puesto de trabajo, sin hacer diferencias entre sexos.	■	□
• En las ofertas de trabajo o convocatorias de empleo, se denominan los puestos de trabajo con un lenguaje no sexista? Las ofertas de trabajo se hacen siguiendo la legislación actual y por lo tanto están escritas de forma genérica e intentando seguir un lenguaje no sexista.	■	□
Carácter y forma de trabajo del proveedor. Se tendrá en cuenta el trato humano, la orientación al cliente, la calidad del producto o servicio, etc. Se valorará positivamente que las empresas integren en sus plantillas personas con discapacidades.	■	□
Las personas que realizan los procesos de selección se han formado en igualdad de mujeres y hombres? En la fundación no hay personal de selección, con ninguna formación específica en temas de igualdad de género.	□	■

• Los contenidos de las pruebas y entrevistas se refieren exclusivamente al ámbito profesional? Las entrevistas de selección se basan en valorar al candidato según su experiencia y formación específica en los casos que se requiera para desarrollar el trabajo de manera eficiente y eficaz. Pero también en aquellos aspectos personales que pueden afectar el resultado del trabajo	☐	☒
• En los procesos selectivos, se tiene en cuenta la situación personal o familiar de las candidaturas? En caso afirmativo, ¿por qué motivo? Se tienen en cuenta aspectos familiares y /o personales, siempre que éstos puedan afectar al trabajo, sin que ello quiera decir que son motivo de desigualdad entre sexos, sino que la finalidad es para un mayor encaje o adaptación al trabajo.	☒	☐
• En los procesos selectivos, se tiene en cuenta el sexo de la persona como un elemento para valorar la idoneidad para un determinado puesto de trabajo? En general no se tiene en cuenta el sexo de la persona, pero sí según las características del puesto de trabajo se encuentran más candidatos de uno u otro sexo, sin que sea voluntad expresa de la empresa, sino que se debe a aspectos de características físicas, de estereotipos sociales y/o del mercado laboral actual.	☐	☒
• Se potencia la incorporación del otro sexo en aquellos lugares en que se encuentra subrepresentado? En caso afirmativo, en qué casos? En aquellos casos que ha sido posible se ha potenciado la incorporación del sexo subrepresentado, pero aún falta mucho trabajo para que la paridad sea una realidad en la empresa.	☒	☐

Contrataciones producidas en los últimos cuatro años

Adjuntad el gráfico de la hoja de cálculo y analizad los datos resultantes



	SI	NO
• Hay equilibrio en la contratación de mujeres y hombres? • En caso negativo, qué explicación encontráis? En la empresa, aunque no hay equilibrio en la contratación de hombres y de mujeres, aunque los últimos años se ha ido contratando a más personal del sexo subrepresentado, para ir equilibrando la plantilla y hacerla más paritaria.	☐	☒
• Las contrataciones realizadas en los últimos cuatro años han servido para que la plantilla sea más paritaria? En cierto modo las contrataciones de los últimos 4 años, han ayudado a equilibrar la plantilla, aunque hace falta trabajar para conseguir una paridad real y efectiva.	☒	☐

Percepción, creencias y mentalidad de las personas

Análisis de las respuestas en las encuestas:

- Creen las personas que han realizado la encuesta que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la organización?
  En general, según las respuestas dadas, tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a la organización.

- Creen que hay puestos de trabajo más adecuados para mujeres y otros para hombres?
  En general no.

  Qué lugares? ¿Por qué (como se argumenta) esta opinión?
  Sólo en aquellos casos en que las características físicas lo requiere.

  Mujeres y hombres tienen una percepción diferente?
  Hombres y mujeres tienen la misma percepción.

Conclusiones del ámbito acceso a la organización

Redactar los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito de acceso a la organización	
PUNTOS FUERTES	**ÀREAS DE MEJORA**
– La empresa y la plantilla son conscientes de la necesidad de mejorar la contratación para hacerla más paritaria. – El principal motivo de la falta de paridad se debe a aspectos de características del puesto de trabajo y del mercado laboral existente.	-Mejorar los procesos de contratación en cuanto a tener más presente aspectos de conciliación laboral / familiar y flexibilizar los horarios. -La empresa ha de implicarse y actuar para que este aspecto mejore buscando soluciones reales, que ayuden a este aspecto.

4. Formació interna i/o contínua

• Explicar cómo se detectan las necesidades formativas a su organización. Dirección junto con cada departamento, consensúa la formación necesaria para la mejora continua de los trabajadores.
• Explicar cómo se garantiza que la plantilla conozca la oferta formativa, el proceso y los canales de comunicación. La formación se gestiona desde Gerencia por lo tanto, cualquier persona o departamento que tenga alguna necesidad real, lo solicita a Gerencia y se gestiona para valorar de qué manera se puede organizar mejor y qué proveedores son los más adecuados.

	SI	NO
• Se incorpora la perspectiva de género en la definición del Plan formativo anual? En la fundación no hay un plan formativo anual, sino que según necesidades del momento, se van definiendo los cursos necesarios, por tanto, no se incorpora de manera explícita la perspectiva de género. Pero hay que decir, que se está trabajando como prioridad, porque el próximo año, esté definido el plan formativo como herramienta interna de la fundación.	☐	☒
• Se ha impartido formación específica en igualdad de mujeres y hombres? Hasta el momento, no se ha impartido formación específica en igualdad de mujeres y hombres.	☐	☒
• Se adoptan medidas para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a la formación? En caso afirmativo detalle las medidas La fundación procura que todos puedan acceder de la misma manera a la formación, ya que se intenta dar las máximas facilidades o flexibilidad para que todo el mundo pueda hacer. La formación se hace presencial, en horario lectivo o bien en días festivos	☒	☐

compensándolas con una bolsa de horas para recuperarlas.		

Participación global de mujeres y hombres en la formación

	SI	NO
• Han realizado mujeres y hombres el mismo número de horas de formación? La formación obligatoria y / o oficial de la empresa es igual para todos, sin tener en cuenta el sexo, ya que es para toda la plantilla. Referente a la formación específica, la diferencia si se da el caso, viene dada por la paridad en cada área y por el puesto de trabajo en concreto, según necesidades de cada departamento.	■	□
• Si se producen diferencias, afectan a las posibilidades de desarrollo y promoción profesional de las mujeres o de los hombres? En principio, las diferencias no afectan a las posibilidades de desarrollo y promoción entre mujeres y hombres, ya que son lugares muy concretos, donde el desarrollo profesional va ligado a una mejora salarial, pero no promoción jerárquica, debido al organigrama o estructura interna de la Fundación.	□	■

Mayoritariamente la formación se realiza:

- En horario laboral ☒
- Fuera del horario laboral ☐
- En el centro de trabajo ☒
- Fuera del centro de trabajo ☐
- En modalidad presencial ☒
- En modalidad on-line ☒

Percepción, creencias y mentalidad de las personas

Análisis de las respuestas a las encuestas:

- Creen las personas que han realizado la encuesta que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación?
  Por unanimidad, todo el mundo opina que tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación sean hombres y / o mujeres.

- Perciben diferencias, aunque no tengan los datos, en la participación de mujeres y hombres en la formación que llevan a cabo?
  Si existen diferencias, éstas vienen dadas por el lugar de trabajo y la formación específica o necesaria para desarrollar el trabajo. También debido a que hay lugares ocupados por un sexo en concreto y esto ya puede provocar diferencias en la participación.

Conclusiones del ámbito formación interna y/o contínua

Redactar los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito formación interna y/o contínua	
PUNTS FORTS	**ÁREES DE MILLORA**
– Cumplimiento en la realización de la formación obligatoria.	- Realizar y planificar un plan anual de Formación priorizando necesidades formativas de cada departamento y en el conjunto de la empresa, sin esperar que surja la necesidad. - Realizar formaciones específicas en materia de igualdad y del protocolo Anti Acoso. - Realizar formación específica de cómo tratar temas de víctimas de violencia machista.

5. Promoción y/o desarrollo profesional

	SI	NO
• Se incluye la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción interna? La empresa no incluye explícitamente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción interna, ya que intenta no hacer distinciones entre sexos y dar las mismas oportunidades a todos por igual, también hay que decir que la promoción es nivel salarial y no de jerarquía, debido a las características estructurales de la Fundación.	☐	☒

- Como se identifica el potencial de desarrollo de las trabajadoras y de los trabajadores?

- Evaluación del cumplimiento.
- **Opinión del/de la superior immediato/a.**
- **Funcionamiento de los equipos de trabajo.**
- No hay mecanismos concretos para identificar el potencial de desarrollo.

	SI	NO
• Se garantiza que los criterios utilizados en los procesos de promoción no condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad? En caso afirmativo, cuáles son los criterios? La empresa, en caso de que se presentara la necesidad, seguiría los mismos criterios para toda la plantilla sin hacer distinciones entre sexos, pero debido al organigrama y estructura de la Fundación, no hay posibilidades de promociones internas, ya que los puestos de trabajo están muy acotados.	■	□
• Las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción en la organización? Las responsabilidades familiares no tienen porque influir en la promoción, pero sí que influyen aspectos como el valor de la persona y su implicación en el trabajo.	□	■
• Se comunica a la plantilla la existencia de una vacante? No. Dirección es quien gestiona directamente cualquier vacante que pueda surgir, utilizando sobre todo, la bolsa de trabajo interna que ya tienen, derivada de Currículos espontáneos, Currículos que les llegan desde la Generalitat y de manera puntual de empresas de selección. Después se presenta la candidatura final al Patronato.	□	■
• Ante procesos de promoción a puestos de responsabilidad, hay mecanismos para fomentar la participación de mujeres?	□	■

De momento no se presenta ninguna OCASIÓN donde se pueda fomentar la participación de mujeres en concreto, si se diera el caso, se seleccionan a la persona según valía, estudios específicos necesarios para el sitio y experiencia en el sector, independientemente del sexo de la candidatura.		
• Se han adoptado medidas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y decisión (procesos de mentoría, acompañamiento, formación u otros)? No se han adoptado medidas de equilibrio de manera directa, ya que las distinciones que existen vienen dadas por la falta de paridad de la empresa, sobre todo referente al lugar que ocupan y en el mercado laboral actual.	☐	☒

Percepción creencias y mentalidad de las personas

- **Análisis de las respuestas a las encuestas**:

Creen las personas que han realizado la encuesta que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional?

En general todo el mundo opina que hay las mismas oportunidades para toda la plantilla, si fuera el caso, pero debido a la estructura de la fundación, no hay promociones internas, la mejora viene a través de la formación contínua y por una mejora Perciben diferencias, aunque no se tengan los datos, en las posibilidades de promoción y desarrollo profesional?

Perciben diferencias, aunque no se tengan los datos, en las posibilidades de promoción y desarrollo profesional?

En las respuestas, no se perciben diferencias, ni tenemos ninguna referencia debido a que el funcionamiento de la fundación facilita el desarrollo profesional siempre que sea necesario.

Conclusiones del ámbito promoción y desarrollo profesional

Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito promoción y desarrollo profesional	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
- La Empresa es consciente de no hacer distinciones directas, las que han son a nivel de estereotipos sociales y debidas al mercado laboral. - Utiliza los mismos procedimientos para los diferentes departamentos de la empresa. -Existe un sistema de mejora continua y de formación basada en necesidades reales y se da autonomía para solucionar las inquietudes de cada área de trabajo.	- Mejorar la planificación de planes de carrera que ayude a motivar y optimizar el desarrollo de las personas dentro de la organización. -Mayor planificación e implantar herramientas de valoración de los resultados, para ver la progresión real en el desarrollo profesional de cada persona, sobre todo en perfiles técnicos.

6. Retribución

	SI	NO
• Disponeis de un estudio de valoración de puestos de trabajo? La Fundación no dispone de ningún estudio de valoración de puestos de trabajo.	☐	☒
• Las retribuciones de todos los lugares están reguladas por el convenio / acuerdo de aplicación a la organización. La Fundación sigue el que marca el convenio de "Talleres para personas con discapacidad intelectual", con código: 7900080501195	☒	☐
• Hay una evaluación de desempeño vinculada a las retribuciones? La Evaluación del desempeño vinculada a las retribuciones, ya que cuando se da el caso y según rendimiento y / o valía de cada persona se mejoran las	☒	☐

condiciones salarial.		
• Hay una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales? La regulación objetiva que se sigue, es según criterio de Dirección valorando el día a día de cada persona y viendo su evolución, contrastando la información junto con el Patronato.	■	□
• Se retribuyen incentivos / variables? No hay incentivos o variables en la Fundación, pero sí que hay bolsa de horas o días de fiesta, cuando por algún motivo se ha utilizado días festivos o ampliación de horas de la jornada.	□	■

Medias de retribuciones totales anuales de mujeres y Hombres cálculo de la possible brecha salarial.

	SI	NO
• Se observan diferencias entre mujeres y hombres en la media de las retribuciones totales anuales? No se observan diferencias anuales entre hombres o mujeres, sino que las diferencias son dadas por el lugar que ocupan y por motivos de mercado laboral, así como de valía, antigüedad y / o formaciones específicas necesarias para cubrir el puesto de trabajo.	□	■

Mediana de la ganancia salarial bruta por hora de los hombres y mujeres y cálculo de la posible brecha salarial

	SI	NO
• Se observan diferencias entre mujeres y hombres en la media de retribución bruta por hora? No se observan diferencias entre sexos, pero si que hay diferencias, dependiendo del lugar de trabajo que ocupa y/o en aspectos como por ejemplo según la antigüedad de cada trabajador.	☐	☒

Beneficios sociales. Tipología.

Se dispone de beneficios sociales?
La Fundación no dispone de beneficios sociales.

Percepción creencias y mentalidad de las personas

- **Análisis de las respuestas en las encuestas**:

  Creen las personas que han realizado la encuesta que en la empresa hay una brecha salarial de género? Con el análisis de las respuestas, podemos decir que en general no se cree que haya brecha salarial de género.

Conclusiones del ámbito retribución

Redactar los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito retribución	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
- Condiciones laborales, sobre convenio, primas según rendimiento y / o valía. - Potenciar el talento, retribución según resultados e implicación en el trabajo.	- La Fundación tiene que buscar algunas fórmulas para objetivar y medir los criterios y mejorar en este ámbito, como por ejemplo: marcar unos baremos para todos, definir premios anuales por resultados obtenidos por departamentos, etc.

7. Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

• Dispone de medidas que favorecen la conciliación y corresponsabilidad dentro de la organización?

El horario laboral de la Fundación es de jornada continua de 9:00 a 17:00h. por tanto, permite una buena conciliación entre la vida familiar y laboral.

Aparte se intenta dar facilidades a cualquier situación que pueda surgir a nivel personal, siempre que sea posible para la organización del trabajo y / o el área de trabajo.

También se ha aplicado situaciones de teletrabajo, para aquellas personas que por su situación o motivo del COVID19, se han visto afectadas.

	SI	NO
• Cuenta la organización con medidas para facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, personal y familiar? La Organización cuenta con una jornada continua que facilita mucho la conciliación entre la vida familiar y la laboral.	☒	☐

• La organización tiene conocimiento de las responsabilidades familiares (menores y otras personas a cargo) de trabajadoras y trabajadores? En caso afirmativo, cómo se recogen los datos en cuanto a responsabilidades familiares de la plantilla? La Fundación tiene conocimientos de las responsabilidades familiares siempre que éstas afecten al día a día del trabajo. Dirección es quien dispone de esta información de manera confidencial.	■	□
• Se garantiza que los trabajadores y trabajadoras conozcan las Medidas de conciliación? En caso afirmativo, como se dan a conocer las Medidas? A través de Dirección se da la información siempre que se necesite y se Garantiza que se conozcan Cuando la persona es seleccionada y se incorpora al trabajo, con una entrevista donde se informa de Todas las condiciones y Funcionamiento de la organización.	■	□
• Las responsabilidades familiares pueden suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización? No, la empresa no hace distinciones según responsabilidades familiares de cada uno e intenta, buscar flexibilidad o soluciones a cualquier tema que pueda surgir, para que no supongan un obstáculo.	□	■
• Se potencia el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres? • En caso afirmativo, cómo se potencia este uso? La principal medida de conciliación es el horario laboral continuo, por tanto, se benefician los hombres y las mujeres, no se hacen distinciones según sexo, todo el mundo tiene los mismos derechos a utilizar alguna medida siempre que se necesite.	■ •	□ •
• El personal directivo Hace uso de alguna de las Medidas? En caso afirmativo, ¿cuales? El equipo directivo Hace uso de las mismas Medidas que el resto de la plantilla y dispone del mismo horario laboral que el resto, así como de los mismos Derechos en caso de necesitar alguna medida.	■ •	□ •

• Hacen un uso equitativo mujeres y hombres de los diferentes permisos y / o medidas? La organización pone a disposición cualquier medida que se necesite y que esté contemplada a nivel legal. La Fundación hace un uso equitativo de los diferentes permisos y / o medidas entre hombre si mujeres. • ¿Qué cree que son las causas? Las causas se deben a que toda la plantilla dispone de las mismas medidas y siempre siguiendo la legalidad vigente.	■	□
• En caso de que haya diferencias, éstas perjudican especialmente a las mujeres en cuanto a su aceptación a los equipos de trabajo? En caso de que hubiera diferencias éstas no afectarían a su aceptación a los equipos de trabajo.	□	■

Percepción creencias y mentalidad de las personas

- **Análisis de las respuestas a las encuestas**:

Creen las personas que han realizado la encuesta que en la empresa se favorece el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral

En general las personas que han contestado a la encuesta opinan que sí se favorece en lo posible el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral.

- Si mujeres y hombres hacen un uso diferencial, a qué creen que es atribuible?
  Las medidas que se utilizan son iguales tanto para hombres como para mujeres, por lo tanto no hay ningún uso diferencial.
- ¿Qué medidas creen que se podrían aplicar?
  No se han hecho aportaciones o comentarios al respecto.

Conclusiones del ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad
Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
- Los trabajadores disponen de Permisos tanto de maternidad como de paternidad. - Flexibilidad horaria en aquellos casos que se requiere por causa justificada	- Es importante que la empresa informe de más medidas de conciliación y que ponga a disposición todos los mecanismos que tiene a su alcance y que marca la ley para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad. - Implantar nuevas políticas, siempre que sea posible para continuar favoreciendo este aspecto.

8. Comunicación no sexista

	SI	NO
• La organización dispone de un documento o protocolo que se establezcan los criterios para una comunicación no sexista? La organización tiene un código ético donde se indica el compromiso basado en el respeto y la igualdad entre personas, pero no se establecen los criterios para una comunicación no sexista. Aparte, también dispone de un protocolo Anti Acoso en fecha de 2009, que habrá que actualizar. Del Código Ético podemos extraer los siguientes compromisos: 1. INTRODUCCIÓN Aunque el en el Código Penal no venga definido, la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado y la Jurisprudencia existente hasta la fecha, entienden que el Código Ético como criterio legal del artículo 31bis, se entiende el Código Ético como verdadera expresión de una cultura ética de cumplimiento. La Fundación Els Joncs tiene la finalidad de que todas las personas vinculadas a la Entidad respondan según la legislación vigente y los principios éticos exigibles. Este código recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se regirán los	☐	☒

integrantes de la Fundación Els Joncs en el desarrollo de sus actividades profesionales, fomentando de esta manera una cultura de trabajo en equipo en base a unos principios y valores que definen a la Entidad. Este código ético se desarrollará en base a unas normas internas que establecen unas políticas y protocolos en áreas específicas.

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El Código Ético será aplicado a todas las personas que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos de la Fundación: - Miembros del Patronato de la Fundación Els Joncs - Miembros del Equipo de Dirección - Personal docente de la Escuela de Educación Especial - Personal educativo del Centro Ocupacional y Especial de Trabajo - Personal de apoyo - Colaboradores externos de la Fundación Els Joncs.

3. VIGENCIA Y APROBACIÓN

El Código Ético será aprobado por el Patronato de la Fundación Los Juncos y revisado de forma periódica cada
dos años con el fin de adecuarlo a las circunstancias existentes de cada momento.
Cualquier cambio en el Código Ético deberá ser aprobada por el Patronato de la Fundación y ser comunicada a las personas sujetas.

4. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Las personas que actualmente formen parte de la Fundación, así como las que se incorporen en el futuro, aceptarán expresamente los valores, las normas, los principios y las pautas de conducta previstos en el Código Ético.

7.2. RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES

Para la Fundación Els Joncs el activo más importante es el equipo humano que forma parte. Por ello, el compromiso de la Entidad es crear un clima laboral positivo, dar flexibilidad a las necesidades de cada trabajador, potenciar la formación continuada y tener una comunicación fluida entre todos ellos.
Son obligaciones de todo el equipo de la Fundación el hecho de no permitir situaciones de discriminación,

injusticia y / o faltas de respeto.		
• Tanto a escala interna como externa (imágenes y lenguaje de la web, publicidad que se edita, comunicados internos, etc.), se hace un uso generalizado de una comunicación no sexista? La organización ha intentado siempre basarse en el respeto, pero habría que hacer una revisión de toda la documentación e imagen para valorar este hecho.	☐	☒

Percepción, creencias y mentalidad de las persones

- **Análisis de las respuestas a las encuestas**:

  - Como valoran las personas que han realizado la encuesta la importancia del uso de una comunicación no sexista?
    En general se desconoce si se utiliza una comunicación no sexista en concreto, pero sí que se valora positivamente tener presente este uso.

  - La organización informa de su posicionamiento con respecto a la igualdad de mujeres y hombres en las empresas con las que colabora (proveedoras / clientela / usuarios)?
    La empresa informa muy claramente de su posicionamiento en el Código Ético, que tienen todos los trabajadores, proveedores y cualquier persona que está en contacto. Adjuntamos fragmento del Código Ético:

1. **INTRODUCCIÓN**

Aunque el en el Código Penal no venga definido, la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado y la Jurisprudencia existente hasta la fecha, entienden el Código Ético como criterio legal del artículo 31bis, se entiende el Código Ético como verdadera expresión de una cultura ética de cumplimiento.

La Fundación Els Joncs tiene la finalidad de que todas las personas vinculadas a la Entidad respondan según la legislación vigente y los

principios éticos exigibles.
Este código recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se regirán los integrantes de la Fundación Los Juncos en el desarrollo de sus actividades profesionales, fomentando de esta manera una cultura de trabajo en equipo en base a unos principios y valores que definen a la Entidad.
Este código ético se desarrollará en base a unas normas internas que establecen unas políticas y protocolos en áreas específicas.

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN
El Código Ético será aplicado a todas las personas que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos de la Fundación:
- Miembros del Patronato de la Fundación Los Juncos
- Miembros del Equipo de Dirección
- Personal docente de la Escuela de Educación Especial
- Personal educativo del Centro Ocupacional y Especial de Trabajo
- Personal de apoyo
- Colaboradores externos de la Fundación Els Joncs

3. VIGENCIA Y APROVACIÓN
El Código Ético será aprobado por el Patronato de la Fundación Els Joncs y revisado de forma periódica cada dos años con el fin de adecuarlo a las circunstancias existentes en cada momento.
Cualquier cambio en el Código Ético deberá ser aprobada por el Patronato de la Fundación y ser comunicada a los sujetos.

4. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO
Las personas que actualmente formen parte de la Fundación, así como las que se incorporen en el futuro, aceptarán expresamente los valores, las normas, los principios y las pautas de conducta previstos en el Código Ético.

Conclusiones del ámbito comunicación no sexista.
Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-La empresa dispone de un código ético, donde detalla los valores de la fundación. Este código recoge en un solo documento los principios,	-Habría que hacer una mayor divulgación y formación en comunicación no sexista.

criterios y normas de conducta por la que se regirán los integrantes de la Fundación Els Joncs en el desarrollo de sus actividades profesionales, fomentando de esta manera una cultura de trabajo en equipo en base a unos principios y valores que definen a la Entidad. Este código ético se desarrollará en base a unas normas internas que establecen unas políticas y protocolos en áreas específicas.	-Para mejorar y trabajar en esta área, es importante revisar toda la documentación e imagen de la Fundación con el fin de actualizar y hacer las mejoras que hagan falta.

9. Salud laboral

	SI	NO
• Se ha realizado por parte de la organización una evaluación de riesgos, incorporando la perspectiva de género? La organización dispone de una evaluación de riesgos laborales realizada por la empresa externa de PRL, siguiendo la legislación actual.	☐	☒
• Se han propuesto medidas correctoras y / o preventivas según los riesgos evaluados para mujeres y hombres? Después de una revisión de esta documentación se deberán aplicar las medidas necesarias.	☐	☒
• Los trabajadores y las trabajadoras conocen los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer? Los trabajadores realizan toda la formación necesaria y obligatoria sobre PRL, pero habrá que dar más énfasis en especificar los riesgos que afectan a uno u otro sexo	☐	☒
• Se conocen los sitios o las actividades que pueden suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia? En caso afirmativo, cuáles son los lugares o las actividades? Los sitios que pueden suponer un riesgo para las	☒	☐

trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia son principalmente: Administración, trabajadoras sociales, servicios de terapia ocupacional y servicio ocupacional de inserción.		
• Se contemplan medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia? En caso afirmativo, cuáles son las medidas de prevención implantadas? La Empresa, utiliza el servicio de la Mutua, para gestionar estas situaciones, notifica los casos a la Mutua y ésta informa de las medidas aplicables en estos casos. En caso de necesidad, se activan los procedimientos y/o protocolos adecuados.	■	□
• Se garantiza que las trabajadoras tengan conocimiento de los riesgos que su trabajo puede suponer para su salud en estos periodos? A través de la empresa y de la Mutua, se informa a cada persona que se encuentre en esta situación.	■	□

Conclusiones del ámbito salud laboral
Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito acceso salud laboral	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
- La empresa sigue la legalidad y cubre las necesidades de sus trabajadores.	- Mejorar la información referente a las ventajas que pueden adquirir sus trabajadores, en caso de necesitarlo por motivos de accidente o enfermedad

10. Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

	SI	NO
• Dispone de un protocolo que establezca cómo prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo? La Fundación dispone de un protocolo realizado en 2009, actualmente está en proceso de actualización en fecha de este año 2020. • Se hacen actuaciones para la prevención del acoso? Como medida de actuación, la empresa tiene previsto realizar formación específica para la prevención del acoso, pendiente de concretar fechas.	☒ ☒	☐ ☐
• Se ha comunicado este protocolo a la totalidad de la plantilla? Aún no se ha terminado la actualización del protocolo, pero cuando sea posible, Dirección decidirá qué vías son las más adecuadas para su divulgación.	☐	☒
• Se ha incorporado el protocolo en otros documentos de la organización como en el manual de acogida, código ético, etc.? En el código Ético se hace alusión a protocolos de diferentes ámbitos entre ellos al que hace referencia al comportamiento de los trabajadores, proveedores y Patronal, pero no se ha incorporado aún el protocolo ya que actualmente se está actualizando.	☐	☒
• Se ha formado a la plantilla en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo? La plantilla está pendiente de saber en qué fechas se realizará el curso formativo en esta materia. • Han sido los perfiles que han recibido esta formación? Recibirá la formación toda la plantilla, sobre todo perfiles técnicos y de atención al público. • En qué fechas se llevó a cabo? Aún no se ha llevado a cabo, la acción está prevista para el 2021.	☐	☒

• Hay una persona de referencia dentro de la organización para atender las situaciones de acoso? Como personas de referencia hay: -Sr. Carles Saló. Director de la Fundación Els Joncs. -Sra. Imma Garanger. Trabajadora Social de la Fundación Els Joncs	■	□
• Ha sido necesario instruir casos de acoso sexual y / o por razón de sexo, en los últimos 4 años? No ha sido necesario emprender acciones sancionadoras, pero la empresa es consciente de la importancia de tener un protocolo actualizado y realizar acciones preventivas, así como formación específica para tratar cualquier duda o necesidad que pueda surgir.	□	■

Percepción, creencias y mentalidad de las personas.

- **Análisis de las respuestas a las encuestas personales**:
    - Creen las personas que es necesario trabajar para la prevención y la actuación frente al acoso sexual y / o por razón de sexo?
      En general se detecta una falta de conocimientos y / o información en este ámbito.

    - Creen las personas encuestadas que en la organización se han dado casos de acoso sexual y / o por razón de sexo o tienen conocimiento?
      En general se cree que no han habido casos.

    - Conocen las personas trabajadoras la existencia del protocolo?
      Las personas que se incorporaron después de 2009 tienen constancia, pero falta reforzar su divulgación.

Conclusiones del ámbito prevención i actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Redactad los puntos fuertes y las áreas de mejora de este ámbito.

Ámbito prevención y actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
- La Empresa dispone de un protocolo para la prevención y actuación frente al Acoso sexual y por razón de género, en fecha de 2009 y actualmente están realizando una actualización en fecha de 2020. - La empresa dispone de un código ético, donde se informa y explica cómo se procederá por parte de la empresa, si se detectan estos comportamientos o faltas de respeto.	- Mejorar los canales para detectar situaciones conflictivas y / o comentarios, insultos o faltas de respeto en el lenguaje. - Realización de formaciones específicas en la materia. - Realizar la divulgación del nuevo Protocolo y dar toda la documentación a la plantilla con el fin de asegurar que estén debidamente informados.