

II PLA D'IGUALTAT DE



2023-2027

Març 2023







Página 1 de 25

[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

Índex

L'entitat	4
Objectius.....	4
Missió.....	5
Visió.....	5
Valors.....	5
Serveis.....	6
Organigrama	7
Equip humà	10
Persones destinatàries	11
Àmbit territorial d'actuació	12
El tercer sector des d'una perspectiva de gènere	13
Per què és necessari un pla d'igualtat?.....	14
Àmbit d'aplicació i vigència.....	16
Metodologia: les 6 'i'.....	17
Declaració institucional.....	19
Mitjans per a la realització del pla d'igualtat.....	21
La comissió negociadora	23
Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.....	27
Diagnosi.....	28
Autodiagnosi	28
Diagnosi qualitativa (enquesta al personal).....	30

Diagnosi quantitativa.....	37
• Cultura i gestió organitzativa	37
• Condicions laborals.....	44
• Accés/selecció i extinció de la relació laboral.....	47
• Retribució	50
• Formació.....	53
• Promocions.....	54
• Temps de treball i coresponsabilitat.....	55
Objectius i mesures del Pla d'Igualtat.....	56
Cronograma.....	61
Glossari.....	64
Normativa aplicable al pla	72
Acta signatura del II Pla d'igualtat de Fundació Nexe.....	74
Annex.....	75
Actes de la comissió d'igualtat	76
Auditoria retributiva CC Escoles d'educació especial.....	82
Auditoria retributiva a Residències, centres de dia i llars residències.....	89
Protocol assetjament sexual i/o per raó de sexe	119
Manual de llenguatge inclusiu	160

L'entitat

NEXE FUNDACIÓ és una entitat, sense afany de lucre, única i de referència a Catalunya que neix al 1981 en el marc dels primers centres d'atenció precoç de Catalunya, realitzant intervencions dirigides a l'atenció global i interdisciplinària dels infants amb greus trastorns en el desenvolupament i a les seves famílies, oferint recursos globals a les necessitats educatives, sanitàries i psicosocials.

Actualment, NEXE Fundació forma part de la Xarxa Catalana pel dret al temps, la qual té com a missió crear i difondre coneixements sobre l'organització dels temps amb perspectiva de gènere, així com treballar per avançar cap a un usos del temps més saludables, igualitaris, eficients i sostenibles.

Objectius

Els **OBJECTIUS** de NEXE Fundació són:

- Atendre de forma global i individualitzada les necessitats educatives, sanitàries i psicosocials dels nens amb pluridiscapacitat i/o altres trastorns en el desenvolupament.
- Donar resposta a les necessitats de suport, informació, orientació i capacitació de les famílies i dels professionals que els atenen.
- Difondre el model d'atenció de Nexe i alhora desenvolupar i col·laborar en projectes de recerca, de formació i de sensibilització per donar visibilitat al col·lectiu.
- Promoure la formació i difusió del model d'atenció a professionals, famílies i personal de suport dedicats a l'atenció a persones amb greus trastorns en el desenvolupament.
- Realitzar i col·laborar en estudis i projectes de recerca sobre temes relacionats amb la missió de la Fundació.
- Assessorar i fomentar la creació de nous serveis per a nens amb pluridiscapacitat i les seves famílies.

Missió

- Atendre i donar suport als infants i joves amb discapacitat greu i complexa o amb d'altres discapacitats, per a que puguin gaudir de tots els seus drets (llei 14/2020 del 27 de maig dels drets i les oportunitats en la infància i adolescència).
- Oferir acompanyament i recursos a les famílies que els permetin conciliar la criança i educació dels seus fills i filles amb els projectes personals, laborals i familiars.
- Dedicar la nostra expertesa per a formar professionals, fomentar la innovació i els projectes de recerca dins i fora de l'entitat.
- Fer visible al col·lectiu de persones amb discapacitat greu i complexa, a les seves famílies i als professionals que els atenen.

Visió

Aconseguir el ple reconeixement de l'expertesa de Nexe Fundació per millorar la qualitat de vida de las personas amb discapacitat greu i complexa i les seves famílies. Sent el centre de referència en l'atenció a aquest col·lectiu.

Valors

A partir de la missió i visió enunciats, NEXE FUNDACIÓ assumeix uns valors transversals per tota l'organització amb la convicció que la família és la màxima responsable de la cura i educació dels fills i filles.

- **Respecte a la diversitat** : entès com el reconeixement del valor que té la persona, independentment del seu entorn, conducta o de les característiques particulars de cada individu. Amb la convicció que tots els éssers humans neixen amb capacitats diferents per desenvolupar-se i créixer com a persona, i que cada família és única.
- **Respecte a la dignitat** de cada persona: Valor del qual pel sol fet de ser humans tots n'hem de gaudir. Les condicions necessàries perquè aquesta sigui respectada són: llibertat, respecte, tolerància, comprensió, paciència i suport.

- **Compromís social:** Implicació activa en projectes, activitats i actuacions que tinguin com a objectiu millorar la qualitat de vida i l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat i de les seves famílies.
- **Honestedat:** Entesa com el comportament humà i professional sincer i coherent amb un mateix i amb els demés. Aquesta conducta ha de guiar les relacions que estableixen totes les persones de Nexxe Fundació.
- **Transparència:** Entesa com la pràctica de comunicar obertament i de manera clara i compartida els propòsits i reptes.
- **Responsabilidad humana i Profesional:** La responsabilitat abasta diferents facetes, des de l'àmbit col·lectiu fins a l'individual, vinculada amb els nostres deures, compromisos i obligacions envers altres persones.
- **Treball en xarxa:** (cooperación y coordinación) entés com el valor afegit en el procés de construcció d'espais de trobada i acció compartida d'acord amb un propòsit específic.

Serveis

Serveis d'atenció especialitzada a infants amb pluridiscapacitat:

Atenem a infants de 0 a 6 anys amb greus trastorns en el desenvolupament, a nivell educatiu, sanitari i psicosocial. Els Centres i serveis especialitzats són:

- CAE - Centre d'atenció especialitzada de Nexxe Fundació, funcionant com una "Escola bressol Especialitzada", a Barcelona.
- CEE – Centre d'educació especial "Les girafes blaves" de Nexxe Fundació, a Barcelona, concertat pel departament d'Educació, setembre 2020.
- AAE - Aula d'atenció especialitzada Sant Feliu. A l'Escola Bressol Municipal "El Tambor" de Sant Feliu de Llobregat gestionem una aula d'infants amb pluridiscapacitat
- UBAI – Unitat bressol d'atenció inclusiva a l'EBM "Escorial" de Barcelona. Prestem els nostres serveis, a la primera escola bressol inclusiva, atenent les necessitats dels infants amb greus trastorns en el desenvolupament que hi assisteixen

Centre de recursos per a la pluridiscapacitat:

Un centre des d'on oferim els següents serveis i activitats:

- Suport a famílies d'infants amb pluridiscapacitat: s'ofereix informació i orientació sobre recursos, prestacions i serveis, suport emocional i activitats formatives.
- Respir i lleure: s'ofereixen activitats que tenen per objectiu proporcionar a les famílies un espai de descans i/o conciliació de la vida personal, familiar i social, mentre els seus fills participen en tallers i activitats lúdiques especialitzades i adequades a les seves característiques i necessitats.
- Formació i recerca: S'ofereix assessorament i formació especialitzada per a professionals i centres que atenen a infants amb pluridiscapacitat i les seves famílies. I es promou la recerca i la investigació, el treball en xarxa i l'intercanvi de coneixements.
- Tecnologia per a la inclusió: Servei d'adaptació i creació de productes de suport de disseny obert per a infants amb diversitat funcional.
- Sensibilització: es realitzen diferents actuacions i campanyes per difondre el coneixement sobre la pluridiscapacitat i promoure els drets dels infants amb pluridiscapacitat; adreçades a la societat en general, i especialment per a nens i nenes d'infantil i primària tenim un programa d'activitats pedagògiques.
- Voluntariat: Nexe disposa de la seva pròpia borsa de persones voluntàries i fomenta el voluntariat corporatiu i la participació ciutadana.

Organigrama

El nostre model organitzatiu té una estructura basada en un primer nivell estratègic, en el que estan ubicats els òrgans de govern i òrgans consultius que donen suport a les tasques de presa de decisions; i un segon nivell, tècnic, en el que estan ubicats tots els i les professionals contractades.

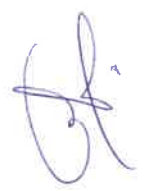
D'aquesta manera, el Patronat, com a màxim òrgan responsable de la Fundació, és l'encarregat de vetllar i preservar els principis de la Fundació i la consecució de la seva missió, visió i valors, amb coherència i integritat, definint

les polítiques d'actuació que hagin de guiar-la, tenint en compte i establint un pont amb les demandes i necessitats del nostre col·lectiu i entorn.

La Direcció General amb el suport de la direcció administrativa i financera, són les encarregades d'executar les resolucions, estratègies i polítiques adoptades pel Patronat, assignar els recursos necessaris de manera eficient, i dirigir l'equip tècnic cap a uns mateixos objectius i sentit.

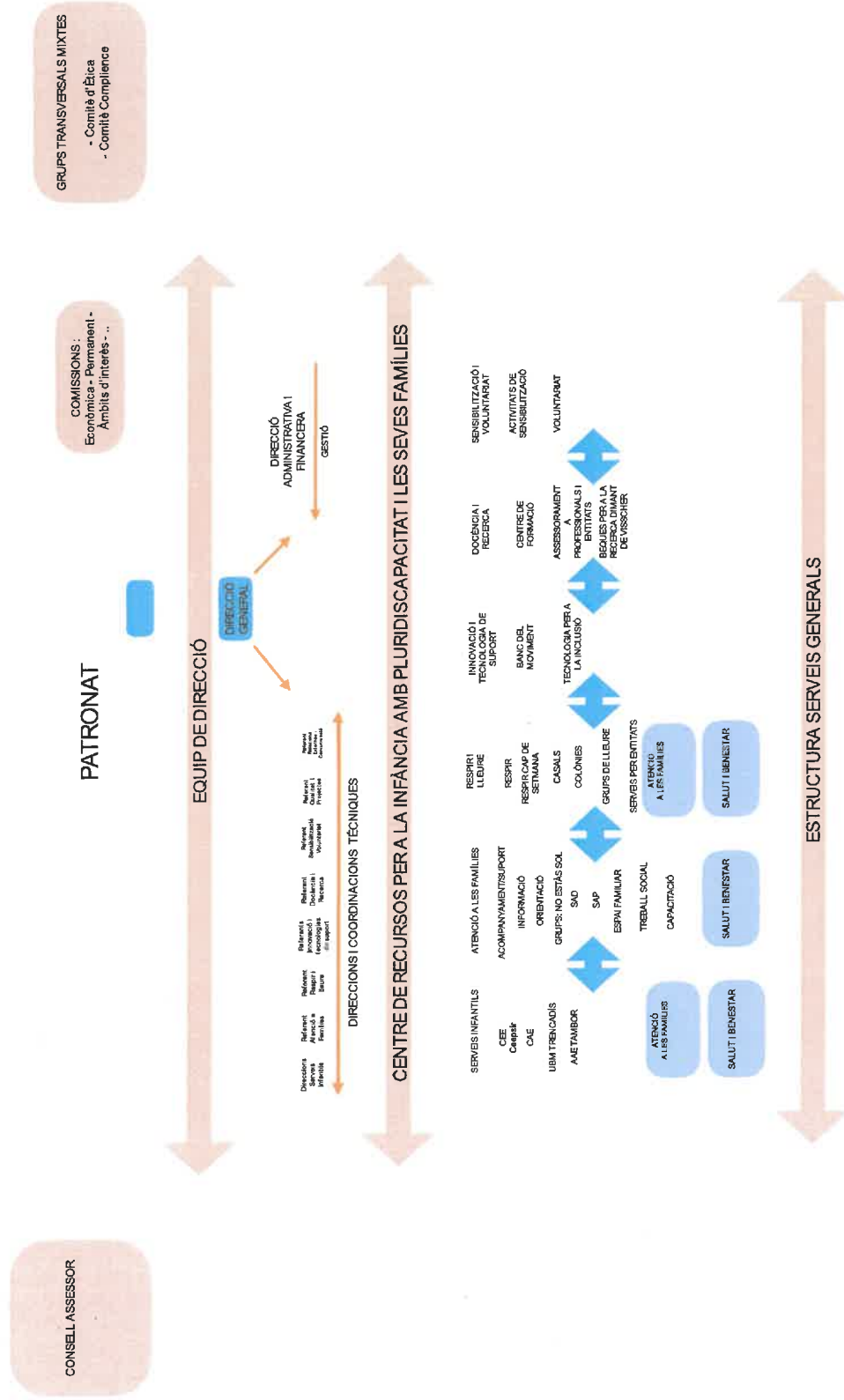
I l'equip tècnic, format per les direccions tècniques, responsables i professionals, organitzats per serveis i àrees, és el que transforma aquestes polítiques i objectius en actuacions concretes.

A continuació trobem l'organigrama de la Fundació, el qual ens representa de manera gràfica com està estructurada l'entitat, reflectint les diferents relacions jeràrquiques entre unes àrees i altres.





ORGANIGRAMA NEXE FUNDACIÓ



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Equip humà

L'equip humà de Nexe està format pel Patronat, l'equip de professionals, les persones voluntàries i l'alumnat en pràctiques.

El Patronat és l'òrgan de govern de la Fundació, que l'administra i la representa, d'acord amb les lleis i els seus estatuts. Està compostat per les famílies, professionals procedents de l'àmbit de l'administració pública, el món empresarial i altres entitats socials. Es renova cada cinc anys.

Presidenta: Cécile de Visscher

Vicepresidenta: Sonia Corpas

Secretaria: Inma Umbert

Tresorer: Pablo Garriga

Vocal: Marc Saurina

Vocal: M. Teresa Lloret

Vocal: Montse Viladot

Vocal: Albert Fillol

Vocal: Toni Galiano

Patró d'Honor: Màrius Serra

Patró d'Honor: Martín Feo

(5 dones i 6 homes. Paritari)

L'equip tècnic de la Fundació està format per:

Direcció General: Sonia Corpas

Direcció administrativa i financera: Anna Prat



Direccions i coordinacions tècniques:

- Serveis a la infància
 - o Centre d'Educació Especial "Les Girafes Blaves"/CEEPSIR, UBAI EBM "Trencadís" (Directora Sara Torrents)
 - o Centre d'Atenció Especialitzada Barcelona i Aula d'Atenció Especialitzada del Baix Llobregat (Director Jordi Ventura)
 - o Atenció Sociosanitària (Responsable Mar Martínez)
 - o Atenció a les Famílies (Responsable Marta Pinya)
- Atenció a les Famílies (Responsable Marta Piña)
- Serveis de Respir i Lleure (Responsable Priscila Igea)
- Innovació tecnològica i productes de suport
 - o Innovació tecnològica (Responsable Jordi Ventura)
 - o Productes de suport (Mar Martínez)
- Formació i Recerca (Responsable Sergi Nogués)
- Sensibilització i Voluntariat
 - o Sensibilització (Responsable Vanessa García)
 - o Voluntariat (Responsable Maria Mestre)

Serveis generals

- o Gestió econòmica (responsable Anna Prat)
- o Gestió de persones (responsable Fermí Liebana)
- o Relacions externes i Aliances
- o Comunicació
- o Projectes i qualitat (Responsable Ester Casas)

(9 dones i 2 homes)

Persones destinatàries

El col·lectiu d'atenció principal de la fundació son els infants, adolescents i joves menors de 21 anys amb pluridiscapacitat i les seves famílies. Usuaris i usuàries

La pluridiscapacitat

La pluridiscapacitat és una discapacitat greu d'expressió múltiple, es tracta d'un estat complex de la persona en què concorren de forma interrelacionada dues o més discapacitats (principalment la física i la intel·lectual de manera severa), dificultats sensorials d'oïda i visió, de conducta i de comunicació, entre d'altres, a més d'una salut fràgil per la comorbiditat amb altres trastorns i/o patologies, de deglució, respiratòries, cardiovasculars, dentals i epilèpsia.

El perfil és molt divers i, conseqüentment, les seves necessitats també, però en tots els casos es dona una restricció important de les capacitats de percepció, comunicació i autonomia, que es tradueix en una gran dependència de la persona.



dels nostres serveis a la infància i de les activitats de Centre de recursos,

D'altra banda, des del Centre de recursos, també oferim activitats per a professionals de l'àmbit de la discapacitat: accions formatives, assessoraments i recerca.

I activitats de sensibilització adreçades a la comunitat educativa, d'una banda, i a la societat en general amb la realització d'actes solidaris.

Àmbit territorial d'actuació

Nexe Fundació ofereix els seus serveis principalment a Catalunya, però també actua en el territori nacional i internacional, si s'escau.

Els serveis estan ubicats a les següents adreces:

- Centre d'Educació Especial "Les Girafes Blaves" / CEEPSIR
C. de l'Escorial, 169, Barcelona
- UBAI EBM "Trencadís"
C. Travessera de d'alt, 98, 08024 Barcelona
- Centre d'Atenció Especialitzada i Centre de recursos
C. Travessera de d'alt, 100, 08024 Barcelona
- Aula d'Atenció Especialitzada del Baix Llobregat a l'EBM "El Tambor"
C. Jaume Ribas, 31, 08980 Sant Feliu de Llobregat

El tercer sector des d'una perspectiva de gènere

Nexe Fundació és una entitat que pertany a l'àmbit del tercer sector social, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació, la igualtat d'oportunitats i la transformació social. Aquest sector és un àmbit altament feminitzat: tres de cada quatre persones contractades són dones (un 75%).

L'àrea de l'**atenció a la discapacitat**, tant física/sensorial com psíquica i intel·lectual, on se situaria l'activitat de Nexe Fundació, també està majoritàriament ocupada per dones –segons l'informe "L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere", impulsat per La Confederació l'any 2019.

Això podria portar-nos a pensar que, per aquest motiu, no existeix la necessitat de treballar per a la **igualtat de gènere**: res més lluny de la realitat. Encara queda un llarg camí per erradicar la desigualtat i incorporar totalment la **perspectiva feminista** en la cultura organitzativa de les entitats no lucratives.

Per començar, el motiu pel qual hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb la **divisió sexual del treball** i amb els **rols i estereotips de gènere** interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i sexista, sempre s'ha considerat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius vulnerabilitzats.

Precisament perquè el **treball reproductiu i de cures** ha estat infravalorat històricament, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i a la lluita històrica i col·lectiva de les dones per defensar els seus drets, s'està aconseguint regular i professionalitzar a poc a poc. Tot i així, la cobertura continua sent insuficient i, en moltes ocasions, els llocs de treball es troben encara precaritzats.

Si bé es pot destacar que el tercer sector social és un dels sectors laborals que més accions desenvolupa per treballar la igualtat de gènere, encara té diverses



assignatures pendents. La **bretxa salarial** entre dones i homes detectada se situa al voltant del 3%. Tot i que aquesta és molt inferior a la bretxa mitjana en l'àmbit estatal (situada al voltant del 20%), encara s'ha de treballar molt per erradicar totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Per una altra part, segons els últims estudis, la **segregació vertical** i la **segregació horitzontal** continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes quant a l'ocupació dels llocs directius, fet que demostra l'existència de l'anomenat **sostre de vidre** i del **terra enganxós**. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder **conciliar**.

Amb tot això, es pot entendre la necessitat urgent d'aplicar eines com els **Plans d'Igualtat** a les entitats, ja que són aquestes les que permeten establir mesures i desenvolupar accions per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural al sector i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva.

Per què és necessari un pla d'igualtat?

Segons l'article 46 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, un pla d'igualtat és un conjunt de mesures i accions positives –adoptades després de realitzar un diagnòstic– que serveixen per enfrontar les discriminacions per raó de sexe i de gènere a una organització. Així doncs, cal entendre'l no com un fi en sí mateix, sinó com un instrument que permetrà a l'entitat introduir formes innovadores de gestió i millora organitzativa per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.

El pla d'igualtat, amb tal finalitat, analitzarà en profunditat diversos àmbits a través d'un diagnòstic de situació:

- **Informació general de la plantilla i condicions de treball:** s'analitza la presència de dones i homes a l'organització; les característiques generals de la plantilla (edat, nivell d'estudis, antiguitat, filles/es i/o persones a càrrec); les condicions contractuals de dones i homes; i la tipologia i distribució de la

jornada laboral de dones i homes, incloent els motius de les reduccions de jornada.

- **Classificació professional:** s'hi examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari, si s'evidencia segregació vertical i/o horitzontal de l'ocupació.
- **La infrarepresentació femenina:** s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.
- **Procés de selecció i contractació:** s'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Formació:** es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
- **Promoció i/o desenvolupament professional:** s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
- **Retribucions i auditoria retributiva:** s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.
- **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha



negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

A més, s'inclouen 3 àmbits, encara que no siguin obligatoris:

- **Comunicació no sexista:** s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, consegüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals,
- **Cultural organitzacional:** es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

Àmbit d'aplicació i vigència

La vigència d'aquest Pla D'igualtat serà de quatre anys (2023-2027), màxim que estableix l'article 9 RD 901/2020. De 13 d'abril d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

El seu inici es produirà en el moment en què sigui aprovat, després del seu registre al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

Aquest Pla d'igualtat s'adreça a la totalitat del personal de Nexe Fundació i al personal voluntari en aquelles accions en què sigui possible.

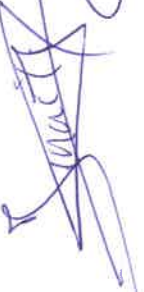
Metodologia: les 6 'i'



Nexe Fundació ha considerat oportú basar-se en la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada 'Les 6 i'. Aquesta està pensada per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, mitjançant la qual aquestes elaboraran, implantaran i avaluaran el seu pla d'igualtat consolidant cadascuna de les etapes que s'indiquen a continuació:

- **Iniciativa:** "Volem fer-ho": El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació:** "Com estem?": La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora.
- **Identificació:** "Què volem fer?": A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les necessitats, característiques i els recursos de l'entitat.
- **Implantació:** "Fem-ho": És l'execució del pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duran a terme.
- **Indicadors:** "Com mesurar-ho": Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

- **Innovació: "Millorem":** El compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.



Declaració institucional

Avancem Juntes

COMPROMÍS DE NEXE FUNDACIÓ AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Nexe Fundació és una entitat sense ànim de lucre que va néixer fa 40 anys per millorar la qualitat de vida dels infants amb pluridiscapacitat i les seves famílies. Des dels seus orígens l'entitat vetlla pels drets del col·lectiu i defensa el valor de la **IGUALTAT de les persones en totes les seves dimensions**; essent sensible a les desigualtats que pateix el tercer sector i l'àmbit de les cures, altament feminitzats, per això estem compromesos amb la igualtat de gènere i la no discriminació a nivell laboral i a nivell social.

Nexe incorpora la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la fundació, i des del 2018 compta amb un Pla d'igualtat, un Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i laboral i un Manual de llenguatge inclusiu, publicats al nostre web.

En aquests moments, el Pla d'igualtat arriba a la seva fi i toca fer avaluació dels objectius assolits i marcar-nos nous reptes per continuar avançant i promovent la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i els col·lectius LGTBI, tenint en compte també la interseccionalitat, és a dir els factors que poden agreujar la situació de vulnerabilitat d'aquests col·lectius com pot ser la discapacitat, l'ètnia, la religió, la classe social... Hem de garantir que el personal de Nexe, remunerat o no, que les persones que presten els seus serveis a l'entitat provinents d'altres empreses i que les famílies que atenem no pateixin cap tipus de discriminació en totes les seves manifestacions i fomentar les condicions per a la igualtat de tracte i d'oportunitats.

A Nexe, doncs, iniciem el **procés d'elaboració del II Pla d'igualtat**, de conformitat amb el RD 901/2022, i l'actualització dels documents que l'acompanyen, el Protocol d'assetjament sexual i laboral, de conformitat amb la Llei 17/2020, del 22 de desembre i el Manual de llenguatge inclusiu, per continuar avançant en la igualtat de tracte i d'oportunitats dins i fora de l'entitat.

El nou Pla ens ha de permetre continuar avançant en la igualtat de gènere i la no discriminació per raó de sexe a la fundació, el que té un impacte directe en tots els grups d'interès de l'entitat, i de retruc en el seu entorn: personal remunerat, patronat, voluntariat, alumnes en pràctiques, proveïdors, usuaris/es i les seves famílies i els nostres seguidors i seguidores a les xarxes socials, des d'on visibilitzem i reivindicuem la cultura de l'entitat.

Els objectius que volem assolir són:

1. Eliminar els desequilibris i desigualtats que puguin existir per raó de gènere a Nexe, tenint en compte la perspectiva interseccional, mitjançant la incorporació de mesures que promoguin la igualtat.

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA

C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona

932846423 / administracio@nexefundacio.org / www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya - NIF: G-59.986.299

2. Garantir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció y contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral...
3. Prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entitat, per erradicar aquest tipus de conducta.
4. Vetllar per l'ús d'un llenguatge inclusiu no sexista entre el personal de Nexe, en la comunicació interna i l'externa.
5. Contribuir a la promoció de la igualtat de gènere a la societat fent visible els compromisos de la fundació amb les polítiques d'igualtat

Nexe Fundació amb aquest document manifesta el seu compromís amb la igualtat de gènere per continuar sent una entitat igualitària i democràtica, on tota persona tingui les mateixes oportunitats i pugui exercir plenament la seva llibertat.

Barcelona, 1 de novembre de 2022

39684149H	Firmado digitalmente
MARIA CARMEN	por 39684149H MARIA
GRADILLAS (R:	CARMEN GRADILLAS
G59986299)	(R: G59986299)
	Fecha: 2022.11.14
	11:19:43 +01'00'

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA

C. de l'Escorial, 169, 08024 Barcelona

932846423 / administracio@nexefundacio.org / www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya - NIF: G-59.986.299

Mitjans per a la realització del pla d'igualtat

Nexe Fundació, amb l'objectiu de posar en marxa el seu Pla d'igualtat, ha considerat necessària la creació d'una comissió negociadora (a la qual ens referirem en més profunditat al següent apartat). Aquesta serà l'encarregada de negociar el Pla d'igualtat, així com de col·laborar amb l'assessorament extern per a la realització de la diagnosi i per a l'establiment de les mesures d'actuació.

Tal com s'apuntava anteriorment, Nexe Fundació ha gaudit de serveis d'assessorament extern en matèria d'igualtat a través de Suport Tercer Sector, el departament de Fundesplai dedicat a l'enfortiment del te tercer sector mitjançant l'acompanyament i l'assessorament en tasques de gestió i formació a entitats no lucratives.



Suport Tercer Sector sempre ha tingut entre els seus objectius el de transmetre el valor de la igualtat de gènere a les entitats que formen part del seu projecte. En aquesta línia, ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per facilitar l'adopció de la perspectiva de gènere a les organitzacions.

Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la realització de plans d'igualtat i el seu registre a l'organisme competent, que porta més de 10 anys realitzant; la formació en qualsevol àmbit relacionat amb el gènere i l'àmbit laboral; la realització de registres salarials i auditories retributives; l'acompanyament en la confecció de protocols per abordar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe; la realització de manuals de llenguatge inclusiu; i un servei de suport a comissions d'igualtat i assessoria permanent, entre molts altres.

Tot això ha portat a Suport Tercer Sector a ser una entitat pionera en aquests aspectes i a assolir fites com, per exemple, que un esplai tingui per primera vegada un pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya; el disseny i la implantació de projectes transversals perquè tots els clubs esportius d'una ciutat disposin de plans d'igualtat; o que entitats de la magnitud de Càritas

[Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la seva ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere en les seves entitats.



La comissió negociadora

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Reunits a Barcelona, el dia 3 de març de 2023 es constitueix formalment la Comissió negociadora del pla d'igualtat de Nexxe Fundació (en endavant la Comissió), amb l'objectiu de desenvolupar i implementar el Pla d'igualtat de l'entitat.

D'una part:

- Carlos Moreno González. En representació Sindicat UGT. NIF 33916929 W
- M^a Carme Ruiz Albaranch. En representació Sindicat UGT NIF 36511271 J

D'una altra part:

- Ester Casas Cuñat. Coordinadora de Projectes. NIF 46749720N

EXPOSEN

Que de conformitat amb el que disposa la llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat de dones i homes i la obligació de les empreses segons el RD 6/2019 sobre la obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores per tal de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i el deure adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, s'acorda la creació de la comissió negociadora per l'elaboració del Pla d'igualtat de Nexxe Fundació.

I tot plegat des d'una òptica reflexiva i analítica, amb el suficient rigor i participació de tota la comissió, malgrat que això pogués suposar aturar-se més temps del necessari per desenvolupar, discutir o reflexionar aquelles qüestions que fossin destacables o importants per algunes persones de la comissió o per al procés de creació del pla d'igualtat o alguna de les seves accions, totes les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligats en aquest acte i

ACORDEN

Primer.- Constitució

S'acorda la constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat d'oportunitats que amb caràcter general s'ocuparà d'elaborar polítiques d'igualtat que condueixen a aconseguir una igualtat efectiva i d'oportunitats a l'entitat, establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la no discriminació entre homes i dones i que possibiliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat.

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA
C. de l'Escurral, 169, 08024 Barcelona
932846423 / administracio@nexe-fundacio.org / www.nexe-fundacio.org

Inscrita amb el n.ºm. 619 en el registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya - NIF: G-59.986.299

Segon.- Composició

La composició de la comissió serà paritària entre membres representants de l'entitat i membres representants de les persones treballadores, segons el que indica la normativa vigent

Els membres de la comissió d'igualtat seran el següents:

Representació de l'entitat:

- Sergi Nogués Orte. Coordinador Àrea Formació i Recerca. NIF 46341476H
- Ester Casas Cuiñat. Coordinadora de Projectes. NIF 46749720N

Donat que NO existeix representació legal de les persones treballadores, formaran part Representant a aquest col·lectiu:

- Carlos Moreno González. En representació Sindicat UGT. NIF 33916929 W
- M^a Carme Ruiz Albaranch. En representació Sindicat UGT NIF 36511271 J

I aquestes seran assessorades i acompanyades per les següents persones treballadores de l'entitat:

- Ingrid De la Rosa Román. Responsable RREE, aliances i sensibilització. NIF 26651358Q
- José Ortiz Caballero. Educador. NIF 38460605M
- Jennifer Román Benítez. Tutora. NIF 53636194X

Qualsevol de les persones integrants de la Comissió d'igualtat pot ser substituïda en un dels següents casos:

- Si alguna persona de l'entitat denuncia la seva presència a la Comissió.
- Per abandonament voluntari.
- Si es troba implicada com a denunciada en un cas recollit al protocol d'Assetjament Sexual o per raó de sexe.
- Per deslleialtat flagrant.
- A proposta de la direcció motivada per haver comès alguna falta de disciplina.
- En el cas de baixes de llarga durada (malalties comuns o accidents de treball)
- En el cas de situació d'excedència de qualsevol tipus.

Tercer.- Funcionament i reunions

El consens és la forma de treballar de la pròpia comissió, intentant que totes les decisions es prenguin d'aquesta manera. Per tant, en quant a operativa i funcionament intern de la comissió es prorroga la mateixa forma d'actuar que en la confecció de l'anterior Pla.

Es pacta realitzar, fins a la signatura del Pla d'Igualtat, una reunió mensual ordinària, que es portarà a terme la primera setmana del mes, de manera online, en horari de matí. Encara que dependent de la situació en la que es trobi la redacció del pla, com per exemple, durant el període de realització de la diagnosi, aquesta podrà serà postergada fins que sigui necessària, arribant a un ajornament de fins 2 mesos o el temps que la comissió consideri necessari.

Tots els actes de la comissió d'igualtat així com les seves reunions quedaran registrades mitjançant un acta on hi constaran, com a mínim, la data, les persones assistents, els temes tractats i els acords presos. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Un cop finalitzat el procés de confecció del Pla d'Igualtat i el seu registre a REGCON, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del Pla d'Igualtat de l'entitat.

Quart.- Reunions extraordinàries

La comissió d'igualtat es reunirà de manera extraordinària sempre que hi hagi un motiu que ho faci necessari. Aquestes reunions es podran convocar amb 5 dies d'antelació. Els motius de les reunions extraordinàries poden ser:

- Situacions manifestes de discriminació a l'entitat.
- Denúncia de discriminació per part d'una persona treballadora.
- Canvis organitzacionals a l'entitat que afecten a la igualtat.
- Treballar l'accés de l'entitat a ajudes o subvencions relacionades amb la igualtat.

De les reunions aixecarà Acta, que recollirà els temes tractats, els acords presos, els documents presentats i la data de la següent reunió. La comissió tindrà una distribució paritària, pel que cada part disposarà del 50% dels vots.

Cinquè.- Funcions

Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

- a) Elaborar el Pla D'igualtat juntament amb les persones o entitats designades.
- b) Negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- c) Proposar accions i mesures a impulsar en funció dels objectius estratègics definits en temes d'igualtat.
- d) Identificar l'àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per implantar les mesures indicades al Pla d'acció.
- e) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa i coordinar les accions de comunicació i difusió interna del Pla d'igualtat entre totes les persones de l'entitat.

- f) Fer un seguiment del Pla d'Igualtat i de totes les seves mesures i actuacions. Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
- g) Avaluar el Pla d'Igualtat i proposar noves mesures de millora sobretot al final de la vigència de l'actual Pla d'Igualtat.
- h) Intervenir en el Protocol d'Assetjament sexual en les accions i tasques que aquest mateix defineix.
- i) Impulsar accions de sensibilització i formació sobre temes de gènere i igualtat a totes les persones que formen part de l'entitat.
- f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

SIGNATURA DE TOTES LES PERSONES

<p>CARLOS MORENO GONZALEZ</p> <p>Firmado digitalmente por MORENO GONZALEZ, CARLOS (FIRMA) Fecha: 2023.03.16 13:59:55 +01'00'</p>	<p>M^{ra} CARMEN RUIZ ALBARANCH</p> <p>Firmado digitalmente por MARIA CARME RUIZ ALBARRANC H - DNI 36511271J Fecha: 2023.03.16 14:09:19 +01'00'</p>	<p>INGRID DE LA ROSA ROMAN</p> 
<p>JOSE ORTIZ CABALLERO</p> 	<p>JENNIFER ROMAN BENITEZ</p> 	<p>SERGI NOGUES ORTE</p> 
<p>ESTER CASAS CUÑAT</p> <p>Firmado digitalmente por ESTER CASAS CUÑAT - DNI 46749720N Fecha: 2023.04.14 10:50:02 +02'00'</p>		

Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació

En el cas que es doni aquesta situació es convocarà una reunió extraordinària de la comissió en els terminis establerts en aquest reglament intern i s'adoptaran les decisions segons l'indicat a l'apartat de funcionament de la comissió.

La convocatòria extraordinària es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració.

Acords

La presa de decisions es fa per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

Actes

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

En aquest sentit, el Departament de Recursos Humans s'ha d'encarregar d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualssevol altres funcions que li assigni la Comissió d'Igualtat.

En cas que la Comissió paritària no arribi acord per resoldre qualsevol discrepància que pugui sorgir durant l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió

del pla, s'acudirà als òrgans autònoms per resoldre conflictes laborals, a la comissió paritària del conveni d'aplicació a ambdues.

Diagnosi

El procediment de diagnosi s'ha portat a terme tenint en compte les dades obtingudes durant els mesos de gener a desembre de 2022 mitjançant els processos d'autodiagnosi, diagnosi qualitativa i diagnosi quantitativa, per tal d'identificar els punts forts i febles en diferents àmbits de l'entitat, com per exemple la gestió organitzativa igualitària, la participació i implicació del personal en matèria d'igualtat, l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa, la participació igualitària en els llocs de treball, presència de dones en càrrecs de responsabilitat, la conciliació de la vida personal i laboral, la prevenció de la salut i riscos laborals, la igualtat retributiva, condicions laborals igualitàries i mobilitat.

Autodiagnosi

L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes, al mes de novembre de 2022, a la que es van establir com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

No aplica: no s'ha de realitzar
No assolit: tot i ser necessari, no s'ha realitzat
Algun progrés: començat però breument
Bastant assolit: amb molts progressos
Totalment assolit

Els resultats de l'autodiagnosi agrupats segons aquestes respostes van ser els següents:

No aplica (no s'ha de realitzar):

- Els processos de selecció de personal externs tenen en compte criteris de gènere.

- A l'hora d'elaborar un pressupost es tenen en compte els recursos econòmics en funció a les condicions de desigualtat de gènere.
- L'entitat té en compte en les seves decisions la diversitat intercultural, funcional, en temes de sexualitat...
- Els temes de gènere no són tractats només per part de la direcció, sinó que existeix un grup transversal que s'encarrega dels mateixos.

Bastant assolit (amb molts progressos):

- La documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la igualtat de gènere.
- L'entitat ha realitzat comunicacions per tractar temes de gènere on es posa de manifest el posicionament de la mateixa.
- Quan es realitza una promoció interna, una de les variables analitzades és la igualtat de gènere.

Totalment assolit

- S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat.
- Amb caràcter general i en tots els àmbits, les relacions a l'entitat es donen amb caràcter igualitari.
- Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat.
- L'entitat ha impartit o ha posat els mitjans per impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere.
- L'entitat ha incorporat criteris d'equitat salarial.
- A la junta directiva de l'entitat els llocs es reparteixen equitativament entre homes i dones.
- Els llocs de comandament mostren una presència equitativa en qüestions de gènere.
- L'entitat es comunica amb un llenguatge no sexista.

- La imatge pública de l'entitat té en compte la igualtat de gènere de cara a ser equitativa.
- L'entitat disposa d'un pla d'igualtat.
- L'entitat disposa de protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Analitzant les dades obtingudes de l'autodiagnosi, indiquem que la direcció de l'entitat té una valoració força positiva sobre com es troba l'entitat respecte a la perspectiva de gènere, encara que identifica alguns aspectes deficients i que podrien ser els punts febles sobre els que treballar en aquest pla com a possibles objectes a aconseguir mitjançant aquest pla d'igualtat, com per exemple el fet de que a l'entitat no s'apliquen criteris de gènere als seus processos de selecció, fet que pot estar influenciar sobre la feminització de l'entitat, ja que no s'està realitzant cap acció per reduir aquesta desviació, com per exemple portar a terme discriminació positiva a l'hora de contractar personal nou.

Diagnosi qualitativa (enquesta al personal)

Com a mètode complementari al qüestionari d'autodiagnosi i a la diagnosi quantitativa, l'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta anònima entre els mesos de octubre i novembre de 2022.

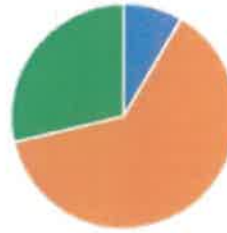
L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció i les creences de les persones que formen part de l'organització respecte de la gestió de Nexe Fundació en matèria d'igualtat.

En aquesta enquesta, voluntària i anònima, han participat 35 persones treballadores, de les quals el 85% han estat dones i el 15 homes. Percentatges similars a la distribució de la plantilla observada a l'any d'estudi, com es pot observar a l'apartat de diagnosi quantitativa.

Totes les preguntes del qüestionari tenen respostes tancades, que van des de l'1 al 4 en escala. 'Totalment en desacord' correspondria a l'1, i 'totalment d'acord' al 4.

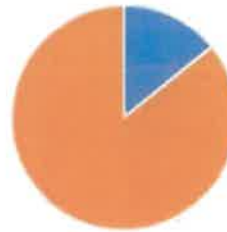
1. Franja d'edat (0 punto)

● 18-29 anys	3
● 30-49 anys	22
● Més de 50 anys	10



2. Sexe (0 punto)

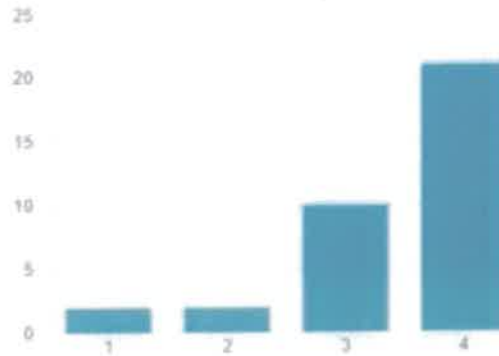
● Home	5
● Dona	30
● No m'identifico amb cap de les ...	0



De les 35 persones que han participat a l'enquesta, tres tenen entre 18 i 29 anys; vint-i-dos tenen entre 30 i 49 anys, i 10 tenen més de 50 anys. Respecte del gènere, 5 són homes i 30 són dones. No hi ha cap persona que no s'identifiqui amb algun dels dos gèneres esmentats.

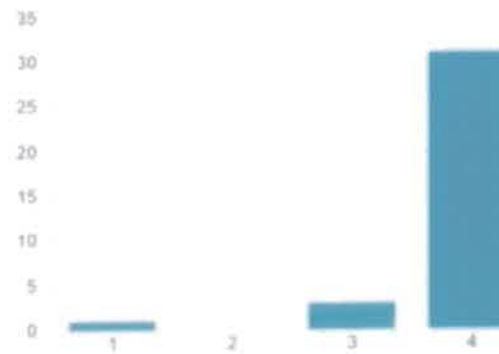
4. 2. Crec que a la Fundació existeix la igualtat efectiva entre homes i dones (0 punto)

3.43
Clasificación promedio



5. 3. Els llocs de treball de comandament estan ocupats per qui ho mereix, sense importar el seu sexe (0 punto)

3.83
Clasificación promedio



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

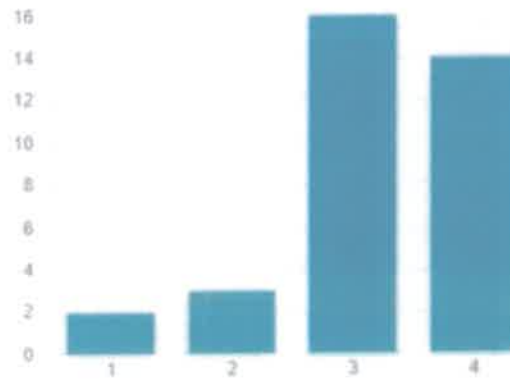
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

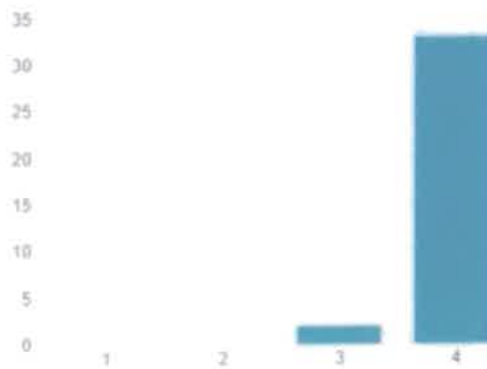
6. 4. L'entitat te suficients accions per conciliar la vida laboral i familiar (0 punto)

3.20
Clasificación promedio



7. 5. A l'entitat, dones i homes cobren el mateix si treballen i fan el mateix (0 punto)

3.94
Clasificación promedio



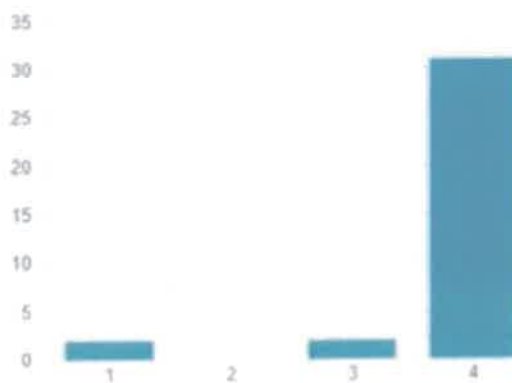
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

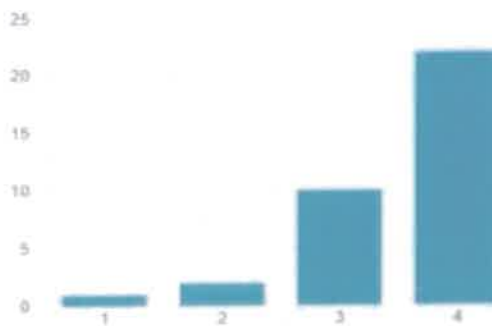
8. 6. Mai m'he sentit discriminat/da pel meu sexe a l'entitat (0 punt)

3.77
Clasificación promedio



9. 7. La imatge pública de l'entitat transmet igualtat de gènere (0 punt)

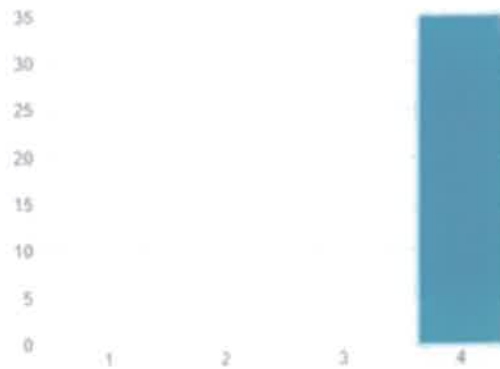
3.51
Clasificación promedio



[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, some with initials.]

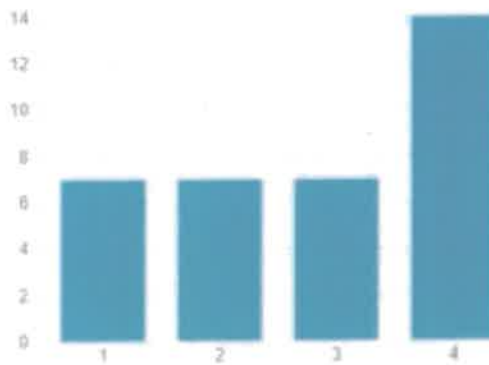
10. 8. Mai he patit assetjament sexual a Nexe (0 punto)

4.00
Clasificación promedio



11. 9. Conec les accions que fa l'entitat per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones (0 punto)

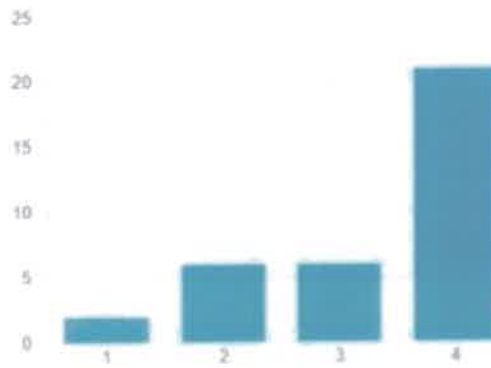
2.80
Clasificación promedio



[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Pau', 'Lluís', 'Marta', 'Eduard', 'Marta', 'Eduard', 'Marta', 'Eduard']

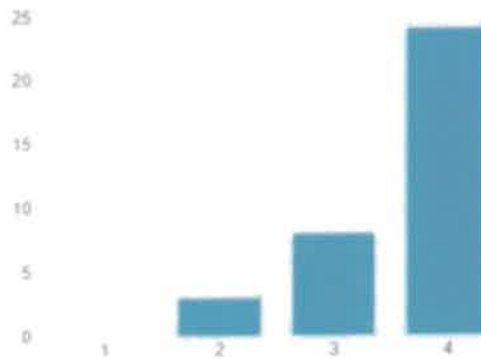
12. 10. Sé que he de fer si detecto un cas d'assetjament sexual a l'entitat (0 punto)

3.31
Clasificación promedio



13. 11. La igualtat de gènere ha de ser un dels valors essencials de l'entitat (0 punto)

3.60
Clasificación promedio



[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

Un cop revisades les respostes donades a cada una de les preguntes fetes al personal de l'entitat, observem que amb caràcter general, la perspectiva que tenen les persones que formen part de l'entitat es força positiva encara que **moltes persones no coneixen les accions que fa l'entitat per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones. Punt feble a tenir en compte a l'hora d'escollir les mesures a portar a terme en aquest pla.**

D'altra banda, **trobem que algunes persones de l'entitat no saben que fer si detecten un cas d'assetjament sexual a l'àmbit laboral. Per tant, aquí observem altre punt feble sobre el que treballar a la Fundació.**

Diagnosi quantitativa

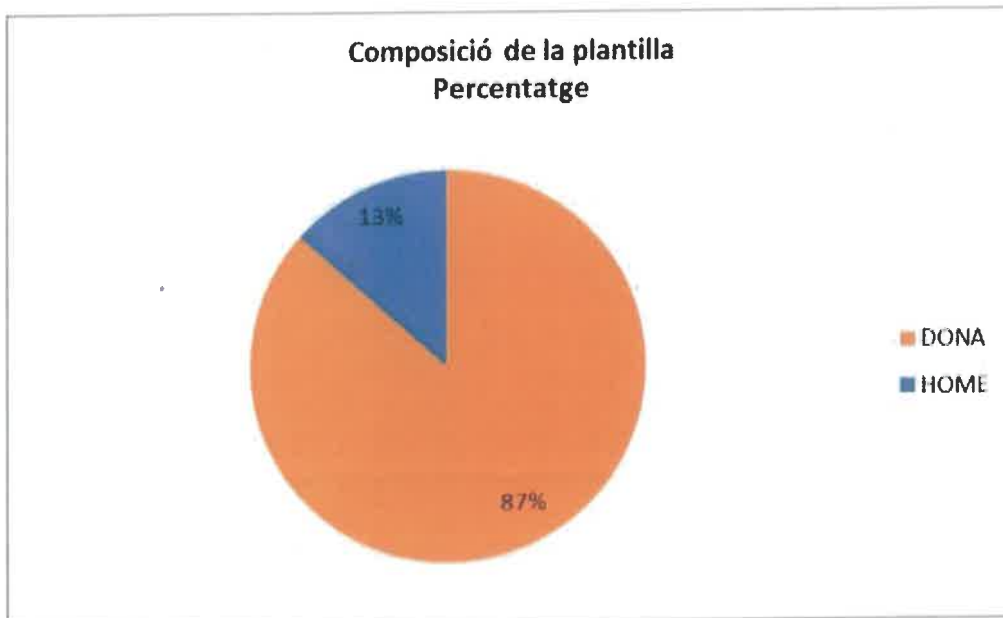
A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de les quals disposa l'entitat per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per sexe.

Aquestes dades corresponen als mesos entre gener i desembre de 2022, tots dos inclosos.

- **Cultura i gestió organitzativa**

Distribució de la plantilla per sexe

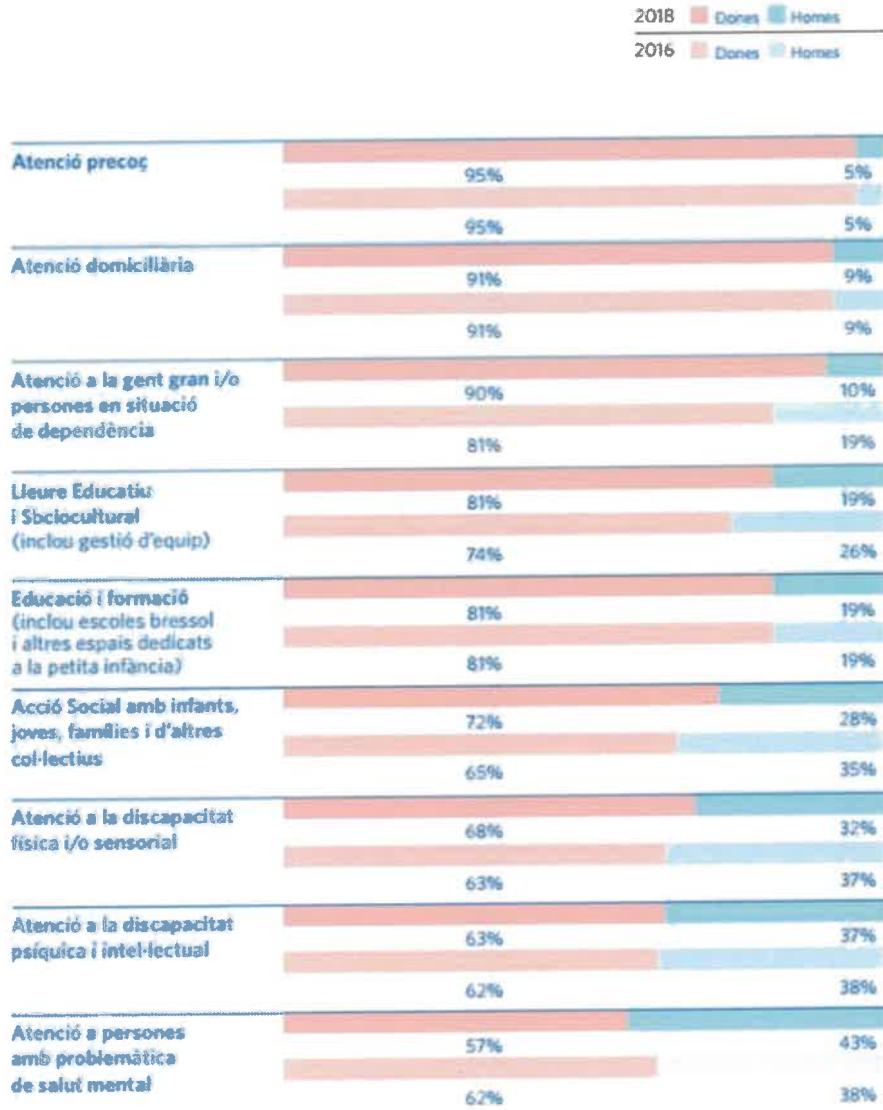
% dones i homes	% per Sexe
DONA	87%
HOME	13%
Total general	100%



Tal com observem a la taula i el gràfic, a l'entitat hi ha una ocupació de dones molt més elevada que d'homes, per tant hi ha una forta feminització de la plantilla (el 87% de la plantilla són dones i el 13% homes, durant l'any d'estudi).

Si comparem aquestes dades amb les aportades per DDPAS i la Confederació Empresarial del Tercer Sector de Catalunya, al seu informe anual corresponent al 2018, que exposem a continuació, veiem que la situació de l'entitat supera, en quant a feminització del sector, respecte al que s'observa per la totalitat de Catalunya a l'àmbit tant d'Atenció a la discapacitat física i/o sensorial, com a d'Atenció a la discapacitat psíquica i intel·lectual, ja que per DDPAS i la Confederació, el percentatge de dones contractades al any d'estudi va ser d'entre el 63 i el 68%. Per tant, a Nexxe Fundació no només arriba aquest percentatge de Catalunya per el 2018, sinó que el supera i per tant consolida la idea de que el Tercer Sector és un sector força feminitzat.

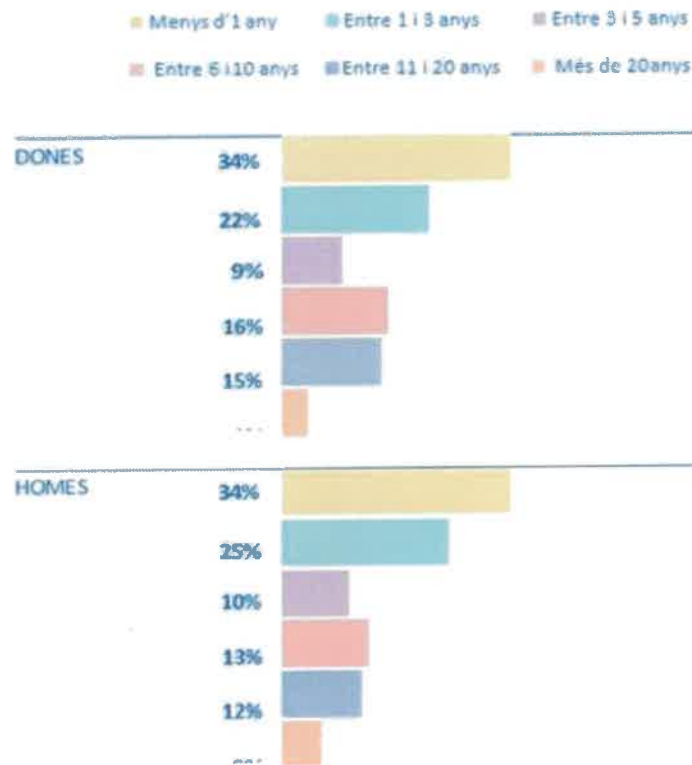
GRÀFIC 7 Evolució dels equips d'atenció directa per sexes i segons sector d'activitat. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019 i 2017



ial de
rsonal

a les entitats al Tercer Sector és una pràctica habitual, i moltes de les persones contractades en aquest romanen vinculades a l'entitat que la contracta aproximadament un any (el 34% homes o dones).

GRÀFIC 21 Antiguitat en l'entitat per contractació sexes. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



Si comparem amb les dades obtingudes de l'entitat durant l'any d'estudi, les quals exposem a continuació, a Nexes Fundació es consolida aquesta tendència a rotació i a que la majoria de les persones contractades tinguin una antiguitat a l'entitat no massa llarga, ja que el 78% del total del personal al 2022, tenien una antiguitat entre 0 i 5 anys.

% Franges antiguitat

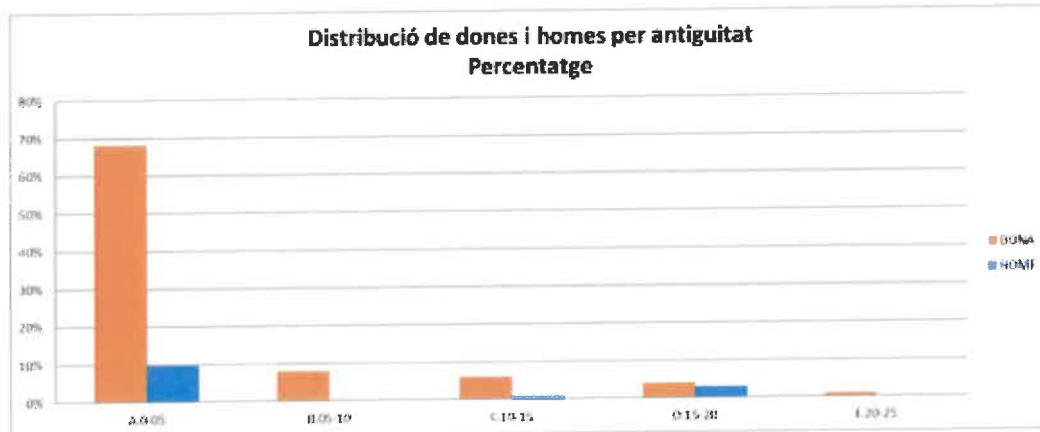
Títols de Filera	DONA	HOME	Total general
A.0-05	68%	10%	78%
B.05-10	8%	0%	8%
C.10-15	6%	1%	7%
D.15-20	4%	3%	7%
E.20-25	1%	0%	1%

Total general

86%

14%

100%



Distribució de la plantilla en funció dels grups professionals

Analitzant les dades obtingudes sobre les persones contractades a l'entitat i distribuïdes en els diferents grups professionals, les quals podem observar als gràfics que exposem a continuació, obtenim que a l'entitat hi ha representació femenina a tots els grups, excepte al de COMANDAMENT. En canvi, respecte als homes, no s'observa representació masculina als grups de DIRECCIÓ i de PERSONAL ADMINISTRATIU, els quals només han estat ocupats per dones.

Com a dada rellevant indicar, que només trobem representació dels dos sexes al grup professional de PERSONAL TÈCNIC, on s'agrupa al 90,4% del total de la plantilla. Grup en el que s'observa una gran diferència entre el número de dones i homes contractats, ja que del 100% de les persones d'aquest grup, el 86% serien dones i el 14% homes. Dada molt semblant a la distribució general de la plantilla per sexes durant l'any d'estudi.

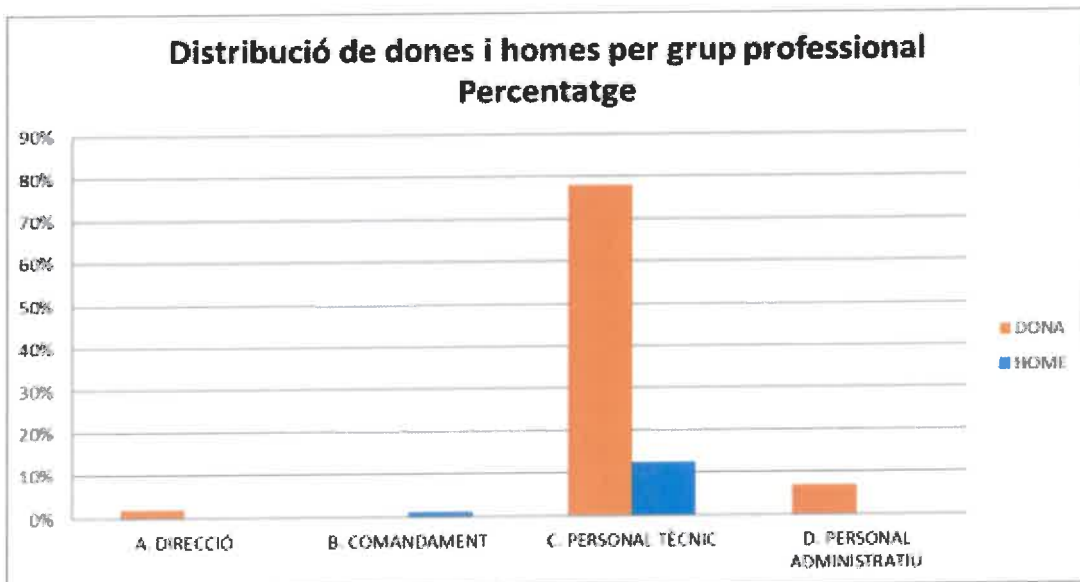
Per tant, podem dir que hi ha una clara tendència a contractar dones per realitzar el servei d'atenció directa a persones usuàries i famílies.

Altre dada rellevant la trobem al grup professional de PERSONAL ADMINISTRATIU, on només trobem dones contractades i al qual es probable que trobem reflectit un rol de gènere que històricament s'atribueix pràcticament de manera exclusiva a les dones.

A banda, comentar que el grup de DIRECCIÓ, on trobem el lloc de treball de GERÈNCIA, està ocupat per una dona. Fet que millora la tendència establerta al Tercer Sector Social, al qual, encara que sigui un sector molt feminitzat, només el 32% dels llocs de direcció estan ocupats per dones.

% de dones i homes

Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	1,9%	0,0%
B. COMANDAMENT	0,0%	1,0%
C. PERSONAL TÈCNIC	77,9%	12,5%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	6,7%	0,0%
Total general	86,5%	13,5%



Com a conclusió podem dir que trobem un desequilibri entre homes i dones, es a dir, no trobem equitat a nivell de grups professionals, per tant, s'ha d'analitzar

el motiu d'aquest desequilibri, probablement basat en el fet de que s'hagin rebut més candidatures de dones que d'homes per cobrir els diferents llocs de treball.

Distribució de la plantilla en funció dels llocs de treball

A continuació veiem com es distribueix la plantilla, segregada per sexes, en els diferents llocs de treball.

Núm. dones i homes per LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
PROF.TITULAR	7	2
AUX. TECNIC	4	1
AUXILIAR ENFERMERIA	5	
FISIOTERAPEUTA	3	3
TUTORA	4	
AUX. ADMINISTRACION	2	
EDUCADOR	7	1
DIPLOMADA	3	
PERSONAL SUPORT	32	6
AUX. ENFERMERIA	1	
DIRECTORA	2	
TREBALLADORA SOCIAL	1	
AUXILIAR SUPORT	1	
OFICIAL 1º	1	
GERENTE	1	
AUX. SERVICIOS	1	
PRACTICAS AUXILIAR SUPORT	1	
EDUCADORA ESPECIAL	1	
ENFERMERA	1	
OF.SERVIC.	1	
COORDINADORA	1	
COORDINADORA TRABAJO SOCIAL	1	
DIRECCIO	1	
LOGOPEDA	2	
MUSICOTERAPIA	2	
PERSONAL DE SUPORT	2	
PSICOLEG	1	
DIRECTOR C.		1
AUX. INFERMERIA	1	
Total general	90	14

Com podem veure, no hi ha representació dels dos sexes a tots els llocs de treball. Les dones ocupen places a tots els llocs, excepte al de DIRECTOR C.,

ocupat per un únic home. En canvi, els homes només ocupen places, a més del de DIRECTOR C., als llocs de treball de PROF.TITULAR, AUX. TECNIC, FISIOTERAPEUTA, EDUCADOR i PERSONAL SUPORT.

Tots els llocs on hi ha representació dels dos sexes, hi ha més dones contractades que homes, a excepció del lloc de treball de FISIOTERAPEUTA, en el que hi ha el mateix número de dones que homes durant l'any d'estudi.

Com a dada rellevant, respecte als llocs de treball de l'entitat que es basen en la cura de persones o l'administració, com per exemple el d'AUXILIAR ENFERMERIA, AUX. ADMINISTRACION o ENFERMERA, els quals sempre s'han considerat llocs molt estereotipats i que els seus rols eren més adients per les dones, a l'entitat trobem que es repeteix aquesta situació degut a que són llocs que només estan ocupats per dones.

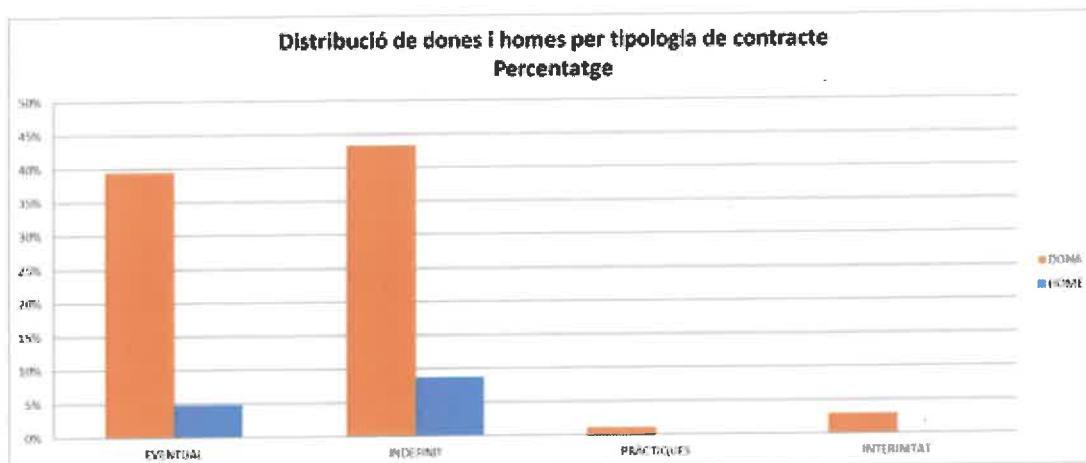
En termes generals, no trobem equilibri entre homes i dones a l'hora de l'ocupabilitat de llocs de treball, es a dir, no trobem equitat de gènere a l'hora de contractar personal per ocupar els diferents llocs de treball, probablement a conseqüència de que s'hagin rebut més candidatures de dones.

- **Condicions laborals**

Tipologia de la contractació

Les dades obtingudes a la diagnosi, tal com exposem al següent gràfic, ens informen que els tipus de contractes realitzats a l'entitat amb relació a la totalitat de la plantilla, tendeixen a ser més caràcter indefinit que temporals, encara que a l'any d'estudi trobem una certa paritat entre uns i altres. De fet, de la totalitat de les contractacions, el 52% de la plantilla tenen contracte indefinit i el 48% tenen contracte temporal (eventual, de pràctiques o de interinitat).

Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	39%	5%
INDEFINIT	43%	9%
PRÀCTIQUES	1%	0%
INTERINITAT	3%	0%
Total general	87%	13%



Si analitzem aquestes mateixes dades, però segregades per sexes, del 100% dels contractes practicats a dones, el 50% dels contractes són de caràcter indefinit, i en el cas dels homes, la situació varia a favor dels homes, ja que trobem que el percentatge de contractacions indefinides és superior, arribant al 64%. Per tant, trobem un cert desequilibri entre sexes.

Tipus Contracte	Dones	% del total
EVENTUAL	41	46%
INDEFINIT	45	50%
PRÀCTIQUES	1	1%
INTERINITAT	3	3%
Total general	90	100%

Tipus Contracte	Homes	% del total
EVENTUAL	5	36%
INDEFINIT	9	64%
Total general	14	100%

S'ha de recordar que les dades objecte d'estudi s'han obtingut l'any d'arribada del Real Decret Llei 32/2021, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat al treball i la transformació del mercat laboral, que va generar un canvi substancial en la contractació del Tercer Sector, establint com a contractació principal la indefinida, restringint la contractació temporal. Tot i

així, observem a les dades de l'entitat, que encara hi ha una relacions laborals temporals, ja que es mantenen contractacions realitzades abans de l'arribada de la reforma, i que s'han mantingut durant l'any d'estudi.

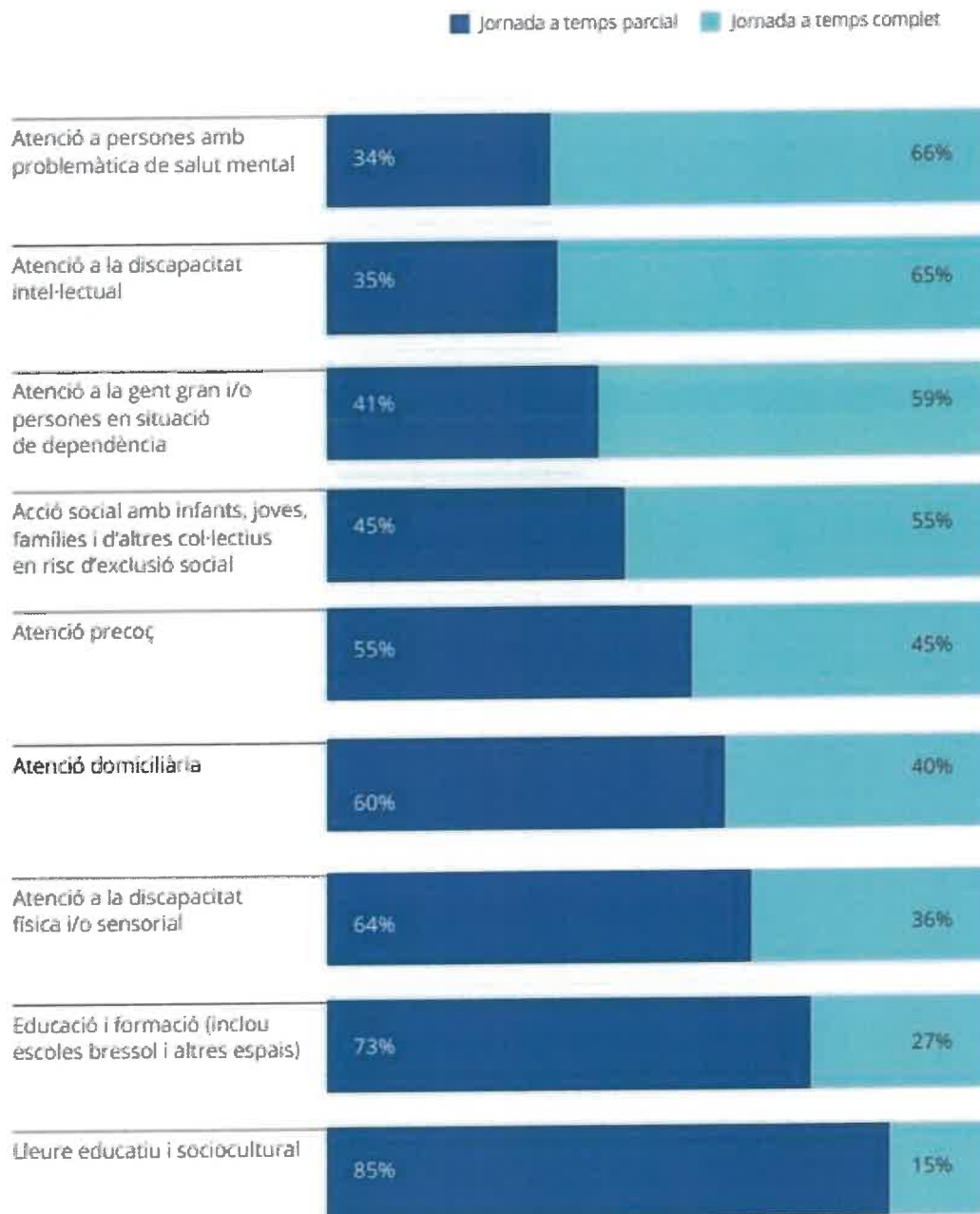
Jornades laborals

En termes generals, la cultura de l'entitat respecte a les jornades laborals es basa a dur a terme contractacions a temps complet, ja que trobem que el 100% de les persones contractades tenen jornada completa. Per tant, no trobem desequilibri ni discriminació en aquest aspecte.

%dones i homes per Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	86%	14%
Total general	86%	14%

Si comparem aquestes dades amb les indicades a l'Anuari d'Ocupació de Catalunya pel 2019, les qual exposem a continuació, observem que la tipologia de les jornades realitzades a Nexe Fundació, millora la tendència del Tercer Sector a Catalunya, ja que a l'Anuari es parla del predomini dels contractes a temps parcial al Tercer Sector, arribant aquest a un 64% de la totalitat de les contractacions realitzades als àmbits d'Atenció a la discapacitat física i/o sensorial.

Jornada laboral per àmbits d'activitat



- **Accés/selecció i extinció de la relació laboral**

Contractacions en els darrers 4 anys i dades evolutives de les contractacions

Com s'ha comentat a diferents apartats del pla, l'entitat té un elevat nombre de dones contractades i durant la seva història ha realitzat multitud de contractacions per formar els diferents grups de treball, compostos per homes i

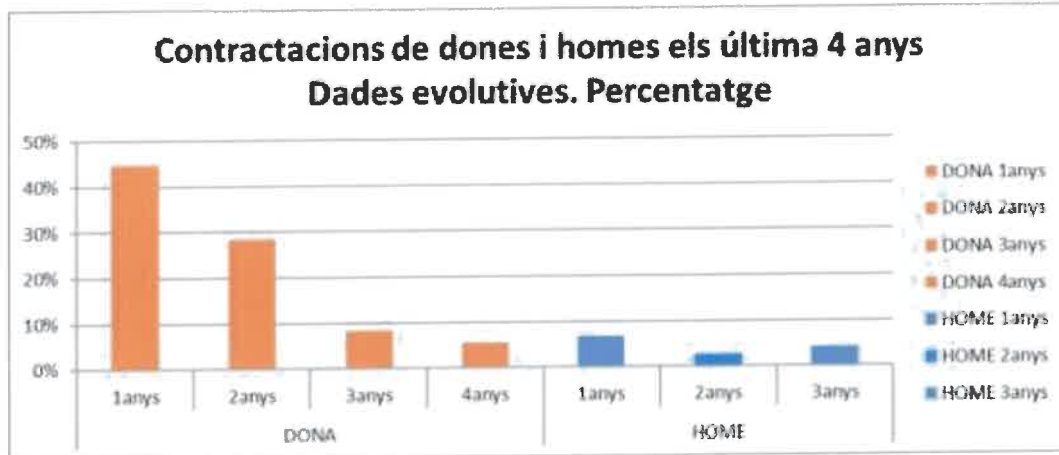
dones, però és cert que si observem les dades obtingudes al període d'estudi, tant al any 2022 com als anteriors 4 anys, el nombre de dones contractades ha estat molt superior al d'homes.

Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe
DONA	86%
HOME	14%
Total general	100%

Si comparem aquestes dades amb la distribució per sexes de l'any d'estudi, els percentatges serien molt similars.

Si aprofundim a les dades i revisem l'evolució de les contractacions a l'entitat, observem que durant els 4 anys d'estudi, la tendència de la contractació no ha esdevingut una contractació més paritària, sinó que es manté la tendència a la contractació majoritàriament femenina, portant a terme una clara discriminació positiva a favor de les dones en el moment de la contractació de personal i una continuïtat en la estereotipació d'un rol que de manera històrica s'atribueix a les dones, com és el de la cura de les persones.

Darrers4anys	4anys
% Contractacions	Per Sexe i any
DONA	86%
1anys	45%
2anys	28%
3anys	8%
4anys	5%
HOME	14%
1anys	7%
2anys	3%
3anys	4%
Total general	100%

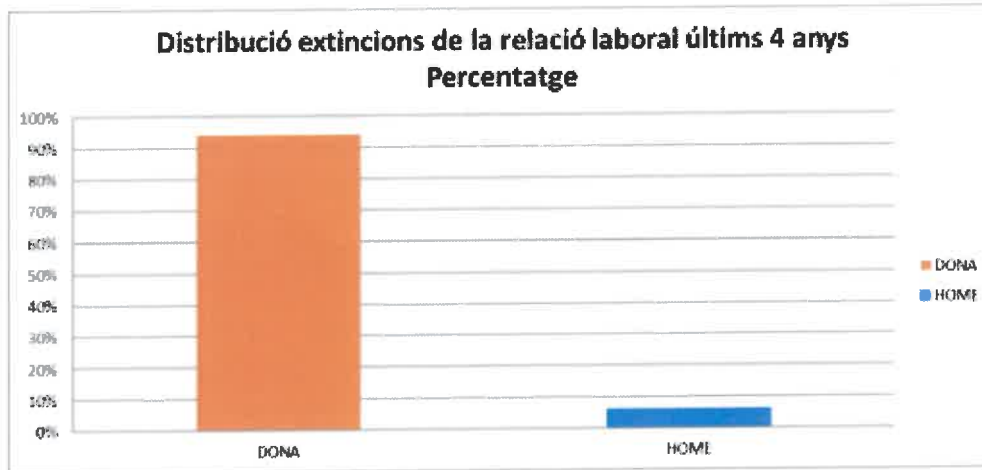


Extinció de la relació laboral i causes que l'originen

Observant les dades relatives a la totalitat de la plantilla en relació a l'extinció dels contractes, veiem que les rescissions de contractes de dones supera a les rescissions practicades als contractes dels homes.

Superioritat que té a veure sempre amb la tendència a la contractació superior de dones respecte a les contractacions dels homes, i per tant, a major contractació de dones, major probabilitat d'extincions de contractes de dones.

% extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	94%
HOME	6%
Total general	100%



Amb relació a les causes que originen l'extinció de la relació laboral entre personal contractat i entitat, podem dir que la majoria de les persones han vist rescindit el seu contracte, per FINALITZACIO DE CONTRACTE, seguit de les BAIXES VOLUNTÀRIES.

Degut a que la major incidència la trobem en les rescissions per FINALITZACIÓ DEL CONTRACTE, s'hauria de revisar si aquesta tendència segueix degut a que es segueix realitzant contractacions temporals de manera massiva, tenint en compte que les dones són el sexe amb el que major contractació temporal es realitza. Fet que podria estar basat en una discriminació per raó de sexe.

Motius	DONA	HOME
BAIXA VOLUNTARIA		
FINALITZACIO DE CONTRACTE	90%	5%
Total general	94%	6%

• Retribució

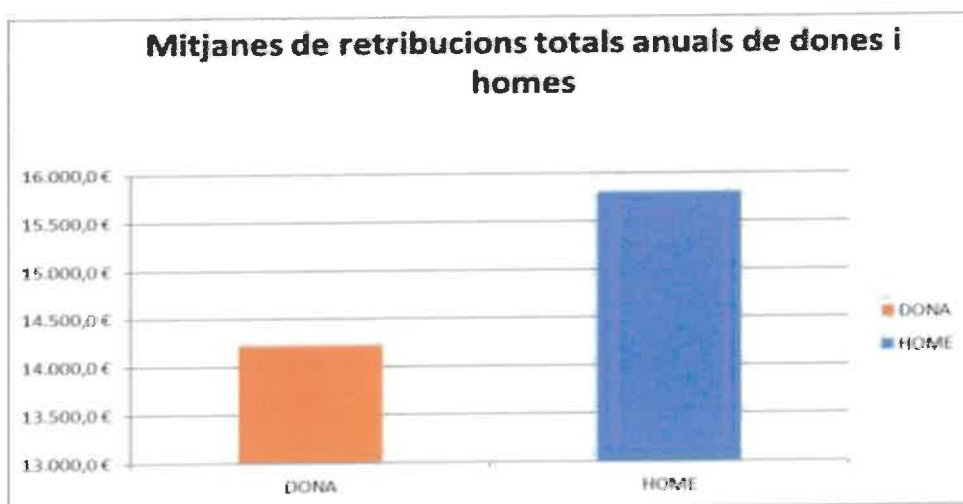
Mitjanes de retribucions total anuals segregats per sexes

Independentment de l'auditoria retributiva que inclourà aquesta pla d'igualtat, segons els que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació, algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

Com podem veure a la taula que s'exposa a continuació, a l'entitat trobem una bretxa salarial del 10%, favorable als homes, entre les retribucions totals anual percebudes per dones i homes a l'entitat.

Hem de considerar que aquesta dada l'obtenim en base al salari brut general entre tot el personal de l'entitat sense distinció de llocs de treball, categories o jornades. Només fent comparació entre sexes.

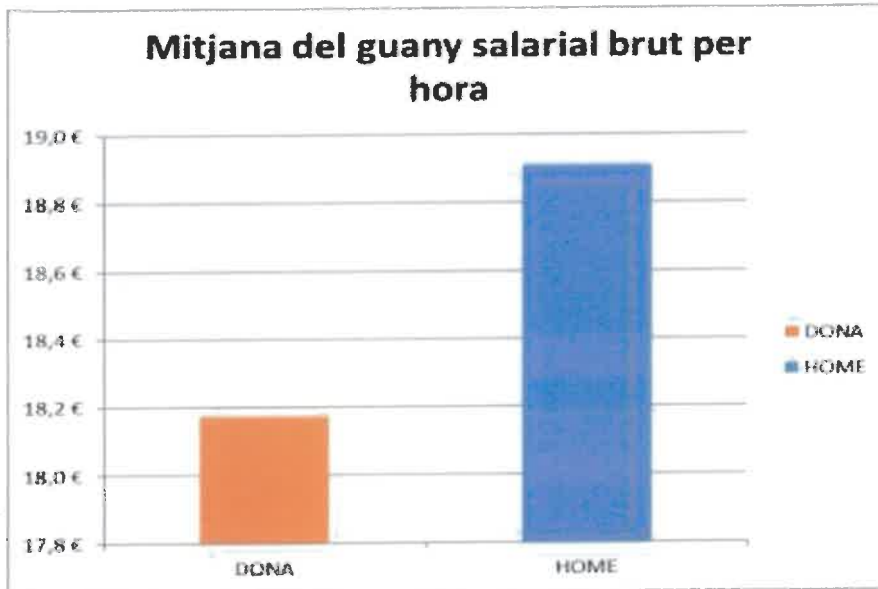
Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	14.220,0 €	10,0%
HOME	15.796,1 €	
Total general	14.438,5 €	



En canvi, si ens fixem amb la bretxa obtinguda de les dades respecte a la mitjana preu hora, aquesta bretxa es veu reduïda a **3,9% a favor dels homes**, on les dones tenen un preu hora mig de 18,2€ i els homes de 18,9€.

Per sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial. Mitjanes del guany salarial brut per hora
DONA	18,2 €	3,9%
HOME	18,9 €	

Total general **18,3 €**



Hem de tenir en compte, que igual que amb la dada de la bretxa salarial global, en aquest apartat també estem analitzant dades generals, sense fer distincions de grups professionals o categories, però en canvi per obtenir el preu hora mitjà per homes i dones, sí que s'ha tingut en compte les jornades realitzades per homes i dones. Per tant, si ens basem en aquesta dada i segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, podríem dir que no existeix bretxa salarial per la qual sigui necessària realitzar una explicació al Registre salarial.

Tot i així, l'anàlisi de la situació i les retribucions, així com la bretxa salarial, es remet a l'Auditoria salarial que acompanya, com annex, aquest Pla d'Igualtat.

- **Formació**

Respecte a formacions que s'han realitzat a l'entitat, durant l'any d'estudi, indicar que s'han portat a terme formacions de diferents àmbits, entre els que es troba una formació específica en matèria d'igualtat.

Respecte a la totalitat de les formacions efectuades durant l'any d'estudi, l'entitat aporta la següent informació:

NOM DE LA FORMACIÓ	LA DATA	HORARI	LLOC	Nº PERSONES
Comunicació afectiva	Octubre 2022	Dintre del horari laboral	Al centre de treball	4 Homes 21 Dones
Estimulació Basal	Abril 2022	Dintre del horari laboral	Al centre de treball	2 Homes 6 Dones
Matronatacio	Novembre 2022	Dintre del horari laboral	Online	1 Dona
Excel aplicació a la gestió dels RRH	Juny 2022	Dintre del horari laboral	Online	1 Home 1 Dona
Eines per captar i gestionar equips de voluntariat inclusiu	Juny 2022	Dintre del horari laboral	Online	1 Dona
Comunicació efectiva	Octubre 2022	Dintre del horari laboral	Al centre de treball	2 Homes 5 Dones
Comunicació efectiva	Novembre 2022	Dintre del horari laboral	Al centre de treball	3 Homes 18 Dones
Mesures, plans d'igualtat i protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les organitzacions	Setembre 2022	Dintre del horari laboral	Online	2 Dones
Excel avançat	Octubre 2022	Dintre del horari laboral	Online	1 Dona

NOM DE LA FORMACIÓ	LA DATA	HORARI	LLOC	Nº PERSONES
Indicadors d'avaluació	Octubre 2022	Dintre del horari laboral	Online	2 Dones
Millora els teus coneixements en l'àmbit del patrocini i el mecenatge	Octubre 2022	Dintre del horari laboral	Online	2 Dones
Intervenció corporal amb TEA	Desembre 2022	Dintre del horari laboral	Al centre de treball	2 Homes 11 Dones

Segons dades aportades, el 100% de les formacions a les que van participar les persones que formen l'entitat, van ser impartides dintre del horari laboral, afavorint l'accés a la formació a tothom, sense discriminació de cap tipus, així com permetent la conciliació familiar, social i laboral, sense que els horaris de les formacions impedeixin aquesta conciliació i que totes les persones interessades en realitzar la formació hagin pogut realitzar-la sense impediments per conciliar.

Durant l'any d'estudi, 85 persones es van beneficiar de les formacions que es van impartir a la Fundació, de les quals 71 van ser dones i 14 homes. Es a dir, del 100% de les persones que van rebre formacions, el 83% van ser dones (representació similar a la distribució de la plantilla de l'entitat). I a totes les formacions impartides, el número de dones supera al número d'homes, i fins i tot, a algunes formacions només han participat dones.

Per tant, trobem un desequilibri respecte a les formacions impartides segregades per sexe, el qual és favorable a les dones i que té el seu origen en el fet de que hi ha moltes més dones contractades que homes.

- **Promocions**

En quant a les promocions internes a l'entitat, la Direcció indica que una de les variables analitzades en aquests casos és la igualtat de gènere. Però durant

l'any d'estudi no s'han efectuat promocions internes, per tant, no es possible fer anàlisi de la situació en base a dades objectives.

- **Temps de treball i coresponsabilitat**

Segons el Ministeri de sanitat, Serveis Socials i el Ministeri de Igualtat, "La coresponsabilitat va més enllà de la conciliació. Moltes de les barreres per accedir i mantenir un lloc de treball, es relacionen amb les dificultats per compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal"

Per tant, és molt important que a les entitats hagin polítiques de coresponsabilitat que donin suport a les persones que treballen en elles per que no vegin afectades les seves carreres professionals per causes com per exemple, la cura de fills o familiars dependents.

Segons les dades de l'entitat, durant l'any d'estudi s'han fet ús de dues mesures de coresponsabilitat, les quals podem veure a la taula que s'exposa a continuació.

% Ús mesures temps de treball i coresponsabilitat 1	
Mesures	Per sexe DONA
P.LACTÀNCIA	50%
P.MATERNITAT	50%
Total general	100%

Com podem observar, només han estat dones les que han fet ús d'aquestes mesures de coresponsabilitat, per tant, hem de considerar que hi ha una desviació a tenir en compte a l'hora de prendre mesures per conscienciar a la plantilla masculina de la importància de l'ús d'aquestes i ajudar en el canvi social.



Objectius i mesures del Pla d'Igualtat

Nº	MESURA	DESCRIPCIÓ	TERMINI	RESPONSABLE	INDICADORS	RESULTATS ESPERATS	RECURSOS ECONÒMICS
OBJECTIU 1 : INFORMAR I FORMAR L'EQUIP EN IGUALTAT DE GÈNERE I SENSIBILITZAR EN AQUESTA MATÈRIA A NIVELL INTERN I EXTERN							
1	Informació al personal de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant una carta de compromís que s'enviarà als treballadors/es	La direcció de Nexa enviarà una carta de compromís amb la igualtat de gènere de l'entitat al personal	14/1/2022	Direcció	Carta de compromís enviada	• 1	• 0 €
2	Difusió del nou Pla d'Igualtat a nivell intern i extern	El pla s'enviarà per mail al personal i es penjarà al web de Nexa, a l'apartat de transparència	Últim trimestre 2023	Direcció Resp. Comunicació	Pla enviat Pla publicat al web	• 1 • 1	• 0 €
3	Enviaments de documents (fulletons, posters, etc) sobre temes de gènere al personal	S'enviarà al personal informació i documentació oficial que es publicui (Ministerio, DIFE, l'ICD...) per mail	2024-2027	Resp. Comunicació	Núm. Documents enviats Núm. Destinataris	• 4 • 100	• 0 €
4	Inclusió al Taulell d'anuncis d'informació interessant relacionada amb igualtat.	Penjar-hi cartells oficials del DIFE (Directori de recursos), la documentació que s'elabori (decalegs...) i telèfons d'interès.	2024-2027	Comissió igualtat	Núm. Documents penjats al taulell	• 4	• 100 €
5	Promoció de la igualtat de gènere a les xarxes	Publicació d'impactes,	2024-2027	Resp. Comunicació	Núm. De publicacions	• 6	• 0 €

Nº	MESURA	DESCRIPCIÓ	TERMINI	RESPONSABLE	INDICADORS	RESULTATS ESPERATS	RECURSOS ECONÒMICS
	socials de Nexe	especialment a les diades del 8M i el 25N			a XXSS		
6	Adaptació dels estatuts segons la disposició transitòria primera de la Llei 4/2008, de 24 d'abril	Fer constar als estatuts o als principis fundacionals que l'entitat està compromesa amb el foment de la igualtat de gènere, segons els requisits del Departament IFE per a poder demanar subvencions	Setembre 2023	• Patronat	• Estatuts adaptats	• 1	• 0 €
7	Formació del personal en matèria d'igualtat de gènere	Elaborar un Calendari de formacions per a tot el personal i realitzar formació contínua en aquesta matèria.	2024-2025	• Direcció • Resp. Formació contínua	• Calendari de formació • Núm. De formacions	• 1 • 2	• 0 € • 1.000 €
OBJECTIU 2: PROMOURE L'ÚS D'UN LENGUATGE INCLUSIU A NIVELL INTERN I EXTERN							
8	Actualització, si escau, del Manual de llenguatge inclusiu de l'entitat	Mantenir actualitzat el manual amb les novetats lingüístiques que puguin sorgir en aquesta matèria i anar informant al personal	Abril 2024	• Representant Igualtat Entitat	• Manual actualitzat • Difusions	• 1 • 4	• 0 €
9	Redacció dels nous documents de l'entitat en llenguatge inclusiu	Aplicar les mesures del manual a tots els documents que generi l'entitat	2024-2027	• Representant Igualtat Entitat • Resp. Comunicació	• Grau	• 100%	• 0 €







Nº	MESURA	DESCRIPCIÓ	TERMINI	RESPONSABLE	INDICADORS	RESULTATS ESPERATS	RECURSOS ECONÒMICS
10	Ús d'un llenguatge inclusu a la web i les xarxes socials	Revisió continua de l'ús d'un llenguatge inclusu al web i les xarxes socials corporatives	2024-2027	• Resp. Comunicació	• Grau	• 100%	• 0 €
OBJECTIU 3: VETLLAR PER L'EQUITAT SALARIAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA FUNDACIÓ							
11	Elaboració d'una auditoria salarial	Confeccionar una nova auditoria retributiva	2027	• Directora financera	• Auditoria salarial	• 1	• 800 € Gestories de l'entitat
12	Revisar la política de contractacions i promocions per evitar la brecha salarial	Per tal d'evitar discriminacions en base al sexe de les persones contractades, i reduir la tendència a la feminització de l'entitat es revisarà la política de contractació i la política de promoció.	Gener 2025	• Direcció	• Política de contractació revisada	• 1	• 0 €
OBJECTIU 4: FOMENTAR LA CONCILIACIÓ DELS DIFERENTS USOS DEL TEMPS DEL PERSONAL							
13	Confecció d'un catàleg de mesures de conciliació	Recollir les mesures de conciliació existents a la fundació en un document de consulta per al personal.	Juny 2024	• Direcció • Representant Igualtat Entitat	• Catàleg de Mesures de conciliació	• 1	• 0 €
14	Continuar formant part de la Xarxa Catalana pel Dret al Temps	Xarxa que inclou diferents agents del territori que tenen la voluntat de vetllar per a la reorganització del	2023-2027	• Representant Igualtat Entitat	• Núm. trobats	• 4	• 0 €







Nº	MESURA	DESCRIPCIÓ	TERMINI	RESPONSABLE	INDICADORS	RESULTATS ESPERATS	RECURSOS ECONÒMICS
		temps amb perspectiva de gènere.					
OBJECTIU 5: PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE GÈNERE							
15	Revisió i adaptació del manual contra l'assetjament sexual de l'entitat, incorporant el Protocol de violència de gènere	Actualització del protocol existent que inclogui el protocol de violència de gènere/masclista.	Gener 2024	<ul style="list-style-type: none"> Direcció Representant Igualtat Entitat 	<ul style="list-style-type: none"> Protocol revisat i actualitzat 	<ul style="list-style-type: none"> 1 	<ul style="list-style-type: none"> 400 € Contractació del servei de Suport Tercer Sector
OBJECTIU 6: PRL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE							
16	Revisar el Manual PRL en perspectiva de gènere	Tenir en compte la feminització de la plantilla a l'hora d'elaborar el Manual de Prevenció de riscos laborals i definir les mesures tenint en compte la perspectiva de gènere.	Desembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> Direcció Representant Igualtat Entitat Servei extern de PRL de l'entitat 	<ul style="list-style-type: none"> Manual PRL revisat 	<ul style="list-style-type: none"> 1 	<ul style="list-style-type: none"> 350 €
OBJECTIU 7: AVALUAR EL PLA							
17	Disposar de canals per fer queixes i suggeriments en temes d'igualtat de gènere	Posar a l'abast del personal de Nexe i dels usuaris/es una bústia física de queixes i suggeriments i la incorporació del Canal de denúncies on line.	Gener 2024	<ul style="list-style-type: none"> Direcció Representant Igualtat Entitat 	<ul style="list-style-type: none"> Canal de denúncies 	<ul style="list-style-type: none"> 1 	<ul style="list-style-type: none"> 200 €
18	Recollir les opinions i valoracions del personal en matèria d'igualtat de gènere	A través de l'enquesta de clima laboral preguntar als treballadors/es sobre les mesures	2023-2027	<ul style="list-style-type: none"> Direcció Representant Igualtat Entitat 	<ul style="list-style-type: none"> Qüestionari 	<ul style="list-style-type: none"> 4 	<ul style="list-style-type: none"> 0 €






Nº	MESURA	DESCRIPCIÓ	TERMINI	RESPONSABLE	INDICADORS	RESULTATS ESPERATS	RECURSOS ECONÒMICS
		de conciliació i el protocol d'assetjament					







RECURSOS HUMANS

Segons s'indica a la columna "Responsable" de la taula de MESURES, Nexe compta amb les següents persones en la seva plantilla per dur a terme les diferents activitats:

- Comissió d'igualtat: Responsable d'Igualtat i quatre persones més.
- Direcció: Directora General i Directora Financera
- Patronat
- Cap Administració
- Responsable de comunicació

I amb els serveis externs de l'entitat Suport Tercer Sector de Fundesplai.

RECURSOS MATERIALS

Nexe compta amb les instal·lacions i els equips tècnics necessaris per a dur a terme les activitats de les mesures proposades.

RECURSOS ECONÒMICS

DESPESES

Formacions:		
	Suport Tercer Sector	X€
Auditoria salarial		
	Gestoria Xterna	250€
	Suport Tercer Sector	800€
TOTAL		X€

INGRESSOS

Es buscarà finançament a través d'alguna subvenció per cobrir les despeses.

A través de la FUNDAE és bonificaran les formacions.

Cronograma

Nº		MESURA		OBJECTIU 1 : INFORMAR I FORMAR L'EQUIP EN IGUALTAT DE GÈNERE I SENSIBILITZAR EN AQUESTA MATÈRIA A NIVELL INTERN I EXTERN																							
				2022				2023				2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1																											
2																											
3																											
4																											
5																											
6																											
7																											

Nº		MESURA		OBJECTIU 2: PROMOURE L'US D'UN LENGUATGE INCLUSIU A NIVELL INTERN I EXTERN																							
				2022				2023				2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
8																											
9																											
10																											

Nº		MESURA		OBJECTIU 3: VETLLAR PER L'EQUITAT SALARIAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA FUNDACIÓ																							
				2022				2023				2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
11																											
12																											

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature and a date '2023/10/10']

Nº MESURA		OBJECTIU 4: FOMENTAR LA CONCILIACIÓ DELS DIFERENTS USOS DEL TEMPS DEL PERSONAL																							
		2022				2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
13	Confecció d'un catàleg de mesures de conciliació																								
14	Continuar formant part de la Xarxa Catalana pel Dret al Temps																								

Nº MESURA		OBJECTIU 5: PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAO DE GÈNERE																							
		2022				2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
15	Revisió i adaptació del manual contra l'assetjament sexual de l'entitat, incorporant el Protocol de violència de gènere																								

Nº MESURA		OBJECTIU 6: PRL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE																							
		2022				2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
16	Revisar el Manual PRL en perspectiva de gènere																								

Nº MESURA		OBJECTIU 7: AVALUAR EL PLA																							
		2022				2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
17	Disposar de canals per les queixes i suggeriments en temes d'igualtat de gènere																								
18	Recollir les opinions i valoracions del personal en matèria d'igualtat de gènere																								

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

Glossari

Discriminació

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), defineix discriminació com "qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència (...) que tingui per objecte o per resultat anular o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones".

Segons el preàmbul del text normatiu, la discriminació pot donar-se "per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda".

Aquesta, a més a més, es pot produir de manera directa, indirecta, per associació o per error, i també es poden donar discriminacions múltiples.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, tinguin el gènere que tinguin, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme 'equitat de gènere' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com 'igualtat d'oportunitats' per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.

Perspectiva de gènere o feminista

La perspectiva de gènere o feminista fa referència a l'anàlisi de la realitat que té en consideració les variables 'sexe' i 'gènere' per explicar les relacions de poder i la desigualtat que es donen al sistema patriarcal. D'aquesta manera,

podem reconèixer les diferències en les experiències, interessos, necessitats, expectatives, actituds i comportaments de dones i homes, així com generar espais d'empoderament per a les dones. Aquesta perspectiva també ha permès polititzar l'esfera privada (un àmbit tradicionalment associat a les dones) i qüestionar les dinàmiques que es donen a l'esfera pública (àmbit tradicionalment associat als homes).

Des de fa anys també es parla, però, de la necessitat d'adquirir una perspectiva feminista interseccional, a partir de la qual es tenen en compte no només les variables 'sexe' i 'gènere', sinó també altres categories o eixos d'opressió com l'edat, la classe, la ètnia, les capacitats o la identitat sexual i de gènere (entenenent que és l'home adult, blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica qui té més privilegis en l'actual piràmide social). Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat pot comportar la revisió dels nostres valors i objectius perquè no tinguin un biaix androcèntric i perquè promoguin la igualtat efectiva i real.

Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Amb la creació del patriarcat també va sorgir la divisió sexual del treball. Els homes havien d'encarregar-se del treball productiu (és a dir, del treball enfocat a generar béns i serveis, que té lloc a l'esfera pública i que és reconegut social i econòmicament), mentre que les dones havien de fer-ho del treball reproductiu (és a dir, del treball de cures i de sosteniment de la vida, que té lloc a l'esfera privada i que sempre ha estat desvalorat). Aquesta divisió del treball és universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que en realitat les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera precaritzada i invisibilitzada. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de dones migrades, racialitzades i empobrides, desencadenant el que s'anomenen 'cadenes globals de cures'.

Rols i estereotips de gènere

Quan parlem de rols i estereotips de gènere ens referim a aquelles característiques que s'entenen com a 'normals' i 'naturals' atribuïdes a les

persones segons el gènere que se les ha assignat en el moment de néixer. En el cas de les dones se sobreentén -i se les ensenya- que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals, entre altres. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen característiques totalment oposades a les de les dones, i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats... Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els mitjans de comunicació.

Sexisme o discriminació sexual/de gènere

El sexisme és el conjunt de creences que situen les dones i les identitats dissidents no només en una posició contraposada a la dels homes, sinó també d'inferioritat, subordinació i explotació. Aquest conjunt de creences està tan normalitzat a la societat perquè se sustenta de manera estructural, la qual cosa provoca que es donin discriminacions sistemàtiques per raó de gènere i de sexe impunement i en tots els àmbits. Algunes autores defensen que el masclisme, a diferència del sexisme, són aquells comportaments i pràctiques individuals derivats d'aquest sistema de creences, però de vegades també s'utilitzen com a conceptes sinònims.

Bretxa salarial

Es tracta d'un indicador que mesura la diferència entre la remuneració dels homes i de les dones, expressada en percentatge referit al salari dels homes. En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la desigualtat retributiva entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

Segons el Departament de Treball de la Generalitat, les dones a Catalunya guanyen un 20,6% menys que els homes. La bretxa salarial no està sancionada legalment, i només s'han de donar explicacions objectives si

aquesta supera el 25%. Tot i així, descobrir que a la nostra entitat hi ha bretxa salarial, pot ajudar-nos a treballar per assolir una major igualtat de gènere.

Segregació sexual vertical i horitzontal

La segregació horitzontal es relaciona amb les dificultats de les persones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades.

La segregació vertical, en canvi, fa referència a les dificultats que tenen algunes persones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen problemes per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.

Sostre de vidre

S'anomena sostre de vidre a la barrera invisible amb la qual es troben les dones per accedir a càrrecs directius o de gerència a entitats i empreses (ocupats majoritàriament per homes), malgrat tinguin l'experiència i la formació requerides per a la tasca en qüestió. Aquesta limitació està relacionada amb els rols i estereotips de gènere, que fan que les dones no siguin considerades adients o capaces per afrontar aquests espais de lideratge. Recentment s'ha començat a utilitzar també el concepte 'terra enganxós' per fer referència a la dificultat amb la qual es troben moltes dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

Conciliació/coresponsabilitat

Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades. Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones en relació amb això, ja que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les responsabilitats familiars en major mesura. Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen reduccions de

jornada, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat laboral. Per aquest motiu s'apel·la a la coresponsabilitat: és a dir, a l'assumpció equitativa de les tasques de cures entre homes i dones.

Sexe

Hi ha diferents corrents teòriques que han definit el 'sexu' de diverses maneres. Aquest concepte es pot entendre també com una categoria. El sistema classifica els cossos de forma binària, és a dir, en dues categories -mascles i femelles- en funció de característiques biològiques com els cromosomes, els genitals o les hormones. Les persones adultes, però, acostumen a "identificar" el sexe dels nadons només a partir dels seus genitals, moment a partir del qual s'atribueix també el gènere (home/dona). En aquest sentit, autores com la biòloga feminista Anne-Fausto Sterling defensen que la divisió binària del sexe és, així com la del gènere, una construcció històrica i social, ja que en realitat caldria parlar d'un espectre que la ciència no ha volgut tenir en compte -en el qual se situarien les persones intersexuals.

Gènere

Aquest concepte ha estat proposat i estudiat per les teòriques feministes des de fa dècades. Tot i que existeixen diferents aproximacions al tema, es pot entendre com la categoria que se'ns assigna en el moment de néixer segons els nostres genitals. Com que el sistema és binari, només se'ns classifica o bé com a homes o bé com a dones. Aquesta classificació comporta la interiorització d'un conjunt de pràctiques, valors, rols i normes que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el context històric, geogràfic, social i cultural en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de 'natural', 'essencial' o 'innat' en relació amb el gènere.

Assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual consisteix en una sèrie de requeriments a través de llenguatge verbal, no verbal o escrit per a relacions sexuals que no són



desitjades ni consentides per part de la persona que els rep (que pot ser major o menor d'edat). El delicte pot donar-se de manera puntual o continuada en el temps, i la condició és que tingui lloc a l'àmbit laboral, de prestació de serveis o de la docència.

L'assetjament per raó de sexe o de gènere és un comportament intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que s'exerceix contra una persona amb motiu del seu sexe o gènere. Aquest també pot ser, alhora, un assetjament de tipus sexual.

Llenguatge inclusiu o no sexista

El llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista és aquell que es proposa des dels feminismes per intentar configurar una nova realitat que trenqui amb els estereotips de gènere i visibilitzi les dones, així com altres identitats. Per fer això, es parteix de la base que el llenguatge no és neutral ni és només un instrument de comunicació, sinó que es tracta també d'una eina que vehicula el nostre pensament i contribueix a perpetuar prejudicis i estructures de poder, com ara l'androcentrisme i el sexisme.

Altres conceptes d'interès

- Androcentrisme

És la visió del món que ha col·locat històricament l'home blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica al centre, com a mesura de tot, i com a figura neutra i universal. Així, el coneixement des de l'àmbit acadèmic i científic també ha estat generat a partir d'un punt de vista esbiaixat, que no ha tingut en compte les experiències, les realitats i les necessitats de la resta d'identitats de gènere.

- Paritat

La paritat es defineix com la presència i la participació equilibrada de dones i homes en llocs de representació i presa de decisions a totes les esferes de la vida. Així, s'estableix que, del conjunt de posicions repartir, cap dels dos sexes hauria de tenir una proporció inferior al 40% ni superior al 60%. L'objectiu d'aplicar aquest principi és el de lluitar contra el desequilibri estructural de

gènere que es dona en tots els àmbits. Segons l'Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya, impulsat per La Confederació, la presència de les dones en les direccions de les entitats socials és del 50,3% el 2021, cinc punts més que el 2018.

- Feminismes

La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de 'feminismes' en plural per reconèixer que aquest moviment polític i social és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme 'feminisme interseccional' per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista, capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també porten dècades desenvolupant teories i perspectives necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

- Violències masclistes

Parlem de violències masclistes en plural entenent que existeixen diferents tipus (física, psicològica, sexual, econòmica, institucional) i que es poden donar en diversos àmbits (laboral, familiar, social o comunitari...). Totes tenen en comú, això sí, que són legitimades en el marc d'un sistema patriarcal i que serveixen per perpetuar els privilegis i la situació de poder dels homes .

Sovint s'utilitza la metàfora de l'iceberg per explicar que les violències més visibles, que se situarien a la punta (com ara els assassinats masclistes i les violacions), se sustenten sobre una base de violències menys visibles (acudits masclistes, assetjament sexual al carrer, llenguatge sexista, amor romàntic...).

- Abús sexual/agressió sexual

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, coneguda popularment com a llei del "només sí és sí", destaca que només s'entendrà com a relació o pràctica sexual consentida aquella en la qual s'hagi manifestat lliure i expressament la clara voluntat de tenir-la.



A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a 'agressió sexual' deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre abús sexual i agressió sexual: totes les conductes sexuals sense consentiment seran considerades agressions sexuals i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.

[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

Normativa aplicable al pla

Aquest Pla d'Igualtat es basa en la següent normativa:

Àmbit autonòmic

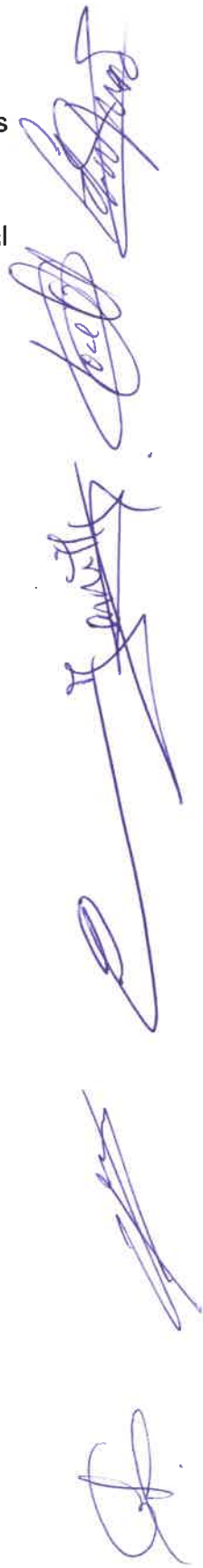
- [Estatut d'autonomia de Catalunya](#)
- [Llei 5/2008](#), del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- [Llei 17/2015](#), del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- [Decret 205/2016](#), de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Àmbit estatal

- [Constitució espanyola](#)
- [Llei 39/1999](#), de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- [Reial decret legislatiu 2/2015](#), de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- [Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre](#), pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

- [Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre](#), d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A tot això, se li suma la normativa d'àmbit europeu, que es pot consultar al web del [Ministeri d'Igualtat](#) i al de la [Comissió Europea](#).



Acta signatura del II Pla d'igualtat de Fundació Nexe

En data 20 de desembre de 2023 es reuneix la comissió d'igualtat de Nexe Fundació:

Part de l'entitat:

- Ester Casas Cuñat, NIF 46749720N (Coordinadora del projectes)
- Sergi Nogués Orte NIF 46341476H (Coordinador àrea formació i recerca)

Representació dels treballadors/es:

- Carlos Moreno González, NIF 33916929W. (Sindicat UGT)
- M^a Carme Ruiz Albarranch, NIF 36511271J. (Sindicat UGT)

Assessor/es i acompanyament de persones treballadores

- José Ortiz Caballero. NIF 38460605M (Educador)
- Jennifer Román Benítez. NIF 53636194X (Tutora)

Deixen constància que:

Íngrid De la Rosa Román. NIF 26651358Q. Deixa el càrrec de assessora i acompanyant de la part representativa de treballadors i treballadores.

I ACORDEN

Signar el I Pla d'Igualtat de Nexe Fundació. I de conformitat amb els acords, signen la present acta a Barcelona, 20 de desembre de 2023.

Ester Casas Cuñat	Carlos Moreno González	M^a Carmen Ruiz Albarranch
José Ortiz Caballero	Jennifer Román Benítez	Sergi Nogués Orte

Annex

- Acta de constitució de la comissió d'igualtat
- Actes de la comissió d'igualtat
- Auditoria salarial
- Protocol assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Manual llenguatge inclusiu



Actes de la comissió d'igualtat



ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Reunits a Barcelona, el dia 3 de març de 2023 es constitueix formalment la Comissió negociadora del pla d'igualtat de Nexe Fundació (en endavant la Comissió), amb l'objectiu de desenvolupar i implementar el Pla d'igualtat de l'entitat.

D'una part:

- Carlos Moreno González. En representació Sindicat UGT. NIF 33916929 W
- M^a Carme Ruiz Albaranch. En representació Sindicat UGT NIF 36511271 J

D'una altra part:

- Ester Casas Cuñat. Coordinadora de Projectes. NIF 46749720N

EXPOSEN

Que de conformitat amb el que disposa la llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat de dones i homes i la obligació de les empreses segons el RD 6/2019 sobre la obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores per tal de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i el deure adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, s'acorda la creació de la comissió negociadora per l'elaboració del Pla d'igualtat de Nexe Fundació.

I tot plegat des d'una òptica reflexiva i analítica, amb el suficient rigor i participació de tota la comissió, malgrat que això pogués suposar aturar-se més temps del necessari per desenvolupar, discutir o reflexionar aquelles qüestions que fossin destacables o importants per algunes persones de la comissió o per al procés de creació del pla d'igualtat o alguna de les seves accions, totes les parts es reconeixen mútuament la capacitat suficient per obligats en aquest acte i

ACORDEN

Primer.- Constitució

S'acorda la constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat d'oportunitats que amb caràcter general s'ocuparà d'elaborar polítiques d'igualtat que condueixen a aconseguir una igualtat efectiva i d'oportunitats a l'entitat, establint les bases d'una nova Cultura en l'organització del treball que afavoreixi la no discriminació entre homes i dones i que possibiliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la corresponsabilitat.

NEXE FUNDACIÓ PRIVADA
C. de l'Esportiu, 149, 08024 Barcelona
932846423 / administracio@nexefundacio.org / www.nexefundacio.org

Inscrita amb el n.º 619 en el registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya - NIF: G-39-916-299

Segon.- Composició

La composició de la comissió serà paritària entre membres representants de l'entitat i membres representants de les persones treballadores, segons el que indica la normativa vigent

Els membres de la comissió d'igualtat seran el següents:

Representació de l'entitat:

- Sergi Nogués Orte. Coordinador Àrea Formació i Recerca. NIF 46341476H
- Ester Casas Cuñat. Coordinadora de Projectes. NIF 46749720N

Donat que NO existeix representació legal de les persones treballadores, formaran part Representant a aquest col·lectiu:

- Carlos Moreno González. En representació Sindicat UGT. NIF 33916929 W
- M^a Carme Ruiz Albaranch. En representació Sindicat UGT NIF 36511271 J

I aquestes seran assessorades i acompanyades per les següents persones treballadores de l'entitat:

- Ingrid De la Rosa Román. Responsable RREE, aliances i sensibilització. NIF 26651358Q
- José Ortiz Caballero. Educador. NIF 38460605M
- Jennifer Román Benítez. Tutora. NIF 53636194X

Qualsevol de les persones integrants de la Comissió d'igualtat pot ser substituïda en un dels següents casos:

- Si alguna persona de l'entitat denuncia la seva presència a la Comissió.
- Per abandonament voluntari.
- Si es troba implicada com a denunciada en un cas recollit al protocol d'Assetjament Sexual o per raó de sexe.
- Per deslleialtat flagrant.
- A proposta de la direcció motivada per haver comès alguna falta de disciplina.
- En el cas de baixes de llarga durada (malalties comuns o accidents de treball)
- En el cas de situació d'excedència de qualsevol tipus.

Tercer.- Funcionament i reunions

El consens és la forma de treballar de la pròpia comissió, intentant que totes les decisions es prenguin d'aquesta manera. Per tant, en quant a operativa i funcionament intern de la comissió es prorroga la mateixa forma d'actuar que en la confecció de l'anterior Pla.



Es pacta realitzar, fins a la signatura del Pla d'Igualtat, una reunió mensual ordinària, que es portarà a terme la primera setmana del mes, de manera online, en horari de matí. Encara que dependent de la situació en la que es trobi la redacció del pla, com per exemple, durant el període de realització de la diagnosi, aquesta podrà ser postergada fins que sigui necessària, arribant a un ajornament de fins 2 mesos o el temps que la comissió consideri necessari.

Tots els actes de la comissió d'igualtat així com les seves reunions quedaran registrades mitjançant un acta on hi constaran, com a mínim, la data, les persones assistents, els temes tractats i els acords presos. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Un cop finalitzat el procés de confecció del Pla d'igualtat i el seu registre a REGCON, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del Pla d'igualtat de l'entitat.

Quart.- Reunions extraordinàries

La comissió d'igualtat es reunirà de manera extraordinària sempre que hi hagi un motiu que ho faci necessari. Aquestes reunions es podran convocar amb 5 dies d'antelació. Els motius de les reunions extraordinàries poden ser:

- Situacions manifestes de discriminació a l'entitat.
- Denúncia de discriminació per part d'una persona treballadora.
- Canvis organitzacionals a l'entitat que afecten a la igualtat.
- Treballar l'accés de l'entitat a ajudes o subvencions relacionades amb la igualtat.

De les reunions aixecarà Acta, que recollirà els temes tractats, els acords presos, els documents presentats i la data de la següent reunió. La comissió tindrà una distribució paritària, pel que cada part disposarà del 50% dels vots.

Cinquè.- Funcions

Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

- a) Elaborar el Pla D'igualtat juntament amb les persones o entitats designades.
- b) Negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- c) Proposar accions i mesures a impulsar en funció dels objectius estratègics definits en temes d'igualtat.
- d) Identificar l'àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per implantar les mesures indicades al Pla d'acció.
- e) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa i coordinar les accions de comunicació i difusió interna del Pla d'igualtat entre totes les persones de l'entitat.



- f) Fer un seguiment del Pla d'Igualtat i de totes les seves mesures i actuacions. Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
- g) Avaluar el Pla d'Igualtat i proposar noves mesures de millora sobretot al final de la vigència de l'actual Pla d'Igualtat.
- h) Intervenir en el Protocol d'Assetjament sexual en les accions i tasques que aquest mateix defineix.
- i) Impulsar accions de sensibilització i formació sobre temes de gènere i igualtat a totes les persones que formen part de l'entitat.
- j) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

SIGNATURA DE TOTES LES PERSONES

<p>CARLOS MORENO GONZALEZ Firmado digitalmente por MORENO GONZALEZ, CARLOS (FIRMA) Fecha: 2023.03.16 13:59:55 +01'00'</p>	<p>M^a CARMEN RUIZ ALBARANCH Firmado digitalmente por MARIA CARME RUIZ ALBARRANC - DNI 36511271J Fecha: 2023.03.16 14:00:19 +01'00'</p>	<p>INGRID DE LA ROSA ROMAN</p>
<p>JOSE ORTIZ CABALLERO</p>	<p>JENNIFER ROMAN BENITEZ</p>	<p>SERGI NOGUES ORTE</p>
<p>ESTER CASAS CUÑAT Firmado digitalmente por ESTER CASAS CUÑAT - DNI 46749720N Fecha: 2023.04.14 10:50:02 +02'00'</p>		

SEGONA ACTA DE REUNIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Dia: 13 de novembre de 2023
Hora de començament: 11 hores
Hora acabament: 11:42 hores
Lloc: Reunió telemàtica

ASSISTENTS:

- Per UGT, en absència de RLT a l'empresa:
 - Carlos Moreno González.
 - M^{re} Carme Ruiz Albarranch.
- Per l'entitat:
 - Ester Casas Cufat.
 - Sergi Nogues Orte.

S'excusa l'absència de:

- Ingrid de la Rosa Roman.
 - Jose Ortiz Caballero.
 - Jennifer Roman Benitez.
- Assessors/es de l'entitat: Sara Jiménez García.

ORDRE DEL DIA:

1. Revisió i modificació dels apartats d'objectius i mesures a aplicar del Pla d'Igualtat.
2. Revisió de l'Auditoria Salarial

ACORDS:

1. Totes les persones presents acorden definir la figura de "Representant d'igualtat" que consta al quadre de les mesures a implantar mitjançant el Pla d'igualtat. Per tant, a partir d'ara passarà a constar "Representant d'igualtat dintre de l'entitat"
2. S'acorda modificar l'apartat d'indicadors, eliminant el guions o substituint-los per altre de pic.
3. S'acorda modificar dintre del objectiu 5, el nom del apartat, passant a constar "prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de gènere".
4. S'acorda modificar el termini de la mesura número 15 que tracta sobre la revisió del protocol de prevenció de l'assetjament laboral per raó de gènere i incorporació del Protocol de Violència de Gènere/masclista. Passant a tenir com a termini Gener de 2024.
5. S'acorda modificar la persona responsable de la mesura 15 que tracta sobre la revisió del protocol de prevenció de l'assetjament laboral per raó de gènere i incorporació del Protocol de Violència de Gènere/masclista.
6. S'acorda incloure com a responsable de la mesura 16 sobre Revisar el Manual de PRL amb perspectiva de gènere, al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'entitat.

7. S'acorda revisar i ampliar l'auditoria salarial, incloent la descripció i valoració dels diferents llocs de treball tenint en compte cadascun dels convenis que té l'entitat (diferències salarials, categories equiparables,...).
8. S'estableix que entre la setmana del 20 de novembre i la del 27, la comissió es tomarà a reunir per revisar aquests canvis i establir data per a la signatura final del pla.

SIGNATURA DE TOTES LES PERSONES

<p>CARLOS MORENO GONZALEZ</p> <p>Firmado digitalmente por MORENO GONZALEZ, CARLOS (FIRMA) Fecha: 2023.11.24 10:46:12 +01'00'</p>	<p>M^a CARMÉ RUIZ ALBARRANCH</p> <p>Firmado digitalmente por MARIA CARMÉ RUIZ ALBARRANCH - DNI 36511271J Fecha: 2023.11.24 10:22:56 +01'00'</p>	<p>INGRID DE LA ROSA ROMAN</p> 
<p>JOSE ORTIZ CABALLERO</p> 	<p>JENNIFER ROMAN BENITEZ</p> 	<p>SERGI NOGUES ORTE</p> 
<p>ESTER CASAS CUÑAT</p> <p>Firmado digitalmente por ESTER CASAS CUÑAT - DNI 46749720N Fecha: 2023.11.13 10:32:14 +01'00'</p>		

(Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page)

(Handwritten signature at the bottom right)

Auditoria salarial corresponents als dos Convenis Col·lectius d'aplicació a Nexe Fundació

Auditoria retributiva CC Escoles d'educació especial

Dades analitzades

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2022 tal com indica la normativa vigent, al personal adscrit al XIV Conveni Col·lectiu autonòmic d'Escoles d'Educació Especial.

Dades objectives

Número de persones a l'entitat al període analitzat.

LLOC	Dones	Homes
*	16	5
GRUP 2.2 - EDUCADOR	6	1
GRUP 2.1 - FISIOTERAPEUTA	1	2
GRUP 1.2 PROF. TITULAR	7	2
GRUP 2.1 PSICOLOG	1	0
GRUP 1.3 – LOGOPEDA	1	0

Mitjana de retribucions anuals i Bretxa salarial

LLOC	Mitjana Dones	Mitjana Homes	Bretxa total (x%)
*	29755,22€	32026,21€	7,09
GRUP 2.2 - EDUCADOR	24954,01€	26405,54€	5,50
GRUP 2.1 - FISIOTERAPEUTA	28857,64€	29596,40€	2,41
GRUP 1.2 PROF. TITULAR	32762,46€	37293,36€	12,15
GRUP 2.1 PSICOLOG	36554,65€	0€	0
GRUP 1.3 – LOGOPEDA	31609,90€	0€	0

Definició i Valoració dels llocs de treball/categories

A continuació s'exposen les definicions que estableix el conveni per cada una de les categories ocupades a l'entitat, així com la valoració objectiva per cada una d'elles.

GRUPO 2.2 EDUCADOR

És la persona que col·labora en el centre seguint les orientacions dels mestres i altres titulars especialistes, en tots els aspectes de la programació educativa.

Aquesta col·laboració s'entén a tots els aspectes contemplats per l'aprenentatge dels alumnes, adquisició d'hàbits, d'autonomia personal, de convivències, etc.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

BRETXA SALARIAL: 5,5% en favor dels homes.





GRUPO 2.1 FISIOTERAPEUTA

És la persona que exerceix les funcions i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTUACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin]

TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81																		
BRETXA SALARIAL: 2,4% en favor dels homes.																				
GRUPO 1.2 PROF. TITULAT																				
<p>És la persona que exerceix funcions docents i programa els treballs que desplega d'acord amb el sistema que estableixen els òrgans pedagògics del centre. el personal proveït de la titulació corresponent i amb capacitat legal per l'exercici de la seva professió.</p>																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL</th> <th style="text-align: center;">PUNTURACIÓ</th> <th style="text-align: center;">PONDERACIÓ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: left;">CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES</td> <td style="text-align: center;">86</td> <td style="text-align: center;">25,8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">RESPONSABILITAT</td> <td style="text-align: center;">86</td> <td style="text-align: center;">30,10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">ESFORÇ NECESSARI</td> <td style="text-align: center;">80</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">CONDICIONS DE TREBALL</td> <td style="text-align: center;">60</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: left;">TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL</td> <td></td> <td style="text-align: center;">81,90</td> </tr> </tbody> </table>			VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ	CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	86	25,8	RESPONSABILITAT	86	30,10	ESFORÇ NECESSARI	80	20	CONDICIONS DE TREBALL	60	6	TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,90
VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ																		
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	86	25,8																		
RESPONSABILITAT	86	30,10																		
ESFORÇ NECESSARI	80	20																		
CONDICIONS DE TREBALL	60	6																		
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,90																		
BRETXA SALARIAL: 12,15% en favor dels homes.																				

GRUPO 2.1 PSICÒLEG

És la persona que exerceix les funcions i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva llicenciatura.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTUACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	86	25,8
RESPONSABILITAT	86	30,10
ESFORÇ NECESSARI	80	20
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,90

BRETXA SALARIAL: 0. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUPO 1.3 LOGOPEDA

És la persona que exerceix funcions docents i programa els treballs que li son







propis d'acord amb la seva titulació.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTUACIÓ	PONDERACIÓ
CONEXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

BRETXA SALARIAL: 0. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

Escales resultants

ESCALA	MITJANA DONES	MITJANA HOMES	BRETXA
1 (91-100)	0	0	0
2 (81-90)	29755,22	32026,21	7,09%
3 (61-80)	0	0	0
4 (41-60)	0	0	0
5 (21-40)	0	0	0
6 (0-20)	0	0	0

Conclusions

Segons les dades obtingudes al anàlisi de llocs de treball corresponents als llocs de treball adscrits al Conveni Col·lectiu d'escoles d'educació especial, només es troba bretxa salarial a l'escala 2, on estan compresos tots els llocs de treball a valorar.

Aquets llocs de treball són:

- EDUCADOR
- FISIOTERAPEUTA
- PROF. TITULAT
- PSICÒLEG
- LOGOPEDA

Aquest bretxa és del 7,09% favorable als homes, ja que la mitjana del salari d'un home en aquesta escala és de 32.026,21€ davant dels 29.755,22€ que cobra una dona de mitjana.

Segons estableix la normativa, només les entitats amb bretxes superiors al 25% estarien obligades a justificar-les, tot i així l'entitat vol expressar que:

- La categoria de PROF. TITULAT està ocupada per 7 dones i 2 homes, que tenen mateixa jornada anual i mateix Salari base, però no totes aquestes persones tenen la mateixa antiguitat, fet que origina una bretxa salarial a favor dels homes, ja que entre els dos homes d'aquesta categoria reben el 30% de la totalitat dels complements per antiguitat, davant el 70% restant que perceben entre les 7 dones que ocupen la categoria.
- La categoria de EDUCADOR està ocupada per 6 dones i 1 home, que tot i tenir mateix salari base i jornada completa, excepte el cas d'una de les dones que ocupen aquesta categoria, que realitza el 56% de la jornada i rep salari superior a la proporció que li correspondria per el salari a jornada completa. L'únic home que ocupa aquesta categoria rep el 17% del complements en concepte d'antiguitat, davant del 83% dels complements a repartir entre les 6 dones de la categoria.
- La categoria de FISIOTERAPEUTA està ocupada per 1 dona i 2 homes, que tenen mateixa jornada anual i mateix Salari base, però no totes aquestes persones tenen la mateixa antiguitat, fet que origina una bretxa salarial a favor dels homes, ja que entre els dos

homes d'aquesta categoria reben el 70% de la totalitat dels complements per antiguitat.

Auditoria retributiva a Residències, centres de dia i llars residències

Dades analitzades

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2022 tal com indica la normativa vigent, al personal adscrit al VII Conveni Col·lectiu de treball de Catalunya de Residències, Centres de dia i Llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

Dades objectives

Número de persones a l'entitat al període analitzat.

LLOC	DONA	HOME
*	71	9
GRUP 2 FISIOTERAPEUTA	2	1
GRUP 1 LOGOPEDA	1	0
GRUP 3 AUX. TECNIC	3	1
GRUP 3 AUXILIAR ENFERMERIA	7	0
GRUP 2 TUTORA	4	0
GRUP 6.3 AUX. ADMINISTRACION	2	0
GRUP 5 DIPLOMADA	3	0
GRUP 6.2 PERSONAL SUPORT	33	6

GRUP 1 DIRECTORA	1	0
GRUP 2 TREBALLADORA SOCIAL	1	0
GRUP 6.3 AUXILIAR SUPORT	1	0
GRUP 6.2 OFICIAL 1º	1	0
GRUP 1 GERENTE	1	0
GRUP 6.3 AUX. SERVICIOS	1	0
GRUP 6.3 PRACTICAS AUXILIAR SUPORT	1	0
GRUP 2 EDUCADORA ESPECIAL	1	0
GRUP 2 ENFERMERA	1	0
GRUP 6.2 OF.SERVIC.	1	0
GRUP 5.3 COORDINADORA	1	0
GRUP 5.3 COORDINADORA TRABAJO SOCIAL	1	0
GRUP 3 MUSICOTERAPIA	2	0
GRUP 1 DIRECTOR C.	0	1
GRUP 5.2 CAP ADMINISTRACIÓ	2	0

Mitjana de retribucions anuals i Bretxa salarial

LLOC	Mitjana Dones	Mitjana Homes	Bretxa total (x%)
*	10719,12	6779,32	-58,11%

GRUP 5.3 COORDINADORA	35.333,44 €	0€	0
GRUP 3 AUX. TECNIC	23.801,28 €	21.033,97 €	-13,16%
GRUP 2 FISIOTERAPEUTA	12.864,27 €	5.766,70 €	-123,08%
GRUP 2 TUTORA	22.390,78 €	0€	0
GRUP 6.3 AUX. ADMINISTRACION	19.236,62 €	0€	0
GRUP 5 DIPLOMADA	16.089,63 €	0€	0
GRUP 6.2 PERSONAL SUPORT	1545,05 €	4.316,44 €	64,21%
GRUP 1 DIRECTORA	27972,00 €	0€	0
GRUP 2 TREBALLADORA SOCIAL	25.450,39 €	0€	0
GRUP 6.3 AUXILIAR SUPORT	11.857,76 €	0€	0
GRUP 6.2 OFICIAL 1º	10.870,41 €	0€	0
GRUP 1 GERENTE	48.823,32 €	0€	0
GRUP 6.3 AUX. SERVICIOS	14.981,05 €	0€	0



Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a large signature at the bottom right.

GRUP 6.3 PRACTICAS AUXILIAR SUPORT	11.997,98 €	0€	0
GRUP 2 EDUCADORA ESPECIAL	29.301,78 €	0€	0
GRUP 2 ENFERMERA	18.478,14 €	0€	0
GRUP 6.2 OF.SERVIC.	24.422,42 €	0€	0
GRUP 5.3 COORDINADORA TRABAJO SOCIAL	3.464,46 €	0€	0
GRUP 3 MUSICOTERAPIA	5.572,64 €	0€	0
GRUP 1 DIRECTOR C.	0€	8.314,60 €	0
GRUP 1 LOGOPEDA	11.771,15 €	0€	0
GRUP 3 AUX. INFERMERIA	10.098,58 €	0€	0
GRUP 5.2 CAP ADMINISTRACIÓ	40.037,10€	0€	0

Definició i Valoració dels llocs de treball/categories

A continuació s'exposen les definicions que estableix el conveni per cada una de les categories ocupades a l'entitat, així com la valoració objectiva per cada una d'elles.

GRUP 5.3 COORDINADORA

Personal d'atenció indirecta amb possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu lloc de treball.

Representant del departament en el centre de treball, que s'encarrega de gestionar/coordinar/organitzar/orientar el treball del equip que representa.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	89	26,7
RESPONSABILITAT	89	31,15
ESFORÇ NECESSARI	80	20
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		84,85

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.







(Vertical column of handwritten signatures in blue ink)

GRUP 3 AUX. TECNIC

Persona de atenció directa que executa de forma autònoma, sota supervisió dels responsables del servei, funcions d'atenció i suport als usuaris/es que exigeixen iniciativa i raonament en la seva realització, podent ser ajudat per altres persones treballadores, en els següents àmbits: cura de la salut, seguretat i atenció personal; foment dels hàbits d'autonomia personal, de la convivència, de les relacions interpersonals i socials; foment de l'oci i del lleure i atenció conductual. En les seves tasques podrà emprar els ajuts mecànics més convenient. Deixarà constància registrada de les actuacions realitzades en el seu entorn.

Farà acompanyament als usuaris en totes aquelles sortides per motius de salut, oci o passeig, essent aquest temps considerat com a temps de treball.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: -13,16% en favor de les dones.

GRUP 2 FISIOTERAPEUTA																				
<p>Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.</p> <p>Professional de la salut amb formació per l'avaluació i el tractament de persones amb afeccions o lesions que limiten la capacitat de moure's i realitzar activitats físiques.</p>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL</th> <th>PUNTURACIÓ</th> <th>PONDERACIÓ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES </td> <td>85</td> <td>25,5</td> </tr> <tr> <td>RESPONSABILITAT</td> <td>85</td> <td>29,75</td> </tr> <tr> <td>ESFORÇ NECESSARI</td> <td>75</td> <td>18,75</td> </tr> <tr> <td>CONDICIONS DE TREBALL</td> <td>70</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL</td> <td></td> <td>81</td> </tr> </tbody> </table>			VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ	CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5	RESPONSABILITAT	85	29,75	ESFORÇ NECESSARI	75	18,75	CONDICIONS DE TREBALL	70	7	TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81
VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ																		
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5																		
RESPONSABILITAT	85	29,75																		
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75																		
CONDICIONS DE TREBALL	70	7																		
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81																		








BRETXA SALARIAL: -123,08% en favor de les dones.

GRUP 2 TUTORA

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	86	25,8
RESPONSABILITAT	86	30,10
ESFORÇ NECESSARI	80	20
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,90

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 6.3 AUX. ADMINISTRACION

Persona d'atenció indirecta que es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 5 DIPLOMADA

Personal d'atenció indirecta amb possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu lloc de treball.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

(Handwritten signatures and marks on the right margin)

(Empty rectangular box)

GRUP 6.2 PERSONAL SUPORT

Persona d'atenció indirecte, que amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un cap o oficial de primera, executa els treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals de tècnic.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: 64,21% en favor dels homes.

GRUP 1 DIRECTORA

(Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin)

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona encarregada de dirigir tots els grups de persones que la formen l'entitat.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	97	29,10
RESPONSABILITAT	97	33,95
ESFORÇ NECESSARI	97	24,25
CONDICIONS DE TREBALL	9	9
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		96,30

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 2 TREBALLADORA SOCIAL

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]



Persona d'atenció directa amb possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu lloc de treball.



Persona encarregada de donar informació, orientació i ajuda psicosocial a persones i grups familiars en situació de crisi, violència, desorganització, pèrdues familiars, etc.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 6.3 AUX. SUPORT



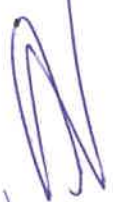





Persona d'atenció indirecta que sota instruccions precises i concretes, clarament establertes i supervisades, desenvolupa amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada a la tasca, les funcions de: neteja i higienització dels espais i mobiliaris del centre i dels estris posats a disposició dels usuaris/usuàries; auxilia en les tasques de cuina i de bugaderia i realitza el transport intern de tot tipus de materials amb els ajuts mecànics més convenients.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 6.2 OFICIAL 1ª

Personal de intervenció indirecta, tècnic que té i si cal aplica coneixements en la seva especialitat amb prou correcció i eficàcia.

Operari especialitzat en el manteniment de determinats conjunts d'equips, practicant la seva feina amb un grau de perfecció que li permet portar a terme aquells que suposin una especial dedicació.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	75	22,5
RESPONSABILITAT	75	26,25
ESFORÇ NECESSARI	60	15
CONDICIONS DE TREBALL	30	3
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66,75

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

(Handwritten signatures in blue ink)







GRUP 1 GERENTE

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona encarregada de controlar, dirigir i coordinar una entitat i tots els grups de persones que la formen.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	100	30
RESPONSABILITAT	100	35
ESFORÇ NECESSARI	100	25
CONDICIONS DE TREBALL	100	10
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		100

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

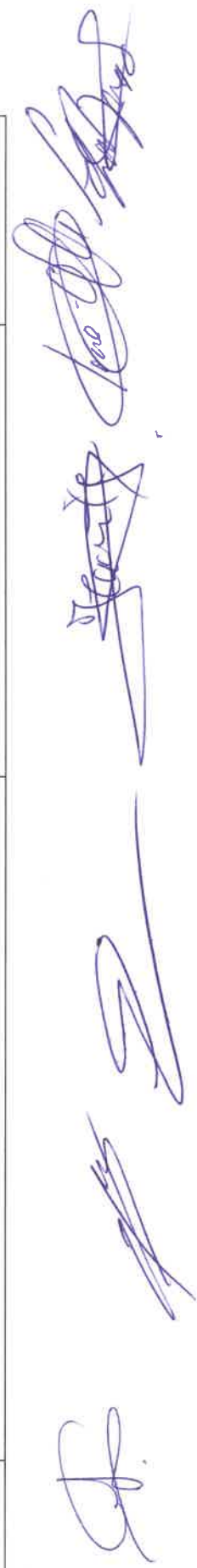







GRUP 6.3 AUX. SERVICIOS

Persona d'atenció indirecta que sota instruccions precises i concretes, clarament establertes i supervisades, desenvolupa amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada a la tasca, les funcions de: neteja i higienització dels espais i mobiliaris del centre i dels estris posats a disposició dels usuaris/usuàries; auxilia en les tasques de cuina i de bugaderia i realitza el transport intern de tot tipus de materials amb els ajuts mecànics més convenients.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una








comparació salarial efectiva.

GRUP 6.3 PRACTICAS AUXILIAR SUPORT

Persona d'atenció indirecta que sota instruccions precises i concretes del tutor/a assignat dintre de l'entitat, clarament establertes i supervisades per aquesta figura de tutoratge, desenvolupa les funcions de: neteja i higienització dels espais i mobiliaris del centre i dels estris posats a disposició dels usuaris/usuàries; auxilia en les tasques de cuina i de bugaderia i realitza el transport intern de tot tipus de materials amb els ajuts mecànics més convenients.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	19	5,7
RESPONSABILITAT	6	2,1
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	20	2
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		18,55

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 2 EDUCADORA ESPECIAL

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona que acompanya i dona suport a persones amb necessitats educatives especial. Realitza tasques de dinamització social, cultural i educativa que repercuteixen en el benestar dels usuaris/es, una major autonomia i integració en el centre.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 2 ENFERMERA

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona que assisteix a persones malaltes, ferides o lesionades sota la prescripció del personal mèdic, o ajudar al persona mèdic.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	85	25,5
RESPONSABILITAT	85	29,75
ESFORÇ NECESSARI	75	18,75
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81

[Handwritten signatures and marks in blue ink on the right margin]

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 6.2 OF. SERVIC.

Personal de intervenció indirecta, tècnic que té i si cal aplica coneixements en la seva especialitat amb prou correcció i eficàcia.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	75	22,5
RESPONSABILITAT	75	26,25
ESFORÇ NECESSARI	60	15
CONDICIONS DE TREBALL	30	3
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66,75






BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 5.3 COORDINADORA TRABAJO SOCIAL

Personal d'atenció indirecta amb possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu lloc de treball.

Representant del departament en el centre de treball, que s'encarrega de gestionar/coordinar/organitzar/orientar el treball del equip que representa.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	89	26,7
RESPONSABILITAT	89	31,15
ESFORÇ NECESSARI	80	20
CONDICIONS DE TREBALL	70	7
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		84,85












BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 3 MUSICOTERAPIA

Persona de atenció directa que executa de forma autònoma, sota supervisió dels responsables del servei, funcions d'atenció i suport als usuaris/es que exigeixen iniciativa i raonament en la seva realització, podent ser ajudat per altres persones treballadores, en els següents àmbits: foment de l'oci i del lleure i atenció conductual. Deixarà constància registrada de les actuacions realitzades en el seu entorn.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	70	21
RESPONSABILITAT	70	24,5
ESFORÇ NECESSARI	55	13,5
CONDICIONS DE TREBALL	40	4
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		63

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 1 DIRECTOR C.

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona que dirigeix i gestiona un departament o entitat, així com exerceix de representant de la mateixa.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL		PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ	
CONEIXEMENTS	I	APTITUDS	97	29,10
NECESSÀRIES				
RESPONSABILITAT		97	33,95	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ESFORÇ NECESSARI	97	24,25
CONDICIONS DE TREBALL	9	9
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		96,30

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 1 LOGOPEDA

Persona d'atenció directa que està en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'entitat pròpies del seu lloc de treball.

Persona encarregada de la prevenció, detecció, avaluació, diagnòstic i tractament dels problemes de la comunicació, el llenguatge oral o escrit, parlar i articular, la veu, l'audició i les funcions orofacials (deglució, mastegar, respiració, etc)

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL		PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS	I	86	25,8
APTITUDS			

(Vertical column of handwritten signatures in blue ink)

NECESSÀRIES		
RESPONSABILITAT	86	30,10
ESFORÇ NECESSARI	80	20
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,90

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 3 AUX. ENFEMERIA

Persona d'atenció directa que executa de forma autònoma, sota supervisió dels responsables del servei, funcions d'atenció i suport als usuaris/es que exigeixen iniciativa i raonament en la seva realització, podent ser ajudat per altres persones treballadores, en els següents àmbits: cura de la salut, seguretat i atenció personal. En les seves tasques podrà emprar els ajuts mecànics més convenient. Deixarà constància registrada de les actuacions realitzades en el seu entorn.

Dona resposta a la problemàtica del dia a dia del pacient i assisteix a personal d'infermeria o metges en tasques quotidianes.






VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	35	8,75
CONDICIONS DE TREBALL	35	3,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		42,75

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP 5.2 CAP ADMINISTRACIÓ

Persona d'atenció indirecta amb possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu lloc de treball.

Proveïdora de poders o no, actua a les ordres immediates del gerent, si n'hi

ha, o té la responsabilitat directa d'un servei, o més.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	92	27,6
RESPONSABILITAT	92	32,2
ESFORÇ NECESSARI	92	23
CONDICIONS DE TREBALL	85	8,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		91,3

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

Escales resultants

ESCALA	MITJANA DONES	MITJANA HOMES	BRETXA
1 (91-100)	38944,14	8314,60	-368,38%
2 (81-90)	19460,45	5766,7	-237,46%
3 (61-80)	13621,82	0	0%
4 (41-60)	13586,72	12675,21	-7,19%

5 (21-40)	0	0	0
6 (0-20)	11997,98	0	0

Conclusions

Les dades obtingudes del anàlisi dels llocs de treball adscrits al Conveni Col·lectiu de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, revelen tres escales on hi ha bretxa salarial, les quals són a favor de les dones.

Aquestes són les escales 1, 2 i 4. A la resta d'escales, encara i hi haver-hi persones ocupant les categories agrupades en aquestes (excepte la escala 5), no trobem representació dels dos sexes, per tant, no es possible realitzar comparació entre les mitjanes de salaris segregats per sexes.

Segons marca la normativa, les bretxes salarials observades a les escales 1 i 2, són objecte d'explicació objectiva, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial Decret, ja que s'observen mitjanes de retribucions d'un sexe respecte a l'altre, superiors al 25%.

En base a aquestes diferències, l'entitat vol expressar que:

- L'escala 1 engloba a les persones treballadores incloses a les categories de DIRECTORA, DIRECTOR C., GERENTE i CAP ADMINISTRACIÓ, ocupades per 4 dones i 1 home.

Totes les persones que ocupen aquesta escala tenen més d'un any d'antiguitat, però no han realitzat durant l'any d'estudi les mateixes hores de treball, fet que genera una bretxa salarial favorable a les dones, ja que l'únic home comprès en aquesta escala ha realitzat un 20% de la jornada anual i per tant, ha rebut salari en proporció a la jornada realitzada, el qual és molt inferior al percebut per les dones,

de les quals 3 d'elles han fet jornada completa i la dona restant ha treballat més del doble de les hores treballades per el home.

- L'escala 2 està ocupada per 16 persones, 15 dones i 1 homes, les quals ocupen les següents categories:
 - COORDINADORA
 - COORDINADORA TRABAJO SOCIAL
 - FISIOTERAPEUTA
 - TUTORA
 - DIPLOMADA
 - TREBALLADOR SOCIAL
 - EDUCADOR ESPECIAL
 - ENFERMERA
 - LOGOPEDA

No totes les persones que ocupen aquesta escala tenen una antiguitat superior al any, i per tant, no totes han realitzat el mateix número d'hores de treball.

L'únic home comprès en aquesta escala té una antiguitat inferior al any, i per tant no ha realitzat el 100% de la jornada anual per un contracte a temps complet. (De les 16 persones que ocupen aquesta escala, es la tercer amb menys hores de treball realitzades durant el temps d'anàlisi, havent realitzat un total del 16,91% de la jornada anual)

Aquest fet origina una bretxa favorable a les dones, ja que a major jornada major salari, tenint en compte que els salaris estan establerts segons taules salarials del Conveni Col·lectiu.

La categoria amb el salari més elevat d'entre totes les compreses en aquesta escala, és la categoria de COORDINADORA, ocupada per només una dona, la qual ha realitzat el 100% de les hores establertes com a jornada anual segons Conveni. Fet que afavoreix la bretxa salarial a favor de les dones.

Els següents cinc salaris més elevats, corresponen a les categories de TUTORA, TREBALLADORA SOCIAL i EDUCADORA ESPECIAL. Categories ocupades per només dones que han realitzat més del 85% de les hores establertes com a jornada anual segons Conveni.

Segons marca la normativa, la bretxa salarial observada a l'escala 4, no és objecte d'explicació obligatòria per part de l'entitat, ja que és inferior al 25%, tot i així l'entitat vol expressar que:

- Aquesta escala està ocupada per 54 persones de les quals 47 serien dones i 7 homes.

Les categories compreses en aquesta escala són:

- AUX. TECNIC
- AUX. ADMINISTRACIÓ
- PERSONAL DE SUPORT
- AUX. SERVICIOS
- AUX. SUPORT
- AUX. ENFERMERIA

El salari més elevat, trobat en aquesta escala s'observa a la categoria de AUX. TECNIC ocupada per 3 dones i 1 home. Entre els que trobem un salari mitjà superior per les dones que per l'home. Fet que afavoreix la bretxa salarial favorable a les dones.

Segons les bretxes salarials obtingudes a les diferents escales, dues superiors al 25%, ens fa considerar que cal fer accions correctores a l'entitat ja que trobem diferències en base al gènere, generades aquestes principalment per el fet de la feminització del sector i de l'entitat.

Es recomana revisar la política de contractacions amb la finalitat d'evitar discriminacions en base al sexe de les persones contractades, i així reduir la tendència a la feminització de l'entitat i que aquesta afecti de manera directa a la bretxa salarial.

Protocol assetjament sexual i/o per raó de sexe

Prevenció i actuació de l'assetjament laboral

Procés intern

Juliol 2017





Nexe Fundació Privada
C. de l'Escorial, 169
08024 Barcelona Telèfon
93 284 64 23

[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

Data del document:
Juliol de 2017

Històric de revisions d'aquest document

Prevençió i actuació de l'assetjament laboral

Versió	Data	Resum de canvis realitzats/ referència dels canvis	Responsable
1			
2			
n			

En cas que el procés sigui objecte de modificació o actualització, la unitat organitzativa responsable del procés haurà d'informar a la unitat organitzativa responsable d'actualitzar el catàleg de processos de NEXE FUNDACIÓ.



Índex

Introducció.....	5
Objectiu.....	6
Declaració institucional.....	7
Àmbit d'aplicació.....	9
Descripció del procés.....	10
Fases del procés.....	22
Sistemes informàtics en ús (TIC).....	25
Prevenió de l'assetjament laboral.....	26



Introducció

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es considera una forma de discriminació en funció del sexe d'una persona i per tant, són contraris al principi d'igualtat entre dones i homes que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23.3.2007).

Aquests comportaments són un atemptat contra la dignitat i la intimitat de les persones i s'han d'abordar en l'àmbit laboral per tal de protegir la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la salut física i mental de les persones treballadores.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses "promoguin condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina i a arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte".

Nexe Fundació Privada (en endavant NEXE FUNDACIÓ), a través de la seva política de prevenció assumeix el compromís de "reconèixer i protegir la dignitat de les persones treballadores i la igualtat entre dones i homes".

NEXE FUNDACIÓ, mitjançant aquest document, dona resposta a l'obligació legal requerida i al compromís de la seva política de prevenció, i també als principis de responsabilitat social i sostenibilitat global, els quals promouen el respecte mutu, els valors ètics, el respecte a les persones i als valors democràtics i la igualtat de les persones independentment de la seva identitat.

El document que es presenta a continuació recull les accions dirigides a prevenir l'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament moral- definint la postura de NEXE FUNDACIÓ respecte a l'assetjament i les principals actuacions preventives orientades a la sensibilització, la informació i la formació, i l'abordatge de casos, mitjançant un procés intern d'actuació que estableix funcions i responsabilitats entre els agents implicats per tal de canalitzar i resoldre casos d'assetjament que puguin haver en l'organització.



Objectiu

Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral - amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral.



Declaració institucional

NEXE FUNDACIÓ està plenament compromesa a fomentar i difondre els principis de responsabilitat social i sostenibilitat global establerts en el Pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact), per al suport i respecte dels drets humans fonamentals i la defensa a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.

NEXE FUNDACIÓ treballa amb l'objectiu d'aconseguir un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones, a través de la promoció del respecte mutu, els valors ètics i democràtics, el respecte a les persones i la igualtat entre les persones independentment de la seva identitat.

D'acord amb aquests principis, tot el personal que treballa a NEXE FUNDACIÓ té dret a què es respecti la seva dignitat i té l'obligació de tractar les persones amb les que es relaciona per motius laborals -altres persones treballadores, infants i famílies, voluntaris i alumnes en pràctiques, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs- pel que fan i de col·laborar perquè les persones a la institució siguin respectades.

Per això, NEXE FUNDACIÓ declara que l'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral- no són permesos, ni tolerats sota cap circumstància, que no han de ser ignorats i que poden ser sancionats.

Per tant, NEXE FUNDACIÓ es compromet a:

- Difondre aquest document de prevenció i actuació i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, per als càrrecs de responsabilitat, per tal que contribueixin a augmentar la consciència sobre aquest tema i a difondre el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixen aquestes situacions, nomenant una o diverses persones amb formació i aptituds necessàries per a realitzar aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tracten i tramiten amb la màxima diligència i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admeten represàlies contra la persona assetjada que presenta una queixa o denúncia interna o contra les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.

- Garantir la protecció de tots els agents implicats. Quan el procés es derivi en que la queixa no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest procés, Direcció General podrà incoar un expedient disciplinari corresponent a les persones que han iniciat el tràmit i/o han participat.
- L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas, que les persones implicades facin servir paral·lelament o amb posterioritat, les accions legals oportunes.

Per a la consecució efectiva d'aquests compromisos, NEXE FUNDACIÓ requereix a les persones de l'organització, especialment les que tenen autoritat sobre altres, assumir les següents responsabilitats:

- Evitar les accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es facin per raó del sexe d'una persona, que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el present document, no ignorant-los, ni tolerant-los, ni deixant que es repeteixin o s'agreugin, sinó posant-los en coneixement de les persones adequades i sol·licitant el seu suport i/o donant suport a les persones que els pateixen.

El document que inclou aquesta declaració concreta els compromisos especificats i es revisarà quan sigui necessari o per imperatiu legal.



Àmbit d'aplicació

L'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral - s'estableix quan el vincle o la relació entre les persones és per raó de feina o professió a desenvolupar; és a dir, aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'organització.

Per tant, l'àmbit d'aplicació i protecció d'aquest document és:

- a) Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ: treballadors retribuïts
- b) Personal voluntari de NEXE FUNDACIÓ.
- c) Personal sense vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ però que es relaciona per: 1) raó de treball o professió, per exemple, personal d'empreses externes que col·laboren amb NEXE FUNDACIÓ o 2) per l'activitat que es desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, per exemple alumnes en pràctiques, becàries i becaris, etc. sempre que hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

L'assetjament laboral pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, etc.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest document les situacions que presumptament són d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral entre participants, on no hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

Descripció del procés

OBJECTIU			
Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - sexual, per raó de sexe i moral - amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral.			
DESCRIPCIÓ			
Aquest document pretén ser una guia per a la prevenció, identificació i resolució de situacions d'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral - sempre sota les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica.			
CARACTERÍSTIQUES			
Inici del procés	Persona que se sent assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral.		
Final del procés	Es determina que no hi ha indicis d'assetjament laboral: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral. Finalitza el assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral- per part de la/les persona/es que origina/en aquesta situació. Es trasllada a direcció general la recomanació de dur a terme mesures correctores i/o disciplinàries a la/les persona/es que persisteixen en continuar amb les conductes d'assetjament laboral. La durada del procés no hauria de superar 1 mes.		
Àmbit d'aplicació	Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ, voluntaris o personal sense vinculació laboral que es relaciona per raó de treball, professió o per l'activitat que desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, sempre que hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.		
Canals de comunicació en el procés	<input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> e-Mail <input type="checkbox"/> Telefònic		
Agents implicats	<table border="1"> <tr> <td>Unitat organitzativa responsable del procés</td> <td>Administració i Finances</td> </tr> </table>	Unitat organitzativa responsable del procés	Administració i Finances
Unitat organitzativa responsable del procés	Administració i Finances		

	Altres agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> - Personal laboral de NEXE FUNDACIÓ. - Voluntaris de NEXE FUNDACIÓ. - Persones externes vinculades a NEXE FUNDACIÓ per treball o professió. - Persona que presenta una queixa o denúncia d'assetjament. - Persona acusada d'assetjament. - Persona de referència per a casos d'assetjament. - Comitè d'Igualtat. - Direcció General.
PRINCIPIS I GARANTÍES		
Unitat organitzativa	Drets i obligacions	
Personal laboral de NEXE FUNDACIÓ	Drets Treballar en un entorn saludable i no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Promoure relacions de respecte amb les persones amb les que es manté relació per motius professionals. Cap persona ha de patir comportaments o accions que resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes (veure annex 1). Obligacions <ul style="list-style-type: none"> - Tractar amb respecte a companys i companyes, responsables d'àrea o de departament, subordinats o subordinades, proveïdors o proveïdores, les famílies, persones externes vinculades a NEXE FUNDACIÓ pel seu treball o professió, etc. - Evitar accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. - Evitar comportaments que puguin fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situï en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes de dirigir-se als altres, difusió d'imatges i missatges sexistes, etc.) - No ignorar aquestes situacions, accions o comportaments. - Informar de les situacions d'assetjament que es tingui coneixement i guardar el deure de confidencialitat. La privacitat de les persones sempre ha de ser respectada, fins i tot quan el cas s'ha tancat o resolt. 	
Personal voluntari de NEXE FUNDACIÓ		
Persones externes vinculades a NEXE FUNDACIÓ per treball o professió.		

<p>Persona que presenta una denúncia d'assetjament</p>	<p>Drets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb agilitat. - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés. - Rebre la garantia que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal, si la denúncia és de bona fe. - Rebre informació de l'evolució de la denúncia. - Rebre informació de les accions cautelars i correctores que resulten de la denúncia. - Rebre un tracte just. <p>Obligacions (veure les obligacions del personal laboral)</p>
<p>Persona presumptament assetjadora</p>	<p>Drets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estar informada de la queixa o denuncia. - Rebre una còpia de la denúncia i respondre. - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés. - Rebre informació de l'evolució de la denúncia. - Rebre un tracte just. <p>Obligacions (veure les obligacions del personal laboral)</p>
<p>RESPONSABILITATS DELS DIFERENTS PARTICIPANTS DEL PROCÉS</p>	
<p>Unitat organitzativa</p>	<p>Rols i funcions</p>
<p>Persona que presenta una queixa o denúncia d'assetjament.</p>	<p>Veure apartat de drets i obligacions.</p>
<p>Persona acusada d'assetjament.</p>	<p>Veure apartat de drets i obligacions.</p>
<p><u>Persona de referència per a casos d'assetjament.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Donar suport a la persona que realitza una queixa per tal d'identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. - Facilitar informació sobre les diverses opcions per resoldre directament el problema. - Facilitar informació sobre les vies internes de resolució. - Informar dels drets i obligacions

	- Derivar el cas de suposat assetjament al Comitè d'Igualtat per a la constitució d'una comissió ètica i de resolució de conflictes (CERC).
Comitè d'Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol d'actuació. - Contribuir a augmentar la cultura i la sensibilitat sobre l'assetjament. - Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a les identificacions de situacions de risc. - Proposar i constituir una comissió ètica i de resolució de conflictes en cas que la persona de referència informi d'un cas d'assetjament a la institució. - Actuar com a garantia del procés i dels compromisos que s'estableixin..
Comissió ètica i de resolució de conflictes	<ul style="list-style-type: none"> - Analitzar la informació i la documentació recopilada. - Recollir nova informació a través d'entrevistes, si s'escau. - Proposar mesures correctores per a la resolució del cas. - Elaborar un informe de conclusions per a la direcció general.
Responsable higiènic-sanitària amb el suport de Administració (àrea de Personal, àrea de Prevenció de Riscos Laborals-Medicina del treball)	<ul style="list-style-type: none"> - Assessorar i assistir a la persona de referència, a les persones afectades per tal d'explorar el cas i aprofundir. - Visitar la persona afectada per tal de valorar el seu estat de salut, havent rebut autorització per part de la persona treballadora. - Assessorar a la direcció general pel que fa a les mesures correctores i/o disciplinàries a dur a terme. - Executar les mesures correctores i / o disciplinàries establertes per direcció general. - Arxivar i custodiar l'expedient del cas.
Direcció General	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar la implantació del procés i establir les mesures preventives i/o correctores pertinents que siguin de la seva competència. - Establir les mesures correctores i/o disciplinàries dels casos tractats per una comissió ètica i de resolució de conflictes a la institució (CERC).
PROCESSOS ASSOCIATS	

[Handwritten signatures and notes in blue ink on the right margin of the page.]



Processos superiors	Processos al mateix nivell	Processos inferiors
---	---	---

NORMATIVA APLICABLE

Normativa Interna	<ul style="list-style-type: none">- Xarxa Espanyola del Pacte Mundial de Nacions Unides (Global Compact).- Política de Prevenció de Riscos Laborals. Aprovada per la Direcció General en data novembre de 2010.
-------------------	--

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L. Gual', 'A. P.', 'S. G.', 'A.', and 'G.']

Normativa Externa

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Resolució 243 / VI del Parlament de Catalunya, de 11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Directiva 2000/78 /CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 del mateix article se subratlla que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe i, per tant, estarà prohibit.
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

RELACIÓ DOCUMENTAL

Documentació	Descripció i referència	Origen document	Arxiu/Custòdia	Suport físic arxiu
Comunicació situació d'assetjament i acceptació procés intern	Document que estableix la base de partida per tractar formalment una presumpta situació d'assetjament a la institució, descrivint què, qui, com, on i quan ha succeït. Signada pel treballador/a.	Persona que presenta queixa d'assetjament.	Administració (Confidencial)	<input type="checkbox"/> Paper
Consentiment informat	Document confidencial que autoritza a la persona de referència i la comissió ètica i de resolució de conflictes a consultar (no custodiar) l'informe mèdic derivat de la visita de vigilància de la salut amb motiu del procés d'investigació d'assetjament.	Departament d'Administració (Personal)	Administració (Personal) (Confidencial)	<input type="checkbox"/> Paper
Informe de salut	Informe mèdic que acredita l'estat de salut de la persona treballadora.	Informes mèdics del personal sanitari que realitza el seguiment i control de l'estat de salut de la persona.	PRL-Medicina del Treball (Confidencial) Responsable	<input type="checkbox"/> Paper
Orientacions pràctiques	Eines i orientacions pràctiques per a la	Annex 1 d'aquest document.	Responsable Higienic-Sanitari	<input type="checkbox"/> Paper <input type="checkbox"/> Electrònic

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M. L.', 'A.', and 'J.']

davant d'una situació d'assetjament	persona que viu una situació d'assetjament			<input type="checkbox"/> Altres (especificar)
Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ	Relació d'organismes de l'administració que treballen el tema de l'assetjament i ofereixen assessorament i atenció a les persones.	Annex 3 del present document	Administració	<input type="checkbox"/> Paper <input type="checkbox"/> Electrònic <input type="checkbox"/> Altres (especificar)
Informe de conclusions i mesures correctores situació	Informe elaborat per la comissió ètica i de resolució de conflictes (CERC)	Comissió ètica i de resolució de conflictes	Administració (Personal) (Confidencial)	<input type="checkbox"/> Paper <input type="checkbox"/> Electrònic <input type="checkbox"/> Altres (especificar)
Expedient confidencial investigació cas d'assetjament	Recopilació dels documents generats i recopilats durant el procés d'investigació de la situació d'assetjament.	Persona de referència NEXE FUNDACIÓ. Comissió ètica i de resolució de conflictes i RRHH-Personal	Administració (personal) (Confidencial)	<input type="checkbox"/> Paper <input type="checkbox"/> Electrònic <input type="checkbox"/> Altres (especificar)

CALENDARI / TERMINIS

Calendari del procés	Descripció del calendari
Tot l'any	

SEGUIMENT I MESURES

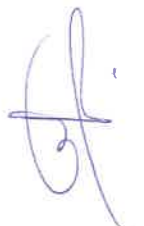
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Responsable indicador	Periodicitat
Casos d'assetjament	Número de casos comunicats formalment	Número	Responsable Higienic-Sanitari	Anual

GLOSSARI

Nom	Descripció
-----	------------



Assetjament	Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o orientació sexual, o qualsevol altra Condició o circumstància personal o social d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.
-------------	--



[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the right margin]

Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, alguns comportaments que conjuntament amb altres o per si sols, quan són molt greus, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament sexual són:

- Verbals

Fer bromes sexuals ofensives. Fer comentaris sexuals obscens.

Dirigir-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.

Preguntar o explicar fantasies / preferències sexuals. Fer insinuacions o indirectes sexuals.

Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals. Fer xantatge sexual.

Demandar favors sexuals.

Amençar amb penjar fotos o vídeos en què es mostra a la persona mantenint relacions sexuals.

Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que és objecte d'elles hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes.

Oferir cites compromeses o trobades sexuals o pressionar per concretar-les.

- No verbals

Fer mirades lascives al cos. Fer gestos obscens.

Utilitza gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per "decorar" el lloc de treball.

Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

- Físics

Apropar i envair l'espai físic reiteradament.

Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.

Realitzar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges).

Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

Comportament no desitjat per la persona que el rep, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o un treballador per motiu del seu gènere, perquè no exerceix el rol que culturalment s'atribueix al seu sexe. A diferència de l'assetjament sexual, no hi ha necessàriament comportament físic, sinó que es tracta d'un assetjament moral i psicològic.

A títol d'exemple, sense ànim exclouent ni limitador, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament per raó de sexe o orientació sexual els comportaments i les accions següents:

Tenir conductes discriminatòries pel fet de ser dona.

Dirigir-se a la persona de manera ofensiva.

Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.

Utilitzar humor sexista. Menysprear el treball realitzat.

Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

Ignorar aportacions, comentaris o accions.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motius de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En aquests casos l'efecte és que la persona es veu forçada o induïda a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals. L'assetjament s'inicia quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou al seu lloc de treball després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos per a aquest supòsit. Per exemple:

Denegar arbitràriament els permisos a què es té dret. Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir.

Assignar una persona a un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.

Sabotejar el treball realitzat o impedir - deliberadament - l'accés als mitjans adequats per realitzar-lo (informació, documents, equipament).

[Veure annex 3. Quaderns drets laborals de les dones.](#)



<p>Assetjament moral</p>	<p>Comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat / a és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu o l'efecte de fer-li el buit.</p> <p>(Comitè consultiu Unió Europea, 2001)</p> <p>Aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema (comportaments descrits per H. Leymann), de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana), durant un temps prolongat (més de sis mesos), sobre altres persones en el lloc de treball. Aquells conflictes passatgers i localitzats en un moment concret quedarien exclosos del concepte d'Assetjament moral ja que s'entén que aquests són inevitables en l'àmbit de les relacions humanes, i com a tal, en l'àmbit laboral.</p> <p>(NTP 476, Martín Daza i Pérez Bilbao 1998)</p> <p>A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament moral els comportaments i les accions següents:</p> <p>Limitar les possibilitats de comunicació: forma en què ocorre la comunicació, impacte sobre l'autoestima i comunicació negativa.</p> <p>Atacs a les relacions socials personals: conductes humiliants, limitar les possibilitats de mantenir contactes socials.</p> <p>Atacs a la reputació: conductes d'aïllament, difondre rumors, ridiculitzar.</p> <p>Atacs a la qualitat professional i a la situació vital: canvis freqüents en les tasques, procurar disminuir el rendiment de la persona en la seva professió i a la vida en general.</p> <p>Atacs directes a la salut: violència o amenaces de violència, assignar tasques perilloses.</p> <p>Per tant, ens trobarem davant d'una situació d'assetjament moral quan un o més individus siguin sotmesos a situacions com les descrites anteriorment, de manera sistemàtica i persistent en el temps, per part d'un altre membre de l'organització (superior, company o subordinat), qui pot arribar a implicar a d'altres.</p> <p>Les conseqüències habitualment resulten ser devastadores per a la víctima a nivell físic i psicològic, finalitzant, força sovint amb la expulsió o abandonament de la feina per part de la víctima. A això, s'hi han d'afegir els danys col·laterals cap als familiars de les víctimes i cap a la pròpia organització, pel que fa a costos econòmics i Disminució del rendiment laboral.</p>
--------------------------	--





Fases del procés



PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL



[Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones along the right margin.]

Descripció de l'activitat

Descripció de les activitats	
Codi Activitat	Descripció Activitat
FASE 1	<p>Identificació de la situació</p> <p>Si bé pot haver-hi una Interacció informal prèvia al procés, per poder posar en marxa el procés es requereix una comunicació per escrit dels fets per part de la persona afectada. Aquesta comunicació s'ha d'adreçar a la persona de referència a NEXE FUNDACIÓ per a casos d'Assetjament laboral. (Veure annex 4 del present document)</p> <p>Rebuda la comunicació, la persona de referència a NEXE FUNDACIÓ per a casos d'Assetjament s'entrevista amb la persona que es considera assetjada amb la finalitat d'identificar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona. A més, també s'informarà i assessorarà a la persona que es considera afectada sobre els seus drets i les opcions i accions que pot emprendre.</p> <p>En cas de no haver-hi indicis d'Assetjament, la persona de referència informarà del resultat de la seva valoració prèvia i els motius que la porten a aquesta valoració. Recordarà a la persona que es considera assetjada les accions que pot emprendre basant-se en els annexos 1 i 3 d'aquest procés.</p>
FASE 2	<p>Existència d'indicis d'assetjament</p> <p>Si hi ha indicis d'Assetjament o existeixen dubtes seriosos en quant a la seva existència, la persona de referència podrà sol·licitar assessorament al Servei de Prevenció Aliè de Medicina del Treball, concertat per NEXE FUNDACIÓ, amb la finalitat que visitin a la persona que es considera afectada.</p> <p>La informació facilitada al psicòleg o psicòloga per les parts és confidencial i només es pot mostrar a la comissió ètica de Resolució de conflictes (CERC) o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona entrevistada / visitada.</p> <p>A proposta de la persona de referència, un tècnic de riscos psicosocials extern podrà col·laborar en el procés mantenint una o diverses entrevistes amb les persones afectades amb la finalitat d'aprofundir en el cas. En tot cas, la intervenció d'aquesta persona també està subjecta a acords de confidencialitat i només podrà ser compartida amb consentiment de la persona entrevistada.</p> <p>La persona de referència també haurà d'incloure l'audiència de totes les persones implicades, en particular la persona que presumptament</p>

		<p>és assetjadora, i valorar si es descarten els indicis d'Assetjament o es confirmen.</p>
		<p>Confirmació dels indicis d'assetjament</p> <p>En cas que es confirmin els indicis d'Assetjament, la persona de referència valorarà i proposarà, si és possible, mesures cautelars amb protecció per a la persona assetjada. Ha de comunicar aquestes mesures de protecció a Administració perquè les executi.</p> <p>Ha de comunicar al Comitè d'Igualtat de l'existència d'un cas d'Assetjament perquè proposi una Comissió ètica i de Resolució de conflictes (CERC).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FASE 3</p>		<p>Composició i constitució CERC</p> <p>El Comitè d'Igualtat proposa la constitució de la CERC, que estarà formada per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 persona representant del Patronat - 1 persona externa experta i reconeguda - 1 persona representant de l'equip de Direcció. - 1 persona representant del Comitè d'Igualtat. - 1 persona representant dels treballadors. <p>Tots els membres de la CERC han de garantir en tot el procés la no discriminació i la confidencialitat de les dades i informacions obtingudes.</p> <p>La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ comunicarà la proposta de composició a la persona assetjada. Si un cop comunicats els noms dels membres de la CERC, la persona assetjada no està d'acord amb algun membre, motivadament, el Comitè d'Igualtat substituirà el membre / membres no acceptats. Aquesta recusació només es podrà produir una vegada.</p> <p>La persona de referència per a situacions d'assetjament a NEXE FUNDACIÓ no ha de revelar el nom de la persona treballadora que ha presentat la queixa formal a la CERC fins que la persona assetjada no accepti la composició final d'aquesta comissió.</p> <p>Un cop acceptada la composició, es constitueix la CERC, la qual llavors rebrà l'expedient documental recopilat i custodiat fins a la data per la persona de referència.</p>

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L. P.', 'J. P.', and others, are present on the right side of the page.]

	●	<p>Avaluació i anàlisi de la situació</p> <p>Si hi ha proves evidents d'assetjament, es farà una Recomanació de mesures correctores a la Direcció General perquè estableixi les actuacions que cal dur a terme i obri, si és el cas, un expedient disciplinari.</p> <p>Direcció general podrà sol·licitar l'assessorament de serveis jurídics amb la finalitat de poder establir les mesures finals a realitzar.</p>
FASE 4	●	<p>Execució de les mesures correctores i / o disciplinàries</p> <p>Administració conjuntament amb l'equip directiu executarà les mesures correctores i / o disciplinàries establertes per la Direcció general d'acord amb la legislació vigent:</p> <p><i>Article 8, Reial Decret legislatiu 5/2000, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.</i></p> <p>L'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe es pot valorar com a falta greu o molt greu, segons el tipus i les circumstàncies del cas i d'acord amb el que determina la normativa vigent en matèria disciplinària</p> <p>La documentació generada durant el procés es recopilarà en un expedient i es guardarà i custodiarà a l'arxiu confidencial del departament d'administració.</p>
	●	<p>Comunicació escrita de la resolució</p> <p>La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ informará per escrit a la persona assetjada sobre la Resolució establerta i les mesures correctores i / o disciplinàries dutes a terme.</p> <p>Administració informará per escrit a la persona assetjadora sobre la Resolució establerta i les mesures correctores i / o disciplinàries dutes a terme. El missatge anirà amb còpia a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ i a la Direcció general.</p>
	●	<p>Seguiment dels casos</p> <p>La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ farà el seguiment dels casos succeïts. En cas que s'identifiqués que la conducta assetjadora continua, la persona de referència comunicaria la situació al Comitè d'Igualtat, qui convocaria, en la mesura del possible, a la mateixa comissió que va tractar el tema en el passat.</p>

Sistemes informàtics en ús (TIC)

No aplica.



Prevenció de l'assetjament laboral

NEXE FUNDACIÓ es compromet a fomentar mesures preventives encaminades a fer una prevenció primària de l'assetjament, és a dir, promoure mesures que tinguin per objectiu evitar conductes i actituds propícies per a la Aparició de l'assetjament.

a. Comunicació.

Difondre aquest procés a tot el personal de NEXE FUNDACIÓ amb l'objectiu de contribuir a augmentar el nivell de sensibilitat sobre aquest tema. i facilitar l'accés a aquest procés a totes les persones vinculades a la institució.

b. Responsabilitat.

Les persones treballadores de NEXE FUNDACIÓ tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral que fomenti el respecte i la dignitat. Els responsables d'àrea, coordinadors i directius han de garantir i prevenir que no es produeixin situacions d'Assetjament dins del seu àmbit.

c. Formació.

Per tal d'augmentar la sensibilització entorn l'assetjament s'inclourà aquesta matèria en els programes de formació transversal de la institució.

- Campanyes de sensibilització i conscienciació dels treballadors i treballadores i de les persones amb responsabilitat sobre tercers amb la finalitat de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.
- Accions específiques de formació entorn a: què són i què no són conductes d'Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, fomentar la igualtat i el respecte a l'elaborar documents escrits (correus electrònics, informes, etc.).

Les accions específiques s'han de fer a quatre nivells:

1. Persones amb càrrecs de responsabilitat a la Institució (obligatòria)
2. Persones amb funcions directes en el procés de prevenció i actuació d'Assetjament sexual i per raons de sexe.
3. Personal laboral NEXE FUNDACIÓ.
4. Persones de nova Incorporació o personal associat a la institució.



[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a signature that appears to read 'Lore Ollé' and another that appears to read 'J. GARCIA']

ANNEXOS



ANNEX 1

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint



ANNEX 1. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint

NEXE FUNDACIÓ reitera que les situacions d'Assetjament sexual i / o per raons de sexe no han de ser tolerades sota cap circumstància i que es donarà suport a les persones que puguin ser afectades per aquests comportaments.

Si alguna persona se sent que és assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral -companys o companyes, responsables, proveïdors o proveïdores, persones col·laboradores-, a continuació s'indiquen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

A. Manifestar de manera clara la teva postura de rebuig.

Deixa ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideres ofensives i sol·licita a la persona que provoca aquesta situació que no es repeteixin.

Per exemple, pots parlar amb la persona directament; o si això és difícil, pots enviar-li un escrit que inclogui: una descripció dels fets (recorda incloure detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la Petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si optes per l'escrit, recorda posar-li data i guardar una còpia.

La comunicació directa és optativa, en cap cas és una condició necessària per a poder utilitzar altres canals per resoldre la situació, descrits a continuació.

B. Documentar l'assetjament laboral

Pren nota i registra els incidents. Documenta què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, en quines circumstàncies i si hi havia alguna persona que l'ha presenciada.

Explicar la situació a alguna persona de confiança pot ajudar-te a afrontar la situació.

C. Sol·licitar suport

NEXE FUNDACIÓ designarà una persona de referència amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés. Aquesta persona podrà: ajudar a comunicar amb la persona que presumptament està creant aquesta situació, dirigir-se en nom de la persona afectada a la persona presumptament assetjadora fent-li saber que el seu comportament és molest i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Externament, la persona suposadament assetjada pot també dirigir-se a organismes o programes específics de l'administració pública que treballen aquesta problemàtica ([veure Annex 3](#)).





D. Sol·licitar informació

Considera i valora totes les opcions existents per solucionar el problema:

- o via interna;

Formalitzant una queixa interna escrita i sol·licitant l'assistència i suport de la persona de referència per a aquestes situacions.

- o via externa,

Formalitzant una denúncia externa per, a) via administrativa (Inspecció de Treball), o b) via judicial (Jutjat del Social)

La conveniència que la persona treballadora que pateix la situació d'Assetjament utilitzi una via o una altra depèn de factors que són necessaris considerar: gravetat i abast de l'incident o els incidents, Posició de la persona que presumptament assetja amb relació a la persona assetjada, si és la primera vegada que s'ha produït l'incident o si s'han produït incidents abans i la voluntat de la persona que pateix la situació, que, en definitiva, és qui ha de prendre aquesta decisió.

Les vies internes tenen caràcter no exclouent respecte les vies externes; és a dir, optar per formalitzar una queixa interna no exclou que es pugui exercir el dret d'utilitzar la via externa quan es consideri oportú.

La via externa a través d'accions legals és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la Posició de la persona que crea la situació o les vies de Resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la Solució a què s'ha arribat per via interna.

L'assetjament sexual està tipificat com a delictes al Codi Penal, art. 184. Sempre que els fets succeïts siguin susceptibles de constituir un delictes es requereix acudir a la via penal.



[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

ANNEX 2

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: testimonis



ANNEX 2. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: testimonis

Si observes que una persona es comporta de manera que sembla molesta o ofesa amb una altra persona, o si algú de l'entorn laboral proper pateix aquestes situacions, no les ignoris.

Qualsevol persona que observi una conducta d'Assetjament sexual o d'Assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Com? Es proposa seguir les següents actuacions:

- Advertir a la persona que crea aquesta situació que el seu comportament és inadequat i que si no finalitza es denunciarà.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona que l'assetja per manifestar el seu rebuig a les pretensions, situacions i / o actituds que considera ofensives i que no desitja que es repeteixin. Si l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ.

- Informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, ha d'informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ perquè determini com procedir.



[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

ANNEX 3

Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ



ANEXO 3. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ.

Oficines d'informació a les dones de l'Institut Català de les Dones (ICD)

El telèfon 900 900 120 d'atenció a les dones en situació de violència es gratuït i confidencial, i funciona tots els dies de l'any 24h.

Web. http://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio_dones/

Punts d'informació i atenció a les dones (PIADs)

Serveis municipals de proximitat que ofereixen informació, atenció i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones i també possibiliten l'accés a diferents recursos de la ciutat. Hi ha un a cada districte.

c / Mallorca, 219, districte Eixample (Barcelona)

Horari: dilluns, dimecres i divendres de 9 a 12h. Dimarts i dijous de 16 a 19h.

Web. http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexdcd.c.html?vgnextoid=de1f1caab0204410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES

Punts d'assessorament jurídic (PAJ)

Servei de resposta especialitzada a les diferents demandes d'informació i assessorament jurídic de qualsevol dona que visqui o treballi a la ciutat de Barcelona. Edita quaderns d'assessorament per a dones sobre els drets laborals, la regularització de la situació administrativa dins de l'estat espanyol, sobre la violència de gènere en l'àmbit de la parella i per informar-se sobre els tràmits a realitzar per iniciar un procés de divorci o separació.

Quadern dels drets laborals de les dones

[\(Català\)](#) [\(Castellano\)](#)

[\(English\)](#) [\(Française\)](#)

Servei d'atenció als homes (SAH)

Assessorament i tractament dirigit a homes que volen canviar la manera de relacionar-se, allunyant-se de les conductes violentes.

c / Garcilaso, 23-27.

Telèfon 933.491.610

Horari: Matins de dilluns a divendres de 9 a 14h. Tardes de dilluns a dijous de 15 a 20h.

Web. http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexa014.html?vgnextoid=289267adc8b04410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES



Programa per al col·lectiu gai, lesbianes i transsexuals

El Programa és l'instrument que canalitza la voluntat del Govern de la Generalitat a assolir la plena equiparació de les persones homosexuals i transsexuals, i evitar així tota discriminació legal o social que pugui produir-se.

Web. http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/lgtb/programa_lgtb/

Inspecció de Treball i Seguretat social

Les persones treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a retornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la Resolució laboral amb dret a indemnització.

Web. <http://www.mtas.es/itss>

Comissaries dels Mossos d'Esquadra

La atenció i la protecció de les víctimes forma part de les funcions principals de la Policia de la Generalitat. Comissaries:

Web. <http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organigrama.jsp?codi=13760&jq=200047>



[Handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page.]

ANEXO 4

Document de comunicació i acceptació



- **COMUNICACIÓ SITUACIÓ
D'ASSETJAMENT I
- ACCEPTACIÓ INICI INVESTIGACIÓ INTERNA**

Sr./Sra.

.....

amb DNI

i vinculació amb Personal laboral Personal voluntari

NEXE FUNDACIÓ

Becari/a Alumne en pràctiques Externa

COMUNICO

Haver patit una situació d'Assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral - en el qual està implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

Nom i cognoms de la/les persona/es implicada/es:

Nom i cognoms de possibles testimonis:

Descripció dels fets, comportaments que es consideren objecte d'assetjament laboral

(Si us plau inclogui dates, durada, freqüència dels fets, etc.)

(Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page)



SOL·LICITO

Que es tingui per formulada denúncia contra la persona implicada per tal que, després dels tràmits oportuns d'esbrinar els fets relatats i de les diligències que s'estimi oportú practicar, siguin ateses les raons exposades i s'elabori el preceptiu informe pel qual es proposin mesures correctores i / o disciplinàries. i amb aquesta finalitat,

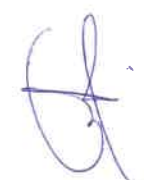
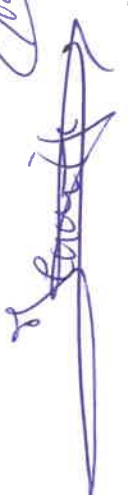
CONSENTEIXO

Que s'iniciï el procés intern d'investigació, que es practiquin les proves que es considerin necessàries i que les meves dades i tot l'exposat sigui tractat de la manera més adequada possible per resoldre la situació denunciada.

Llegit, entès i conforme.

Signatura

A, el de de



ANNEX 5
Persona de referència per als casos
d'assetjament laboral a NEXE
FUNDACIÓ



ANNEX 5. Persona de referència per als casos d'assetjament laboral a NEXE FUNDACIÓ

Nom i cognoms

e-Mail

Telèfon

Barcelona, Juliol de 2017

Manual de llenguatge inclusiu

1. INTRODUCCIÓ

El “Manual de lenguaje Inclusivo de Nexé Fundació” se orienta a la reflexió, desde una perspectiva de género, en torno a las diversas formas de comunicación y a los diferentes usos del lenguaje, poniendo especial atención en el ámbito de la **organización**. La perspectiva de género implica valorar las necesidades y realidades de mujeres y hombres, poniendo de manifiesto aquellas situaciones que resultan discriminatorias por **razón de género**.

Definición de los conceptos sexismo y sexismo en el lenguaje

El lenguaje es una construcción social y como tal refleja los prejuicios sexistas aún presentes en nuestra cultura a la vez que condiciona nuestra forma de ver el mundo. Estos prejuicios siguen presentes en todas partes: en nuestras prácticas cotidianas, en nuestra forma de hablar incluso en nuestra forma de ocupar el espacio. Un lenguaje sexista es aquel que oculta, infravalora, subordina y/o excluye a las mujeres. El lenguaje no sexista supone el uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere.

Sexismo es la actitud basada en una serie de creencias que legitiman la superioridad de los hombres sobre las mujeres.

Sexismo en el lenguaje es una atribución de características no relacionadas a la lengua, a su estructura y a su funcionamiento que responden a cuestiones de transmisión cultural.

2. PRESENTACION

Se ha de tener en cuenta que desde el punto de vista lingüístico no tenemos que confundir el género con el sexo. El género es una categoría gramatical que hace referencia a las palabras y el sexo hace referencia a los seres vivos que se pueden clasificar en mujeres y hombres, según el conjunto de características bioquímicas, fisiológicas y orgánicas.

La discriminación lingüística está muy relacionada con la incorporación tardía de las mujeres en el mundo laboral y en la vida social, lo cual supone que la consideración de sus funciones ha comportado una feminización progresiva de nombres de oficios.

A raíz de la elaboración de nuestro plan de igualdad y con el objetivo de erradicar el sexismo lingüístico se proponen en la Fundación la implantación de las siguientes iniciativas:

1. Diseñar una Guía en la cual se expongan los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar discriminación de la mujer a la hora de utilizar el lenguaje.
2. Revisar todos los impresos, formularios, comunicados internos y externos, usados en Nexe, con la intención de adecuarlos a un lenguaje inclusivo.
3. Facilitar recomendaciones de lenguaje para hacer uso de una redacción inclusiva.

Los objetivos concretos a conseguir son:

1. Mostrar un modelo realista de la sociedad.
2. Visibilizar la presencia de las mujeres a través de un uso de lenguaje no androcéntrico.
3. Abandonar el prejuicio de identificar profesiones con sexos (p.e: enfermera-informático).
4. Potenciar la consideración por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conseguir los objetivos establecidos se requiere un esfuerzo por parte de todas las personas que forman parte de la NEXE, para adaptar el lenguaje a las nuevas necesidades de la sociedad y abandonar definitivamente cualquier uso discriminatorio.

A continuación mostramos algunas de las principales formas de discriminación del uso del lenguaje:

- El uso del artículo masculino (o femenino) acompañado de un sustantivo de género común: **"El trabajador"**.
- El uso habitual de la expresión **"Todos"**.
- Uso del **"nosotros"** como plural genérico.
- Incoherencias internas: utilización en pronombres verbales del masculino para referirse a ambos géneros, aún haciendo referencia a términos femeninos.
- En dobles formas, **el orden sí importa**. Es habitual encontrar, el masculino delante el femenino.
- **Uso asimétrico de masculino y femenino**. Es habitual oír **"los musulmanes"** y en cambio usar **"las mujeres musulmanas"** al hacer referencia a sujetos femeninas.

3. RECURSOS/RECOMENDACIONES PARA UN USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Estrategias de Redacción

Nuestra gramática es muy rica, por ello se debe aprovechar las posibilidades que nos proporciona, para tener en cuenta los dos géneros en todas las referencias mediante formas concretas, genéricas y dobles que se detallaran a continuación.



1. Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista.

- **Masculino con valor genérico.**

La primera recomendación, es evitar el uso del masculino como genérico, siempre que la estructura de la lengua lo permita, con la finalidad de conseguir una redacción no marcada por lo que al sexo se refiere.

Cuando el masculino es utilizado como valor genérico se aplica tanto al sexo femenino como al masculino. En estos casos se da protagonismo al género masculino y se discrimina al femenino.

▪ Formas concretas

Las mujeres pueden acceder en cualquier lugar de trabajo y, por lo tanto, los textos se deben adecuar a esta realidad. Actualmente hay un número considerable de mujeres que ejercen profesiones o cargos tradicionalmente reservados a los hombres y se necesita utilizar las formas femeninas de estas ocupaciones cuando nos referimos a mujeres.

En lugar de:	Propuesta:
El psicólogo	La psicóloga
Un técnico	Una técnica

Pero si por ejemplo estamos redactando un texto que tiene que ser válido durante un tiempo, como una memoria de empresa o la descripción de un puesto de trabajo, es necesario utilizar un nombre genérico, o una denominación doble, en previsión que el cargo puede ser ocupado más adelante por otra persona.

En lugar de:	Propuesta:
<i>Corresponde a la Directora de la Fundación firmar los cuadrantes de los horarios</i>	<i>Corresponde a la Dirección de la Fundación firmar los cuadrantes de los horarios</i>
<i>Los Patronos</i>	<i>El Patronato Quien conforma el Patronato</i>
<i>Los niños con pluridiscapacidad</i>	<i>Menores con pluridiscapacidad</i>



· Formas genéricas

Cuando las personas a las que hacemos referencia en textos son indeterminadas, o cuando sabemos que pueden ser hombres o mujeres, es conveniente que utilicemos formas genéricas que nos permitan evitar cualquier marca de género gramatical en la redacción.

· Objetivos

Hay una serie de palabras que evitan que tengamos que escribir todos los géneros. Veamos algunos ejemplos:

En lugar de:	Propuesta:
Enfermo	Persona enferma Personas enfermas
Ciudadanos	Ciudadanía Pueblo Población Sociedad
Hijos	Descendientes
Funcionarios	Funcionariado
Miembros	Agrupación Asamblea Comisión Colectivo Colectividad
Trabajadores	Personal Plantilla

· Nombres de profesiones

Las denominaciones de actividades con formas genéricas que permiten hacer referencia al conjunto de mujeres y hombres.

Algunos ejemplos se citan a continuación:

En lugar de:	Propuesta:
Educador	Profesionales de la educación
Técnico	Personal Técnico
Médicos	Personal Médico
Profesores	Docencia/Equipo docente
Profesores	Equipo docente



• Nombres de organismos y unidades administrativas

En los casos que no sabemos si la persona que ocupa un cargo es hombre o es mujer, o cuando pretendemos que el texto en que se nombra el cargo, sea válido independientemente de la persona concreta que la ocupa en un momento determinado podemos referirnos a este cargo con el nombre del organismo o la unidad administrativa correspondiente.

En lugar de:	Propuesta:
El jefe del departamento de RRHH	A la persona responsable del departamento de RRHH



• Expresiones despersonalizadas

Podemos sustituir denominaciones referentes a personas por expresiones sin referentes personales.

En lugar de:	Propuesta:
Colaboradores	Con la colaboración de ...
Padres	Madre y Padre
Sr./Sra.	Nombre:
Destinatarios	Destinación
El abajo firmante	La persona que firma



• Palabras invariables

Las palabras referidas a personas que son invariables por lo que se refiere al género, son un recurso muy útil para redactar textos utilizando el lenguaje inclusivo.

En lugar de:	Propuesta:
Hombre	Persona
Jefe/director	Responsable/Persona responsable



• La palabra “persona” y otras palabras genéricas

Con palabras como persona, personal, cuerpo, equipos, más diferentes complementos, se pueden formar diferentes expresiones para mujeres y hombres.



En lugar de:	Propuesta:
Interesado	Persona interesada
Solicitante	Persona solicitante
Beneficiario	Persona beneficiaria
El Usuario	Persona usuaria
Los trabajadores	Personal
Administrativo	Personal administrativo
Directora y subdirector	Equipo de dirección
Informático	Profesional de la informática

Formas dobles

Cuando las exigencias del texto o la falta de una palabra o expresión que defina algo que queremos expresar no nos permitan hacer servir formas genéricas, podemos optar para hacer servir la forma femenina y la masculina. Este procedimiento también es adecuado si queremos incluir explícitamente la referencia a mujeres y hombres dentro de un texto.

En lugar de:	Propuesta:
Trabajador	El trabajador o trabajadora
Terapeuta	El o la Terapeuta

Orden

Este concepto se basa con la jerarquización de las palabras. Es conveniente alternar el orden jerárquico con palabras de género masculino y femenino. A continuación se citan unos ejemplos:

En lugar de:	Propuesta:
Los padres y las madres	Las madres y los padres
Los abuelos	Las y los abuelos
Las niñas y niños	Los niños y niñas

Formas Abreviadas

Este método se basa en incluir todos los géneros dentro de un mismo texto mediante la adhesión de una terminación femenina a la forma masculina después de una barra inclinada.

Este procedimiento se recomienda en textos breves y esquemáticos para facilitar la lectura y la comprensión.

Hay varios recursos para separar la terminación femenina (aún que se recomienda la forma de barra inclinada), entre los cuales:

- La barra inclinada
- El guión
- El paréntesis

Cabe mencionar que **de manera más informal** se está introduciendo la utilización de arroba (@).

En lugar de:	Propuesta:
Profesor	Profesor-a Profesor (a)
Técnico de proyectos	Técnico-a Técnic@

4. USO DE LA IMAGEN

A menudo, las imágenes reflejan una realidad sesgada que contribuye a reforzar los estereotipos existentes a lo largo del tiempo. El esfuerzo no es sólo eliminar imágenes sexistas, sino introducir otras nuevas que den cuenta de realidades igualitarias y que contribuyan al cambio.

No se trata solamente de garantizar un número igualitario de personajes femeninos y masculinos en folletos, carteles y/o fichas, sino de visibilizarlos sin un perfil estereotipado.

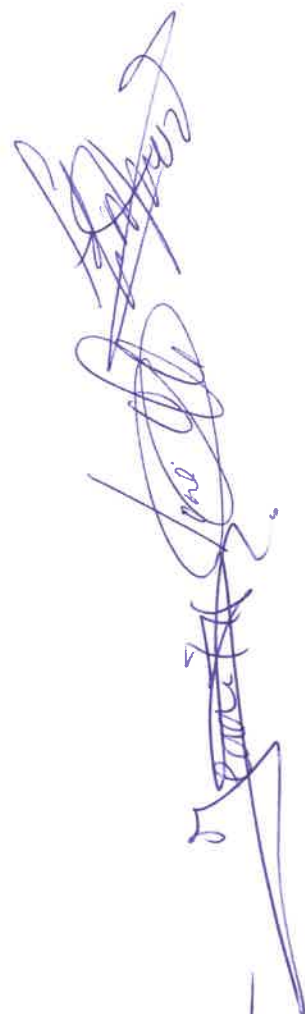
5. CONCLUSIONES

El lenguaje es el instrumento por el cual nos comunicamos durante nuestra vida y por ello su utilización no es un bien menor. Por ello y teniendo presente que nuestra realidad es lingüística (aquello que no se nombra no existe), debemos poner especial atención en el uso

de un lenguaje inclusivo respecto a la participación de hombres y mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

De esta forma, para hacer un uso no sexista del lenguaje de manera eficaz, es necesario considerar la aplicación del presente manual como una prioridad y una necesidad de nuestra Fundación en todas las situaciones de comunicación, tanto de carácter interno como externo. Adicionalmente, resulta importante mejorar el conocimiento de nuestro idioma y de las múltiples posibilidades que éste ofrece.

La vigencia de este Manual debe ser continuamente revisada y perfeccionada conforme a las observaciones, comentarios, sugerencias y correcciones que surjan a partir de su aplicación que se le dé.



nexe
FUNDACIÓ
COMPROMESOS AMB LA INFÀNCIA
AMB PLURIDISCAPACITAT

