

FUNDACIÓ VELLA TERRA

*Treball
Llibertat
Pensar Ètica Igualtat
Complementarietat
Dones Drets
Homes
Diversitat
Viure*

2º PLA D'IGUALTAT, DIVERSITAT I COMPLEMENTARIETAT, any 2018.

(MESURES 2019- 2021)

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓ	4
2. POLÍTICA IGUALTAT	4
3. PRESENTACIÓ FUNDACIÓ	5
3.1. CONTEXTUALITZACIÓ	6
3.2. FASE 1: INICIATIVA I COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ	12
3.3. FASE 2: ANÀLISI DE DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE LA FUNDACIÓ	12
4. METODOLOGIA D'ANÀLISI	12
5. ABAST	14
6. DIAGNOSI CUANTITATIVA	14
6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	14
6.1.1. COMPOSICIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT	14
6.1.2. COMPOSICIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS	14
6.2. CONDICIONS LABORALS	15
6.2.1. COMPOSICIÓ PLANTILLA	15
6.3. ANTIGÜITAT	15
6.4. EDAT	17
6.5. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS	19
6.6. CENTRES DE TREBALL	20
6.7. DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL	22
6.8. TIPUS CONTRACTE	23
6.9. TIPUS JORNADA	25
6.10. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL	26
6.11. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU	27
6.12. CONTRACTACIONS	28
6.12.1. CONTRACTACIONS 2016-2018	28
6.12.2. CONTRACTACIONS PER ÀREA FUNCIONAL 2016-2018	29
6.13. FORMACIÓ	31
6.13.1. PARTICIPACIÓ DONES/HOMES	31
6.13.2. PARTICIPACIÓ PER CENTRES	33

6.14.	RETRIBUCIÓ -----	36
6.15.	TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT -----	38
6.16.	SALUT LABORAL -----	39
6.17.	ACCIDENTS DE TREBALL -----	39
6.18.	DÍES DE BAIXA PER ACCIDENT LABORAL -----	40
6.19.	CONTINGÈNCIES COMUNES -----	41
6.19.1.	NOMBRE DE BAIXES -----	41
6.19.2.	TOTAL DIES DE BAIXA -----	41
6.20.	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE -----	42
7.	DIAGNOSIS QUALITATIVA: -----	43
7.1.	RESUM FOCUS GROUPS -----	43
7.2.	RESUM ENTREVISTES PERSONAL DIRECTIU -----	44
7.3.	CONCLUSIONS ANALISI CUALITATIU -----	44
8.	OBJECTIUS -----	46
9.	MESURES ACORDADES: (2019-2020-2021) -----	47

1. INTRODUCCIÓ

*El 16 d'abril de 2009 la direcció de Fundació Vella Terra va declarar el seu compromís en matèria d'igualtat, així com es va elaborar el primer pla d'igualtat de l'entitat.

2. POLÍTICA IGUALTAT

POLÍTICA D' IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Fundació Privada Vella Terra declara el seu compromís amb l'establiment i desenvolupament d'una política que integri el principi d'igualtat d'oportunitats entre els seus professionals, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, raça, religió o altres circumstàncies socials dels treballadors/res.

D'aquesta manera la nostra organització estableix una política corporativa i de recursos humans d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat d'oportunitats.

En tots els àmbits que es desenvolupa l'activitat de l'organització, des de la selecció a la promoció, la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats. Respecte a la comunicació, tant la interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten en aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats.

Els principis anunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat amb l'implantació del Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació actual, fent el corresponent seguiment amb la finalitat d'avançar en la consecució de l' igualtat real entre els treballadors/res i, per extensió, entre el nostre entorn social més directe.

Per dur a terme aquest propòsit es contarà amb la representació legal dels/les treballadors/es, per tant en el procés de negociació col·lectiva, com estableix la Llei

- Residència i centre de dia **Sant Martí**, situada a la Rambla Francesc Macià 1, a Arenys de Munt, Barcelona, amb capacitat registral de 112 llits assistencials i 30 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- Residència i centre de dia **Campdevàdol**, situada al Passeig Cortaló, a Campdevàdol, Girona, amb capacitat de 60 llits residencials assistits i **16 CdH i 14 HdD** places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran. Té un 100% de titularitat pública.
- Residència **Mas Vella Terra**, situada a la Ronda Agricultura 9, a Gurb, amb capacitat registral de 60 llits residencials assistits, desenvolupant la tasca de cura a persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn de conducta.
- Residència **Mas Sauró**, situada a Camí de Mas Sauró 2-20, a Barcelona, desenvolupant la tasca de cura a persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn de conducta.

En segon lloc, en l'àmbit de tuteles, **Tuteles Vella Terra**, situat a les oficines al Carrer Pujades 350, a la ciutat de Barcelona, desenvolupant una tasca tutelar, per tal d'ajudar a persones que no tenen plena capacitat d'obrar o de realitzar actes elementals de la vida quotidiana, la qual compta actualment amb més de 200 persones tutelades per part de la Fundació Vella Terra.

3.1. CONTEXTUALITZACIÓ

El 2n Pla d'igualtat de la Fundació Vella Terra, és l'actualització i millora de l'anterior pla, elaborat a l'any 2009 que es va mantenir en vigor durant els successius anys i en tots els centres de treball de l'empresa que es va mantenir en vigor. Compren l'estudi i gràfics de tots els punts del pla d'igualtat de la Generalitat de Catalunya i compren el anàlisi de dades quantitatives del període 2016 a 2018. Període en el que a més s'han incorporat nous centres i que per tant s'exigeix portar a terme una revisió de les necessitats existents en relació amb la igualtat d'oportunitats. Amb un pla de mesures de millora que s'estendran en el període de 2018 a 2021.

Ens trobem en un context en el qual a nivell de gestió a l'entitat, totes les direccions de centre i la nova comissió d'igualtat ja està formada i és coneixedora d'aquest projecte. Els plans d'igualtat son necessaris ja que son un conjunt de

Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre homes i dones, com a tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures determinades al Pla d'Igualtat.

Signat per direcció

Signat per representats de treballadors/es

Granollers, 16 de abril de 2009

3. PRESENTACIÓ FUNDACIÓ

La Fundació Privada Vella Terra, és una entitat sense ànim de lucre en funcionament des de l'any 1976. Està inscrita al registre de fundacions amb el número 1646.

La fundació es dedica a prestar serveis d'atenció assistencial a les persones, en dos àmbits diferenciats. En primer lloc, l'àmbit de residències de gent gran i de persones amb discapacitat intel·lectual amb trastorn de conducta.

Tot i que fundació ha gestionat del 2012 a 2016 els següents serveis:

Del 01/12/2010 al 30/04/2016 Residència i centre de dia **Bon Pastor**.

Del 28/12/2012 al 16/09/2014 Residència i centre de dia **Parc Serentill**.

Del 29/12/2010 al 14/04/2016 Residència i centre de dia **Vidal i Aunòs**.

Del 28/12/2012 al 01/07/2018 Residència i centre de dia **Porta**.

Actualment es la gestionen les següents:

- Residència i centre de dia **Les Corts**, situat a Carrer Montnegre 33, a la ciutat de Barcelona, amb capacitat registral de 85 llits residencials assistits, i 30 places de centre de dia, , desenvolupant la tasca de cura de gent gran. Té un 100% de titularitat pública.
- Residència i centre de dia **Pare Batllori**, situada al Carrer Vila i Vilà 39-41, a la ciutat de Barcelona, amb capacitat registral de 90 llits residencials assistits i 32 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran. Té un 100% de titularitat pública.

- “Els espanyols son iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social” (*Constitució Espanyola, 1978, article 14*).
- *Llei Orgànica 3/2007, 22 de Març per la igualtat efectiva de dones i homes, article 45*. Concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat:
 - o Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
 - o En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
 - o Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.
 - o Les empreses també han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.
 - o “L'elaboració i implantació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.”
- *Llei Orgànica 3/2007, 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, article 46*. Definició del concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les empreses:

mesures les quals serveixen per assolir l' igualtat a nivell global de l'entitat, i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe. En el nostre cas, hem introduït la no discriminació, per sexe, edat, religió, gènere, condició sexual, pensament e ideologia política, així com la condició laboral. Dintre del protocol d'assetjament de la nostra entitat es contemplen totes aquestes possibilitats de discriminació. A **Juliol de 2018, FVT hem conformat una nova comissió d'igualtat i de detecció de casos d'assetjament en la entitat. Hem donat formació a tota la plantilla en matèria d'igualtat i recordant el procediment de denuncia, en cas de assetjament sexual, laboral o moobing. Per tant, assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'entitat eliminant desequilibris i desigualtats existents entre dones i homes, i introduint la perspectiva de gènere.**

Després de 10 anys de pla d'igualtat implantat a l'entitat, ha de ser actualitzat per tal de detectar quines coses ja funcionen, quines no, i quines han de ser millorades per tal de que hi hagi un resultat favorable de cara a la igualtat de gènere.

La igualtat de gènere és un tema clau a la societat moderna. Des de diferents àmbits i institucions veiem com es vetlla per a què sigui una realitat efectiva.

"Declaració Universal de Drets Humans, 1948, articles 1 i 2":

- "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets..."
- "tota persona té tots els drets i llibertats proclamats a la Declaració, sense distinció alguna per raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altre índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició).

A més, a nivell d'organització internacional, trobem la OIT (Organització Internacional del Treball), la qual concep el treball com a dret que han de poder exercir totes les persones en igualtat de condicions i sense distinció. L'objectiu d'aquesta organització és: *"promoure oportunitats perquè els homes i les dones puguin aconseguir un treball decent i productiu en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana"* (OIT, 1999).

A nivell legal estatal, trobem també diverses referències per tal de garantir la igualtat de gènere.

A nivell legal autonòmic trobem:

- *Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006, article 19, capítol 1:*
 - o Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 - o Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- *Estatut d'Autonomia de Catalunya, 2006, article 45*
 - o Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.
- *Llei 17/2015, 21 de juliol, Igualtat efectiva de dones i homes.* Amb l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

A nivell laboral resulta d'aplicació els següents convenis col·lectius que estableixen normes concretes relatives als plans de igualtat. VII Conveni Col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de l'autonomia personal, resolució de 11 de setembre de 2018 i Conveni Col·lectiu de residències, centres de dia i llars residències per a la atenció de persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya, resolució de 7 de març de 2017.

Així doncs, trobem un gran recolzament a nivell legal per tal de que la igualtat de gènere sigui efectiva en tot els àmbits de la vida quotidiana i sobretot en l'àmbit laboral.

- Els Plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els Plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Per a la consecució dels objectius fixats, els Plans d'igualtat poden preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Els Plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una entitat, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Llei Orgànica 3/2007, 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, article 47. Transparència en la implantació del Pla d'Igualtat.

- Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre Plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

Llei Orgànica 3/2007, 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, article 48.1.

- Promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a preveure l'assetjament a la feina mitjançant la sensibilització.

- Millora de la imatge de l'entitat al mercat i la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'entitat cap a l'exterior.

3.2. FASE 1: INICIATIVA I COMPROMÍS DE LA FUNDACIÓ

L'organització de l'entitat va mostrar el seu interès en el moment de realitzar el primer pla d'igualtat a l'any 2009, que se ha estat aplicant durant tots aquests anys.

La fundació declara el seu compromís en el manteniment de la igualtat real de gènere. Per tant assumeix el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits de la fundació: selecció, conciliació, promoció interna, condicions laborals, política salarial, formació laboral i prevenció de riscos.

L'objectiu de realitzar aquest pla d'igualtat és adequació y actualització del actual vigent i seguir promovent la perspectiva de gènere a tota l'organització, per tal d'erradicar qualsevol discriminació per gènere i garantir una igualtat de gènere real. (Veure pàgina 2 d'aquest document).

3.3. FASE 2: ANÀLISI DE DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE LA FUNDACIÓ

A través de l'anàlisi de diagnosi, anàlisi quantitatiu, coneixem els punts forts i punts febles de l'organització. Segons els punts establerts per la guia d'igualtat d'homes i dones a empreses i organitzacions facilitada per la Generalitat de Catalunya, volem conèixer la situació de la Fundació Vella Terra després del primer pla d'igualtat, i amb les dades extretes, crear la base per a dissenyar el pla d'igualtat, el més ajustat possible a la realitat de l'organització.

4. METODOLOGIA D'ANÀLISI

L'anàlisi en matèria d'igualtat de la Fundació Vella Terra s'ha realitzat tenint en compte els diferents àmbits extrets de la guia d'igualtat d'homes i dones a empreses i organitzacions per la Generalitat de Catalunya, els quals són els següents:

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna i/o contínua
- Promoció i/o desenvolupament professional
- Retribució

La fundació entén què un comportament socialment responsable per part de les organitzacions, provoca una sèrie de factors positius cap a la societat, des de creixement econòmic fins a justícia. La fundació distingeix entre:

- Responsabilitat social interna, a nivell d'organització. És la gestió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, salut i seguretat al lloc de feina.
- Responsabilitat social externa, i per tant l'impacte de les accions de l'organització en la societat. Amb proveïdors, usuaris, vincles amb la comunitat i drets humans.

Com a context d'ètica, la fundació fa especial èmfasi en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Durant l'any 2018, s'ha fet una revisió del Codi ètic de l'entitat, d'una manera participativa, creant comitès d'ètica responsable i donant molta formació interna en aquesta matèria.

El fet que existeixi aquest pla, i que s'actualitzi degudament cada 3 anys, es per ajustar-se a la realitat canviant que viu tant la societat com la fundació, i el fet que s'apliqui des de l'àmbit i del departament de recursos humans (en la nostra entitat el departament de RRHH ens diem: Persones i Organització (PiO), creiem que això aporta grans beneficis a l'organització:

- Promoció de treball cooperatiu i per tant, millors relacions laborals i clima al centre de treball.
- Majors beneficis per la fundació i menor risc financer. Alguns estudis apunten que les empreses amb alts nivells de paritat i on les dones ocupen càrrecs de responsabilitat i lideratge incrementen la seva rendibilitat significativament.
- Major capacitat d'atracció, contractació i fidelització de personal qualificat. Les dones suposen el 55% d'alumnat graduat en educació superior. Per tant, aquelles empreses que incorporin polítiques d'igualtat tindran més capacitat per atraure les dones, actualment més formades.
- La disminució de la rotació, com a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre homes i dones, així com una millor política de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (La nostra rotació està en línia amb la rotació que té el sector).

5. ABAST

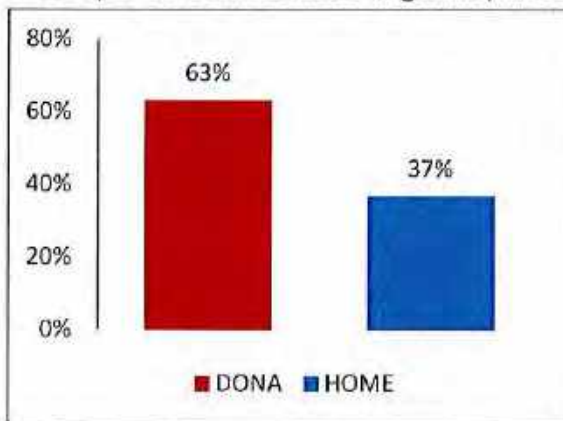
Aquest pla d'igualtat té un abast de tots els centres de la Fundació Vella Terra, i una durada de tres anys (2019-2021).

6. DIAGNOSI CUANTITATIVA

6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

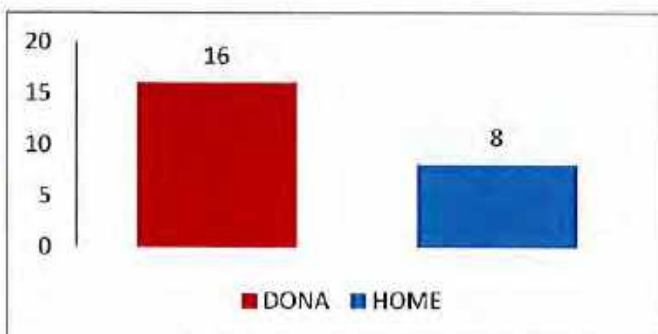
6.1.1. COMPOSICIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT

La composició de la **Comissió d'igualtat**, ha estat reconstituïda a Juliol de 2018 i està formada



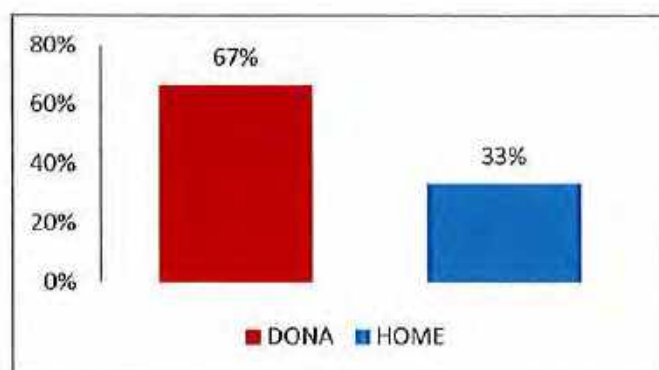
per un 63.16% de dones, i un 36.84% d'homes. S'acosta molt a xifres equitatives, i més tenint en compte la proporció de nombre d'homes i dones a nivell global de treballadors de l'empresa.

6.1.2. COMPOSICIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS



Pel que fa a la composició de la representació legal dels treballadors, observem un 67% de dones davant d'un 33% d'homes. Xifres molt semblants a la composició de la comissió d'igualtat, amb una diferència d'un 4%. Son xifres que no son preocupants, degut al sector i a

la composició de la plantilla. S'acosten a xifres equitatives, i son representatives de la realitat de l'empresa.



- Temps de treball i coresponsabilitat
- Salut laboral
- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

D'aquests s'ha realitzat un anàlisi tant quantitatiu com qualitatiu, per tal que els resultats siguin ajustats a la realitat de la Fundació.

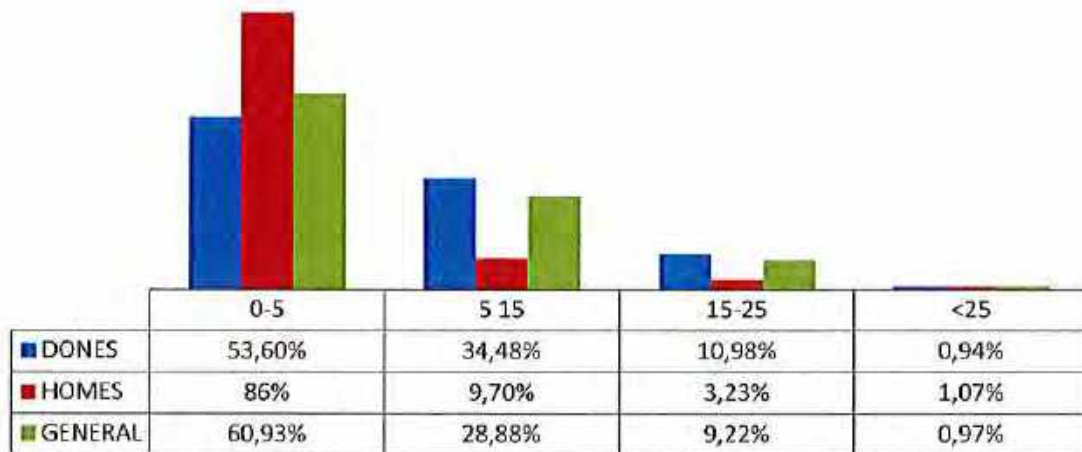
Per a l'anàlisi quantitatiu, s'ha utilitzat com a font principal la base de dades de l'àrea de nòmina i administració de personal de Fundació Vella Terra: a través d'A3Equipo s'han configurat els excels que apareixen en aquest pla i s'ha utilitzat com a guia els excels proporcionats per la Generalitat de Catalunya per tal d'analitzar totes les dades en els diferents àmbits esmentats. (Veure Gencat.cat _ plans d'igualtat guia d'anàlisis)

La intervenció que s'ha dut a terme a Fundació Vella Terra, en el marc de desenvolupament del Pla d'igualtat, es concreta en tres primeres etapes:

ETAPA	QUÈ SUPOSA
Iniciativa	L'assumpció i materialització del compromís de l'equip directiu i de la representació legal de les persones treballadores, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
Diagnosi	Analitzar la situació de l'empresa en matèria d'igualtat de dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.
Definició d'objectius i mesures	A partir dels resultats de la diagnosi, es definiran els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'igualtat. En aquesta fase, es definiran els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.

"p.14, Guia d'Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions 2018, Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya, 2017",

Distribució de dones i homes per antiguitat, %



Observem que un 60,93% de la plantilla té una antiguitat inferior als 5 anys. Un 53,6% de les dones tenen una antiguitat inferior als 5 anys, mentre que un 85% dels homes tenen una antiguitat inferior als 5 anys.

Observem que un 28,8% de la plantilla va ser contractada entre els 5 i 15 anys anteriors. Un 34,48% de les dones de la plantilla tenen una antiguitat entre 5 i 15 anys. Un 9,7% dels homes, tenen una antiguitat dintre 5 i 15 anys. Aquest es un reflex del sector.

Observem que un 9,22% de la plantilla, va ser contractada fa entre 15-25 anys. Un 10,98% de les dones, tenen una antiguitat entre 15-25 anys. Un 3,23% dels homes tenen una antiguitat entre 15 i 25 anys.

Observem que un 0,97% de la plantilla té una antiguitat de més de 25 anys.

Tenint en compte que l'entitat té 43 anys, observem poca plantilla amb l'antiguitat de l'empresa, de fet només representen un 0,97% de la plantilla.

D'aquestes dades podem afirmar que, gran part de la plantilla d'homes de la FVT ha estat contractada en els últims 5 anys, això està motivat per l'incorporació dels centres de MS i MVT en els darrers 3 anys. Recordem que l'entitat gestiona centres de titulació pública a través de concurs.

En termes generals, veiem també a les xifres que gairebé un 61% de la plantilla ha estat contractada en els últims 5 anys.

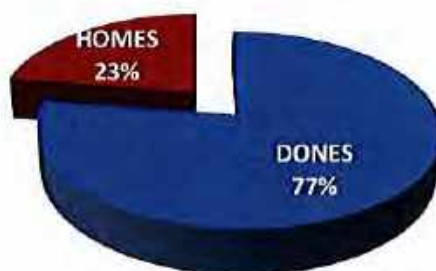
6.2. CONDICIONS LABORALS

6.2.1. COMPOSICIÓ PLANTILLA

La plantilla de la Fundació Vella Terra està formada per un 77% de dones i un 23% d'homes. Dels 412 treballadors, 319 son dones, i 93 son homes. Pel que sabem d'altres empreses del sector, és un sector en el que predominen les dones de forma habitual, i per tant no és una dada sorprenent ni preocupant, tot i que cal destacar la diferencia entre ambdós sexes per tal de fomentar la contractació d'homes en un sector on hi predominen les dones.

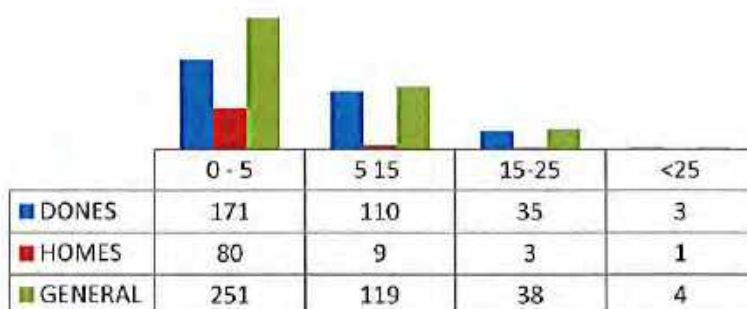
Si comparem amb 2009 on érem un 87% dones i un 13% d'homes, es veu que hem realitzat un camí cap a la paritat, tot i sent molt lluny encara, però també es una reflexa del sector i de la societat. Ja que si que amb el daltabaix de la crisi econòmica a Espanya, s'han incorporat homes a d'altres sectors. Però la cura de la gent gran, es majoritàriament un sector de dones.

COMPOSICIÓ PLANTILLA% FVT



6.3. ANTIGÜITAT

Distribució de dones i homes per antiguitat, N°



Pel que fa a la distribució per franja d'edat, observem que gran part de la plantilla de Fundació Vella Terra es concentra en la franja d'edat entre els 40-64.

Gairebé un 60% de les dones tenen edats entre els 40 i els 64 anys, mentre que gairebé un 38% dels homes tenen una edat entre els 40 i 64 anys.

Observem que la següent franja amb més plantilla és la que es troba entre 25 i 39 anys. Un 33,50% de la plantilla està formada per persones entre aquestes edats. Un 30,09% de les dones, i un 45,16% dels homes.

Observem que un 10,43% de la plantilla, és menor de 25 anys. En concret un 8,46% de les dones, i un 17,20% dels homes.

Observem que un 1,22% de la plantilla és major de 65 anys. No hi ha cap home amb una edat superior als 65, mentre que un 1,57% de les dones, formen part d'aquesta franja d'edat.

Així doncs, veiem una plantilla femenina més envellida que la masculina, ja que la majoria de dones estan en una franja d'edat d'entre 40 i 64 anys. Això confirma que el sector de cura a la gent gran ha estat un sector majoritàriament format per dones on els homes s'han incorporat mes recentment. Veiem més distribució masculina en quant a rangs d'edat. Un 45% forma part del rang d'entre 25 i 39 anys, però cal destacar també que un 17%, son molt joves, tenint una edat inferior als 25 anys. Això es pot deure a que la població masculina s'ha incorporat més recentment en l'àmbit sociosanitari. Per això observem que un 62.36% de la plantilla masculina es concentra entre els 25 i els 39 anys.

El fet que la Fundació assumeixi la gestió de algun seus centres a través de concurs, això implica que quan un d'aquests concursos es guanya o es perd, la plantilla de la Fundació es veu molt alterada. Sent així que s'adquireix tota la plantilla que ja hi havia al centre quan es guanya el concurs, i quan el concurs es perd, tota la plantilla passa a la nova empresa que gestiona el centre. Per això cal remarcar que en el període de les dades analitzades, es comptava amb la gestió d'altres centres com la Residència Porta que s'ha gestionat des de el 27 de desembre de 2012 a 30 de Juny de 2018.

6.4. EDAT

Mitjana d'edat dones i homes



Observem que les mitjanes d'edat son de 43 anys en les dones i de 37 en els homes. La mitjana d'edat femenina és una mica superior a la mitjana d'edat masculina, però no és una diferencia significativa.

Distribució de dones i homes per franges d'edat %

	<25	25-39	40-64	>65
DONES	8,46%	30,09%	59,88%	1,57%
HOMES	17,20%	45,16%	37,64%	0%
GENERAL	10,43%	33,50%	54,85%	1,22%

Observem que la plantilla amb formació en Batxillerat esdevé una xifra molt reduïda de la plantilla total de la Fundació, sent només un 4,12%. No es troba una diferenciació significativa pel que fa a raons de gènere, sent un 4,08% de la plantilla femenina, i un 4,3% de la plantilla masculina.

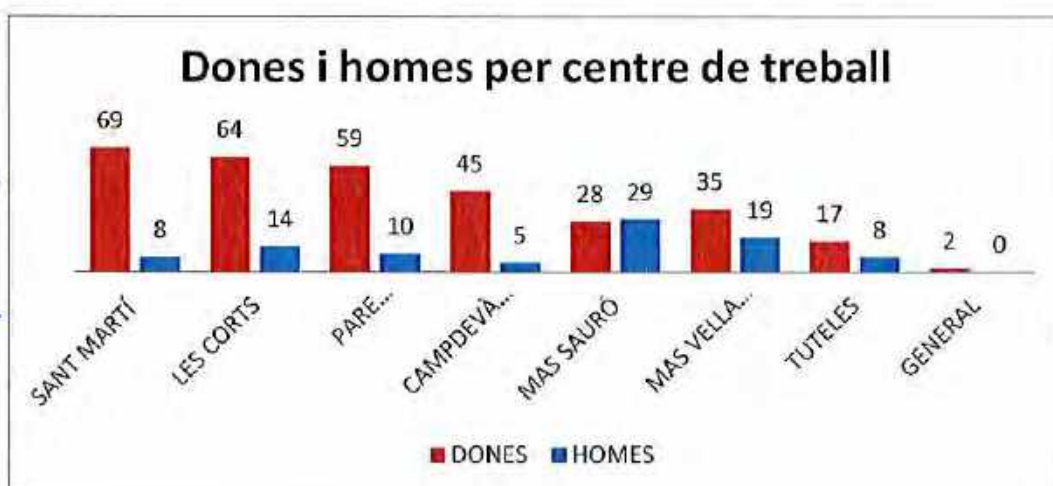
Observem que la plantilla amb Educació Secundària Obligatoria, consta un 14,08% de la plantilla total. Amb una gran diferenciació de gènere, sent així un 15,67% de la plantilla femenina, i un 8,60% de la plantilla masculina.

Veiem doncs que la majoria de la plantilla té una formació de Cicle Formatiu, i això podria donar-se a causa de que la major part de la plantilla de Fundació Vella Terra està destinada a l'atenció directa dels usuaris, i per tant en gerocultors, educadors tutelars i monitors, son professions les quals son requerides de formació en cicle formatiu de grau mig o superior.

A continuació trobem els professionals de la plantilla amb Estudis universitaris, els quals formen part del personal tècnic i la direcció dels centres. S'observa un percentatge superior de dones que d'homes.

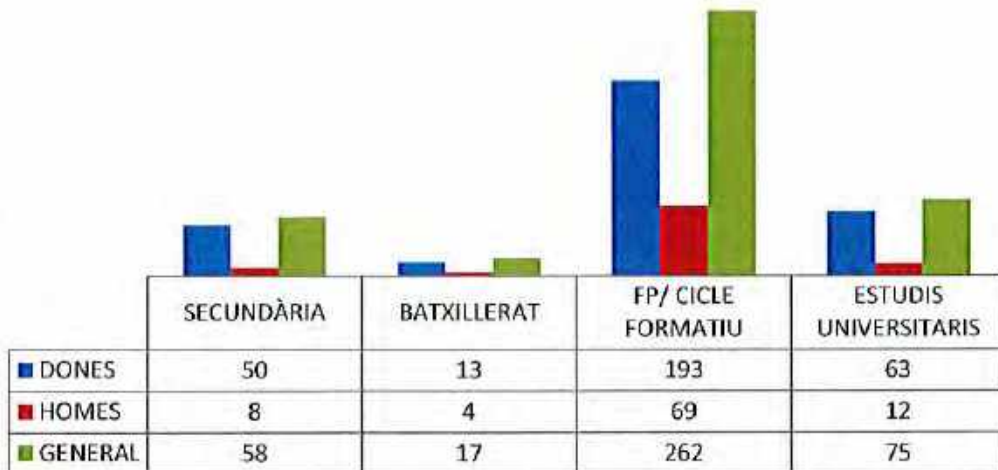
La plantilla amb formació ESO i Batxillerat, constitueixen un 18,20% de la plantilla, els quals s'equipara en nombre a la formació en estudis universitaris. Constitueixen el personal d'atenció indirecta dels centres, amb posicions com netejador/a, cuiner/a o recepcionista. Observem, a nivell de xifres, una diferència molt considerable pel que fa gènere: 63 dones, en front a 12 homes.

6.6. CENTRES DE TREBALL

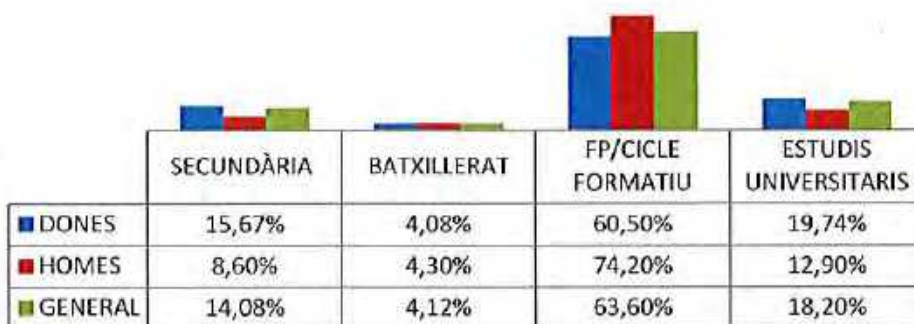


6.5. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS

Distribució de dones i homes per nivell d'estudis Nº



Distribució de dones i homes per nivell d'estudis %

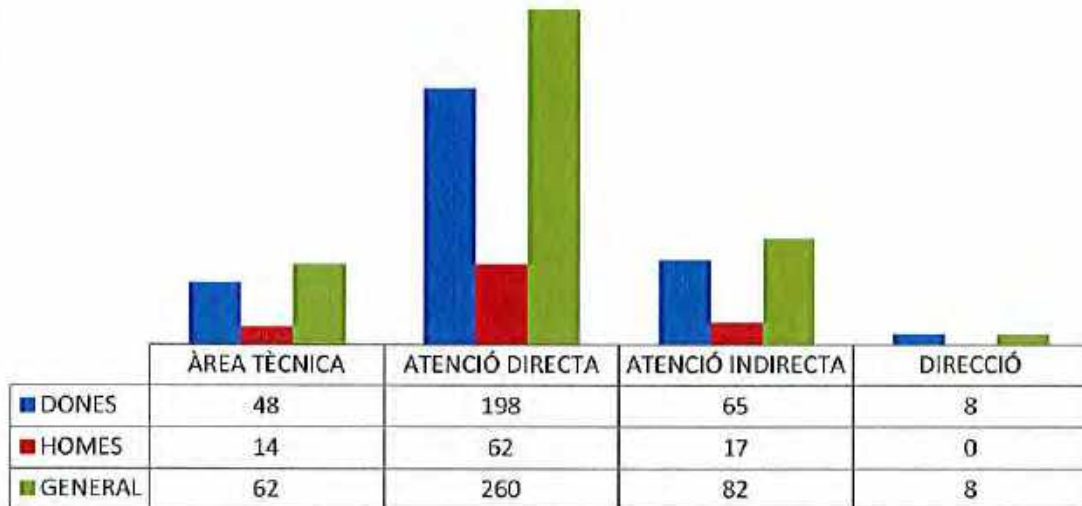


Observem que la gran part de la plantilla, té formació de **cicle formatiu o acreditació professional**, en total un **63,60%** de la **plantilla**. Un 74% de la plantilla masculina, i un 60,50% de la plantilla femenina tenen aquest tipus de formació. Veiem que tres quartes parts de la plantilla masculina té aquesta formació, mentre que un 60% de la plantilla femenina té aquest tipus de formació.

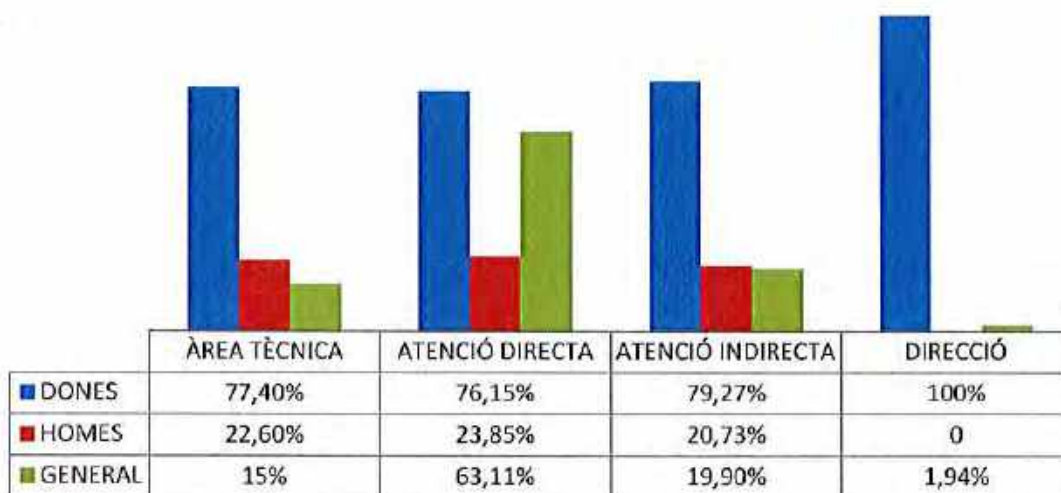
Observem que un **18,20%** de la **plantilla té estudis universitaris**, i per tant, formen part del personal tècnic i direcció dels diferents centres. A nivell de gènere, trobem que un 19,74% de la plantilla femenina, té un títol universitari, mentre que un 12,90% de la plantilla masculina té aquesta formació, **dintre la plantilla de tècnics trobem més paritat**.

6.7. DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL

Distribució de dones i homes per àrea funcional N°



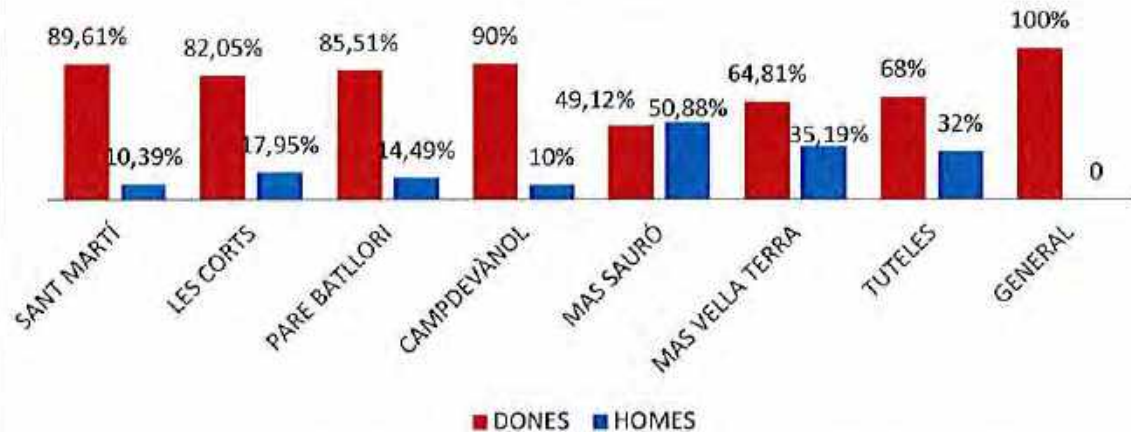
Distribució de dones i homes per àrea funcional %



En els àmbits d'àrea tècnica, atenció directa i atenció indirecta, observem que els percentatges d'empleats oscil·len en xifres molt similars, entre el 76% i 79% son dones, i el 21% i el 24% son homes. Pràcticament no hi ha diferències.

Com hem dit en l'àmbit de direcció tècnica la totalitat dels empleats, son dones.

Distribució de dones i homes per centre de treball %



Observem una clara predominança de les dones en gairebé tots els centres de treball de Fundació Vella Terra. Amb xifres que oscil·len entre el 65% i el 100%. Trobem només un centre, Mas Sauró, en el qual la xifra d'homes i dones contractades és gairebé 50%-50%.

A la resta de centres, observem com es segueixen les línies generals de la plantilla de la Fundació. En termes generals un 73% de la plantilla de la fundació son dones, i per tant, no és una dada sorprenent el fet que en gairebé tots els centres això es plasmí.

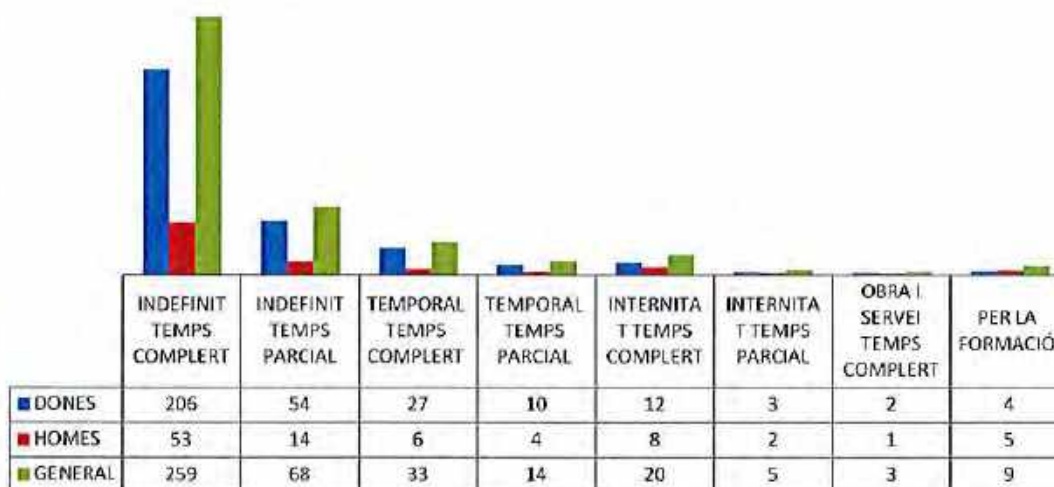
Pel que fa a la direcció tècnica dels centres, veiem que predomina al 100% el gènere femení.

Des de setembre de 2018, FVT ha inclòs un afegitó a totes les ofertes de feina, on assegurem que Fundació Vella Terra no discrimina cap candidatura sota cap circumstància:

Aquest es el test que apareix a les nostres ofertes de feina:

"Fundació Vella Terra compta amb un Codi ètic i de Conducta per a la contractació de personal, també compta amb un pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes que vela per la no discriminació en l'àmbit laboral de la nostra Institució. Totes les personis candidates per a aquesta vacant seran considerades en igualtat d'oportunitats sense restriccions per raó de gènere, raça, religió, nacionalitat, condicions físiques, psíquiques o sensorials, orientació sexual, política o qualsevol altra condició personal. Anímem a tots els sol·licitants a aplicar en les nostres vacants."

TIPUS DE CONTRACTE Nº



Observem respecte al tipus de contracte, que la major part dels empleats contractats per Fundació Vella Terra és amb **contracte Indefinit a temps complert**, sent així un 63,02% de la plantilla total. Aquesta es una de les avantatges de treballar a la fundació, ja que oferim estabilitat laboral.

El 36,08% restant, es troba repartit en diferents tipus de contracte, sent el que té la xifra més elevat d'aquests, indefinit a temps parcial, amb un 16,55%.

La resta de contractes que trobem dins la Fundació són els següents:

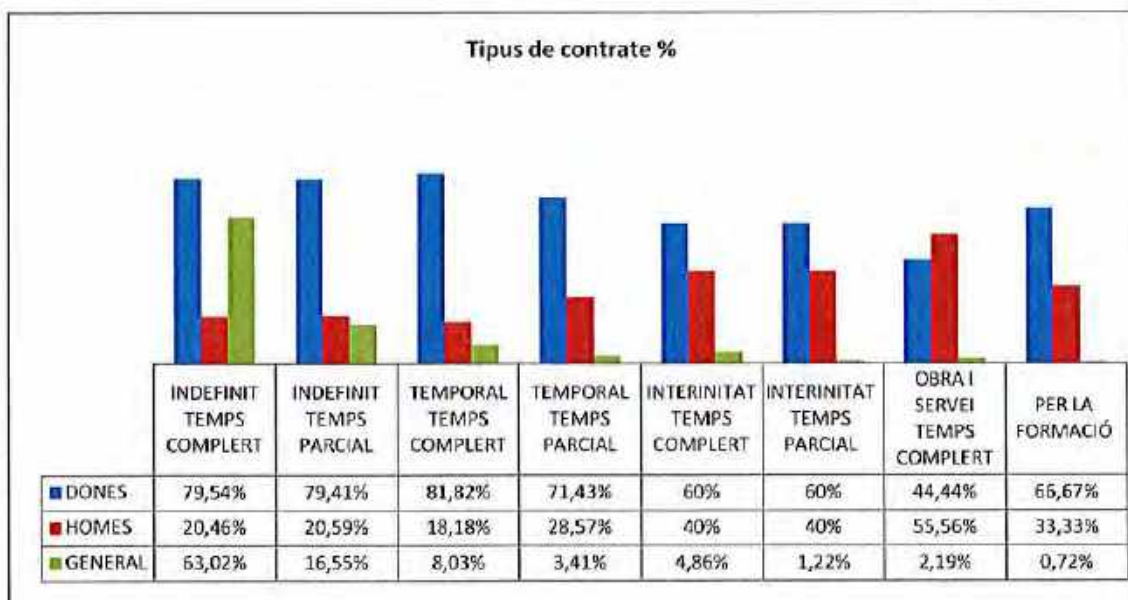
- Temporal temps complert.
- Temporal a temps parcial.
- Interinitat a temps complert.
- Interinitat a temps parcial.

Observem que l'àrea funcional amb més empleats de l'entitat és l'Atenció Directa. Sumen un total de 260 empleats, sent un 63,11% de la totalitat dels professionals de l'entitat.

Observem que l'Atenció Indirecta és la segona àrea funcional amb més empleats, però amb una xifra molt més reduïda, sent una totalitat de 82 empleats, i configurant un 19,9% de la plantilla de la fundació.

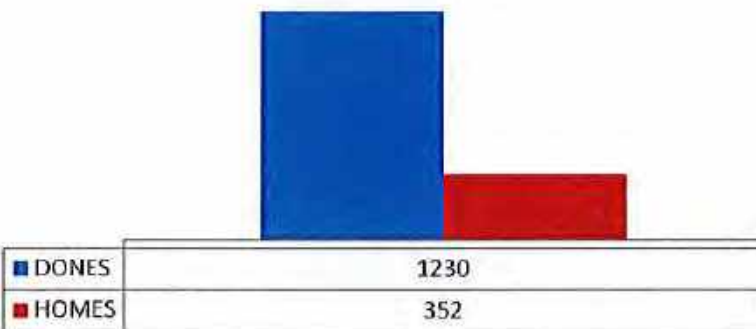
Seguit de l'Àrea Tècnica, amb un total de 62 empleats, sent un 15% de la plantilla total, mentre que la Direcció Tècnica, abarca un 1,94% de la plantilla.

6.8. TIPUS CONTRACTE



6.10. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

EXTINCIÓ RELACIÓ LABORAL NOMBRE



En quan a xifres de l'extinció de la relació laboral, observem les següents xifres: un 77.75% d'extinció laboral de dones, i un 22.25% d'homes. En nombres son 1230 dones i 352 homes.

Les xifres son representatives de la realitat de l'empresa en quant a gènere. Observem un gran nombre d'extincions de relació laboral en els últims 2 anys, sent així un total

NOMBRE	MOTIU
1	ACOMIADAMENT
2	PER INVALIDESA
3	CESSAMENT EN PERIODE DE PROBA PER EMPRESA
4	CESSAMENT EN PERIODE DE PROBA PER EMPLEAT
5	FINALITZACIÓ CONTRACTE TEMPORAL PER EMPRESA
6	FINALITZACIÓ CONTRACTE TEMPORAL PER EMPLEAT
7	RESOLUCIÓ TREBALLADOR PER TRASLLAT
8	BAIXA VOLUNTARIA
9	EXCEDENCIA
10	RESOLUCIÓ DEL TREBALLADOR PER MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE FEINA
11	JUBILACIÓ
ALTRES	BAIXA NO VOLUNTARIA PER ALTRES MOTIUS

de 1582 empleats.

Això és degut a la rotació del nostre sector i al **funcionament de les adquisicions i pèrdues de gestió dels centres** de la Fundació. De manera que això implica un **gran moviment de personal**.

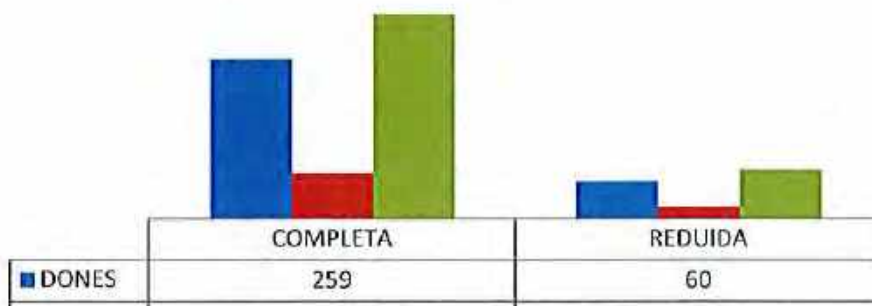
Així doncs, no veiem que siguin dades significatives. Representen la realitat de l'empresa i a la rotació constant del sector. De tota manera hem establir una **mesura**

- Obra i servei a temps complert.
- Per a la formació.

Els percentatges d'aquests tipus de contractes mencionats, son reduïts, conformant entre tots ells un 20% de la plantilla total.

Un 79.57% de la plantilla, té contracte indefinit ja sigui a temps parcial o a temps complert, tret molt positiu pel que fa a l'estabilitat laboral dels treballadors de Fundació Vella Terra.

Distribució de dones i homes per tipus de jornada Nº



Distribució de dones i homes per tipus de jornada %



6.9.

IPUS

JORNADA

Observem que la majoria de contractes de l'entitat, son a jornada completa, configurant gairebé un 81% dels contractes de l'empresa.

D'aquest 81%, un 77.78% son dones, mentre que un 22.22% son homes.

Dels contractes a jornada reduïda, un 76% son dones, mentre que un 24% son homes.

- Baixa voluntària, amb xifres entre el 14% de dones i el 24% d'homes.

La resta de motius d'extinció, estan molt repartits en quant a percentatges, i no trobem res significatiu a remarcar com podem observar en les anteriors gràfiques.

Per una banda, analitzem que l'extinció de la relació laboral sigui deguda al fet que s'acabi un contracte temporal per part de l'empresa, degut a que finalitza el motiu per el qual ha estat contractada la persona. ***Son vacants que es cobreixen en moments puntuals on es necessita més personal, com per exemple per cobrir períodes de vacances d'estiu o de Nadal.***

Per altra banda, s'ha de destacar que el segon motiu d'extinció de la relació laboral és per baixa voluntària. És un fet que des de la fundació hem d'analitzar profundament ja que ens preocupa que els empleats vulguin marxar per compte pròpia de l'entitat. ***Es per això que una de les mesures que hem posat en marxa es la entrevista de sortida. Amb aquesta entrevista podrem posar mesures de millora, en funció de les raons per les quals detectem que els professionals realitzin les baixes voluntàries.***

6.12. CONTRACTACIONS

6.12.1. CONTRACTACIONS 2016-2018

Observem que de l'any 2016 al 2018 les contractacions de Fundació Vella Terra han seguit la tendència de la contractació femenina majoritària. Segueix la tendència de l'entitat, un 73% de dones versus un 27% d'homes. En nombres observem 635 dones versus 240 homes contractats.

CONTRACTACIONS DONES I HOMES PER ANYS 2016-2018
NOMBRE



No son dades preocupants, ja que el sector sociosanitari té un nombre més elevat de personal femení que masculí degut a la tendència de la societat de que les dones es formen en l'àmbit social i observem una millora des del pla d'igualtat anterior de l'entitat. S'allunya de xifres equitatives, però s'hi acosta més que al 2009. No ens podem

de millora, de cara a conèixer els motius per els quals les persones abandonen la nostra entitat, i hem implementat una entrevista de sortida.

6.11. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU Nº



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ALTRES
DONES	110	1	52	12	733	1	94	177	18	3	28	1
HOMES	19	0	21	6	197	1	18	83	4	3	0	0
GENERAL	129	1	73	18	930	2	112	260	22	6	28	1

EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU %

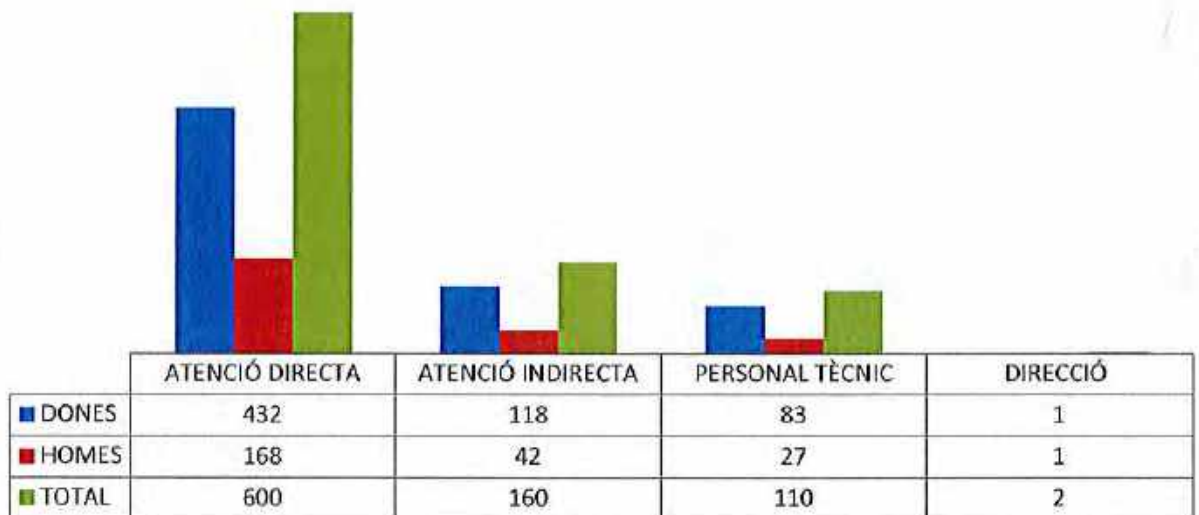


	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	ALTRES
DONES	8,94%	0,08%	4,23%	0,98%	59,59%	0,08%	7,64%	14,39%	1,47%	0,24%	2,28%	0,08%
HOMES	5,39%	0	5,97%	1,71%	55,97%	0,28%	5,11%	23,58%	1,14%	0,85%	0	0
GENERAL	8,15%	0,06%	4,61%	1,14%	58,79%	0,13%	7,08%	16,43%	1,39%	0,38%	1,77%	0,06%

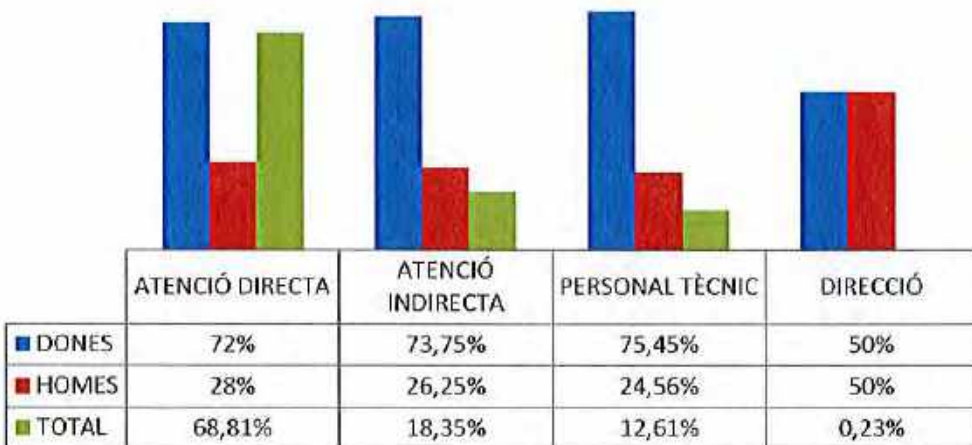
Observem que es destaquen els següents motius per extinció de relació laboral:

- Final de contracte temporal, amb un 59.59% en dones, i 55.97% en homes, i en total d'un 58.79%

Contractacions de dones i homes 2016-2018 per àrea funcional N°



Contractacions de dones i homes 2016-2018 per àrea funcional %



posar un objectiu quantitatiu en aquest sentit. Farem accions per millorar el rati i qualsevol millora, per petita que sigui serà considerada una evolució favorable en aquesta matèria.

CONTRACTACIONS DONES I HOMES PER ANYS 2016-2018 PERCENTATGE



Observem, per anys, que al 2016 les xifres de contractació son aproximadament el doble que als anys 2017 i 2018. Això s'explica degut a la incorporació de la gestió d'un centre, i per això la plantilla va incrementar de manera considerable.

Pel que fa a la contractació per gènere, observem exactament el mateix que en línies generals a l'apartat anterior, i que per tat, reflexa la realitat de l'empresa. Les xifres segueixen sent les mateixes, i no s'observa canvi destacable en la progressió d'aquests. El fet que en els últims anys no es vegi evolució en aquest aspecte es pot explicar pels següent:

- Les persones que postulen a les ofertes de feina de la FVT segueixen la línia de 70% dones i 30% homes, i per tant això queda reflectit en la contractació de la plantilla.
- Existeix una tendència a la contractació femenina en certs tipus de llocs de feina que impliquen el desenvolupament de tasques més relacionades amb la cura de persones, degut a creences i idees preestablertes arraigades al pensament de les persones que conformen la FVT.

4.12.2. CONTRACTACIONS PER ÀREA FUNCIONAL 2016-2018

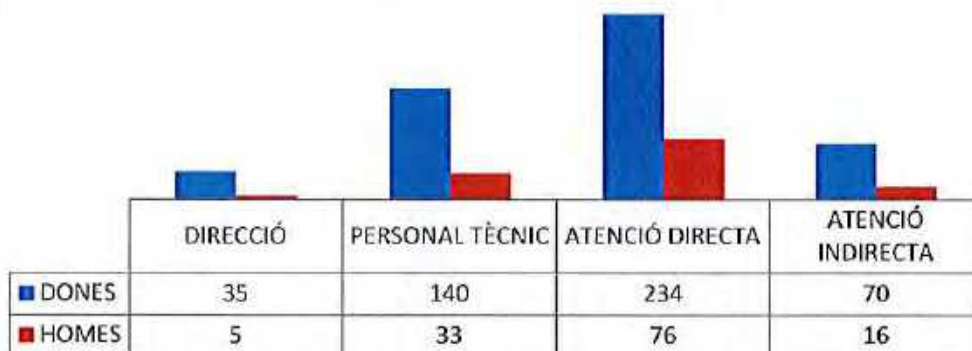
Observem, segons l'àrea funcional, que es segueix exactament la mateixa tendència en contractació d'homes i dones, en totes les àrees funcionals de l'entitat pel que fa al gènere.

Observem també que de les persones contractades a l'interval 2016-2018: un 68.81% forma part del personal d'atenció directa. Un 18.35% a atenció indirecta, un 12.61% a personal tècnic i un 0.23% a direcció.

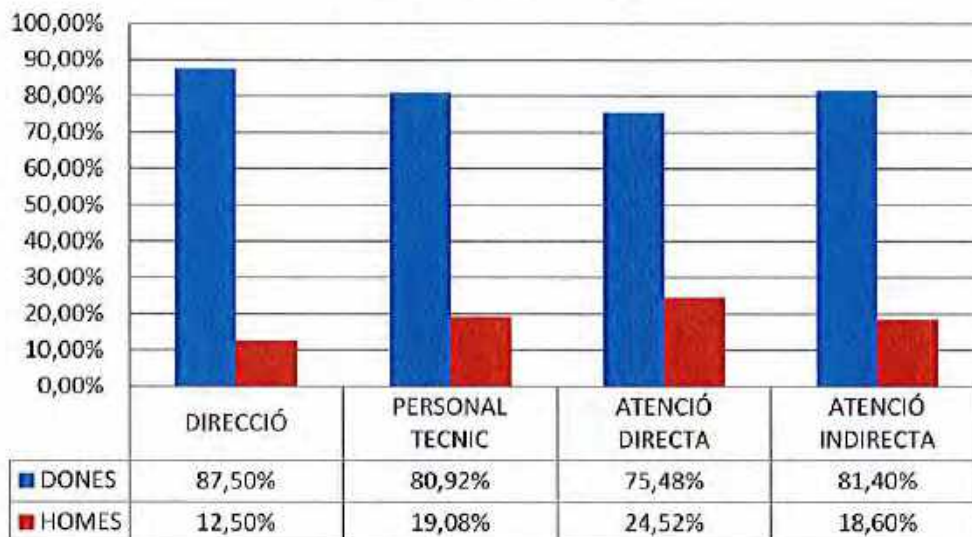
A l'any 2016 observem que es segueixen les mateixes tendències en allò referent a homes i dones, sent representatives de la realitat de la plantilla de l'empresa, que consta d'un 70% dones aprox. i un 30% homes aprox.

A l'any 2017 observem que es segueixen les mateixes tendències en allò referent a homes i dones, sent representatives de la realitat de la plantilla de l'empresa.

Participació per grup professional Nombre 2017



Percentatge 2017



A l'any 2018 observem que es segueixen les mateixes tendències en allò referent a homes i dones, sent representatives de la realitat de la plantilla de l'empresa.

L'entitat ha millorat en el número total d'hores de formació que s'han impartit en el any 2018, sent un total de 5.317 hores. El total de participants que s'han format

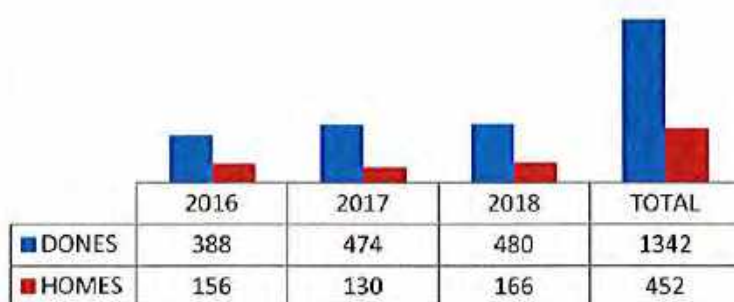
6.13. FORMACIÓ

6.13.1. PARTICIPACIÓ DONES/HOMES

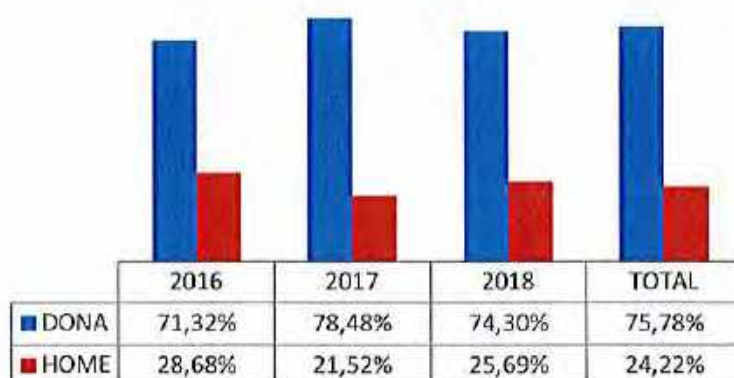
Observem com les dades de formació, en tots 3 anys son entre el 71% i 78%, amb un total d'un 75,78% de participació femenina, mentre que la participació masculina ronda entre el 22% i el 29%, amb un total del 24,22%.

Podem veure doncs, que les dades segueixen la tendència de l'empresa i son representatives de la plantilla que forma la fundació, d'un 77% dones i un 23% d'homes.

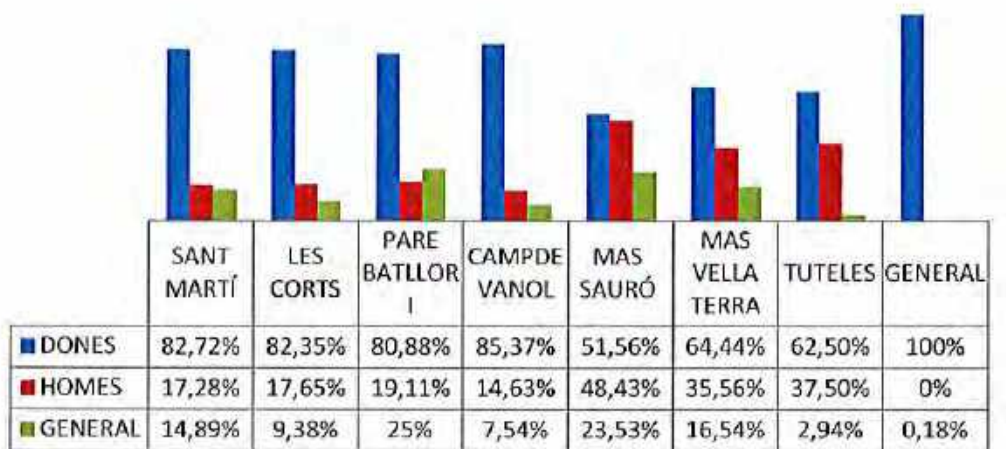
Participació de dones i homes a la formació Nº



Participació de dones i homes a la formació %



Participació per centres % 2016



A l'any 2016, en relació a la diferència de dones i homes que han participat a formacions, si dividim per centres observem:

- Als centres SM, LCRTS, PB, i CAMP, una xifra més elevada pel que fa a la formació de dones. Xifres que ronden el 80%, davant de només un 20% de formació masculina. Però que estan en sintonia amb el que ja hem citat anteriorment.
- Al centre de MS, observem una xifra totalment equitativa entre ambdós sexes.
- A MVT i a Tuteles, observem xifres més equitatives, rondant entre el 62 i 64% de formació femenina.

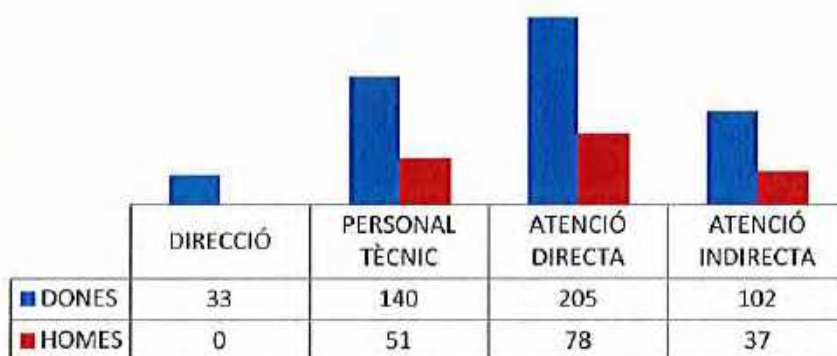
Per tal d'extreure conclusions d'aquestes dades s'ha de tenir en compte la xifra de dones i homes contractats. Hem vist que en tots els centres, les xifres de formació, s'equiparen bastant a la xifra de dones i homes contractats, i per tant, no seria una xifra preocupant, sinó que reflecteix la realitat de la plantilla de la fundació.

D'aquestes dades, podem extreure que a la majoria dels centres i àrees, s'han destinat places equitatives al nombre de treballadors de cada centre.

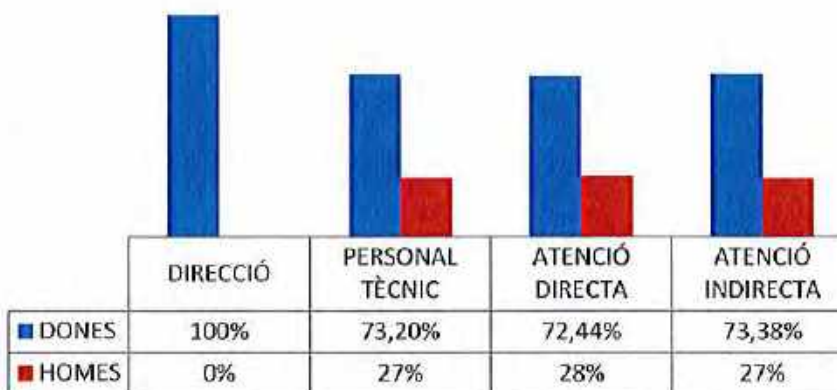
Podem concloure amb el fet que la formació en quant a centre de treball, es equitativa, tot i que no es forma a tots els empleats dels centres. **Sent això una dada a tenir en compte per tal d'instaurar mesures que lluitin contra aquest fet. El personal**

han estat 646 persones, algunes han repetit més d'una formació. Sent un total de 480 dones les formades i 166 els professionals homes formats.

Participació per grup professional Nº 2018



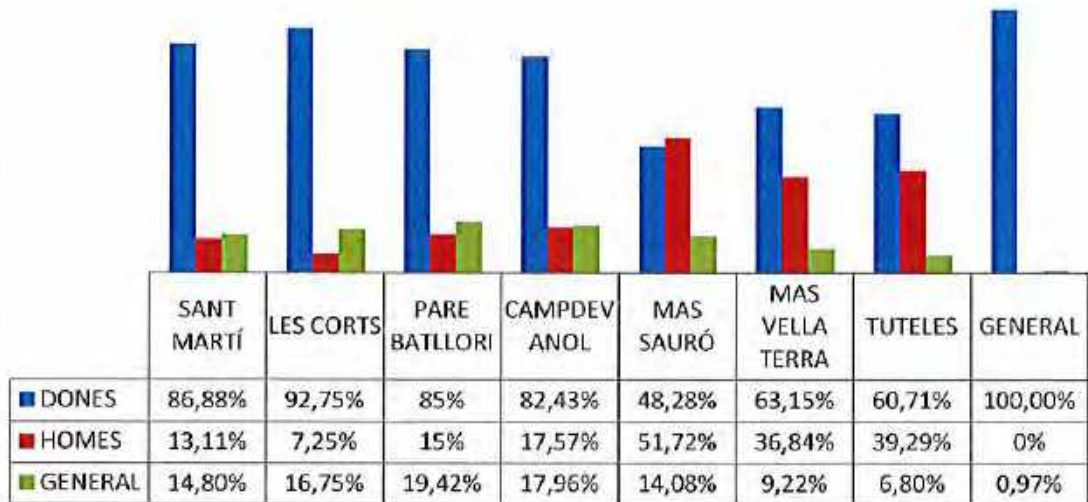
% 2018



6.13.2. PARTICIPACIÓ PER CENTRES

aquest fet. Es per això que durant l'any 2018, s'ha instaurat una mesura de millora, fent que totes les formacions siguin anunciades amb cartells als centres.

Participació per centres % 2018



A l'any 2018, en relació a la diferència de dones i homes que han participat a formació, dividit per centres observem:

- Als centres de SM, LCRTS, PB i CAMP, segueixen en la mateixa línia que l'any anterior, estant entre un 83% i un 93% les dones, versus entre el 7.25% i el 17% d'homes.
- Al centre de MS, observem que és totalment equitativa la xifra de dones i homes formats, inclús el percentatge d'homes, és una mica superior, del 51.72% que el de les dones, que és del 48.28%.

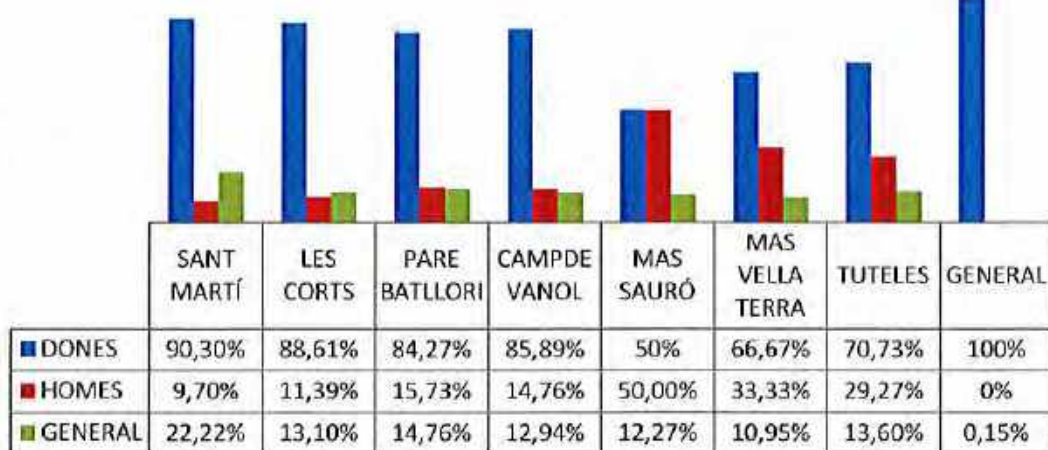
Al centre de MVT i a l'àrea de tuteles, observem una millora respecte l'any anterior pel que fa a l'increment del percentatge d'homes formats, sent així més equitatiu.

6.14. RETRIBUCIÓ

Tots els salaris dels treballadors de la FVT venen establerts pel convenir que s'adjunta a continuació:

del sector sociosanitari ha d'estar molt ben format per tal de poder garantir la millor atenció les persones usuàries, sigui quina sigui la funció del centre. Una bona formació contínua, garanteix un millor rendiment, i en conseqüència una major satisfacció per part de l'usuari, i un millor resultat per a la fundació.

Participació per centres % 2017



A l'any 2017, en relació a la diferència de dones i homes que han participat a la formació, dividit per centres observem:

- Els centres de SM, LCRTS, PB i CAMP, observem un increment respecte a l'any anterior del percentatge de dones formades en aquests centres, fins a arribar al 90% de dones versus el 10% d'homes.
- Al centre de MS, observem que és totalment equitativa la xifra de dones i homes formats, sent així un 50% de dones versus un 50% d'homes.
- Al centre de MVT i a l'àrea de tuteles, les xifres son d'entre el 67% i el 71% de dones, versus un 33% i un 29% d'homes. Una xifra que respon a la distribució normal de la plantilla de FVT.

Igual que a l'any anterior, observem que la participació en quant a centre és equitativa en quant a centres, però que no tots els empleats dels centres reben formació. Això és una dada que cal tenir en compte per tal d'instaurar mesures que lluitin contra

Taules conveni de Discapacitat

Diplomat/da universitari/a	1.519,84 €
Oficial/a administratiu/a de 1a	1.245,45 €
Oficial/a administratiu/a de 2a	1.177,50 €
Auxiliar administratiu/a	1.103,80 €
Personal de serveis generals	
Cap de serveis generals	1.344,65 €
Llicenciat/ada universitari/a	2.029,04 €
Diplomat/ada universitari/a	1.519,84 €
Oficial/a de serveis generals	1.177,50 €
Auxiliar de serveis generals	1.103,80 €

Personal tècnic	
Director/ora tècnic/a	2.121,95 €
Llicenciat/ada universitari/a	2.121,95 €
Diplomat/ada universitari/a	1.589,44 €
Auxiliar tècnic educatiu/a	1.231,43 €
Personal administratiu	
Cap administratiu	1.572,04 €
Llicenciat/da universitari/a	2.029,04 €

Import en euros	
Antiguitat	26,44
Plus de nocturnitat	178,75
Plus festiu	20,34
Plus festiu especial	40,68
Caps de setmana	20,34

Tots els sous de la FVT es basen en el conveni de Residències de Gent Gran Estatal o Discapacitat de Catalunya, i per tant no s'observa cap tipus de dada destacable en termes d'igualtat en cap de les posicions ocupades pels treballadors, i per tant, la bretxa salarial és inexistent.

Pel que fa a la posició d'infermeria, s'han observat dificultats a l'hora de contractar personal i en la seva continuïtat dins de l'entitat. Degut a aquest fet s'està estudiant fer millores sobre el conveni per tal de poder garantir la continuïtat del personal i disminuir així la rotació que existia fins al moment en aquesta posició (Possible millora salarial que no inclou només a dones, si no a ambdós sexes).

6.15. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

En aquest àmbit, l'empresa compleix la llei i allò estipulat per conveni, i en aquest moments no s'aplica cap tipus de mesura extraordinària.

Els calendaris es reparteixen de manera anual, de manera que els professionals poden fer la seva conciliació en funció d'aquest calendari, i si han de demanar algun canvi l'han de fer amb el màxim de temps possible, ja que, totes i cadascuna de les posicions a l'entitat s'han de cobrir amb personal suplent, per poder donar el servei i complir amb els ratís.

Pel que fa als treballadors i a la utilització de les mesures per a l'organització del temps de treball i responsabilitat observem:



Fundació Vella Terra té recollides les dades pel que fa als permisos de maternitat i paternitat. Des de 2016 fins a 2018, observem que s'han

RETRIBUCIONS 2018 VI CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (CODI DE CONVENI NÚM. 99010825011997)

GRUP	CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG.	FEST/DOM	H.NOCT.	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST.ESPE
------	------------------	---------	--------	----------	---------	-----------	----------	-----------

Residencias Personas Mayores, Centros de Día y Noche y Pisos y Viviendas Tuteladas

A	Administrador	1.788,30	18,52	18,49	3,49	20,54	24,84	59,19
A	Gerente	1.788,30	18,52	18,49	3,49	20,54	24,84	59,19
A	Director	1.788,30	18,52	18,49	3,49	20,54	24,84	59,19
A	Médico	1.521,68	18,52	18,49	2,97	20,54	21,00	50,41
A	Titulado Superior	1.521,68	18,52	18,49	2,97	20,54	21,00	50,41
B	Supervisor	1.331,44	18,52	18,49	2,60	20,54	18,37	44,12
B	ATS/DUE	1.331,44	18,52	18,49	2,60	20,54	18,37	44,12
B	Trabajador Social	1.238,35	18,52	18,49	2,41	20,54	17,05	40,96
B	Fisioterapeuta	1.238,35	18,52	18,49	2,41	20,54	17,05	40,96
B	Terapeuta Ocupacional	1.238,35	18,52	18,49	2,41	20,54	17,05	40,96
B	Titulado Medio	1.210,08	18,52	18,49	2,36	20,54	16,69	40,09
B	Gobernante	1.022,34	18,52	18,49	1,99	20,54	14,10	33,88
C	TASOC	1.001,43	18,52	18,49	1,95	20,54	13,82	33,18
C	Oficial Mantenimiento	1.001,43	18,52	18,49	1,95	20,54	13,82	33,18
C	Oficial Administrativo	1.001,43	18,52	18,49	1,95	20,54	13,82	33,18
C	Conductor	985,34	18,52	18,49	1,92	20,54	13,59	32,64
C	Gerocultor	985,34	18,52	18,49	1,92	20,54	13,59	32,64
C	Cocinero	985,34	18,52	18,49	1,92	20,54	13,59	32,64
C	Jardinero	968,06	18,52	18,49	1,89	20,54	13,35	32,08
C	Auxiliar Mantenimiento	968,06	18,52	18,49	1,89	20,54	13,35	32,08
C	Auxiliar Administrativo	968,06	18,52	18,49	1,89	20,54	13,35	32,08
C	Portero-Recepcionista	968,06	18,52	18,49	1,89	20,54	13,35	32,08
C	Limpiador/Planchador	893,15	18,52	18,49	1,75	20,54	12,33	29,59
C	Pinche Cocina	893,15	18,52	18,49	1,75	20,54	12,33	29,59
D	Ayudante Oficios varios	893,15	18,52	18,49	1,75	20,54	12,33	29,59
D	Personal no cualificado	893,15	18,52	18,49	1,75	20,54	12,33	29,59

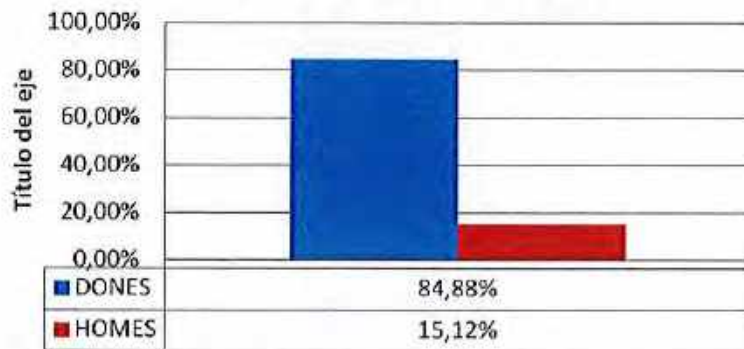
Servicio Ayuda a Domicilio

A	Rpble. Coordinación	1.694,17	18,52	18,49	3,68	20,54	27,51	68,08
A	Jefe Administrativo	1.497,48	18,52	18,49	2,97	20,54	20,52	49,28
B	Coordinador	1.409,64	18,52	18,49	2,81	20,54	19,44	48,71
C	Oficial Administrativo	1.285,70	18,52	18,49	2,57	20,54	17,74	42,60
C	Ayudante Coordinación	1.127,74	18,52	18,49	2,25	20,54	15,56	37,37
C	Auxiliar Administrativo	972,66	18,52	18,49	1,94	20,54	13,43	32,24
C	Auxiliar Ayuda Domicilio	972,66	18,52	18,49	1,94	20,54	13,43	32,24

Servicio Teleasistencia

A	Director Gerente	1.520,59	18,52	18,49	2,97	20,54	20,97	50,38
A	Director Centro Teleasist	1.474,20	18,52	18,49	2,88	20,54	20,34	48,84
A	Director Territorial	1.451,03	18,52	18,49	2,84	20,54	20,02	48,08
B	Supervisor	1.427,84	18,52	18,49	2,78	20,54	19,70	47,31
B	Coordinador	1.233,46	18,52	18,49	2,41	20,54	17,02	40,87
B	Técnico Informático	1.252,01	18,52	18,49	2,44	20,54	17,27	41,49
C	Oficial Teleasistencia	1.145,35	18,52	18,49	2,24	20,54	15,80	37,95
C	Teleoperador	1.058,45	18,52	18,49	2,06	20,54	14,61	35,07
C	Instalador	1.020,15	18,52	18,49	1,99	20,54	14,07	33,80
C	Auxiliar Administrativo	972,70	18,52	18,49	1,90	20,54	13,41	32,23
C	Telefonista/Recepcionista	972,70	18,52	18,49	1,90	20,54	13,41	32,23

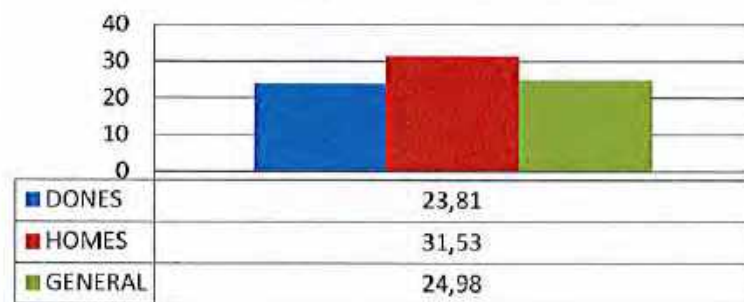
Accidents laborals 2016-2018



Observem que els accidents laborals de les dones estan per sobre dels accidents laborals dels homes. Seguint pràcticament els mateixos percentatges de l'entitat.

6.18. DÍES DE BAIXA PER ACCIDENT LABORAL

Días de baja per accident laboral



Observem que des de l'any 2016 fins al 2018, hi ha hagut 86 empleats que han hagut d'agafar la baixa per motiu d'accident laboral. La mitjana de dies total amb la qual han estat de baixa els empleats és de **24,98 dies**.

Les diferències que s'observen en matèria de gènere son el fet que les dones estan una mitjana de 23,81 dies de baixa per accident laboral, davant la xifra dels homes, els quals estan 31.53 dies de baixa.

demanat 22 permisos de maternitat, i només 2 permisos de paternitat.

Les xifres son reduïdes en proporció al nombre de treballadores i treballadors de la fundació. Si fem un percentatge de proporció, només un 5,83% de la plantilla ha fet ús d'aquest tipus de permisos.

Pel que fa a les baixes de paternitat, tenint en compte que la mitjana d'edat dels homes és de 37 anys, el fet que només hi hagi hagut 2 baixes de paternitat en tota la Fundació Vella Terra en els últims 3 anys.

Pel que fa a la resta de mesures en referència a l'organització del temps de treball i corresponsabilitat, actualment l'empresa porta un registre de cartes per centres i per mes, però no ho trobem llistat en un Excel o en sistema A3Equipo.

Serà un àrea de millora el fet que es registrin a partir del l'any 2019:

-Reducció de jornada per cura de menors o de gent gran, o excedències per cura de dependents, entre d'altres.

6.16. SALUT LABORAL

Pel que fa a l'actuació de l'entitat en aquest àmbit, contractem els serveis de MC mutual i de Quirón prevenció, Servicio de prevenció aliè, (SPA) per gestionar aquest àmbit.

Durant aquests tres anys, que estem analitzant el pla de igualtat a l'entitat, s'ha realitzat en el any 2018, un estudi psicosocial en el centre de Mas Sauró.

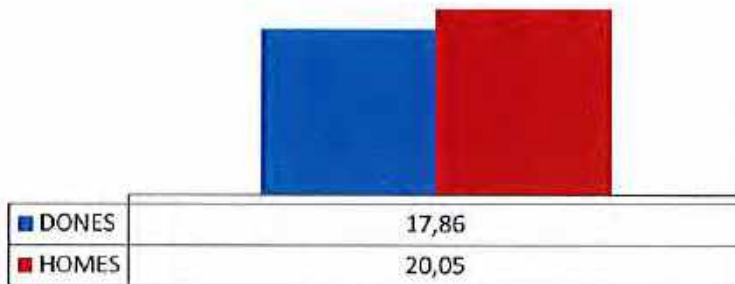
Degut a que en l'àmbit sociosanitari en el qual la Fundació Vella Terra desenvolupa la seva tasca, és un sector en el qual existeix una gran càrrega emocional i física per a tots els professionals, és molt important tenir dades actualitzades i estar pendent dels riscos psicosocials que puguin aparèixer i que puguin afectar als treballadors. Aquests estudis psicosocials serviran per poder analitzar els riscos i evitar-los.

Durant l'any 2019- 2021 es duran a terme un estudi psicosocial a centres de la Fundació.

6.17. ACCIDENTS DE TREBALL

Pel que fa als empleats, en quant a accidents de treball des de 2016 fins ara, trobem:

Mitjana de dies de baixa per treballador (2016-2018)

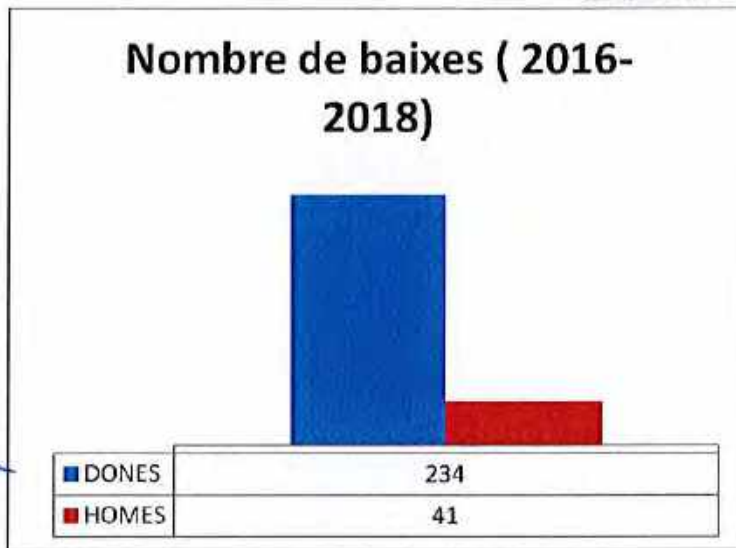


6.20. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

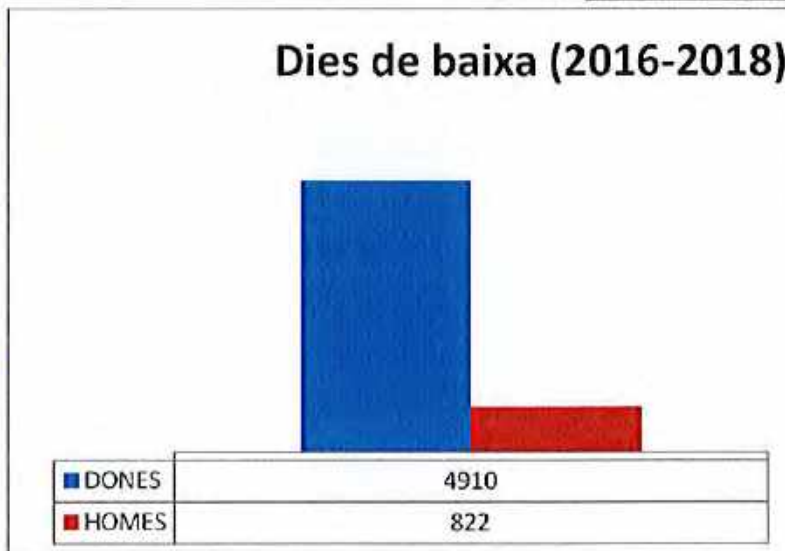
Al Juliol de 2018 a Fundació Vella Terra hem conformat una nova comissió d'igualtat i de detecció de casos d'assetjament en la entitat. Hem tornat a donar formació a tota la plantilla en matèria d'igualtat i recordant el procediment de denuncia, en cas de assetjament sexual, laboral o mobbing, per tal assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'entitat eliminant desequilibris i desigualtats existents entre dones i homes, i introduint la perspectiva de gènere.

6.19. CONTINGÈNCIES COMUNES

6.19.1. NOMBRE DE BAIXES



6.19.2. TOTAL DIES DE BAIXA



7.2. RESUM ENTREVISTES PERSONAL DIRECTIU

Estratègia: La igualtat està implícita a la missió com companya.

Evolució: En els darrers temps han haguts petites evolucions.

Selecció: En general es té en compte el perfil professional de la persona i les necessitats del centre.

Formació: En general les persones poden fer totes les formacions que s'ofereixen. Es paga formació externa si està relacionada amb el lloc de feina. No es fa servir la formació com eina retributiva.

Promoció: No hi ha moltes promocions. Es publiquen les vacants, i es fan entrevistes a les persones que apliquen.

Igualtat retributiva: Sí, hi ha igualtat retributiva.

Conciliació: Complicada, malgrat que es fan adaptacions de jornada i reduccions.

Comunicació: Ha millorat ultimament. Hi ha respecte per tothom.

Prevenió assetjament: Hi ha un protocol, no em sona cap cas

7.3. CONCLUSIONS ANALISI CUALITATIU

L'estudi realitzat posa de manifest interessants conclusions respecte a la percepció de la igualtat d'oportunitats, així com de la cultura d'empresa, que tenen les persones treballadores que desenvolupen la seva labor en Fundació Vella Terra.

En els focus groups es va verbalitzar la sensació de que es treballa en igualtat, no es percep cap desigualtat per raó de sexe en el tracte per part de l'empresa, malgrat que el sector està feminitzat.

Homes i dones presenten diferència en les seves percepcions, lligades a les expectatives i als rols culturals que cada sexe exerceix en la vida professional i en la societat. Les dones presenten percepcions més negatives, en tot el relacionat amb la conciliació.

Els àmbits lligats als processos de gestió de persones, com la formació, el desenvolupament, la comunicació, la promoció no es perceben com discriminatoris, però tampoc tenen el nivell de coneixement satisfactori. Malgrat, també es reconeixen els esforços recents per millorar de l'àrea de gestió de persones.

Les condicions de treball fixades per la administració són crítiques i fan que les persones es sentin desmotivades i poc valorades. El fet que en nou anys no hagin hagut pujades de sou sembla un punt crític, ja no d'igualtat si no de condicions laborals adequades.

7. DIAGNOSIS QUALITATIVA:

Els dies 2 i 3 d'abril es van realitzar 2 workshops amb plantilla i 7 entrevistes al personal directiu dels centres de treball.

Les dinàmiques dels workshops es van organitzar de la següent forma:

- 1- Presentació dels assistents
- 2- Presentació de la iniciativa
- 3- Discussió sobre els diferents àmbits de la igualtat.
- 4- Idees i suggeriments.

7.1. RESUM FOCUS GROUPS

Estratègia: Davant la pregunta de si la igualtat estava a l'estratègia de la fundació, la resposta va ser que sí, per part de l'empresa però no pel mercat, que està molt feminitzat.

Evolució: Es comenta que va haver una evolució positiva amb la incorporació de més homes, sobretot a tuteles on moltes vegades es necessita la figura masculina per controlar als usuaris.

Selecció: Las persones comenten que en les entrevistes no es fan preguntes personals. Alguna persona comenta que abans sí es feien preguntes de tipus personals.

Formació: es percep que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació. En general es la directora de centre qui decideix la formació que fa una persona, a excepció de tuteles on es la pròpia persona que decideix. No sempre la formació es dona dintre de l'horari laboral, malgrat que es compensen les hores. Es comenta que el calendari anual contempla 30 hores de formació (Más Sauró). No hi ha unitat de criteris per la comunicació de la formació, hi ha persones que comenten que els més nous tenen menys possibilitats i que depenent del lloc de la persona pot fer una formació o una altra.

Promoció: Des de fa un any aproximadament es publiquen les vacants. En general s'apliquen criteris de antiguitat, però no es coneix el procés de promoció en un document escrit.

Retribució: Sí que hi ha igualtat en els salaris, es comenta s'apliquen les taules dels convenis de discapacitat o el de residències. No hi ha cap tipus de bonus o premi, només es paguen el complements marcats pel conveni com són: antiguitat, nocturnitat, cap de setmana i festiu.

Conciliació: Es comenta que conciliar la vida laboral i personal es complicat perquè es treballa caps de setmana. Es poden atendre les urgències familiars, però s'han de retornar les hores.

Comunicació: Hi ha centres que fan reunions semestral amb la Direcció on es comuniquen les novetats, però caldria millorar una mica la informació de l'empresa que arriba als centres.

Llenguatge: En general es fa un ús poc sexista del llenguatge, i hi ha bon tracte i respecte entre totes les persones.

Assetjament: Tothom sap que hi ha un protocol per la prevenció de situacions d'assetjament.

8. OBJECTIUS

Garantir l' igualtat d'oportunitats per a totes les persones en els centres de fundació Vella Terra.

Selecció: Assegurar que el procés de selecció, es neutre i objectiu per tothom.

Promoció: Assegurar que el nou procés de promoció s'aplica en tots els centres.

Formació: Assegurar que totes les persones tenen accés a la formació.

Sensibilitzar en Igualtat.

Comunicació i llenguatge: Garantir el us d'un llenguatge respectuós, neutre i sense sexismes.

Prevenió del Assetjament: Assegurar que el protocol d'assetjament arriba a tothom.

Conciliació: Intentar que totes les persones puguin conciliar la seva vida laboral i personal.

Salut i prevenció: Treballar estudis Psicosocials . Treballar activament en la promoció d'espais de saludables (Mindfulness, primers auxilis i ergonomia).

El personal directiu té una percepció molt positiva i propera del treball de les persones dels seus equips, sense fer cap tipus de discriminació per sexe. Donen flexibilitat informal i ajuden a que les persones puguin conciliar la vida laboral i personal. Faltaria només unificar criteris de gestió i aplicació de les mesures i permisos.

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

Fitxa individual per a cada mesura.

Fitxa mesura 1	Mesura: Entrevista de sortida a tots els empleats que causen baixa voluntària.
Objectiu: Per assegurar que ha hagut un tracte igualitari, i conèixer els motius d'abandonament de les persones als llocs de treball.	
Descripció de les activitats: Les Direccions dels centres, els CAD (Coordinadors d'atenció directe) / CAIS (Coordinadors d'atenció indirecte) , en el moment de baixa dels professionals, els hauran de donar una enquesta de finalització de contracte i demanar els motius de Baixa Voluntària.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: El mecanisme de seguiment per part de RRHH (PiO), es un cop al mes demanar 3 entrevistes als centres.	
Persona a qui va dirigida l'acció: Als professionals que causen baixa voluntària.	
Personal responsable : Directors de centre/ CAD / CAIS i RRHH (PiO).	
Personal participant: Directors de centre/ CAD / CAIS i RRHH (PiO).	
Cronograma: 2019-2021	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Qüestionari. Excel per portar un registre de seguiment cada mes.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Donarem a conèixer els resultats als membres de la comissió d'igualtat.	

9. MESURES ACORDADES: (2019-2020-2021)

Típus de Mesura	Responsable de dur a terme la mesura	Calendari d'implementació
1. Entrevista de sortida a tots els empleats que causen baixa voluntària.	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres.	2019-2021
2. Seguir anunciant totes les formacions als centres, de manera que tots els professionals es puguin anotar de manera voluntària a les mateixes.	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres.	2018-2021
3. Registrar tots els permisos, excedències, maternitats, paternitats, concessions de reduccions de jornades per cura de fill o ascendents.	Responsable del àrea de administració de personal.	2019-2021
4. Realitzar estudis psicosocials	Departament de Persones i Organització.	2019.
5. Sensibilització en Igualtat i presentació del nou pla d'igualtat a tota la plantilla de FVT Per garantir que les noves incorporacions coneixen el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres.	Durant tot el 2019- 2020, prioritzant segon i tercer trimestre de l'any.
6. Comunicació interna de l'entitat	Millora de la comunicació en la entitat . Departament de persones i Organització.	2019-2021
7. Fomentar beneficis socials	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres. Generar Polítiques unificades. Registrar mesures.	Continu
8. Projecte pla de competències	Departament de Persones i Organització	2019-2020
9. Formació en lideratge a les Direccions i coordinacions	Departament de Persones i Organització	2019-2020

Fitxa mesura 3	Mesura: Registrar tots els permisos, excedències, maternitats, paternitats, concessions de reducció de jornada per cura de fill o ascendents.
Objectiu: Amb l'objectiu de millorar la conciliació, e intentar que totes les persones puguin conciliar la seva vida personal i professional.	
Descripció de les activitats: Registrar tots els permisos, excedències, maternitats, paternitats, concessions de reducció de jornada per cura de fill o ascendents.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Dintre d'un any, podem veure quantes persones ho han demanat i a quantes persones s'ha concedit, de manera que es pugui homogeneïtzar criteris i garantir la conciliació.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres.	
Personal responsable: Direccions dels centres, departament de RRHH (PIO).	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019-2021	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Excels i sistema A3Equipo.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Reunions amb les direccions i la representació legal dels treballadors.	

Fitxa mesura 2	Mesura: Continuar anunciant totes les formacions als centres, de manera que tots els professionals es puguin anotar a les mateixes.
Objectiu: Amb l'objectiu d'assegurar que totes les persones tenen accés a la formació.	
Descripció de les activitats: Continuar anunciant totes les formacions als centres, de manera que tots els professionals es puguin anotar a les mateixes. Qualsevol formació que es fa als centres s'ha d'informar al taulell d'empleats i assegurar que es visible per tothom i es poden anotar si volen formar part de la matèria.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Dintre d'un any, amb la reunió amb els comitès d'empresa anual per preparar les formacions, els demanarem si ha estat tal i com està descrit en la descripció de les activitats.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres.	
Personal responsable: Direccions dels centres.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019-2021	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Cartells en els taulells d'anuncis.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Cartells en els taulells d'anuncis.	

Fitxa mesura 5	Mesura: Formació i difusió del pla d' igualtat a tots els professionals.
Objectiu: Sensibilitzar en igualtat.	
Descripció de les activitats: Formació per garantir que totes les noves incorporacions coneixen l'existència del pla d'igualtat i el protocol d'assetjament.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: nº de persones formades, amb un calendari de formacions als centres un cop aprovat el pla.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres i les noves incorporacions.	
Personal responsable: Departament de RRHH (PIO). Departament de formació.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019-2021.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Formació presencial. Introduir aspectes d'igualtat en les guies d'aprenentatge i acollida.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Les mateixes formacions.	

Fitxa mesura 4	Mesura: Realització d'estudis psicosocials als centres.
Objectiu: Amb l'objectiu de treballar activament en espais de treball saludables.	
Descripció de les activitats: L'entitat en 2019 farà un estudi psicosocial a cada centre de FVT, així com formació a tots els professionals i es duran a terme les mesures identificades a millorar en el estudi.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: En el següent estudi psicosocial es revisarà si s'han dut a terme i si la salut a millorar.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres.	
Personal responsable: Departament de RRHH (PiO) i l'empresa que ens realitza el estudi.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Pròpies del estudi.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Reunions amb les direccions i la representació legal dels treballadors.	

Fitxa mesura 7	Mesura: Fomentar beneficis socials.
Objectiu: Amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida dels professionals.	
Descripció de les activitats: El departament de RRHH (PiO), ha contactat amb diferents serveis que ens ofereixen preus o descomptes pel fet de ser treballador de FVT.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: N ^o de serveis i número de persones que els utilitzen.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals.	
Personal responsable: RRHH (PiO)	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019-2021.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Contactar amb possibles empreses que siguin potencials proveïdors de serveis a empleats i acordar un descompte...etc, pel fet de ser treballador de FVT.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Es penjarà als taulells d'empleats el PDF actualitzat amb totes les ofertes/ beneficis socials.	

Fitxa mesura 6	Mesura: Garantir el us d'un llenguatge respectuós, neutre i sense sexismes.
Objectiu: Millorar la comunicació interna i el llenguatge.	
Descripció de les activitats: Formació per garantir que totes les noves incorporacions coneixen l'existència del pla d'igualtat i el protocol d'assetjament.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: La no detecció de casos d'assetjament i de mal us del llenguatge.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres i les noves incorporacions.	
Personal responsable: Tots els professionals.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019-2021.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Formació presencial. Introduir aspectes de llenguatge no sexista i reforçar el missatge de la formació realitzada en 2018 en matèria d'assetjament i us de llenguatge inclusiu. Garantir que totes les noves incorporacions reben el protocol d'assetjament.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Les mateixes formacions i la nova guia d'acollida i aprenentatge.	

Fitxa mesura 9	Mesura: Formació en Lideratge a les Direccions i coordinacions.
Objectiu: Lligat a tots els objectius.	
Descripció de les activitats: Formació en Lideratge a les Direccions i coordinadors, per garantir que les direccions i els coordinadors tenen eines per la millora i el feedback continu. Remarcant l'importància del seu rol en la gestió de persones.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Les enquestes de satisfacció d'empleats.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Direccions i coordinacions, indirectament a tots els professionals.	
Personal responsable: RRHH (PiO), Directors i Coordinadors.	
Personal participant: Direccions i coordinacions.	
Cronograma: 2019- 4 sessions formatives a Direccions. 2020 – 2021 - formacions a direccions i a coordinadors.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Formació en Lideratge amb la professional Àngels Paredes.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix:	

Fitxa mesura 8	Mesura: Pla de competencies
Objectiu: Millorar la promoció.	
Descripció de les activitats: Per garantir que la promoció segueix uns criteris objectius es posarà en marxa un nou pla d'avaluació per competències.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Creació del model, implantació i nº de persones avaluades en cada moment.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals.	
Personal responsable: RRHH (PiO), Directors i Coordinadors.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2019 Creació del model. 2020 Avaluació a un centre Pilot. 2021. Avaluació a tots els centres.	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: El departament de Persones i Organització (PiO), estem avaluant possibles proveïdors per dur terme el model de avaluació per competències. Aquest model tindrà entrevistes presencials, registre en paper o online (depèn de la elecció final), seguiment dels resultats.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Formació del nou model .	