

VIMA RESIDENCIAL

1º PLA D'IGUALTAT, DIVERSITAT I COMPLEMENTARIETAT,
any 2020.

Drets
dones
Igualtat
Pensar
Llibertat
homes
diversitat
viure
treball
Etica

(MESURES 2020- 2023)

ÍNDEX -----	¡Error! Marcador no definido.
1. INTRODUCCIÓ -----	4
2. POLÍTICA IGUALTAT -----	5
3. PRESENTACIÓ VIMA RESIDENCIAL -----	6
3.1. CONTEXTUALITZACIÓ -----	6
3.2. FASE 1: INICIATIVA I COMPROMÍS DE VIMA RESIDENCIAL -----	12
3.3. FASE 2: ANÀLISI DE DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE VIMA RESIDENCIAL ----	12
4. METODOLOGIA D'ANÀLISI -----	13
5. ABAST -----	15
6. DIAGNOSI CUANTITATIVA -----	15
6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA -----	15
6.1.1. COMPOSICIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT -----	15
6.1.2. COMPOSICIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS -----	15
6.2. CONDICIONS LABORALS -----	16
6.2.1. COMPOSICIÓ PLANTILLA -----	16
6.3. ANTIGÜITAT -----	17
6.4. EDAT -----	18
6.5. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS -----	19
6.6. CENTRES DE TREBALL -----	21
6.7. DEPARTAMENT/AREA FUNCIONAL -----	22
6.8. TIPUS CONTRACTE -----	23
6.9. TIPUS JORNADA -----	24
6.10. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL -----	26
6.11. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU -----	28
6.12. CONTRACTACIONS -----	29
4.12.2. CONTRACTACIONS PER ÀREA FUNCIONAL 2018-2019 -----	30
6.13. FORMACIÓ -----	31
6.13.1. PARTICIPACIÓ DONES/HOMES -----	31
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 -----	39
6.19.	CONTINGÈNCIES COMUNES -----	420
6.19.1.	NOMBRE DE BAIXES-----	420
6.19.2.	TOTAL DIES DE BAIXA-----	420
6.20.	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE 421	
7.	DIAGNOSIS QUALITATIVA:-----	443
7.1.	RESUM FOCUS GROUPS-----	44
7.2.	RESUM ENTREVISTES PERSONAL DIRECTIU.....	45
7.3.	CONCLUSIONS ANALISI CUALITATIU -----	47
8.	OBJECTIUS-----	49
9.	MESURES ACORDADES: (2020-2021-2022) -----	49-61

1. INTRODUCCIÓ

***El 9 de gener de 2020 la direcció de Vima Residencial va declarar el seu compromís en matèria d'igualtat, es va fer una comunicació oficial al tots els professionals dels centres".**

2. POLÍTICA IGUALTAT



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



VIMA RESIDENCIAL, S.L.U

POLÍTICA D' IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Vima Residencial S.L.U, 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'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats.

Es principals anunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat amb la 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 la 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 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 representants de treballadors/es



Barcelona, 09 de gener de 2020

3. PRESENTACIÓ VIMA RESIDENCIAL

Vima Residencial, és una entitat fundada el 19 d'agost de 1996 i que es dedica a prestar serveis d'atenció assistencial a les persones grans,

Actualment Vima Residencial compta amb les següents Residències:

- Residència i centre de dia **Laia**, situat a C/ Miquel Biada 45, Mataró a, amb capacitat registral de 106 llits residencials assistits, i 20 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- Residència i centre de dia **Can Boada**, situada al C/ Pirineus 9, Mataró, amb capacitat registral de 75 llits residencials assistits i 25 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- Residència i centre de dia **El Mirador de Mataró**, situada al C/ Capcir 90, urbanització Can Quirze de Mataró, amb capacitat registral de 126 llits assistencials i 24 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- Residència i centre de dia **Ciutat de Sabadell**, situada al C/ Bilbao 13, de Sabadell, amb capacitat de 88 llits residencials assistits i 20 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- A partir de l'1 de juliol de 2020, **Residència Vora Balís** situada al C/ Montnegre 2 de Sant Vicent de Montalt, amb 65 llits residencials assistits i 20 places de centre de dia, desenvolupant la tasca de cura de gent gran.
- A partir de l'1 de juliol de 2020, sumem a **VIMA RESIDENCIAL**, els serveis centrals del grup, ubicats a C/ Pujades 350, 6º A1, 08019, Barcelona.

3.1. CONTEXTUALITZACIÓ

Abans del decret de 6/2019, de l'1 de març, el comitè de direcció de **Vima Residencial** ja havia acordat constituir una comissió d'igualtat i crear un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'empresa.

El passat 16/01/2020 vàrem constituir la **Comissió d'igualtat**, composta per un professional de cada residència i membre de comitè d'empresa en aquelles

que tenen RLT i varem realitzar la primera reunió de la Comissió, amb una formació en Sensibilització d'igualtat amb els vídeos de GenCat.cat a la **Feina tots iguals**. (Annex 1)

Els plans d'igualtat són necessaris ja que són un conjunt de mesures les quals serveixen per assolir la igualtat a nivell global de l'entitat, i eliminar qualsevol discriminació, no només per raó de sexe. En el nostre cas, hem introduït la no discriminació, per 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. Ja a **juliol de 2018, Vima Residencial va revisar el seu protocol d'assetjament i va crear una comissió de detecció de casos d'assetjament en la entitat. Vàrem donar formació a tota la plantilla en matèria d'igualtat i vàrem explicar el protocol d'assetjament i el procediment de denúncia, en cas d'assetjament sexual, laboral o moobing**, per tal d'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.

La igualtat de gènere és un tema clau a la societat moderna. Des de diferents àmbits i institucions veiem com es vetlla per a que 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.

- “Els espanyols són 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.



- "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:
 - 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.*
 - o 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.

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.

Vima residencial entén que 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 entitat distingeix entre:

- **Responsabilitat social interna**, a nivell d'organització. És la gestió de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, salut laboral 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'igualtat d'oportunitats a l'entitat també parlem d'ètica, fem especial èmfasi en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Codi Ètic. 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, és per ajustar-se a la realitat canviant que viu tant la societat com la entitat, Creiem que el fet que s'apliqui des de l'àmbit i del departament de recursos humans aportarà grans beneficis a l'organització (a la nostra entitat ens anomenem:

Persones i Organització (PiO),

- Promoció de treball cooperatiu i per tant, millors relacions laborals i clima al centre de treball.
- Majors beneficis per a la entitat 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).
- 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 ENTITAT

La entitat 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 entitat: selecció, conciliació, promoció interna, condicions laborals, política salarial, formació laboral i prevenció de riscos.

L'objectiu de realitzar aquest pla d'igualtat és promoure la perspectiva de gènere a tota l'organització, per tal d'eradicar qualsevol discriminació per gènere i garantir una igualtat de gènere real. (veure pàgina 4 d'aquest document).

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

A través de l'anàlisi de diagnosi, anàlisis quantitatiu dels anys 2018-2019, 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 partida de la Vima Residencial durant aquests anys , i amb les dades extretes, crear la

base per a dissenyar el nostre pla d'igualtat, el més ajustat possible a la realitat de l'organització.

4. METODOLOGIA D'ANÀLISI

L'anàlisi en matèria d'igualtat de Vima Residencial 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
- Temps de treball i corresponsabilitat
- 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 entitat.

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 Vima Residencial: 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 VIMA, 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",

5. ABAST

Aquest pla d'igualtat té un abast per a tots els centres de Vima Residencial, analitzarem (2018-2019) i farem mesures d'igualtat per a tres anys : (2020-2021-2022).

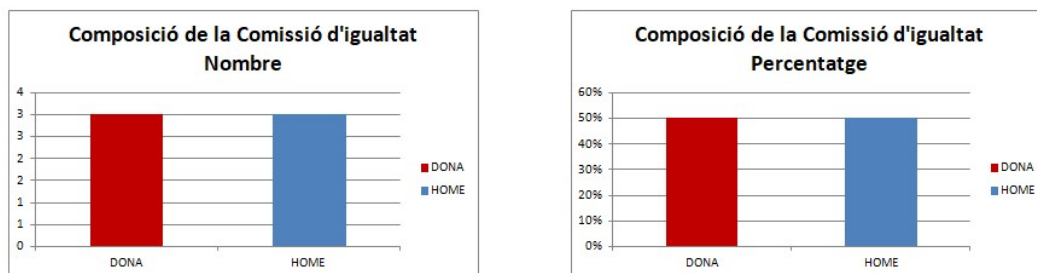
6. DIAGNOSI CUANTITATIVA

6.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

6.1.1. COMPOSICIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT

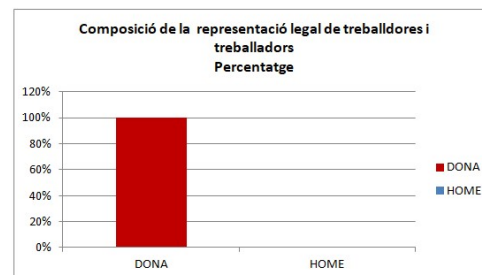
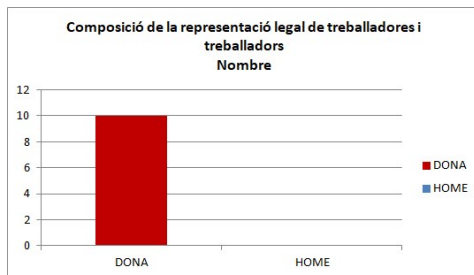
La composició de la **Comissió d'igualtat**, ha estat reconstituïda a 16/01/2020 i està formada per un 50% de dones, i un 50% d'homes.

Es una comissió formada per 3 dones i 3 homes, de diferents categories professionals, membres del comitè d'empresa i membres de la direcció de la organització, de manera de (eliminar) que les mesures que s'aprovin en aquesta comissió puguin ser posades en marxa i traslladades a la resta de l'organització.



6.1.2 COMPOSICIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS

Dels 4 centres de Vima Residencial, només Mirador i Laia tenen RLT. Pel que fa a la composició de la representació legal dels treballadors, observem un 100% de dones davant d'un 0% d'homes. Són xifres que no són preocupants, degut al sector i a la composició de la plantilla, però no s'acosten a xifres equitatives, i són representatives de la realitat de l'empresa. Es pot demanar que en la mesura del possible es presentin homes als comitès de empresa.

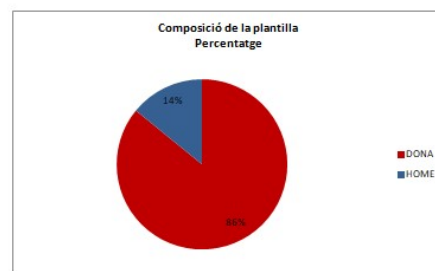
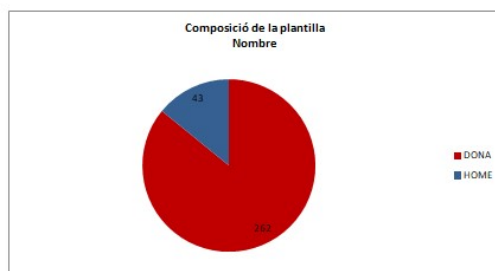


6.2. CONDICIONS LABORALS

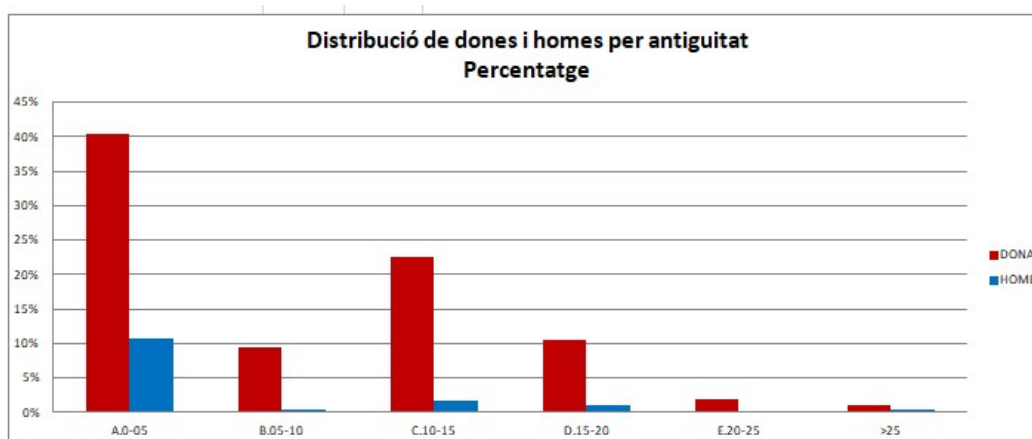
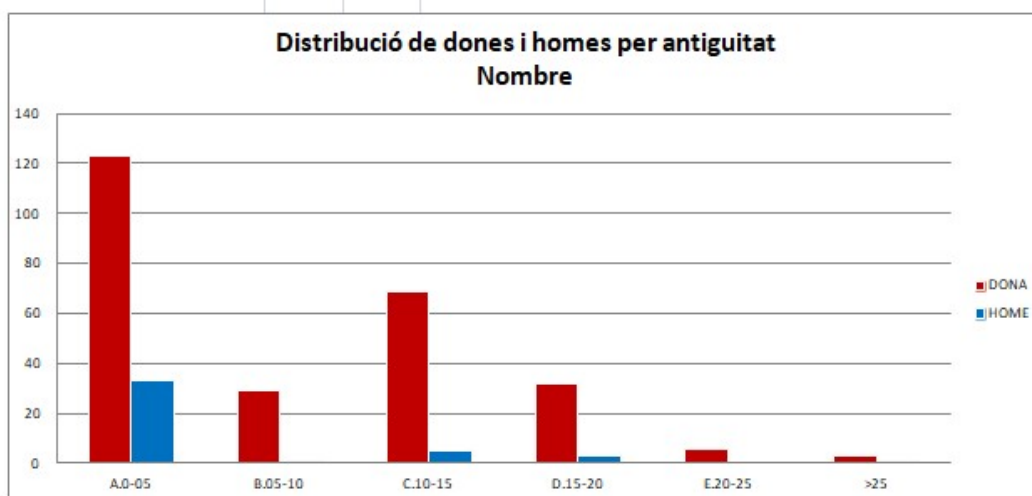
6.2.1 COMPOSICIÓ PLANTILLA

La plantilla de la **Vima Residencial** està formada per un **86% de dones** i un **14% d'homes**. Dels 305 treballadors, 262 són dones, i 43 són 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 diferència entre ambdós sexes per tal de reflexionar i poder fer alguna mesura cap a la paritat.

La cura de la gent gran, es majoritàriament un sector de dones.



6.3. ANTIGÜITAT



Observem que un 40% de la plantilla de dones té una antiguitat inferior als 5 anys, mentre que un 10% dels homes tenen una antiguitat inferior als 5 anys.

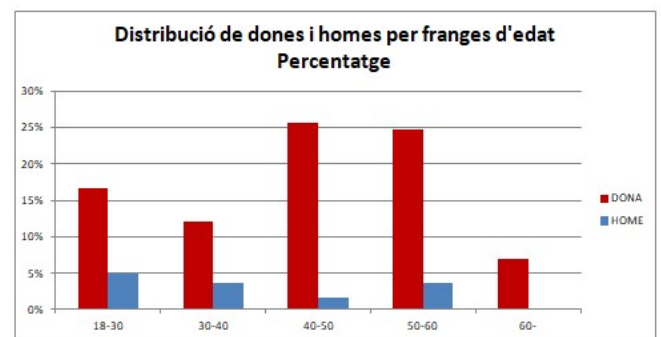
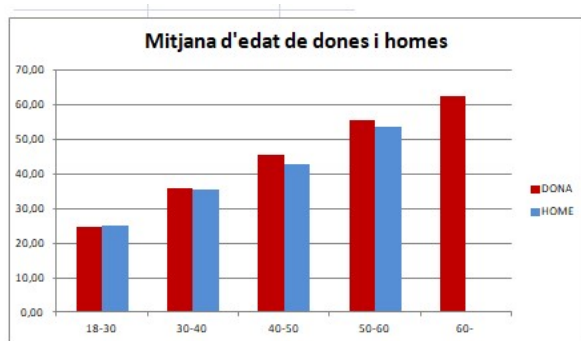
Observem que un 22% de la plantilla va ser contractada entre els 5 i 15 anys anteriors. Que un 22% de les dones de la plantilla tenen una antiguitat entre 5 i 15 anys. Un 2% dels homes, tenen una antiguitat entre 5 i 15 anys. Aquest és un reflex del sector.

Observem que només un 5% de la plantilla té una antiguitat més gran de 20 anys i que només un home té una antiguitat gran. Totalment alineat al sector i a la cura de les persones a mans de les dones.

D'aquestes dades podem afirmar que, **gran part de la plantilla d'homes de Vima Residencial ha estat contractada en els últims 5 anys,** això està motivat per la crisi econòmica i es comença a veure un canvi en la mentalitat de les noves

generacions, que ja no veuen la cura a persones com una cosa de dones. En termes generals, veiem també a les xifres que gairebé **un 50% de la plantilla ha estat contractada en els últims 5 anys.** Hem incorporat 2 centres a VIMA, Can Boada en 2018 i Laia en 2019. Ja que tot i ser un sector amb molta rotació, les nostres contractacions són totes indefinides i tenim absentisme, però una petita rotació a determinades categories.

6.3 EDAT



Observem que les mitjanes d'edat són de 44,36 anys en les dones i de 37,26 en els homes. La mitjana d'edat femenina és una mica superior a la mitjana d'edat masculina, però no és una diferència significativa.

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 50% de les dones tenen edats entre els 40 i els 60 anys, mentre que només un 7% dels homes tenen una edat entre els 40 i 64 anys.

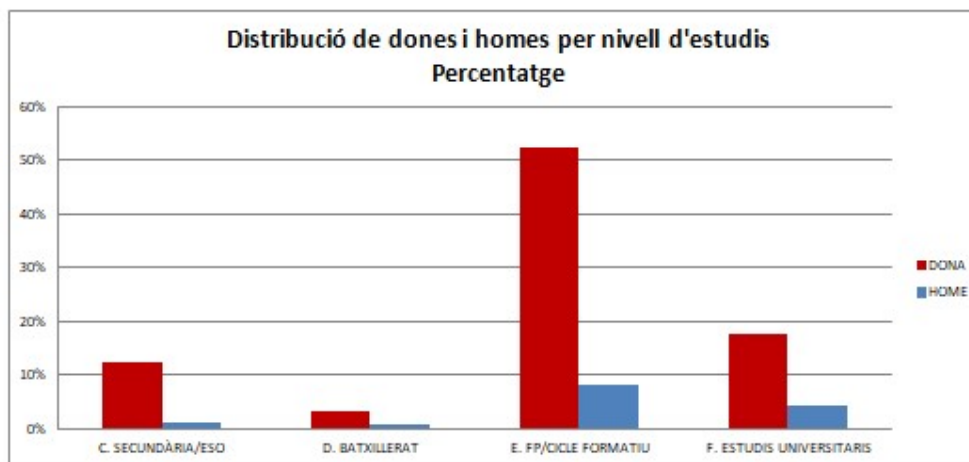
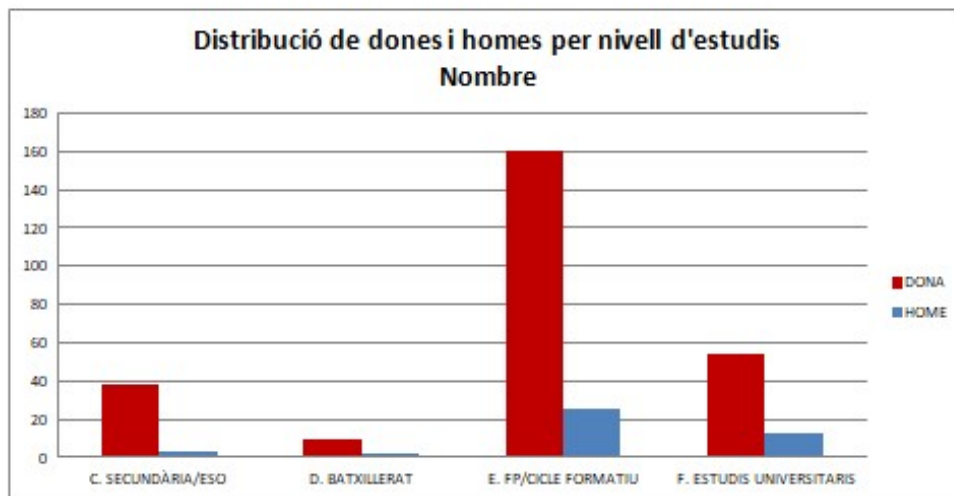
Observem que la següent franja amb més plantilla és la que es troba entre 18 i 39 anys. Un 43% de la plantilla està formada per persones entre aquestes edats. Un 40% de les dones, i un 8% dels homes.

Observem que un 6,5% de la plantilla és major de 60 anys. No hi ha cap home amb una edat superior als 60.

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 més recentment.

6.4. NIVELL D'ESTUDIS REGLATS





Observem que la gran part de la plantilla, té formació de **cicle formatiu o acreditació professional**, en total un **60% de la plantilla**. Un 10% de la plantilla masculina, i un 52% de la plantilla femenina tenen aquest tipus de formació. Veiem que la meitat de la plantilla masculina i de la plantilla femenina té aquest tipus de formació, i això té a veure amb el sector, la obligatorietat de l'especialització i el volum de treballadors de cada categoria, d'obligat compliment per les ratís de la Generalitat de Catalunya.

Observem que **un 23% 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 18% de la plantilla femenina, té un títol universitari, mentre que un 4% de la plantilla masculina té aquesta formació.

Observem que la plantilla amb formació en Batxillerat esdevé una xifra molt reduïda de la plantilla total de la Fundació, sent només un 4%. No es troba una diferenciació significativa pel que fa a raons de gènere, sent un 3% de la plantilla femenina, i un 1% de la plantilla masculina.

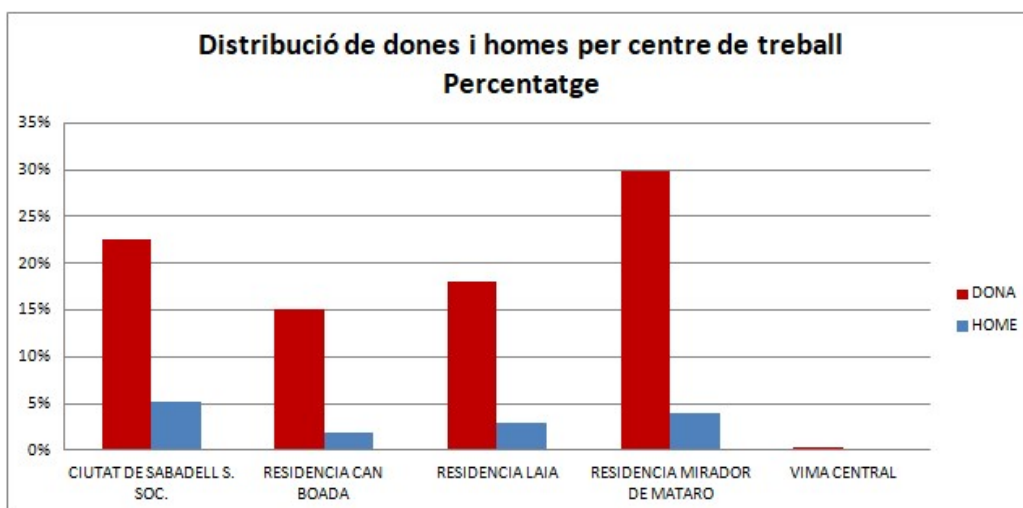
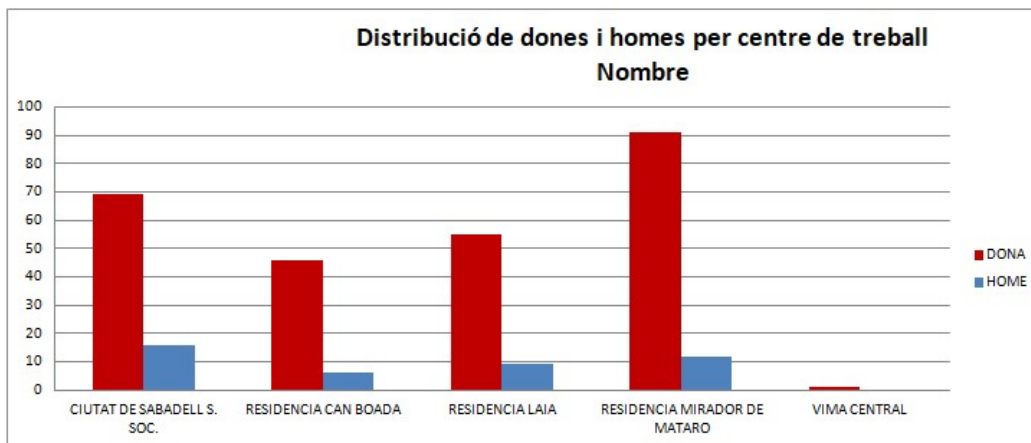
Observem que la plantilla amb Educació Secundària Obligatoria, consta d'un 13% de la plantilla total. Amb una gran diferenciació de gènere, sent així un 12% de la plantilla femenina, i un 1% de la plantilla masculina.

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 VIMA està destinada a l'atenció directa dels usuaris, i per tant en gerocultors, que són professions per les quals es requereix 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 4% 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: **38 dones, en front a 3 homes.**

6.5 CENTRES DE TREBALL



Observem una clara predominança de les dones en gairebé tots els centres de treball de Vima Residencial. Amb xifres que oscil·len entre el 45% i el 90% de dones.

A la resta de centres, observem com es segueixen les línies generals de la plantilla de Vima Residencial. En termes generals un 86% de la plantilla de la fundació són dones, i per tant, no és una dada sorprenent el fet que en gairebé tots els centres això es plasmí.

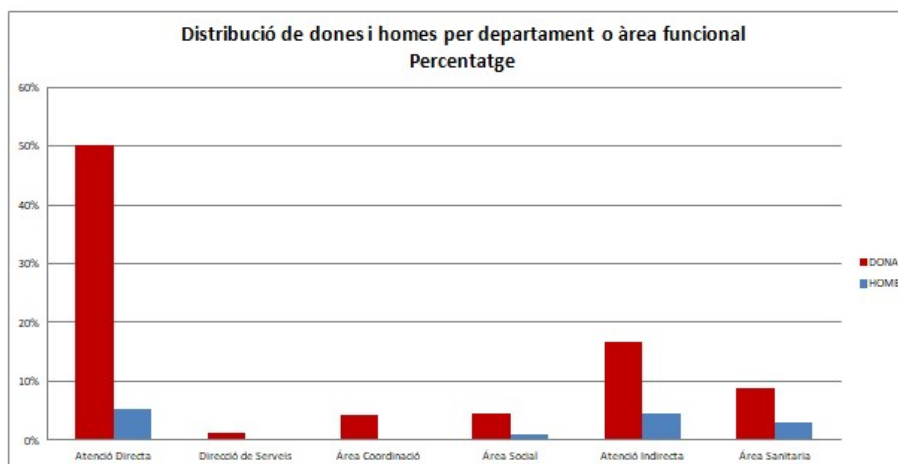
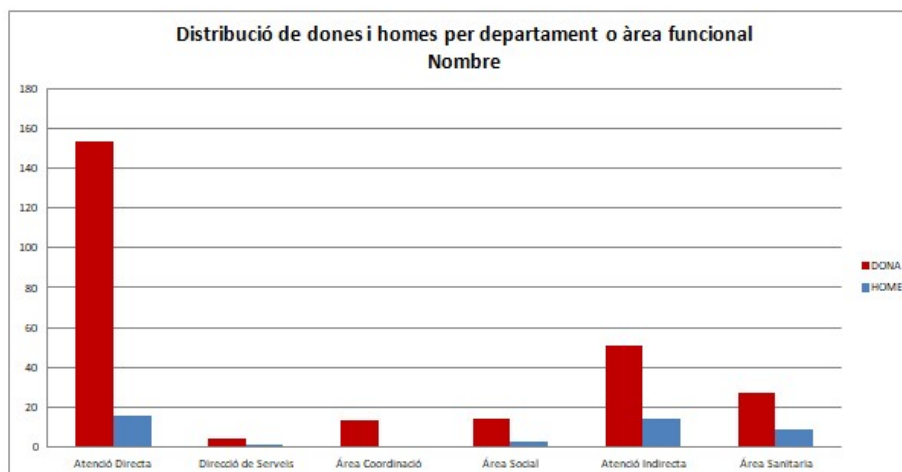
Pel que fa a la direcció tècnica dels centres, veiem que predomina al 100% el gènere femení.

Des de setembre de 2018, Vima Residencial (Grup VL a nivell comercial), ha inclòs un afegitó a totes les ofertes de feina, on assegurem que Vima Residencial no discrimina cap candidatura sota cap circumstància:

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

“ **Vima Residencial** 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 vetlla per la no discriminació en l'àmbit laboral de la nostra Institució. Totes les persones 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. Animem a tots els sol·licitants a aplicar en les nostres vacants.”

6.2. DEPARTAMENT/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, el 77% són dones, i entre el 21% i el 23% són homes.

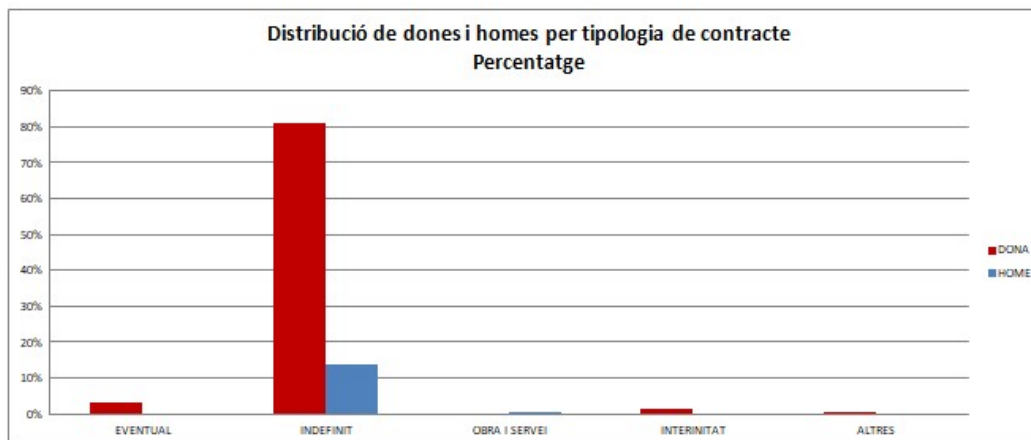
Com hem dit, en l'àmbit de direcció tècnica, gran majoria de la totalitat dels empleats, són dones.

Observem que l'àrea funcional amb més empleats de l'entitat és l'Atenció Directa. Sumen un total de 169 empleats, sent un 55% 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 65 empleats, i configurant un 22% de la plantilla de la fundació.

Seguit de l'Àrea Tècnica i coordinacions, amb un total de 30 empleats, sent un 10% de la plantilla total, mentre que la Direcció Tècnica, representa menys d'un 1% de la plantilla.

6.3. TIPUS CONTRACTE



B.Dades per percentatge de persones totals

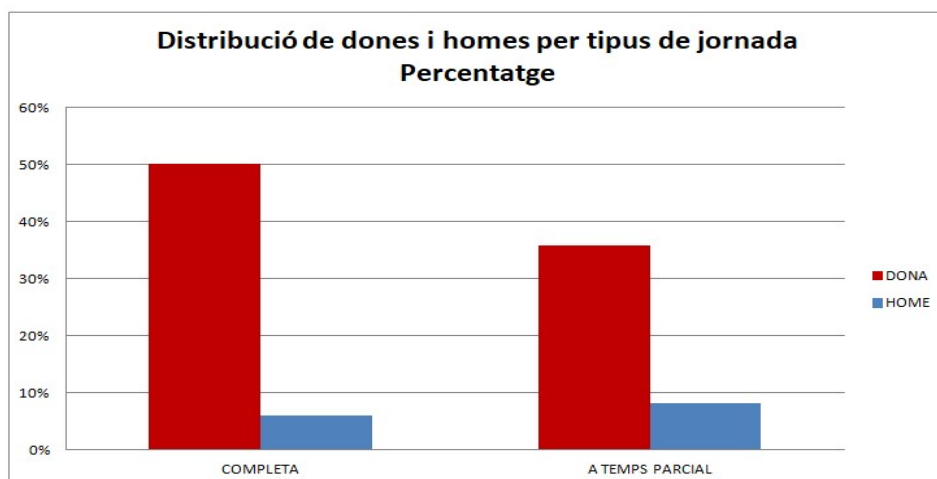
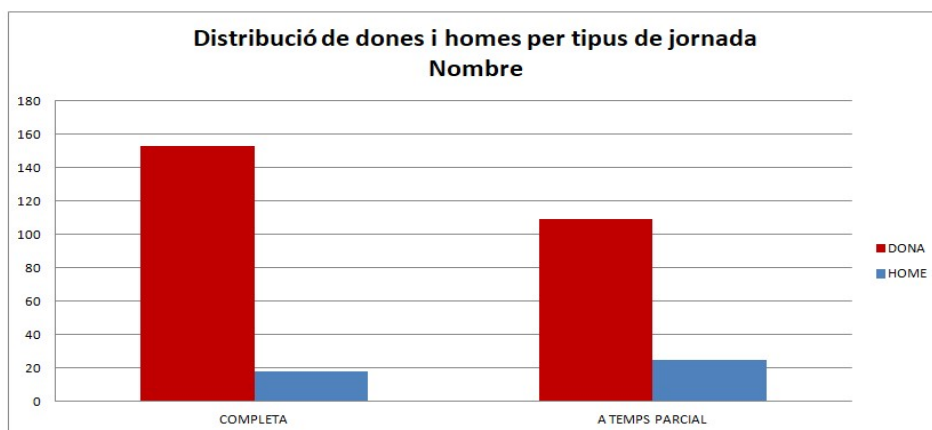
Tipus Contracte			Tipus Contracte		
	DONES			DONES	
	Dones	HOME		Dones	% del total
EVENTUAL	3%	0%	EVENTUAL	10	4%
INDEFINIT	81%	14%	INDEFINIT	247	94%
OBRA I SERVEI	0%	0%	INTERINITAT	4	2%
INTERINITAT	1%	0%	ALTRES	1	0%
ALTRES	0%	0%	Total general	262	100%
Total general	86%	14%			

Observem respecte al tipus de contracte, que la major part dels empleats contractats per **Vima Residencial** és amb contracte indefinit, tant a temps complert com a temps parcial, sent així un 95% de la plantilla total. **Aquest és un dels avantatges de treballar a la fundació, ja que oferim estabilitat laboral.**

El 5% restant, es troba repartit en diferents tipus de contracte, Eventual per circumstàncies de la producció e interinitat. Tots ells poden ser a temps complert o a temps parcial.

6.4. TIPUS JORNADA

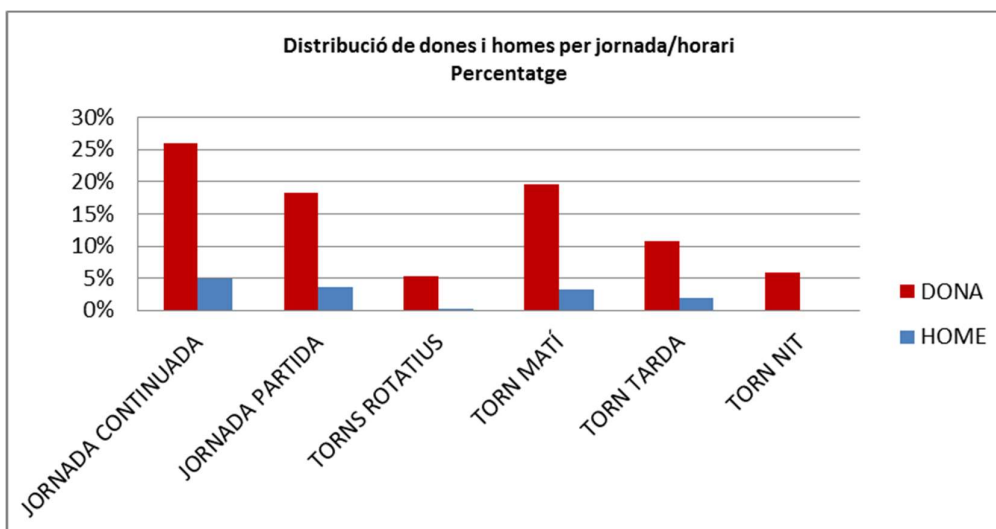
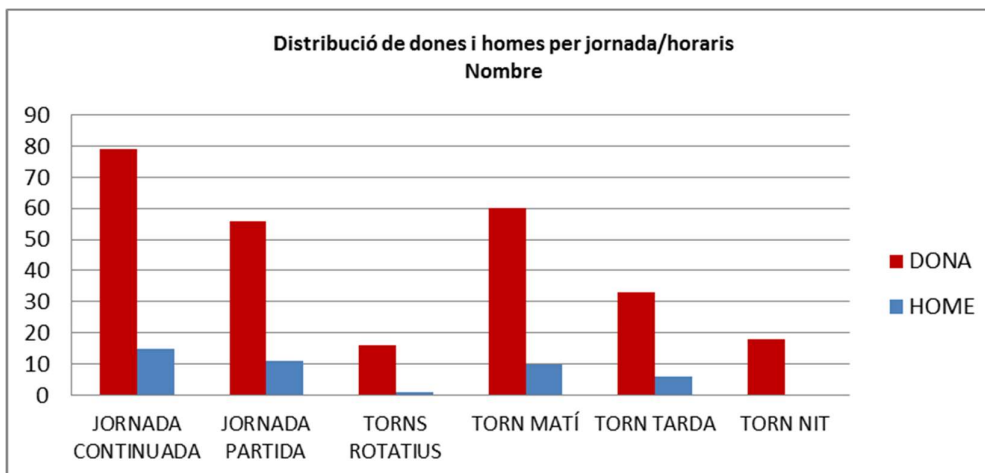
Observem i és un reflex dels ratis del nostre sector, que tenim un 50% de dones amb contracte a temps complert i un 36% amb contracte a temps parcial . En el cas dels homes un 6% són a temps complert i un 8% a temps parcial.



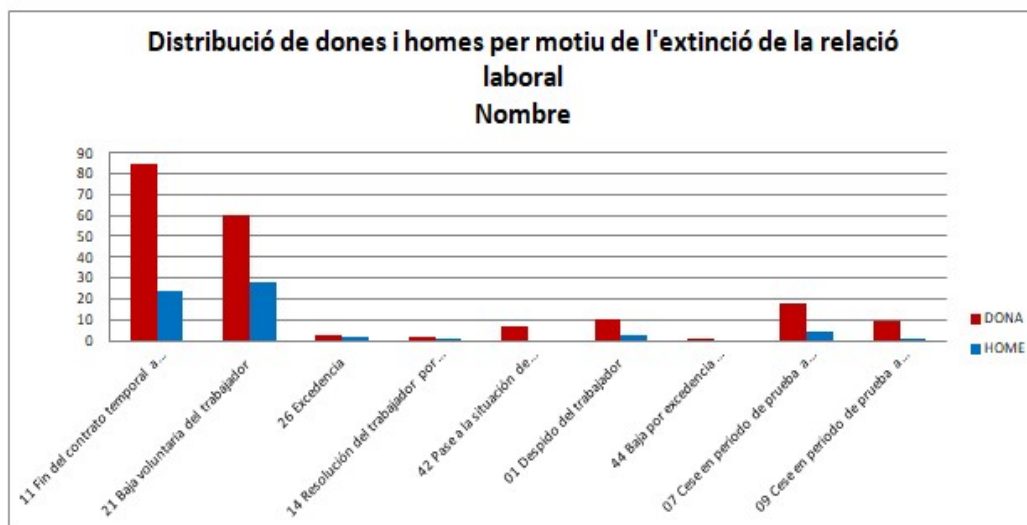
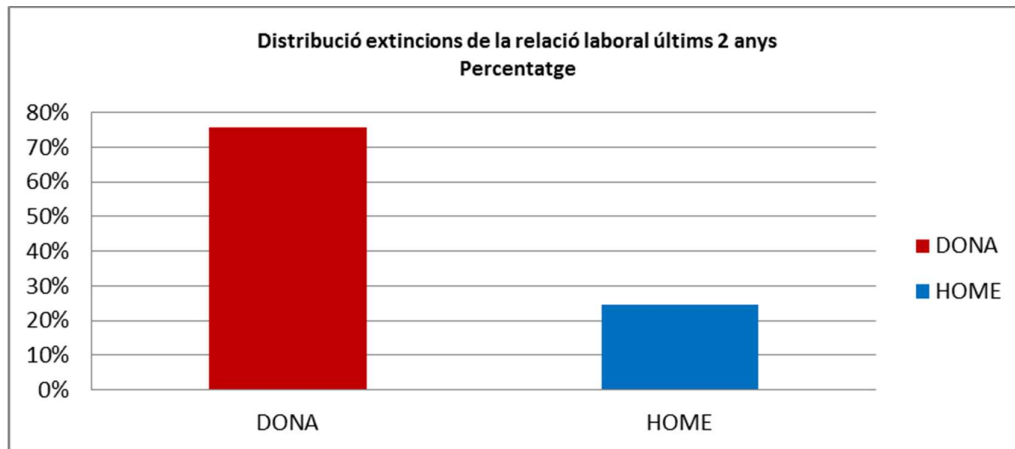
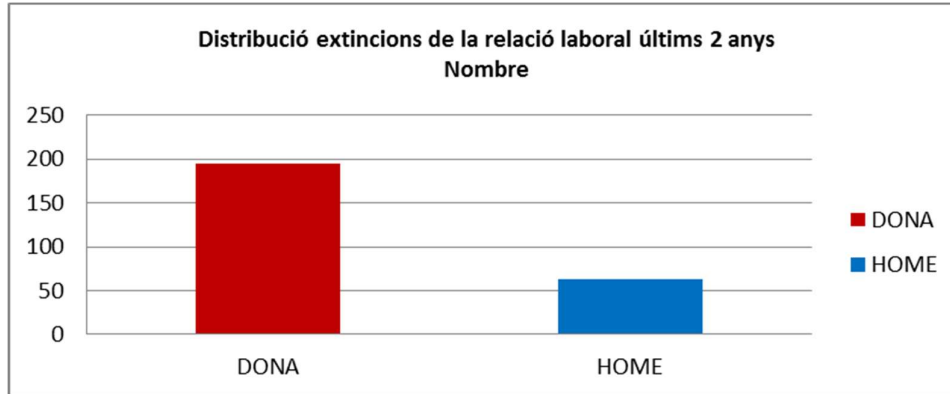
6.5. JORNADA -HORARIS

Observem al respecte de les horaris que, la major part de la plantilla fa jornades seguides que inclouen la jornada continuada de 12h (setmana llarga / setmana curta), torns rotatius, torn matí, torn de tarda i torn de nit en un total de 79% en les dones i un 74% de les homes. Mentre que les jornada partida representa un 21% per les dones i un 26% per les homes.

No s'observen diferències significatives entre homes i dones en referència als horaris.



6.6. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL



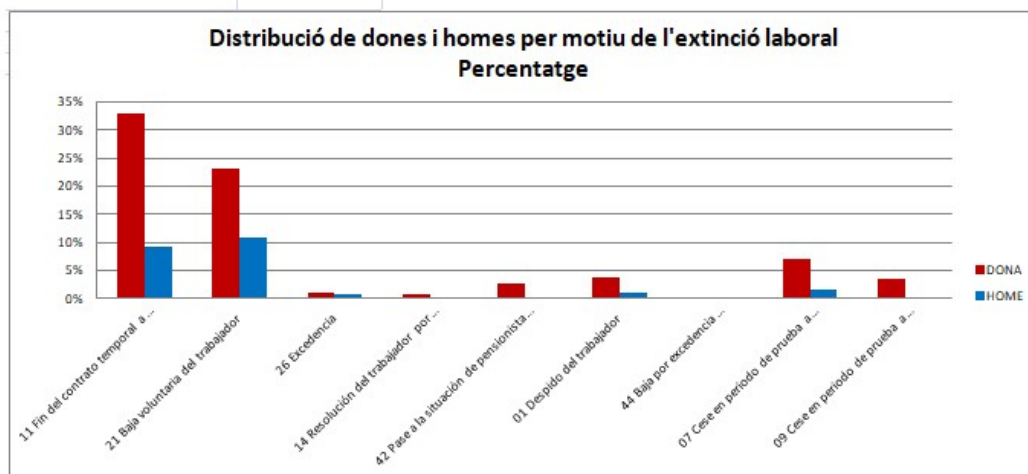
En quan a xifres de l'extinció de la relació laboral, observem les següents xifres: un 76% d'extinció laboral de dones, i un 24% d'homes. En nombres són 195 dones i 63 homes.

Les xifres són 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 de 258 empleats.

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

NOMBRE	MOTIU
01	Despido del trabajador
07	Cese en periodo de prueba a instancia del empresario
09	Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador
11	Fin del contrato temporal a instancia del empresario
14	Resolución del trabajador por traslado.
21	Baja voluntaria del trabajador
26	Excedencia
42	Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador)
44	Baja por excedencia maternal/cuidado de hijos

6.7. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU



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

- Final de contracte temporal, amb un 33% en dones, i 9% en homes, i en total d'un 42%
- **Baixa voluntària, amb xifres entre el 23% de dones i el 11% d'homes. Aquesta és una dada important i per això s'ha posat en marxa des de octubre 2019, fer una entrevista de sortida per a les baixes voluntàries, ja que un 34% de la plantilla marxa per aquest motiu. Amb aquesta entrevista podem valorar mesures de millora, en funció de les raons per les quals detectem que els professionals realitzin les baixes voluntàries.**
- **Les baixes per fi de contracte temporal representen un 33% en dones i un 9% en homes, d'un total de un 42% , que es donen per raons de**

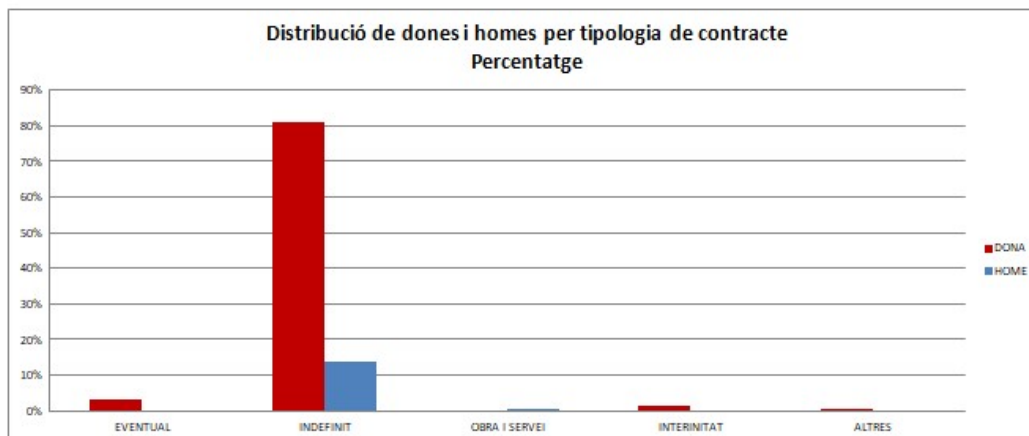
temporalitat en el nostre sector i que afecte en la mateixa proporció a homes i dones.

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.***

6.8. CONTRACTACIONS

Observem que de l'any 2018 al 2019 les contractacions de **Vima Residencial** han seguit la tendència de la contractació femenina majoritària.



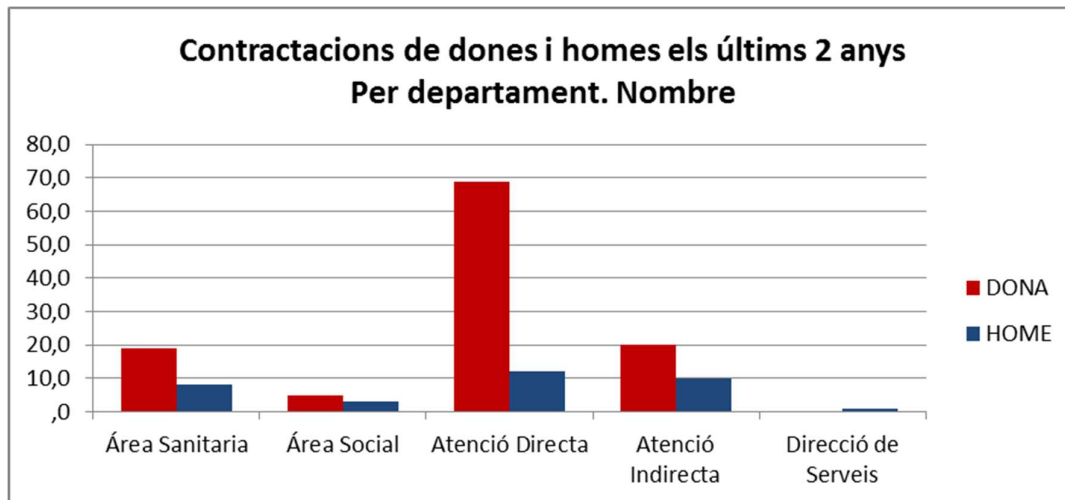
No són dades preocupants, ja que el sector sociosanitari té un nombre més elevat de personal femení que masculí degut a la tendència de la societat de que les dones es formen en l'àmbit social i observem una millora en els últims 4 anys, que ha esdevingut una lleugera entrada de personal masculí a l'entitat .

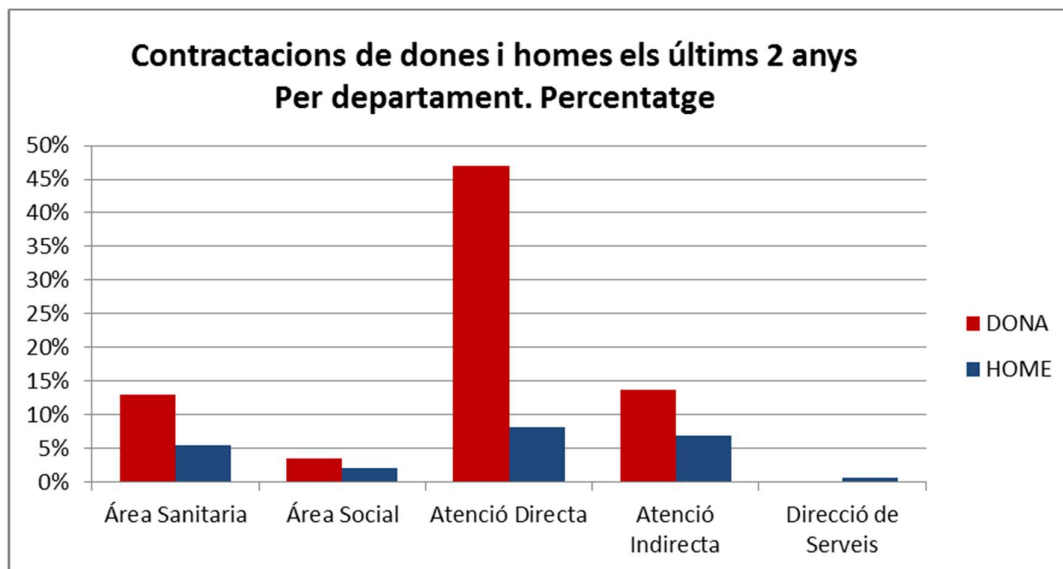
S'allunya molt de xifres equitatives. No ens podem posar un objectiu quantitatiu en aquest sentit. Farem accions per millorar el rati i qualsevol millora, per petita que sigui serà considerada una evolució favorable en aquesta matèria.

4.12.2. CONTRACTACIONS PER ÀREA FUNCIONAL 2018-2019

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 2018-2019: un 55% forma part del personal d'atenció directa. Un 21% a atenció indirecta , un 5% a personal tècnic i menys d'un 1% a direcció.





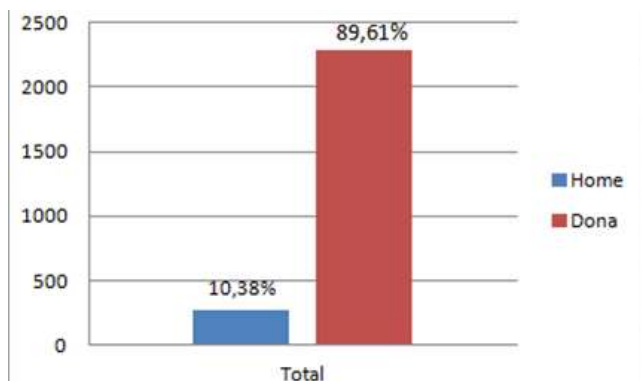
6.9. FORMACIÓ

6.9.1. PARTICIPACIÓ DONES/HOMES

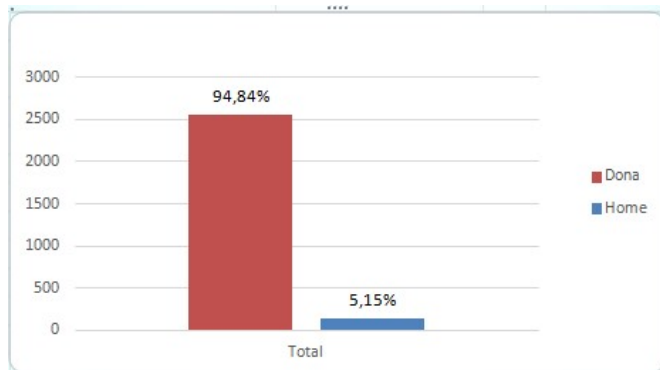
Observem com les dades de formació bonificada , en tots 2 anys, el % de participació femenina és molt major, seguint la tendència de la entitat.

Podem veure doncs, que les dades segueixen la tendència de l'empresa i són **representatives de la plantilla que forma la entitat**. ***El què ens interessa molt poder analitzar, és que no hi hagi cap tipus de discriminació per categories, ni per àrea funcional a l'entitat.**

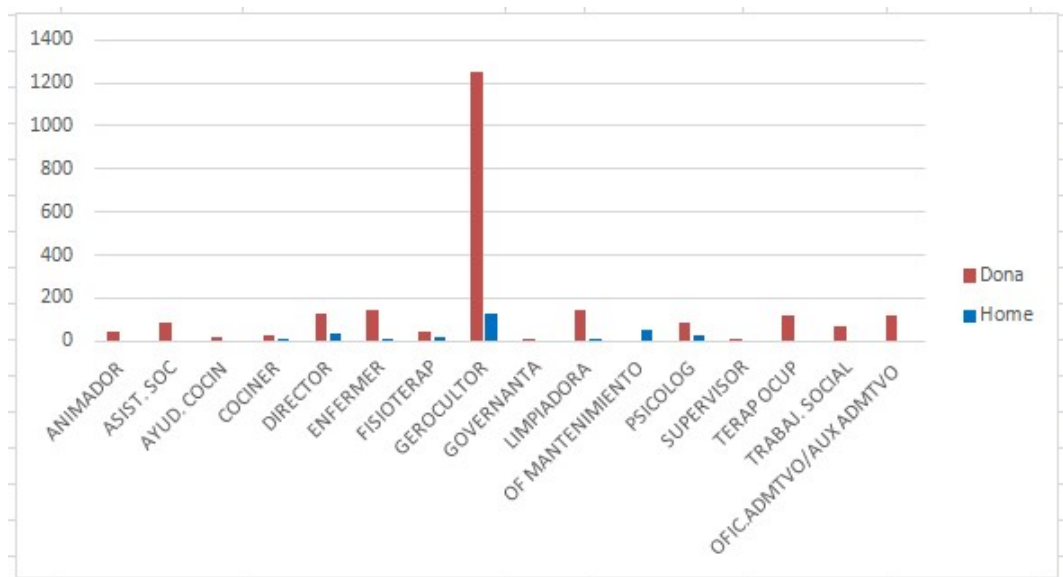
2018



2019



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. Sent una tendència important que es destina molta formació a la categoria de Gerocultors, que són el gran gruix de professionals de l'entitat i a on a vegades hi ha més rotació.

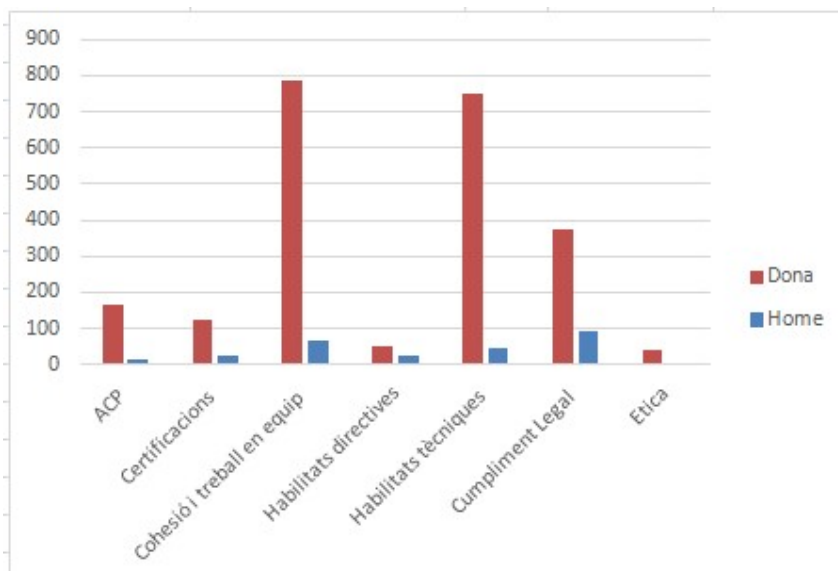


Adjuntem números d'hores (Homes/Dones) per categories 2018 en referència a la formació bonificada.

Dona Home H Totals

ANIMADOR	40		40
ASIST. SOC	86		86
AYUD. COCIN	18		18
COCINER	24	4	28
DIRECTOR	127	34	161
ENFERMER	144	4	148
FISIOTERAP	40	21	61
GEROCULTOR	1249	124	1373
GOVERNANTA	14		14
LIMPIADORA	148	4	152
OF MANTENIMIENTO		49	49
PSICOLOG	83	25	108
SUPERVISOR	8		8
TERAP OCUP	120		120
TRABAJ. SOCIAL	70		70
OFIC.ADMTVO/	116		116
Total general	2287	265	2552

Formació per grups d' habilitats 2018:



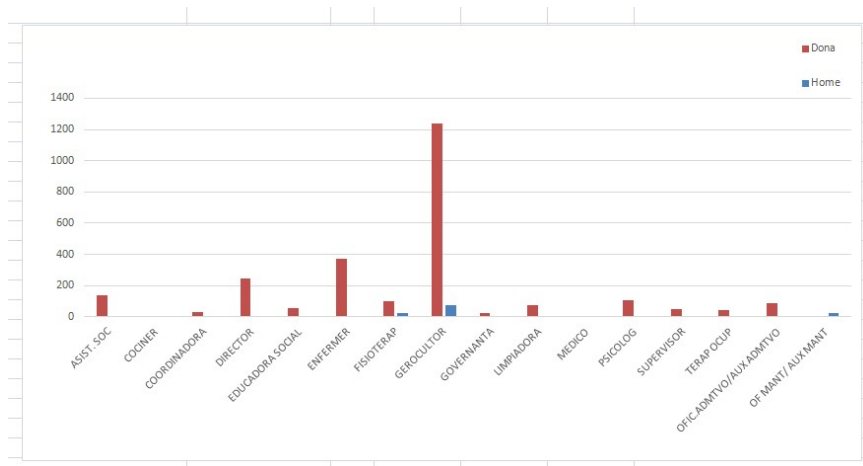
	Dona	Home	H Totals
ACP	163	15	178
Certificacions	122	25	147
Cohesió i treball	784	64	848
Habilitats direct	50	25	75
Habilitats tècnic	752	44	796
Cumpliment Leg	376	92	468
Etica	40		40
Total general	2287	265	2552

No es presenten diferències significatives en el que representa l'accés a les formacions per tipologia de formacions, segueix la mateixa tendència que la corba general de la distribució de la plantilla. El que sí que ens fa pensar com a entitat, és que destinem gairebé les mateixes hores en realitzar formació tècnica, com formació en habilitats i cohesió d'equip. Creiem que aquest és un dels factors a tenir en compte com a entitat que es preocupa pels professionals, homes/dones, ens preocupem per que treballin amb les millor qualitats de treball possible.

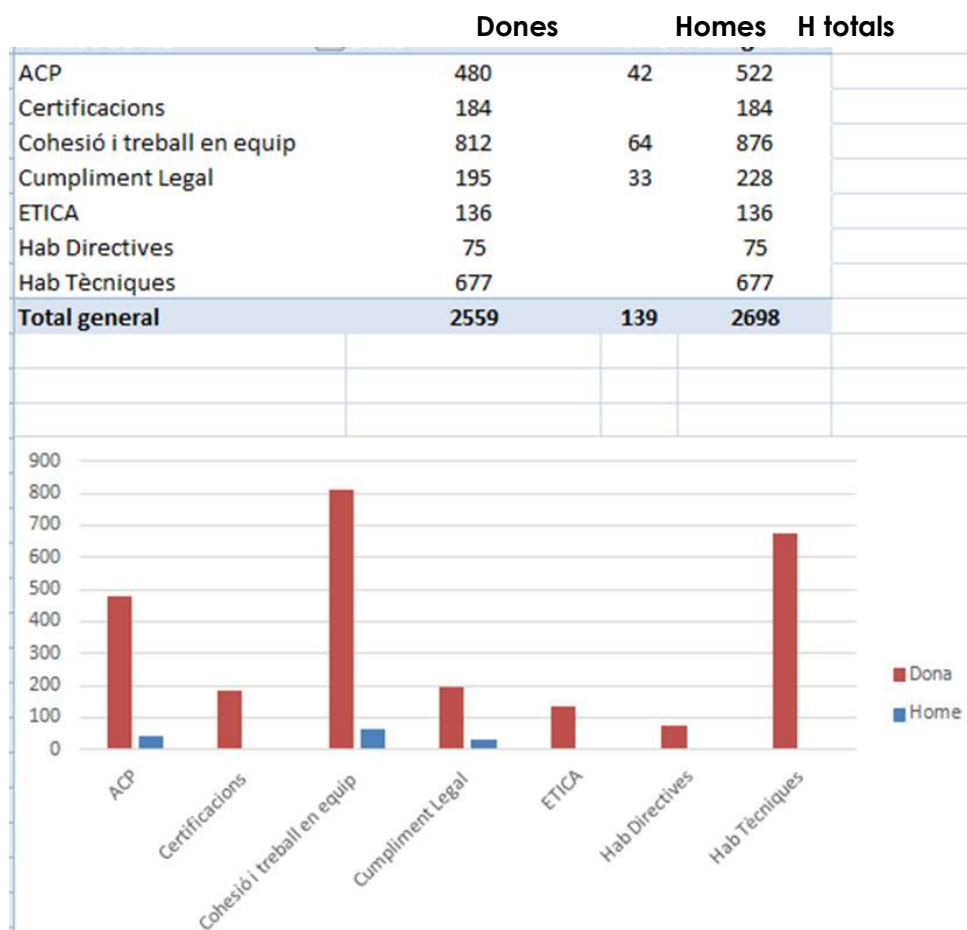
Adjuntem números d'hores (Homes/Dones) per categories 2019 en referència a la formació bonificada

	Dona	Home	H Totals
ASIST. SOC	140		140
COCINER		3	3
COORDINADORA	33		33
DIRECTOR	246		246
EDUCADORA SOCIAL	56		56
ENFERMER	369		369
FISIOTERAP	100	24	124
GEROCULTOR	1235	74	1309
GOVERNANTA	22		22
LIMPIADORA	72	8	80
MEDICO	4		4
PSICOLOG	104		104
SUPERVISOR	49		49
TERAP OCUP	42	6	48
OFIC.ADMTVO/AUX ADMTVO	87	3	90
OF MANT/ AUX MANT		21	21
Total general	2559	139	2698

A l'any 2019 observem que es segueixen les mateixes tendències en allò referent a homes i dones per categories, sent representatives de la realitat de la plantilla de l'empresa.



Pel que fa referència a especialitats per tipologia de formacions, trobem que de la mateixa manera que el 2018 es mante la distribució de les hores tant per homes i dones, com per tipologia de formacions.



Durant l'any 2019, hem seguit la mateixa estratègia a nivell de pla de formació, hem donat el mateix pes a la formació tècnica que a la formació en habilitats.

Altres formacions que han estat de principal rellevància e impuls en aquest 2019, ha estat el fet de l'Atenció centrada en la persona, així com el marc de l'Ètica, la defensa dels drets fonamentals de les persones amb discapacitat. Molts dels usuaris dels nostres centres són persones dependents.

6.10. RETRIBUCIÓ

Tots els salaris dels treballadors de la **Vima Residencial** venen establerts pel conveni de Residències de persones grans , amb les taules que adjuntem a continuació:

RESIDENCIAS PERSONAS MAYORES								
GRUPO	CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.
A	Administrador	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
A	Gerente	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
A	Director	1807,74	18,74	18,71	3,53	20,79	24,94	59,89
A	Médico	1539,92	18,74	18,71	3,01	20,79	21,24	56,47
A	Titulado Superior	1539,92	18,74	18,71	3,01	20,79	21,24	56,47
B	Supervisor	1347,42	18,74	18,71	2,63	20,79	18,59	44,65
B	ATS/DUE	1347,42	18,74	18,71	2,63	20,79	18,59	44,65
B	Trabajador Social	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
B	Fisioterapeuta	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
B	Terapeuta Ocupacional	1251,19	18,74	18,71	2,45	20,79	17,26	41,46
B	Titulado Medio	1224,60	18,74	18,71	2,40	20,79	16,89	40,57
B	Gobernante	1034,61	18,74	18,71	2,02	20,79	14,27	34,29
C	TASOC	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
C	Oficial Mantenimiento	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
C	Oficial Administrativo	1013,45	18,74	18,71	1,97	20,79	13,98	33,58
C	Conductor	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
C	Gerocultor	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
C	Cocinero	997,16	18,74	18,71	1,94	20,79	13,75	33,04
C	Jardinero	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
C	Auxiliar Mantenimiento	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
C	Auxiliar Administrativo	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
C	Portero-Recepcionista	979,68	18,74	18,71	1,91	20,79	13,52	32,46
C	Limpiador/Planchador	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
C	Pinche Cocina	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
D	Ayudante Oficios varios	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95
D	Personal no cualificado	903,87	18,74	18,71	1,77	20,79	12,47	29,95

A l'Annex1, els hi adjuntem Excel amb els salaris de tots els professionals i de totes les categories.

No s'observa cap tipus de diferència salarial en termes d'igualtat en cap de les posicions ocupades pels treballadors, i per tant, la bretxa salarial és inexistent.

Bretxa salarial= retribució mitjana anual d'homes – retribució mitjana anual de dones x 100 retribució mitjana anual d'homes

$$12589,5175 - 14311,5674 \times 100 / 12589,5175 = -13,68 \%$$

Pel que fa a la posició d'infermeria, s'han trobat dificultats a l'hora de contractar personal i en la seva continuïtat dins de l'entitat. Degut a aquest fet s'ha millorat el conveni fins a un 20%, en la categoria d'infermer/a. Per tal de poder garantir la continuïtat del personal i disminuir així la rotació que existia fins al moment en aquesta posició. Al introduir aquesta millora a les noves incorporacions també, la hem introduït als professionals que ja treballaven amb nosaltres.

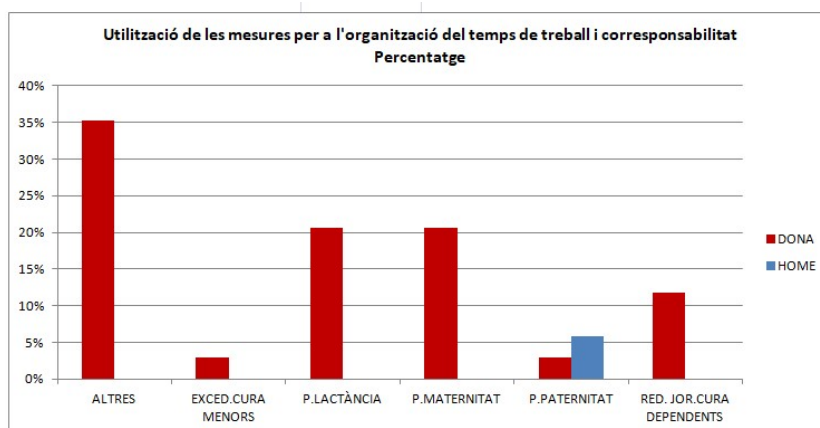
Finalment, sí que les direccions de centre, totes elles dones, tenen entre elles alguna diferència salarial que va en una forquilla dels 36.000€ per a les noves promocions e incorporacions sense molta experiència en direcció i fins els 42.000€ per aquelles direccions consolidades tant a la empresa, com en el sector.

6.11. 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 d'anel·lació 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 corresponsabilitat observem:



Vima Residencial té recollides les dades pel que fa als permisos de maternitat i paternitat. Des de 2018 fins a 2019, observem que s'han demanat 35 permisos i només són els homes els que demanen la paternitat, no demanen cura de menors, ni reduccions de jornada per cura de persones dependents, ni altres tipus d'excedències.

Les xifres son reduïdes en proporció al nombre de treballadores i treballadors de la Vima Residencial . Si fem un percentatge de proporció, només un 13.35% de la plantilla ha fet ús d'aquest tipus de permisos.

Ens fa pensar que reflexa molt l'estat de la societat, en la que encara és la dona la que demana els permisos. A banda, el fet de que en el nostre sector hi hagi



la possibilitat d'acollir-se a jornades parcials, també ajuda a que no s'hagin de demanar excedències i pugui existir una corresponsabilitat.

Pel que fa a la resta de mesures en referència a l'organització del temps de treball i co-responsabilitat, **actualment l'empresa porta un registre de cartes per centres i per més, quan el al (eliminar)nou sistema de la entitat estigui operatiu, portarem un registre a FUNDATA. Aquesta serà un àrea de millora.**

Serà un àrea de millora el fet que es registrin a partir del l'any 2021:

Es podrà fer un click en la fitxa del professional/ empleat: 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 la entitat en aquest àmbit, contractem els serveis de Mutua Egarsat i del serveis de prevenció aliè Quirón prevención i Preving, per gestionar la Prevenció de Riscos laborals.

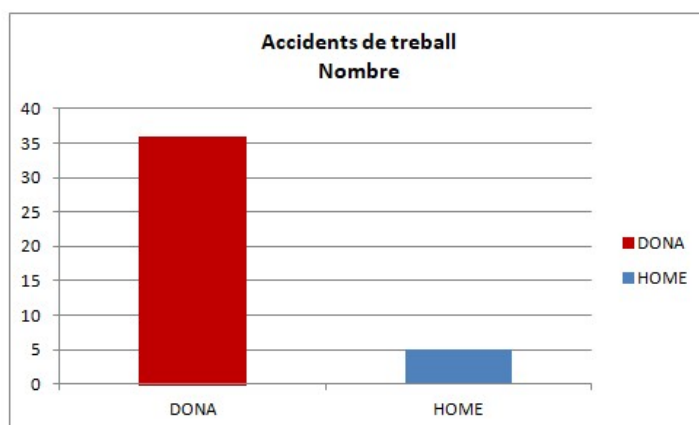
Durant aquests 2 anys, que estem analitzant el pla de igualtat a l'entitat, s'ha realitzat en l'any 2019, **un estudi psicosocial en el centre de Laia i el centre de Ciutat de Sabadell, i en fase d'elaboració el centre de Mirador de Mataró i de Can Boada.** I s'han fet formacions en Ergonomia i PRL a tots els centres.

Degut a que en l'àmbit sociosanitari en el qual la Vima Residencial 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 2020- 2021 es durà a terme un estudi psicosocial a centres de la Vima Residencial.

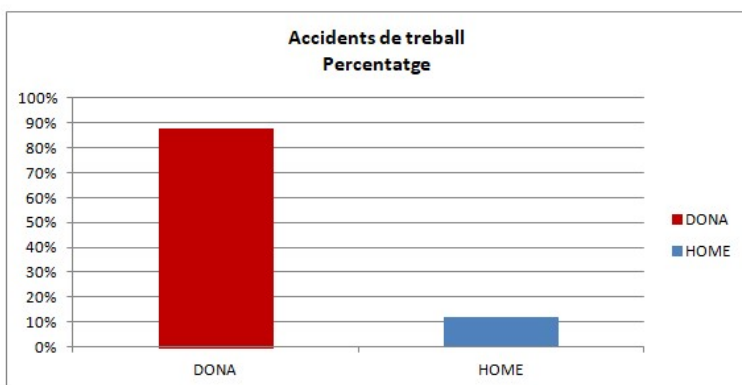
6.17. ACCIDENTS DE TREBALL

Pel que fa als empleats, en quant a accidents de treball en 2018-2019 trobem:



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

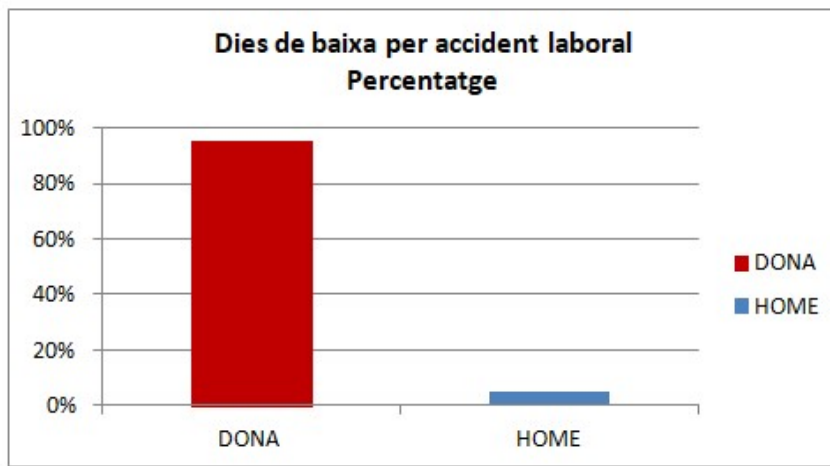
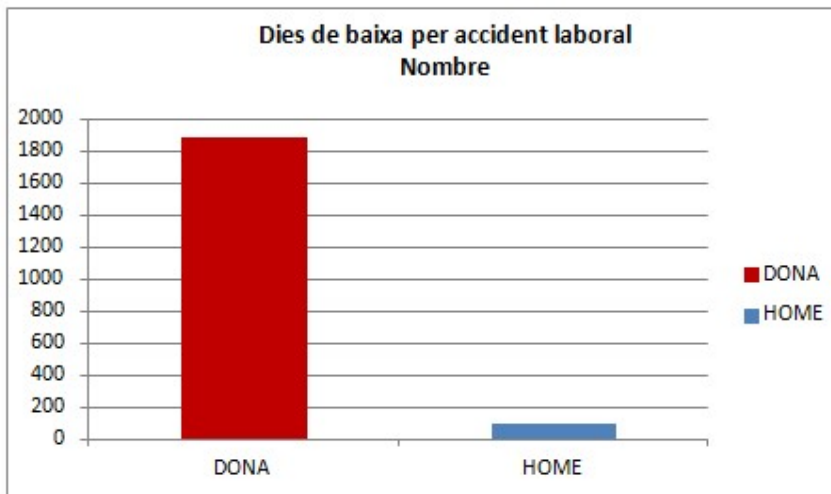
D'un total de 41 accidents, 36 han estat en dones i 5 en homes. Si ho veiem en %, es tracte d'un 88% de les dones i un 12% dels homes, segueix la línia dels % de la plantilla.



6.18. DÍES DE BAIXA PER ACCIDENT LABORAL

Sexe	Núm. Dies de baixa accident
DONA	1880
HOME	95
Total general	1975

Sexe	% Dies de baixa accident
DONA	95%
HOME	5%
Total general	100%

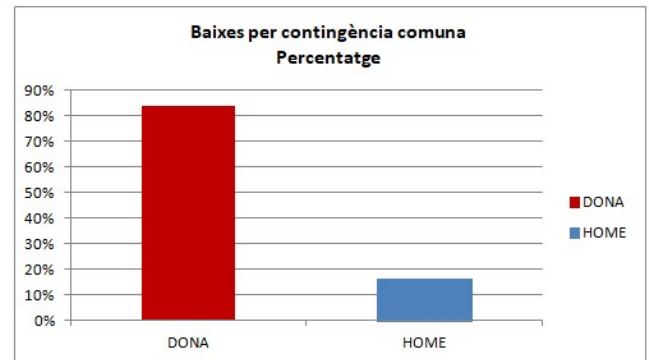
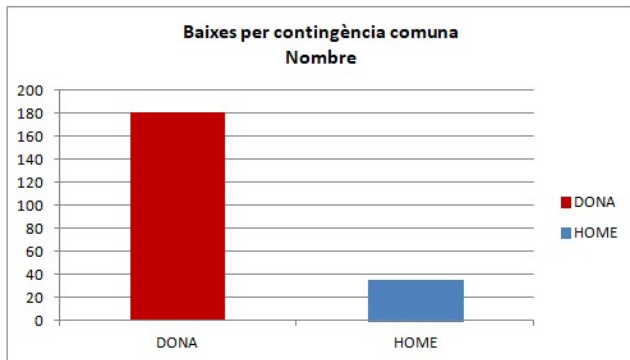


Observem que l'any 2018 i 2019, hi ha hagut 41 empleats que han hagut d'agafar la baixa per motiu d'accident laboral. La mitjana de dies total amb la qual han estat de baixa els empleats és de **48,17 dies**.

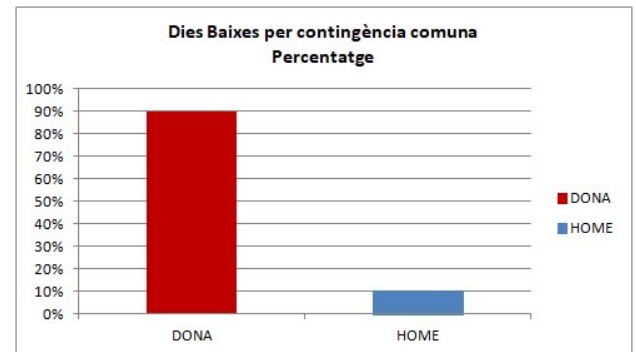
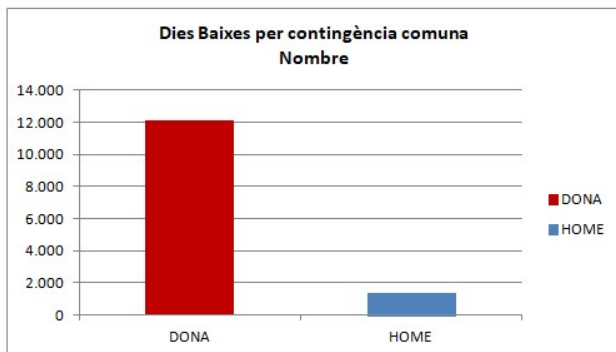
Les diferències que s'observen en matèria de gènere són el fet que les dones estan una mitjana de 52,22 dies de baixa per accident laboral, davant la xifra dels homes, els quals estan 19 dies de baixa. Però no són dades comparables, ja que el % de dones es molt major.

6.19. CONTINGÈNCIES COMUNES

6.20. NOMBRE DE BAIXES



TOTAL DIES DE BAIXA



En relació a les baixes per contingències comuns, tant el nombre de baixes com en els % es manté els % de la distribució normal de la plantilla.

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

Al Juliol de 2018 a Vima Residencial hem conformat una nova comissió 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 denúncia, en cas d'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. En aquests moments no hem tingut cap denúncia en relació a aspectes d'assetjament sexual o per raó de sexe. S'ha fet formació en identificar quins poden ser els tipus d'assetjament a trobar i les mesures per fer denúncia i pal·liar el tema.

Una possible mesura en aquesta àrea serà donar més formació a les professionals auxiliars, de manera que puguin tenir eines i recursos davant possibles casos d'assetjament.

També estem estudiant, fer una Guia, per els nostres professionals, en cas que siguin fruit de violència de gènere. Que sàpiguen com han d'actuar.

7. DIAGNOSIS QUALITATIVA:

1.INTRODUCCIÓ

El present document recull les dinàmiques quantitatives, realitzades per la empresa MEHRS, per encàrrec de VIMA RESIDENCIAL, per estudiar la percepció de les persones treballadores i l'equip directiu pel que respecte a la igualtat d'oportunitats.

La sessió i les entrevistes es van realitzar a les instal·lacions del Grup VL el 11 de febrer de 2020.

Agraïm la col·laboració de la Paula Mattio.

2.DIAGNOSIS QUALITATIVA

El dia 11 de febrer es va realitzar 1 workshop amb plantilla de Vima Residencial i 5 entrevistes al personal directiu dels centres de treball.

La dinàmica del workshop es va organitzar de la següent forma:

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

7. RESUM FOCUS GROUP

Consideres que la igualtat està en l'estratègia de l'empresa?

Si, la percepció generalitzada és que ara mateix sí que es parla del tema, Es comenta que s'escolta el tema dels sous, i la gent cobra el mateix sou fent la mateixa feina. Per altre banda, es fa referència que els càrrecs de responsabilitat i mitjans són dones.

Creieu que el procés de selecció és objectiu?

La percepció és que el procés de selecció i contractació no discrimina per sexe ni gènere. Les persones comenten que no es fa cap pregunta sobre la vida personal i que es contracta a homes i dones per igual, no hi ha preguntes només un sexe.



Hi ha oportunitats de formació per a totes les persones?

La resposta rebuda manifesta que la formació és oberta, per a tothom, que es publiquen les ofertes formatives i s'apunta qui vol. Hi ha un procés periòdic de detecció de necessitats. Totes les persones presents a la sessió havien fet formació l'any passat.

Hi ha oportunitats de promoció tan per a homes i per a dones?

La percepció en aquest àmbit és que la promoció depèn del càrrec i els estudis que tingui la persona. Es publiquen les vacants. No se sap clarament què cal fer per a promocionar.

Periòdicament es fan enquestes de satisfacció, però no hi ha entrevista personal d'avaluació. A vegades es fa una reunió d'avaluació en grup.

Cobren igual homes i dones fent el mateix treball?

La percepció general és que sempre homes i dones cobren el mateix. Per les hores extres, es pot triar depenent de la posició si cobrar-les o canviar-les per dies lliures. En general es comenta que el personal tècnic recupera les hores i a les auxiliars se'ls hi paguen. També hi ha qui comenta que el tema de les hores extres depèn de la política de cada centre. No es cobren primes ni incentius. Es comenta que formaven part d'una altra empresa on hi havia retribució per objectius i que estaria molt bé recuperar-la, però tothom comprèn que la situació es complicada.

Creus que treballant aquí pots conciliar la vida laboral i personal?

La sensació general és que és complicada la conciliació, però que si tens una urgència familiar pots abandonar el teu lloc. No es reconeix cap mesura extra conveni. Quan es pregunta si es paga el menjar es diu que sí, 2€ i quan es fa la reflexió que dinar fora de casa surt com mínim deu euros són conscients de que això es un benefici.

Existeix alguna mesura i/o canal per a la prevenció de l'assetjament?

Tothom sap que hi ha un protocol per a la prevenció de l'assetjament. No hi ha hagut cap cas.

Hi ha la comunicació i la informació necessàries? Es fan bromes sexistes?

Es comenta que hi ha manca de informació de les mesures i drets de conciliació i igualtat legals disponibles.

De la comunicació en general es diu que arriba alguna informació de l'empresa però no tot. S'expliquen les novetats de noves residències. Es reconeix que les



portes dels responsables sempre estan obertes. No es fa un ús sexista del llenguatge.

8. RESUM ENTREVISTES PERSONAL DIRECTIU

Creus que l'empresa té un estratègia on la igualtat d'oportunitats és important?

Crec que s'està treballant, som una empresa de dones. No es percep discriminació com a tal, i és un tema important per la direcció. Si està en l'estratègia. No hi ha barreres.

Consideres que el procés de selecció i contractació és objectiu, i respecta la igualtat?

Si, en altres moments s'ha tingut més en compte a les dones, però al final no es tracta de ser home o dona, malgrat la majoria de CV que rebem són de dones. No es té en compte el sexe, es mira l'experiència. Hi ha un hi ha un protocol i uns documents i formularis a completar quan es fa un procés. Són criteris objectius.

A altres centres, com que les places fixes surten a concurs, segueixes el que marca el conveni. Hi ha uns requisits mínims d'estudis. Això és el que es demana, i que la persona estigui d'acord amb això.

Existeixen oportunitats de formació?

Si, la formació s'ofereix en obert, aplica a tothom, hi ha oportunitats per a tots. Durant l'any es fan diferents tipus de formació, enfocades als diferents equips. S'intenta que sigui en horari laboral, però a vegades no es pot.

A vegades no hi ha oportunitats per a tot el personal. Per exemple, per a neteja o rentaplats no hi ha molta formació disponible.

En l'accés a la formació, creus que es discrimina d'alguna forma per sexe, Raça, cultura, o orientació sexual?

No, creiem que no. No s'aplica en funció d'homes o dones si no de la posició. Hi ha un pla de formació on no es discrimina, ja que la proposta formativa depèn de la categoria professional

Hi ha una pla de formació?

L'empresa té un pla de formació definit per 2020.

Es fa detecció de necessitats?

Si, anualment es fa la detecció i participa tot el personal que demana el que necessita.



S'ha donat formació en diversitat, conciliació o igualtat?

Fa un temps es va explicar el protocol, l'Ana Leon va fer una formació per a tots

S'avalua d'alguna forma a les persones?

No, la veritat és que l'avaluació és un tema que es vol treballar. Fins ara hem fet alguna cosa des del centre. No ho tenim tan estipulat, no hi ha un document estipulat. Jo vaig fent seguiment amb els coordinadors. (oportunitat steelter)

Hi ha un procés de promoció definit i difós?

Hi ha un procés de promoció des de central, a nivell de grup. Es tracta d'un procés definit, malgrat no està escrit com tal, però fem el que marca el conveni. Si tenim un lloc, donem l'oportunitat de presentar-se a tothom. Es publica un cartell en el tauler d'anuncis.

Considera que les obligació és familiars poden obstaculitzar la promoció?

En aquesta empresa crec que no, perquè tots estem combinant la vida laboral i familiar. Les obligacions familiars de cada persona a vegades no encaixen amb l'empresa.

Hi ha igualtat retributiva entre homes i dones en la mateix posició?

Sí, perquè cobrem segons conveni. I les hores extres es retornen en temps

Es paguen variables, Primes, plusos?

En el nostre centre es paga algun plus associat a responsabilitat. No, es paguen els plusos de festius i cap de setmana. Els coordinadors si tenen un plus i la treballadora social també té un plus per ingressos mensuals. I alguns llocs que cobren per sobre de conveni.

Creu que treballant aquí la plantilla pot conciliar la seva vida personal amb la laboral?

Són horaris que resulten molt fàcils de conciliar, perquè treballes matí, tarda i nit.. Es faciliten els canvis entre les persones, justament enguany hem fet canvis d'horaris que afavoreix la conciliació. L'equip tècnic té més flexibilitat. A totes les persones que demanen la reducció de jornada s'han concedit.

Existeixen mesures de conciliació extra conveni?

No, s'aplica el conveni.



Vostè diria es respecta o s'afavoreix la conciliació?

Intentem afavorir, però és un àmbit on les dones solen fer l'acompanyament familiar. Diguem-ne que s'afavoreix la conciliació en la mesura que sigui possible. En l'equip tècnic és més fàcil substituir que en l'equip gerocultor.

Creu que es fa un ús respectuós del llenguatge?

Sí, segurament que podrà haver-hi alguna cosa cultural, però no hi ha bromes sexuals. Per part de l'equip directiu el llenguatge és respectuós amb tots. Prima l'educació.

Hi ha bromes i acudits masclistes? No

Existeixen canals per a denunciar situacions de discriminació? Sí, que existeix el canal, és el protocol de prevenció de l'assetjament. Si algú denúncia es posa en marxa el protocol.

Sap si hi ha hagut algun cas d'assetjament? No, no n'hem tingut

Té algun suggeriment/ idea de millora?

S'ha plantejat mantenir les accions per a conciliar des del centre, sempre que es pugui.

Segur que hi ha algunes mesures que estan treballant-se des de el Grup. Segur que es podrien fer coses, caldria veure si aquestes opcions són viables. Hem posat en marxa un tema de fisio.

9. CONCLUSIONS ANALISI CUALITATIU

La dinàmica realitzada i les entrevistes posen 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 (No existeix) – tasca professional a Vima Residencial.

En els focus grup es va verbalitzar la sensació de que es treballa amb 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 perquè solen ser les encarregades del acompanyament familiar a casa.

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.



Les condicions econòmiques de treball fixades pel conveni col·lectiu d'aplicació fan que les persones es sentin desmotivades i poc reconegudes a nivell monetari. El fet que en nou anys no hi hagin hagut pujades de sou sembla un punt crític, ja no d'igualtat si no de condicions laborals adequades.

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.

10. OBJECTIUS PLA VIMA.

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

Selecció: Assegurar que el procés de selecció és 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 l'ús d'un llenguatge respectuós, neutre i sense sexismes.

Prevenió del Assetjament: Assegurar que el protocol d'assetjament arriba a tothom. Guia per casos de violència de gènere i possible inclusió de més alternatives de gènere.

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). Treballar un protocol de Còvid i altres riscos del lloc de treball.

11. MESURES ACORDADES: (2020-2021-2022)

Tipus de Mesura	Responsable de dur a terme la mesura	Calendari d'implementació
1.Formar en Agent d'igualtat a una persona de la comissió d'igualtat.	Departament de Persones i Organització	2020
2.Entrevista de sortida a tots els empleats que causen baixa voluntària.	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres.	2020-2021-2022
3. 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.	2020-2021-2022
4.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.	2020-2021-2022
5.Realitzar estudis psicosocials	Departament de Persones i Organització.	2020-2021-2022
6.Sensibilització en Igualtat i presentació del nou pla d'igualtat a tota la plantilla de VIMA per garantir que les noves incorporacions coneixen el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres.	2020 -2021prioritzant segon i tercer trimestre de l'any.
7.Fer una guia per ajudar als professionals a detectar casos de violència de gènere.	Departament de Persones i Organització i departament de Comunicació+ psicòlegs centres.	2020-2021
8.Comunicació interna de la entitat	Millora de la comunicació en la entitat . Departament de persones i Organització.	2020-2021 2022
9.Fomentar beneficis socials	Departament de Persones i Organització / Direccions dels centres. Generar Polítiques unificades. Registrar mesures.	Continu
10.Projecte pla de competències (Steelter)	Departament de Persones i Organització	Pilot 2020 (parat per Còvid), endavant 2021-22
11.Formació en lideratge a les Direccions i coordinacions	Departament de Persones i Organització	2020 (parat per Còvid)-2021-2022
12. Participar en fires ocupacionals per donar visibilitat al sector i guanyar homes en els serveis	Tots els professionals dels centres propers a l'activitat.	2020-2021-2022

Fitxa individual per a cada mesura.

Fitxa mesura 1	Mesura: Formar en Agent d'igualtat a una persona membre del comitè.
Objectiu: Per assegurar que tenim els coneixements en igualtat necessaris per dur a terme el pla i el seguiment del mateix.	
Descripció de les activitats: .Una persona de la comiss� d'igualtat es formar� com Agent d'igualtat en un curs homologa't a tal finalitat. Curs de La Salle amb Criteria.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Setmanalment la empresa Criteria ens fa arribar un resum de les connexi�n al curs online. Al finalitzar demanarem la titulació a la persona acabada la formació.	
Persona a qui va dirigida l'acció: Ana León Pellicer.	
Personal responsable : Departament de Persones i Organització.	
Personal participant: Ana León Pellicer.	
Cronograma: 2020 Febrer – juny	
Mitjans i materials previstos i costos per realitzar la mesura: Comprar curs online a La Salle amb Criteria. 900�	
Indicador de consecució: Obtenir el títol.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Dintre del pla d'igualtat la primera mesura, serà la realització d'aquest curs.	



Fitxa mesura 2	Mesura: Entrevista de sortida a tots els empleats que causen baixa voluntària.
Objectiu: Per assegurar que hi 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), és un cop al mes demanar 3 entrevistes de sortida 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: 2020-2021-2022	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Qüestionari. Excel per portar un registre de seguiment cada mes. El cost es la inversió del temps en realitzar-lo. Cost intern.	
Indicador de consecució: Mínim ens han d'aportar 2 de cada 3 entrevistes demanades el any 2021, i totes el any 2022-2023.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Donarem a conèixer els resultats als membres de la comissió d'igualtat.	

Fitxa mesura 3	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 és 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 a 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, i costos previstos per realitzar la mesura: Cartells en els taulells d'anuncis. Valorar fer un espai a FUNDATA. El cost es intern, la nostra directora de comunicació, crearà els PDFs, amb tots els materials de comunicació.	
Indicador de consecució: Que tots els comitès de formació indiquin que les ofertes de formació han estat visibles.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Cartells en els taulells d'anuncis. Valorar fer un espai a FUNDATA.	



Fitxa mesura 4	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 puguin 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 (PIÓ).	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2020-2021-2022	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Excels i sistema A3Equipo. El cost es el temps d'introducció per fer el seguiment.	
Indicador de consecució: número de demandes / nº de concessions. Objectiu per 2023 el 100%.	
Mecanismes de difusió, comunicació si procedeix: Reunions amb les direccions i la representació legal dels treballadors.	

Fitxa mesura 5	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 VIMA, així com formació a tots els professionals i es duran a terme les mesures identificades a millorar a l'estudi.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: En el següent estudi psicosocial es revisarà si s'han dut a terme i si la salut a millorat.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals dels centres.	
Personal responsable: Departament de RRHH (PiO) i l'empresa que ens realitza l'estudi.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2020-2021-2022	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Pròpies del estudi. Inversió econòmica de cada estudi Psicosocial aproximat 2.000€.	
Indicador de consecució: Disminució del número de baixes per AT. (Exceptuant la Còvid)	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Reunions amb les direccions i la representació legal dels treballadors.	

Fitxa mesura 6	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: 2020-2021.	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Formació presencial. Introduir aspectes d'igualtat en les guies d'aprenentatge i acollida. Cost de les hores de dedicació de les persones que ho introduïrem (Resp. De Comunicació i la Responsable de Selecció/ Formació i desenvolupament).	
Indicador de consecució: Número de persones formades / total de Vima, objectiu a 2023 formar el 100% de la plantilla.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Les mateixes formacions.	



Fitxa mesura 7	Mesura: Garantir l'ús 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 ús 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, i costos previstos per realitzar la mesura: Formació presencial. Introduir aspectes de llenguatge no sexista i reforçar el missatge de la formació realitzada l'any 2018 en matèria d'assetjament i ús de llenguatge inclusiu. Garantir que totes les noves incorporacions reben el protocol d'assetjament. Cost del temps de la persona responsable de selecció formació i desenvolupament, en fer els vídeos i la inversió de les hores que faran els equips dels centres en la visualització dels mateixos.	
Indicador de consecució: Número de denúncies. Ha de ser 0 a 2023.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Les mateixes formacions i la nova guia d'acollida i aprenentatge.	



Fitxa mesura 8	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 VIMA	
Mecanismes de seguiment i avaluació: N° 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, i costos 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 VIMA. El cost es el temps que invertim en trucar o escriure per trobar aquests descomptes.	
Indicador de consecució: N° de beneficis . Augmentar mínim 3 beneficis anualment.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Es penjarà als taulells d'empleats el PDF actualitzat amb totes les ofertes/ beneficis socials.	



Fitxa mesura 9	Mesura: Test de competències, actituds i valors.
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 Pilot Steelter.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Tots els professionals.	
Personal responsable: RRHH (PiO), Directors i Coordinadors.	
Personal participant: Tots els professionals.	
Cronograma: 2020 Avaluació de 1 centre Pilot VIMA + professionals tècnics. 2021. Avaluació a tots els centres.	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Plataforma Online "Steelter". El cost de cada avaluació de Steelter es de 10€. Amb la empresa que ho gestiona, hem de negociar descomptes per volum.	
Metodologia d' avaluació de la mesura e indicador de consecució: N° de Steelter implementats. A 2023 ha de ser el 100% de la plantilla.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Formació del nou model .	

Fitxa mesura 10	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 continuat. Remarcar 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: 2020 – 2021 - 2022 formacions a direccions i a coordinadors.	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Formació en Lideratge amb la professional Olga Milian. (Aprox preu cost hora formació = 100-125€).	
Indicador de consecució: Les enquestes de satisfacció d'empleats han de valorar en 4-5 a la direcció i coordinació de la empresa.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Cartells, Wiki, Fundata.	



Fitxa mesura 11	Mesura: Incorporar les dades dels dos centres incorporats a 1 de Juliol de 2020.
Objectiu: Compliment del pla.	
Descripció de les activitats: A 01 de Juliol de 2021, incorporar històric d'un any dels centres nouvinguts a la empresa VIMA (Vora Balís i Serveis Centrals VIMA).	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Reunió de la comissió d'igualtat i seguiment per revisar les dades incorporades.	
Persona a qui va dirigida l'acció : Professionals de Vora Balís i Serveis Centrals VIMA.	
Personal responsable: Agent d'igualtat VIMA.	
Personal participant: Comissió d'igualtat i seguiment.	
Cronograma: Juliol 2021	
Mitjans i materials, i costos previstos per realitzar la mesura: Treure del sistema informàtic totes les dades. El cost es la inversió de temps que farà la persona de nòmina a l'hora de treure els llistats. Tenim comprovat que la mitja d'inversió es d'unes 80- 100hores de treball	
Indicador de consecució: Annexar les dades en Juliol 2021.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Cartells, Wiki, Fundata.	



Fitxa mesura 12	Mesura: Participar en fires d' ocupació amb ajuntaments, escoles, universitats.
Objectiu: Donar visibilitat al nostre sector, donar a conèixer les competències, aptituds i valors necessaris per treballar en dependència i aconseguir motivar a nous joves professionals per treballar en el sector.	
Descripció de les activitats: A Setembre 2020 participarem en una fira d'ocupació amb Barcelona Activa, a novembre 2020 amb Vapor Llonch ajuntament de Sabadell, col·laborem amb el programa Labora,, xerrades a instituts i a universitats.	
Mecanismes de seguiment i avaluació: Reunió de la comissió d'igualtat i seguiment per revisar les accions realitzades.	
Persona a qui va dirigida l'acció : joves professionals que no saben a on orientar la seva carrera professional.	
Personal responsable: Agent d'igualtat VIMA + direccions o psicòlegs dels centres més propers al lloc on s'hagi de realitzar l'activitat.	
Personal participant: Públic en general	
Cronograma:. 2020-2021-2022	
Mitjans i materials previstos per realitzar la mesura: Professionals voluntaris dels nostres centres, que faran de docents /facilitadors en aquestes fires d'ocupació. El cost es la inversió de temps, ja que aquests professionals se'ls ha de substituir als centres,	
Indicador de consecució: Número d'accions realitzades : Ha de ser 2020 = 4 impactes. 5-6 a 2021- 7-8 a 2021 i 9-10 a 2023.	
Mecanismes de difusió, comunicació, si procedeix: Cartells, Wiki, Fundata.	