



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

2021-2024

FUNDACIÓ PRIVADA DAU

Barcelona, 2021

	Pagina
1. INTRODUCCIÓ	3
1.1.- Context i antecedents	
2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	4
2.1.- Àmbit d'aplicació	
2.2.- Vigència	
3. DIAGNÒSTIC	4-6
3.1- Resultats del diagnòstic	
3.2- Àmbit 1- Cultura i gestió organitzativa	
3.3- Àmbit 2- Participació i implicació del personal	
3.4- Àmbit 3- Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa	
3.5- Àmbit 4- Accés a la organització	
4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT	7
5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT	8-16
6. PLANIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	17
7. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	18-19
7.1- Comissió de seguiment	
7.2- Composició de la comissió de seguiment	
7.3- Funcions de la comissió de seguiment	
7.4- Funcionament de la comissió de seguiment	
8. BIBLIOGRAFIA	19
9. ANNEX- 1 CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA	20
10. ANNEX- 2 DIAGNÒSTIC	21-38
10.1- Anàlisi de dades	
10.2- Estat general de la plantilla	
10.3- Desglos per àmbits	



1- INTRODUCCIÓ

1.1. - CONTEXT I ANTECEDENTS

El comitè directiu de la Fundació Privada DAU, conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones que formen part de l'entitat, el mes d'octubre de 2020 va informar a totes les persones a través de l'enviament d'una carta (Annex I) en la que es manifestava el compromís de vetllar per la igualtat de gènere i on es declarava el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directa o indirectament per raó de gènere, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat en el sí de la fundació.

El mes de juliol de 2021, per portar a terme el Pla es va constituir una Comissió Negociadora, donat que DAU no té representació sindical, es va convidar a participar als sindicats més representatius del sector, UGT i CCOO. UGT va respondre enviant a una persona representant mentre de CCOO no va donar cap resposta. La Comissió Negociadora va quedar constituïda amb la participació de 4 representants de la Fundació DAU que ocupaven diferents posicions dins l'entitat, una persona en representació del sindicat UGT i una persona assessora externa i es va posar en marxa la diagnosi per la creació del nou Pla d'Igualtat de Fundació Privada DAU..

La Comissió negociadora va iniciar el seu treball d'anàlisi i diagnosi de la situació actual recollint dades referents a la composició de la plantilla desagregada per gèneres, grups professionals, jornada laboral, tipus de contracte, formació rebuda, etc. Per tal de comptar amb dades d'un any natural es va acordar analitzar les dades de l'any 2020.

Per tal de valorar aspectes qualitius relacionats amb la diagnosi inicial, referent a la percepció i opinió que tenen les persones treballadores de DAU sobre temes d'igualtat d'oportunitat entre dones i homes a l'entitat, es va passar un qüestionari a la totalitat de la plantilla. L'anàlisi d'aquestes dades va ser utilitzades per poder fer la diagnosi inicial.

Una vegada recollides les dades es va procedir a iniciar la diagnosi per poder conèixer el punt en que es troba la fundació en matèria de igualtat d'oportunitats, punts forts i àrees de millora, anàlisi que ha permès dissenyar el pla de igualtat.



La persona que havia vingut en representació del sindicat UGT, va assistir tan sols a dues de les reunions previstes, excusant per telèfon la seva participació a la comissió per raons d'excés d'activitat tot i que se li va demanar que presentés la seva renúncia per escrit no hem tingut cap resposta.

2- CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

2.1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la Fundació Privada DAU i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla.

2.2.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva signatura.

3- DIAGNÒSTIC

3.1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

El diagnòstic s'ha realitzat d'acord als 10 àmbits d'anàlisi definits pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que es consideren vertebradors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa. És per aquest motiu que una de les eines emprades ha estat el Qüestionari de Diagnosi elaborat pel Departament de Treball.

S'han portat a terme diferents accions per tal de poder valorar l'estat actual de la Fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- Qüestionari de la plantilla
- Recull de dades qualitatives i quantitatives
- Auditoria retributiva



- Reunions de la Comissió d'Igualtat en les que s'han analitzat les dades

L'anàlisi de la informació recollida ha permès fer un diagnòstic de la situació en que es troba l'entitat en matèria d'igualtat entre homes i dones, diagnòstic que ha permès identificar àrees de millora i establir una sèrie de mesures correctores a prendre tant a curt com a mig termini.

Un primer anàlisi de les dades ha permès constatar que la Fundació DAU compleix amb els criteris bàsics en matèria de igualtat entre homes i dones ja que no hem identificat cap indicador que tingui una desviació que no pugui ser justificada per factors de l'entorn o de l'activitat que portem a terme. De totes maneres en fer un anàlisi més profund hem detectat determinats aspectes que es podrien millorar, aspectes que s'han incorporat als objectius que ens plantejem en el pla d'Igualtat.

A l'Annex II adjuntem les dades de l'anàlisi per factors, ens les que ens hem basat per fer la diagnosi que ens ha permès identificar àrees de millora en les que podem centrar les accions avançar en la millora de la igualtat d'oportunitats a l'organització

3.2.- Àmbit 1- Cultura i gestió organitzativa.

L'equip directiu te la ferma determinació de portar a terme una gestió de l'entitat en la que es vetlli per la igualtat d'oportunitats.

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

Tot i que no s'han portat a terme accions orientades específicament a afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la igualtat es un valor que està en l'ADN de DAU i per tant està present en totes les polítiques i actuacions que es porten a terme. El 82% de les persones treballadores de DAU que han respost a l'enquesta tenen la percepció de que a DAU les dones i els homes son tractats per igual. Tot i això ens proposem identificar accions a portar a terme per assegurar que la gestió de l'entitat vetlli de manera estructurada per mantenir i fer créixer la igualtat d'oportunitats entre totes les persones que treballen a l'entitat.

3.3.- Àmbit 2- Participació i implicació del personal de l'empresa en el



desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

Ens proposem portar a terme accions per difondre mesures que ja tenim per fer possible la igualtat entre homes i dones a la organització per tal de que totes les persones que treballen a DAU en tinguin coneixement donat que actualment la majoria de persones desconeixen les accions que es porten a terme. El coneixement de les accions impactarà en la participació i motivació de les persones treballadores.

3.4.- Àmbit 3- Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Tot i que tenim una guia de comunicació no sexista on hi ha els criteris que han de regir la comunicació escrita tant interna com externa, que està a disposició de totes les persones que treballen a DAU ens proposem portar a terme accions per difondre-la sobre tot amb les persones que per la feina que realitzen generen documentació i informes tant d'ús intern com extern, per tal de garantir que el llenguatge que utilitzem sigui inclusiu i lliure de connotacions que puguin ser discriminatòries.

3.5.- Àmbit 4- Accés a la organització

Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

Dau es una organització igualitària en la que son contractades persones competents per a la realització dels diferents llocs de treball, independentment del gènere que tinguin, i així es posa de manifest en la diagnosi inicial que s'ha portat a terme. Les desviacions que hem detectat poden explicar-se per la disponibilitat de persones en el mercat de treball que poden optar a les posicions que sol·licitem. En les àrees de serveis a les persones ocupades per personal format en el sector social i les cures en que en les universitats s'hi formen un 83.6% de dones, i els llocs de treball de la categoria d'operari reservats a persones amb certificat de discapacitat derivat de trastorn de la salut mental que estan ocupats majoritàriament per homes, situació que es pot justificar per la menor demanda per part de les dones (60% homes-40%dones) per accedir als serveis de suport a la inserció laboral i també als llocs de treball del Centre Especial de Treball (CET).

Per poder anar revertint aquesta situació continuarem fent, amb igualtat de condicions d'ajustament al lloc de treball, una pauta de discriminació positiva a favor del gènere infrarepresentat , tant el femení com el masculí, en els processos de selecció.

4-OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat és el d'avançar en els àmbits que actualment, tal i com s'ha identificat al diagnòstic, es troben sense desenvolupar o en un estadi de desenvolupament bàsic a fi d'assolir nivells d'igualtat notables i excel·lents en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de la nostra organització.

Àmbits	Objectius
Àmbit 1- Adopció per part de la direcció d'una estratègia de gestió organitzativa que tingui en compte la igualtat d'oportunitats.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar la igualtat entre homes i dones en totes les polítiques de gestió i ètiques de l'organització. ✓ Vetllar per a que el principi d'igualtat entre homes i dones es compleixi en totes les àrees de la Fundació destinant els recursos materials i humans que sigui necessari. ✓ Garantir que totes les persones que formen part de DAU coneguin el compromís de l'empresa vers la igualtat entre homes i dones .
Àmbit 2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions que facilitin la igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar els recursos per garantir que les persones treballadores coneguin i participin de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats.
Àmbit 4- Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització. ✓ Portar a terme accions per facilitar la incorporació de dones en els llocs de treball reservats a persones amb certificat de discapacitat. ✓ Potenciar la incorporació de l'altre sexe en llocs de treball on es detecti que un dels sexes es troba infrarepresentat.
Àmbit 7- Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portar a terme accions per garantir el coneixement del protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla. ✓ Portar a terme accions que assegurin que totes les persones que treballen a Dau coneixen el procediment de denúncia en cas de que es doni una situació d'aquest tipus.

<p>Àmbit 8 – Retribució: L’empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació directa o indirecta per raó de gènere.</p>	<p>✓ Revisar el sistema de classificació de categories per tal de poder millorar la recollida de dades de manera que permeti detectar els motius de una possible bretxa salarial.</p>
---	---

5- ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

Tot seguit identificarem les accions que permetran assolir objectius plantejats. Les accions proposades tindran diferent intensitat depenent del grau de prioritat de l’objectiu i el seu nivell d’assoliment valorat en el diagnòstic.

Les intensitats podran ser:

Intensitat alta- Adreçades a tirar endavant objectius que cal desenvolupar. (color vermell)

Intensitat moderada- Adreçades a tirar endavant objectius que ja es troben en fase de desenvolupament però cal incidir per millorar-los. (color taronja)

Intensitat lleu- Adreçades a mantenir indicadors que ja tenen un bon nivell d’assoliment. (color verd)

Àmbit 1- Adopció per part de la direcció d’una estratègia de gestió organitzativa que Tingui en compte la igualtat d’oportunitats.

Acció- 1.1	Intensitat- Moderada
Nom de 'acció	Creació de la Comissió negociadora del pla d'Igualtat
Descripció de les actuacions	Constitució d’una comissió negociadora paritària formada per representants de l’empresa i de les persones treballadores, una representació sindical i una persona assessora externa, a fi de realitzar un diagnòstic de la situació actual a partir del qual proposar accions i/o mesures per tal d’assolir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes, així com eliminar la discriminació per raó de sexe.

Responsable	Comitè directiu
Període de implantació	Juliol 2021- Novembre 2021
Indicadors de seguiment i avaluació	Número de reunions de la Comissió d'igualtat. Actes i documents generats per la Comissió d'igualtat.
Cost	Hores de treball de les persones implicades

Acció- 1.2	Intensitat- Alta
Nom de l'acció	Elaboració del pla d'igualtat
Descripció de les actuacions	Confecció d'un informe, pla d'igualtat, que reculli l'estat actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'empresa i detalli les accions i mesures proposades a fi de millorar els àmbits en què no s'assoleix un nivell adequat.
Responsable	Comissió d'Igualtat
Període de implantació	Juliol 2021 - Novembre 2021
Indicadors de seguiment i avaluació	Pla finalitzat i registrat al registre de plans d'igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.(REGCON)
Cost	Hores de treball de les persones implicades
Observacions	

Acció- 1.3	Intensitat- Alta
Nom de l'acció	Incorporar en el codi ètic de la Fundació el compromís envers la igualtat d'oportunitats.

Descripció de les actuacions	Incloure en el Codi Ètic de Fundació Privada DAU el compromís explícit envers la igualtat d'oportunitats, de tracte i la no discriminació per raó de gènere. Una vegada incorporat es farà difusió entre tot el personal per assegurar el seu coneixement.
Responsable	Direcció General
Període de implantació	Gener 2022- Juliol 2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Existència del compromís de vetllar per la igualtat entre homes i dones al Codi ètic de la Fundació DAU. Número d'accions de difusió realitzades.
Cost	Estructura
Observacions	La modificació del Codi Ètic, ha de ser aprovada per part del Patronat de la Fundació

Àmbit 2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions que facilitin la igualtat d'oportunitats.

Acció- 2.1	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Incorporar al pla de formació anual, accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere
Descripció de les actuacions	Incorporarem al pla de formació anual accions formatives orientades a la informar i sensibilitzar en matèria de igualtat de gènere. Incloure el Pla d'assetjament sexual i/o per raó de gènere en el pla de formació anual.
Responsable	Serveis a les persones

Període de implantació	Gener 2022- Desembre 2024
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat de gènere incloses en el pla anual de formació dels anys 2022- 2024. % d'acompliment de les accions programades.
Cost	Estructura
Observacions	Les accions formatives es portaran a terme pel departament de Unitat de Suport a l'Ajustament personal i Social (USAPS) amb col·laboració amb el Comitè de Igualtat

Acció- 2.2	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Difondre entre la plantilla el pla d'igualtat
Descripció de les actuacions	Donar a conèixer a totes les persones treballadores de DAU els resultats del procés de diagnosi, les conclusions i mesures establertes per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'organització.
Responsable	Comissió d'igualtat
Període de implantació	Gener 2022- Desembre 2024
Indicadors de seguiment i avaluació	Número d'accions de comunicació desenvolupades i número de canals de distribució de la documentació emprats
Cost	Hores de treball de les persones implicades

Àmbit 3. Us no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Acció- 3.1	Intensitat- Lleu
Nom de l'acció	Difondre la guia de llenguatge neutre o no sexista
Descripció de les actuacions	<p>Incloure al Pla de Formació anual la formació en “Manual de comunicació no sexista”.</p> <p>Difondre la guia on hi ha els criteris de comunicació escrita, tant per les comunicacions internes com externes, entre tot el personal que treballa en la creació de documentació/informes tant d'ús intern com extern. La guia es posarà a l'abast de la plantilla penjant el document a una carpeta compartida.</p>
Responsable	Departament d'administració
Període de implantació	Gener 2022 – Desembre 2024
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>Número de sessions formatives realitzades.</p> <p>La guia està a la carpeta compartida.</p>
Cost	Estructura

Acció- 3.2	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Designar una persona a qui fer consultes sobre llenguatge no sexista per facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes
Descripció de les actuacions	Informar a tota la plantilla de l'existència d'una persona que pot assessorar-los en matèria de llenguatge no sexista.
Responsable	Membre de la comissió d'igualtat -Responsable del servei d'inserció
Període de implantació	Gener 2022

Indicadors de seguiment i avaluació	Número de consultes realitzades. Número de persones de l'organització que generen documents que coneixen l'existència de la figura.
Cost	Estructura

Àmbit 4. Participació igualitària d'homes i dones en els llocs de treball de l'empresa

Acció- 4.1	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Execució d'accions positives de reclutament de dones treballadores amb certificat de discapacitat. (objectiu 1 de l'auditoria retributiva – “Normalizar distribución Hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales”)
Descripció de les actuacions	Fomentar la incorporació de dones en les àrees que tenen menor representació (operaris/es amb certificat de discapacitat). En igualtat de condicions es farà discriminació positiva.
Responsable	Serveis a les persones
Període de implantació	Novembre 2021- Desembre 2024
Indicadors de seguiment i avaluació	% d'increment de la contractació de dones entre el col·lectiu de persones amb discapacitat que treballen al CET.
Cost	Estructura

Acció- 4.2	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Execució d'accions que permetin que els llocs de treball siguin ocupats de manera paritària. (objectiu 1 de l'auditoria retributiva – “Normalizar

	distribución Hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales”)
Descripció de les actuacions	Incorpora mecanismes que permetin detectar llocs de treball ocupats de manera no paritària. Fomentar la incorporació d’homes/dones en les àrees /posicions en les que tenen menor presència. Aquests accions es concretaran sempre amb la premissa “en igualtat de condicions curriculars, d’experiència i competencials”
Responsable	Serveis a les persones
Període de implantació	Novembre 2021- Desembre 2024
Indicadors de seguiment i avaluació	% d’ocupació d’homes i dones en les diferents posicions. % d’ocupació d’homes i dones en les diferents àrees Existeix un procediment que permet identificar desviacions
Cost	Estructura

Àmbit 7. Adopció de mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Acció- 7.1	Intensitat- Alta
Nom de l’acció	Difusió del protocol d’assetjament sexual i per raó de sexe a les persones que s’incorporen a la Fundació
Descripció de les actuacions	S’oferirà informació sobre l’existència del protocol d’assetjament sexual i del canal de denuncia en el moment de l’acollida a totes les persones que s’incorporin a l’organització.
Responsable	Serveis a les persones
Període de implantació	Novembre 2021- Desembre 2024
Indicadors de	% de persones que s’incorporen a la plantilla de DAU que han

seguiment i avaluació	rebut informació / formació sobre protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe i canal de denúncia.
Cost	Estructura

Acció- 7.2	Intensitat- Alta
Nom de l'acció	Garantir la difusió periòdica del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el personal de la organització
Descripció de les actuacions	Es farà un procediment que garanteixi la difusió continuada (una vegada a l'any) de la existència d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i del codi ètic, els canals de denuncia el procediment de denuncia a tot el personal de DAU.
Responsable	Serveis a les persones
Període de implantació	Gener 2022
Indicadors de seguiment i avaluació	% de persones de la plantilla de DAU que han rebut informació /formació sobre protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe i canal de denúncies.
Cost	Estructura

Àmbit 8 – Retribució: L'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

Acció- 8.1	Intensitat- Moderada
Nom de l'acció	Millorar la recollida de dades per poder detectar els motius de una possible bretxa salarial. (objectiu 2 de l'auditoria retributiva – “Actualizar la clasificación de los grupos profesionales”)

Descripció de les actuacions	Actualització dels grups professionals per tal de poder fer un millor anàlisi de la bretxa salarial. Establir un sistema de valoració que permeti diferenciar els llocs de treball per sector professional (farmacèutic / social).
Responsable	Direcció General/ Comitè directiu
Període de implantació	Gener 2022 – Abril 2022
Indicadors de seguiment i avaluació	Tenim un sistema que permet diferenciar sectors d'activitat per grups professionals.
Cost	Estructura



6- PLANIFICACIÓ PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions del Pla d'Igualtat de Fundació Privada DAU és el següent:

ACCIONS	2021												2022												2023												2024												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.1- Creació de la Comissió d'Igualtat																																																	
1.2- Elaboració del pla d'igualtat																																																	
1.3- Incorporar en el codi ètic de la Fundació el compromís envers la igualtat d'oportunitat.																																																	
2.1- Incorporar als plans de formació accions formatives específiques en matèria d'igualtat de gènere																																																	
2.2- Difondre entre la plantilla el pla d'igualtat																																																	
3.1- Difondre la guia de llenguatge neutre o no sexista																																																	
3.2- Designar una persona a qui fer consultes sobre llenguatge no sexista per facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes																																																	
4.1- Execució d'accions positives de reclutament de dones treballadores amb certificat de discapacitat.																																																	
4.2- Execució d'accions que permetin que els llocs de treball siguin ocupats de manera paritaria.																																																	
7.1- Difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones que s'incorporen a la Fundació																																																	
7.2- Garantir la difusió periòdica del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a tot el personal de la organització																																																	
8.1- Millorar la recollida de dades per poder detectar els motius de una possible bretxa salarial																																																	



7- SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El Real Decret 901/2020, de 13 de Octubre, recull com a part de l'abast material obligatori dels plans de igualtat, el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, posant l'accent en la necessitat d'adoptar criteris i establir terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i l'adequació dels plans d'igualtat.

La Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment desistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'avaluació del pla permet conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, el grau de desenvolupament de les accions planificades, el seu impacte o la necessitat de seguir impulsant mesures d'igualtat.

Per tal d'avaluar el pla es portaran a terme tres tipus d'avaluacions:

Avaluació prèvia- que s'ha portat a terme en la fase de diagnòstic i ens ha permès saber en quina situació ens trobem.

Avaluació intermèdia- que es portarà a terme a meitat del període de vigència del pla.

Avaluació final- que es portarà a terme al final del període de vigència del pla.

7.1.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

A fi de vetllar pel desenvolupament dels objectius del Pla es crea una Comissió de Seguiment que serà responsable d'avaluar el grau d'acompliment dels objectius del Pla i de les accions programades per tal d'assolir-los.

7.2.- COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La Comissió de Seguiment estarà formada per les mateixes persones de DAU que formen la Comissió negociadora per a l'elaboració del Pla d'igualtat, ja que coneixen en profunditat la metodologia de treball desenvolupada en les fases de diagnosi i formulació del Pla, així com les accions programades i els indicadors establerts per dur a terme el seguiment i avaluació.



7.3.- FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUMENT

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del grau d'acompliment dels objectius del Pla.
- b) Participació i assessorament en la concreció i execució de les accions.
- c) Reflexionar sobre la necessitat de continuïtat de les accions i el grau de satisfacció/avaluació per part de la plantilla.
- d) Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.
- e) Avaluació de les mesures realitzades.
- f) Elaboració d'un informe de seguiment amb periodicitat anual per comprovar el grau d'assoliment dels objectius i mesures proposades.
- g) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- h) Elaboració de l'informe d'avaluació del Pla on es concretarà el nivell d'assoliment dels objectius i que donarà pas a la nova fase de diagnosi.

7.4.- FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUMENT

Una vegada signat el Pla d'Igualtat, la Comissió de Seguiment es reunirà dues vegades per any amb caràcter ordinari i de manera extraordinària quan una de les parts ho sol·liciti prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

8- BIBLIOGRAFIA

- *Qüestionari de diagnosi: On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.*
- *Indicadors d'Igualtat de a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.*
- *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.*
- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball.*
- *L'ocupació en el tercer sector català des de la perspectiva de gènere. Informe 2018. La Confederació*



9- ANNEX 1: CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA



Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha començat a treballar per l'adaptació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de DAU als nous requisits legals.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per a portar a terme Pla s'ha constituït una comissió negociadora formada pels representats de la Fundació, una persona assessora en plans de igualtat i un representat sindical.

Les persones que conformen la comissió son:

- Sara Guash
- Laura Gonzalez
- Isabel Llorens
- Marc Adrià Oliver
- Rubén Crespo
- Evaristo Gutierrez

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Anna Cobi Ramón

Direcció General

Lloc i data
A Barcelona 15/07/2021

10-ANNEX 2: DIAGNOSI

10.1- ANÀLISI DE LES DADES

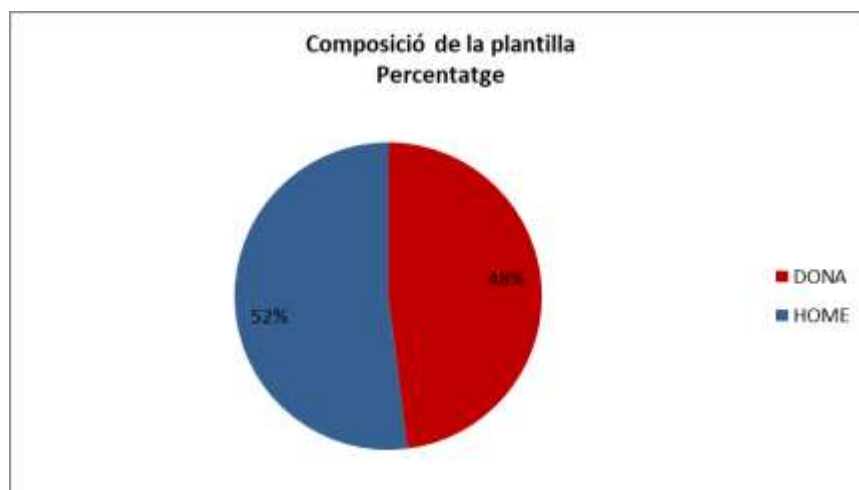
La diagnosi de l'estat de la Fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats s'ha realitzat mitjançant l'anàlisi de dos tipus d'indicadors, quantitatius i qualitatius. Seguint les directrius del Qüestionari de diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats del Departament de Treball, s'han obtingut les dades quantitatives per part de les persones de l'organització. Per una banda s'obtenen les respostes de l'equip directiu. Per altra banda s'obtenen les respostes de la resta de persones treballadores de la Fundació Dau, que han respost una enquesta seguint el model facilitat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Paral·lelament, s'ha emprat el model de qüestionari per a l'elaboració d'un diagnòstic de situació elaborat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que ens ha ajudat a sistematitzar la recollida de dades quantitatives específiques de la Fundació Dau, facilitades per les Àrees d'Administració i Finances i de Serveis a les Persones.

Les dades obtingudes ens han permès posar en evidència el nivell de desenvolupament dels deu àmbits d'anàlisi proposats pel Departament de Treball.

10.2- ESTAT GENERAL DE LA PLANTILLA

Del dia 1/01/20 al 31 de desembre de 2020 la plantilla de la Fundació ha estat integrada per 150 persones amb la següent segregació per sexe:

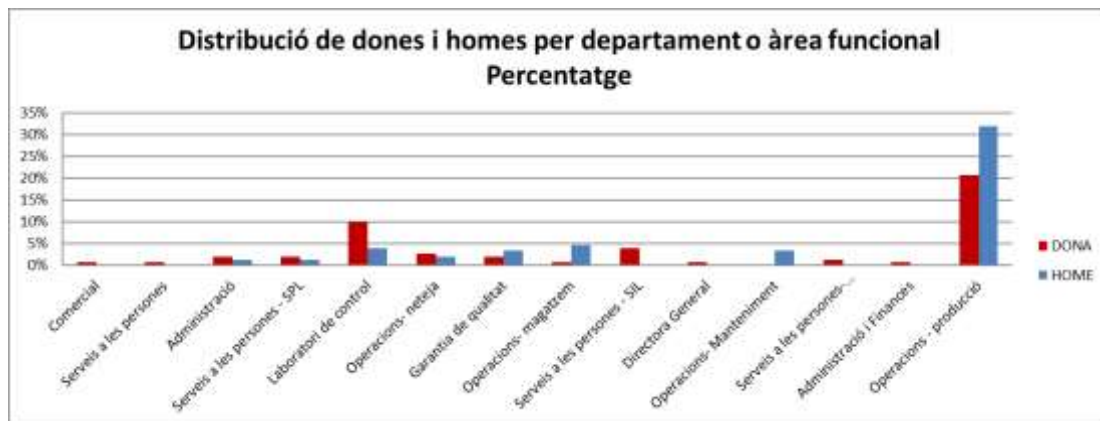
	Dones	Homes	Total
PLANTILLA SEGREGADA PER SEXE	72	78	150



Gràfica- 1

Distribució de la plantilla per departaments

Número dones i homes per departament	DONA	HOME
Comercial	1	0
Serveis a les persones	1	0
Administració	3	2
Serveis a les persones - SPL	3	2
Laboratori de control	15	6
Operacions- neteja	4	3
Garantia de qualitat	3	5
Operacions- magatzem	1	7
Serveis a les persones - SIL	6	0
Directora General	1	0
Operacions- Manteniment	0	5
Serveis a les persones- USAPS	2	0
Administració i Finances	1	0
Operacions - producció	31	48
Total general	72	78



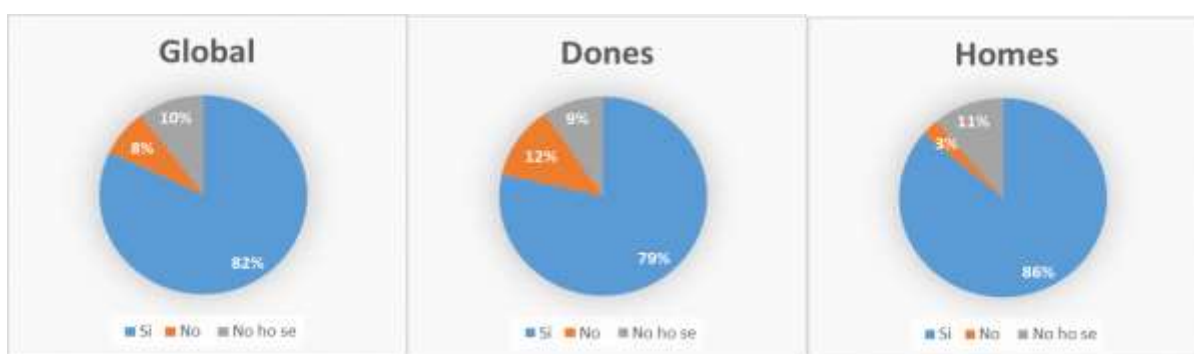
Gràfica- 2

10.3- DESGLÒS PER ÀMBITS

Àmbit 1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.

Tot i que tenim un Plad'Igualtat i que la igualtat d'oportunitats es un valor fonamental de la Fundació i es troba present en la cultura de l'entitat, no tenim un sistema que asseguri que el principi d'igualtat d'oportunitats guiarà tots les decisions i vetlli per que així sigui. De manera que en aquest àmbit és un en els que destinarem esforços per anar avançant.

De totes maneres cal dir que tot i que és un punt que no està totalment desenvolupat, la percepció de les persones treballadores de DAU respecte al compliment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones mostra que el 80% de les persones que han respost l'enquesta creuen que a DAU les dones i els homes son tractats per igual.



Gràfica- 3

Àmbit 2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

La implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament i seguiment del pla d'igualtat d'oportunitats és bàsic per poder portar a terme una veritable gestió centrada en la igualtat. Fins el moment en que es va iniciar el procés de la diagnosi prèvia a la elaboració del Pla de Igualtat, no teníem mecanismes que impliquessin a les persones que treballen a DAU en aquest sentit.



Abans de començar el pla vam enviar una carta a totes les persones treballadores declarant el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones on s'anunciava l'inici de la fase diagnòstica per l'elaboració del nou Pla d'Igualtat i en la que es demanava la col·laboració de totes les persones treballadores.

Per tal de conèixer la percepció de les persones treballadores sobre temes d'igualtat es va demanar a tota la plantilla que col·laboressin emplenant una enquesta on es preguntava sobre la opinió que tenien sobre diferents aspectes relacionats amb la Igualtat d'oportunitats. L'enquesta es va fer mitjançant un qüestionari de Google Forms. Per assegurar que participés el major nombre possible de persones, i donat que no totes les persones que treballen a la Fundació tenen accés a equips informàtics, es va oferir suport tècnic per a la realització de les enquestes a les persones que ho van requerir. L'enquesta va estar resposta per un 51.29% de treballadors/es per lo que considerem que es una mostra estadísticament representativa de la percepció general de la plantilla.

Àmbit 3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Tot i que existeix un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista i s'ha anat revisant molta documentació per tal d'anar-la adequant a aquests criteris, cal continuar treballant per millorar en aquest àmbit per garantir que tota la documentació corporativa i les comunicacions emeses, tant interna com externament, estiguin exemptes d'elements sexistes.

Caldrà continuar treballant per desenvolupar aquest àmbit, en aquest moment es troba en un nivell bàsic, ja que són moltes les persones treballadores que generen documents, tant interns com externs, i precisen formació i/o documentació de referència en matèria de llenguatge no sexista.

Tanmateix, també és necessari traslladar aquesta voluntat a les comunicacions orals que es realitzin, així com en els documents de difusió dels Serveis que es generin.



Àmbit 4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

DAU disposa de procediments que permeten la recollida sistemàtica de dades de la plantilla que permeten conèixer la presència d'homes i dones en els diferents llocs de treball de l'empresa.

Analitzant les dades de la posició de les dones dins de la organització trobem que en els llocs de més responsabilitat i els més qualificats estan ocupats per dones (les dones en l'equip directiu representen el 100% i tenen una presència en l'equip de comandaments intermedis del 47% en front del 63% que està compostat per homes).

Quan analitzem els nivells més bàsics (categoria operari), que són els llocs ocupats per personal amb discapacitat, la piràmide s'inverteix i trobem que el percentatge d'homes és molt superior al de dones (67% homes/ 33% dones) aquest fet ve donat per un fenomen que es dona en el col·lectiu amb el que treballem, el de persones amb discapacitat derivada de trastorn mental, que son els que ocupen aquestes posicions, es tracta d' un col·lectiu en el que les dones fan menys demandes d'ocupació i d'atenció als serveis d'inserció laboral en general. Tot i que hem estat fent discriminació positiva en els processos de selecció per revertir aquesta tendència no ha estat possible incorporar mes dones a aquestes posicions. Caldrà incorporar accions en el pla de igualtat per fer disminuir aquesta diferència.

En la categoria d'Oficial de 1a hi ha més representació femenina i bàsicament està integrada per responsables de línia (75% femení en front el 25% que són homes). Tot i que s'intenta revertir el decalatge, ens trobem que les persones que ocupen aquests llocs, són bàsicament persones amb Cicles de Formació de Grau Superior -CFGS- de l'especialitat tècnic superior de laboratori d'anàlisi de control (el 60,63% de persones que cursen aquests estudis son dones).

A l'àrea de logística, si tenim en compte les persones que es formen professionalment en aquestes disciplines (CFGS en transport i logística), el 62% són homes. Al magatzem de DAU hi ha un 67% d'homes per lo que la tendència esta alineada amb el sector logístic.

Aquest fet provoca que en els processos de selecció que es realitzen, la majoria de candidats siguin de gènere femení en el primer cas i masculí en el cas de les posicions de mecànic i magatzem.

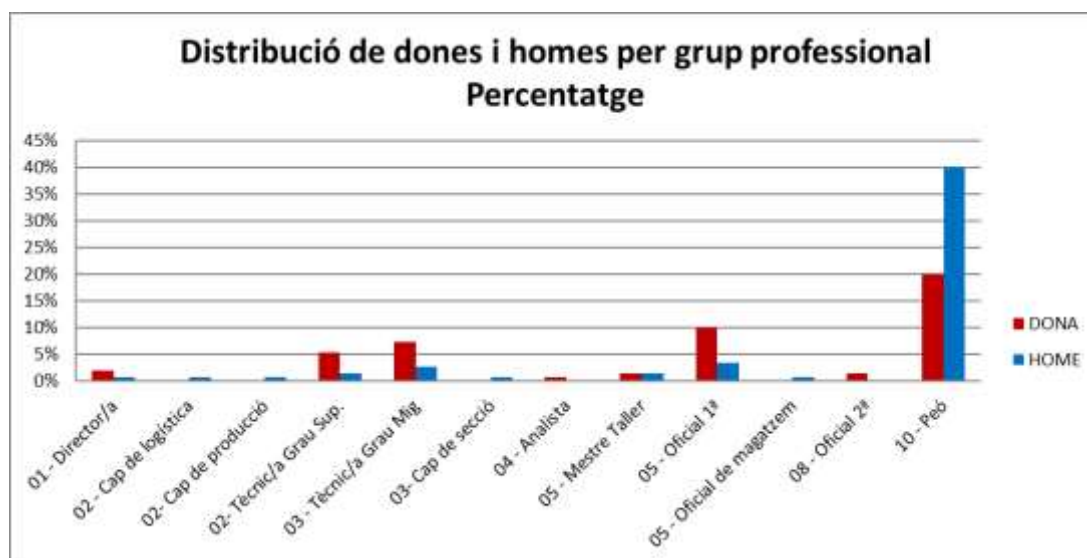
A l'àrea de serveis a les persones també es pot apreciar un predomini de persones de gènere femení. Aquesta diferència pot quedar explicada per la formació de les persones que ocupen aquesta àrea, persones amb formació de (psicologia, pedagogia, educació social, etc.), estudis

que si analitzem les estadístiques del Institut Nacional d'Estadística (INE) són realitzats prioritàriament per dones (83,6% pedagogia, 78,27% psicologia).

Tot i que s'estan realitzant accions per corregir la infrarepresentació de dones en els llocs de treball d'operari, o per a que determinats departaments siguin més paritaris, tot i això cal continuar treballant per poder incorporar persones del gènere menys representat en cada posició de la organització.

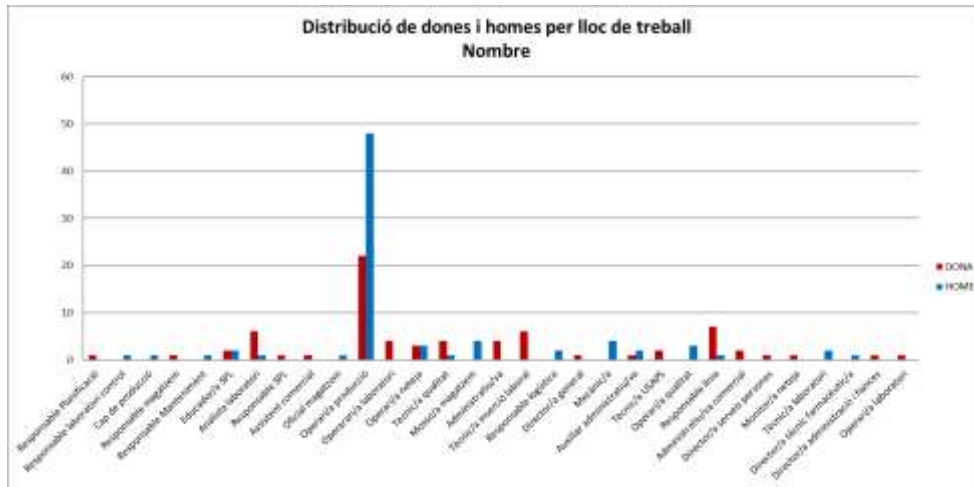
Plantilla per categoria professional

Núm. dones i homes per Grup Professional	DONA	HOME
01 - Director/a	3	1
02 - Cap de logística	0	1
02- Cap de producció	0	1
02- Tècnic/a Grau Sup.	8	2
03 - Tècnic/a Grau Mig	11	4
03- Cap de secció	0	1
04 - Analista	1	0
05 - Mestre Taller	2	2
05 - Oficial 1ª	15	5
05 - Oficial de magatzem	0	1
08 - Oficial 2ª	2	0
10 - Peó	30	60
Total general	72	78

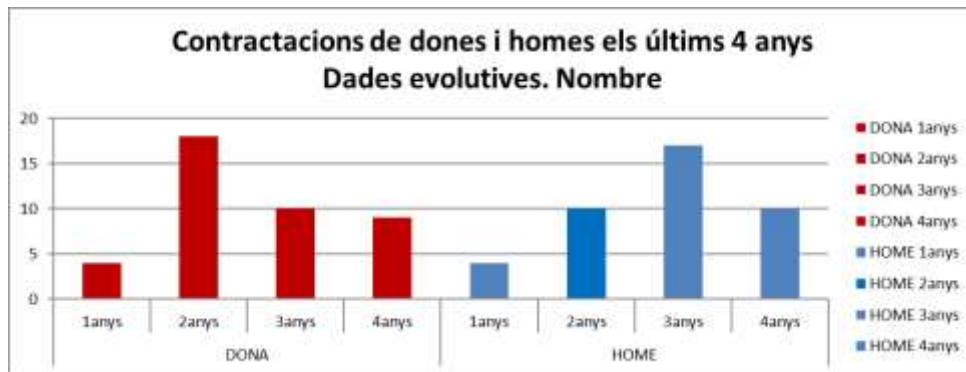


Gràfica- 4

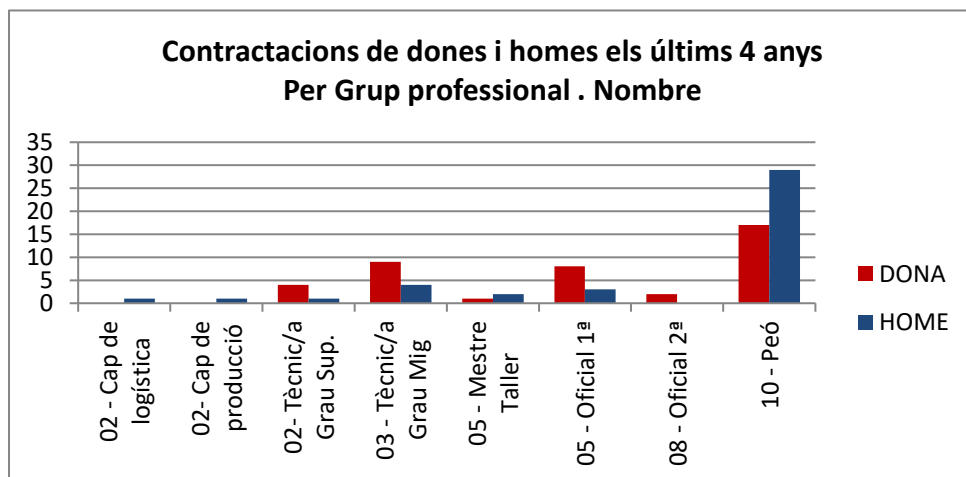
Núm. dones i homes per lloc de treball	DONA	HOME
Responsable Planificació	1	0
Responsable laboratori control	0	1
Cap de producció	0	1
Responsable magatzem	1	0
Responsable Manteniment	0	1
Educador/a SPL	2	2
Analista laboratori	6	1
Responsable SPL	1	0
Assistent comercial	1	0
Oficial magatzem	0	1
Operari/a producció	22	48
Operari/a laboratori	4	0
Operari/a neteja	3	3
Tècnic/a qualitat	4	1
Mosso/a magatzem	0	4
Administratiu/va	4	0
Tècnic/a inserció laboral	6	0
Responsable logística	0	2
Director/a general	1	0
Mecànic/a		4
Auxiliar administratiu/va	1	2
Tècnic/a USAPS	2	0
Operari/a qualitat	0	3
Responsable línia	7	1
Administratiu/va comercial	2	0
Director/a serveis persones	1	0
Monitor/a neteja	1	0
Tècnic/a laboratori	0	2
Director/a tècnic farmacèutic/a	0	1
Director/a administració i finances	1	0
Operari/a laboratori	1	0
Total general	72	78



Gràfica- 5



Gràfica- 6



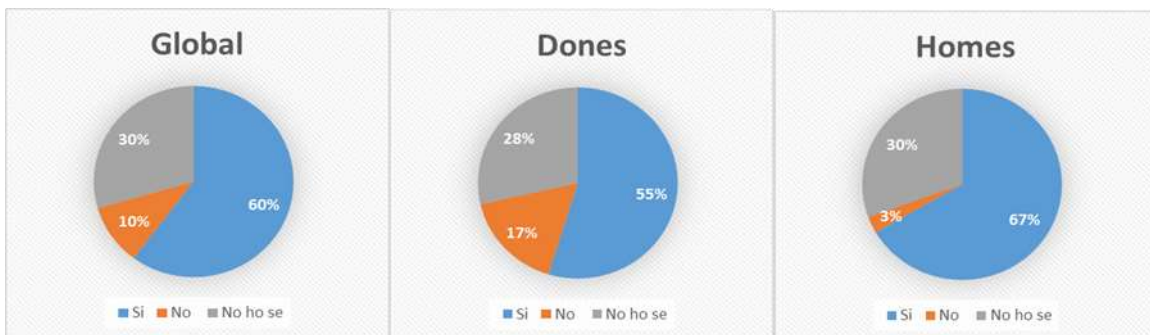
Gràfica- 7

Àmbit 5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.

Aquest àmbit es troba desenvolupat de forma excel·lent. Analitzant les dades de la posició de les dones dins de la organització trobem que en els llocs de més responsabilitat i els més qualificats estan ocupats per dones (les dones en l'equip directiu representen el 100% i tenen una presència en l'equip de comandaments intermedis el 47%).

L'empresa actua per promoure i consolidar a dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i directius.

En la consulta que es va fer a tota la plantilla el 60% considera que les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional dins la organització.



Gràfica- 8

Àmbit 6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i Laboral

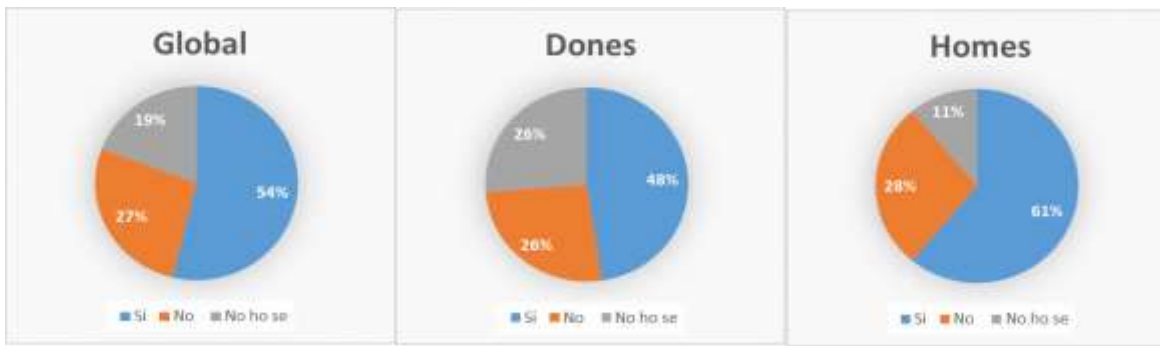
L'empresa vetlla per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores. Tenim una sèrie de mesures de conciliació que poden concretar-se en:

- Flexibilitat per escollir vacances des del juliol al setembre, hi ha 2 setmanes del mes d'agost que l'empresa tanca i per tant s'han d'agafar les vacances obligatòriament durant aquests dies.
- Flexibilitat d'agafar dies de vacances al llarg de l'any.
- Servei de càtering amb preu molt ajustat, l'empresa assumeix l'IVA i la gestió (servei que ha quedat interromput com a conseqüència de les restriccions aplicades per fer front a la pandèmia de la Covid 19, durant l'any 2020).
- L'horari de l'empresa per a la majoria de les persones treballadores es de 7:00 a 15:00h

de dilluns a dijous i divendres de 7:00 a 14:00 hi ha un nombre reduït de persones treballadores que fa l'horari de 8h a 16:30h, de dl-dj i divendres de 8h. a 14:00h.

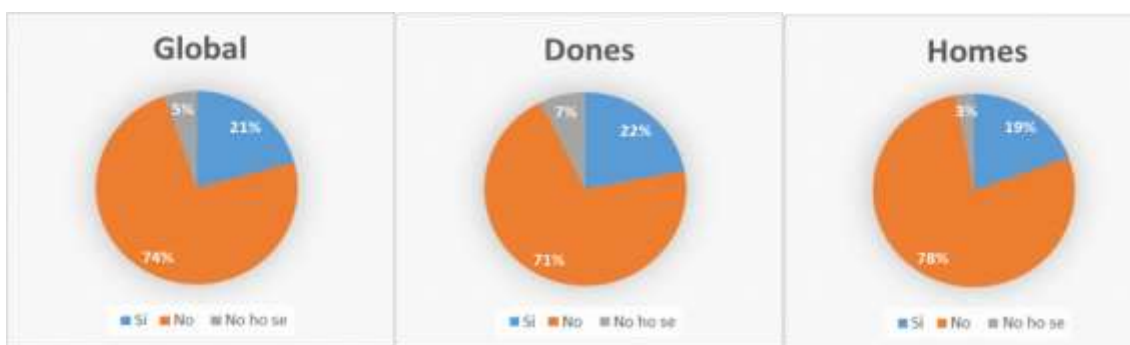
- En la negociació del calendari anual es facilita que es puguin agafar els ponts.
- La Formació es fa en horari laboral en la seva majoria.

Cal destacar que un 54% de la plantilla enquestada en el procés de diagnosi afirma que des de l'empresa s'afavoreix la conciliació de la vida personal i laboral.



Gràfica- 9

El 74% de les persones que han contestat l'enquesta no coneix les mesures de conciliació de DAU, i només diuen conèixer-les el 22% de les dones i el 19% dels homes enquestats



Gràfica- 10

Àmbit 7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

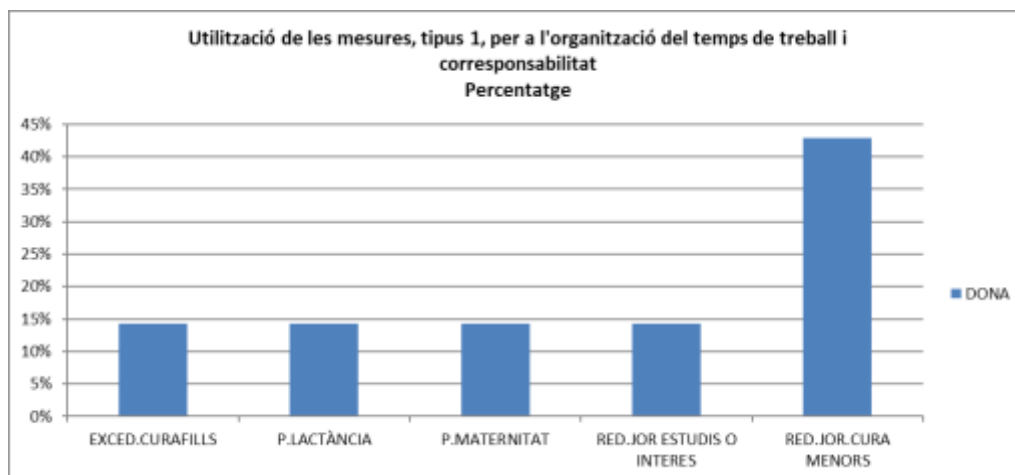
L'organització analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de gènere entre treballadors i

treballadores i actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball. Dau te un sistema de Prevenció de Riscos Laborals integrat en el sistema de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un "Pla Preventiu", que inclou l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les bones pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos, en els termes que reglamentàriament s'estableixin. En aquesta línia es treballa conjuntament amb un Servei de Prevenció Aliè a fi de desenvolupar avaluacions de riscos tenint en compte l'especificitat de les dones, així com adaptant les condicions de treball en base a les diferències que poden existir en funció del gènere.

Per tal de dur a terme l'activitat preventiva dins de l'empresa, es imprescindible la participació de la plantilla, tant pel coneixement sobre els riscos potencials de la feina que realitzen com per posar en marxa les mesures necessàries per evitar-los o minimitzar-los.



Gràfica- 11



Gràfica- 12



Àmbit 8. Igualtat retributiva entre homes i dones.

En aquest àmbit l'entitat garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense discriminació per raó de gènere. Com es pot observar, les franges salarials més altes estan ocupades majoritàriament per dones, que són les que ocupen llocs de treball de més responsabilitat i que per tant requereixen un major grau de capacitació. Tal com queda en evidència en l'auditoria retributiva la bretxa salarial és negativa, tant si calculem els imports efectius promitg (bretxa -25,93%), com si tenim en compte les medianes (bretxa -29,82) com si tenim en compte els imports equiparats (bretxa -9,50) podem afirmar que no existeix discriminació per raó de sexe, sinó que l'empresa retribueix en funció de les exigències en quan a formació, experiència i nivell de responsabilitat que requereix el lloc de treball a ocupar.

Seguidament podem veure en els diferents quadres els resultats de l'auditoria retributiva:

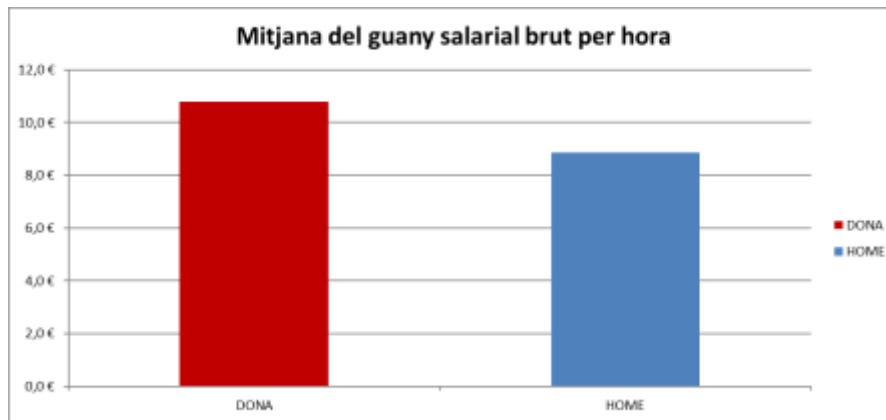


4.1.1. Registro retributivo según clasificación profesional / Importes efectivos promedios

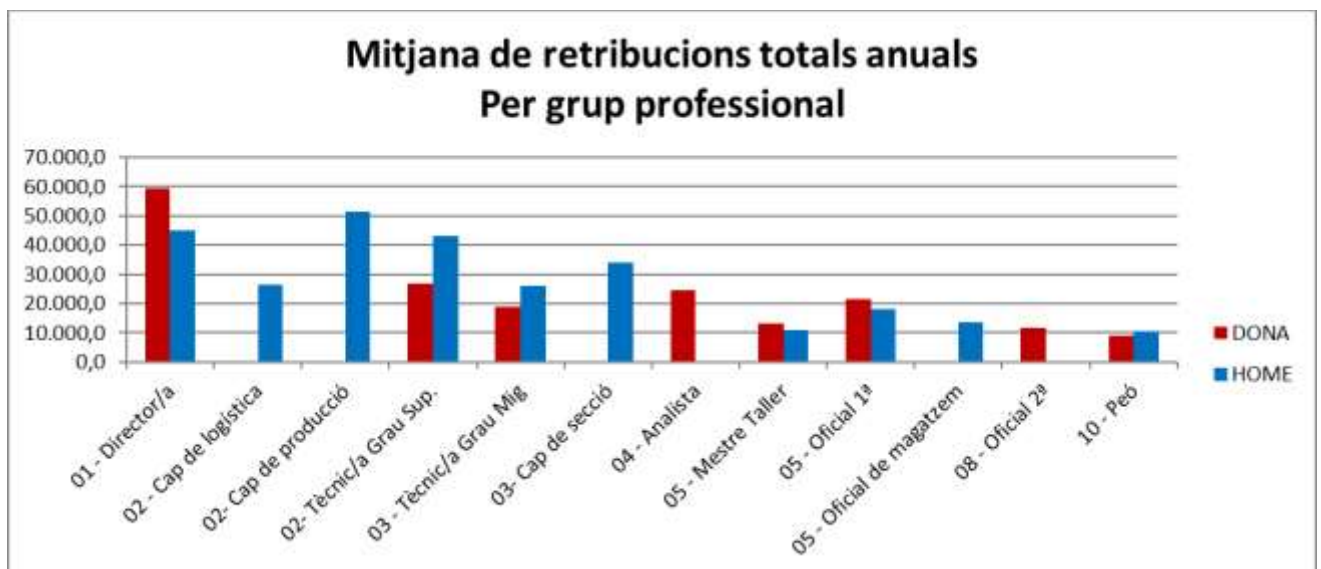
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIGÜEDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS VOLUNTARIO	Incentivo	Actividad	GRATIFICACION	AREAS	REG. SIM 2019	RD/AGE	A C T A C O N	P. DEDICAC	P. C O O R D O N	VACANCIAS	PERMIS NO RE TRIBUIT	COMPL ENTMENTO EN F. ACC.	Paga extra	PP act 1	PP act 2	PP vacaciones	Tot COMPL SAL EF	PRODUCTOS EN ESPECIE / SEGUROS	Tot Extrasalv EF	TOTAL Neto EF	
TOTAL			-21,4%	-12%	-4%	8%	8%			7%	-15%	-62%		100%	-5%	8%	-2%	1%	1%	1%	1%	1%	-38,8%			-25,93%	
Hombre	78	78	10.351	230	781	227	21	0	0	-135	91	2	0	12	174	4	1.951	157	112	75	3.548	0	0	0	12.870		
Mujer	72	72	12.605	519	1.081	0	14	23	0	-49	235	14	300	0	147	1	2.267	87	78	83	4.925	11	11	0	17.341		
GRUPO 01			-15%	-45%	15%																						-32%
Hombre	1	1																									
Mujer	3	3	23.842	3.850	10.952	0	0	0	0	0	1.127	235	7.200	0	3.038	0	8.233	0	0	0	0	0	35.145	0	271	59.259	
GRUPO 02			-44%	-37%	100%	100%																					-7%
Hombre	3	3	13.848	0	1.434	5.532	180	0	0	0	440	46	0	0	0	0	2.038	1.150	1.008	773	12.697	0	0	0	26.513		
Mujer	8	8	20.003	860	1.960	15	0	0	0	0	454	0	0	0	0	0	3.669	0	0	0	8.775	0	0	0	26.778		
GRUPO 03			-30%	52%	85%	85%	85%																				45%
Hombre	7	7	18.700	775	8.558	131	258	0	0	0	505	0	0	0	0	0	4.130	54	217	81	12.630	0	0	0	31.280		
Mujer	13	13	13.098	374	1.118	20	38	0	0	0	273	0	0	0	0	0	1.871	143	114	10	4.053	0	0	0	17.461		
GRUPO 04																											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1																									
GRUPO 05			-36%	-150%	-37%	49%	67%																				-45%
Hombre	8	8	11.294	279	419	27	28	0	0	0	-83	211	0	0	0	0	0	1.909	235	224	159	3.432	0	0	0	14.716	
Mujer	16	16	15.414	822	707	13	8	104	0	0	341	0	0	0	0	0	3	2.078	8	81	171	5.318	0	0	0	20.730	
GRUPO 06																											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	8.073	0	0	0	0	0	0	0	181	0	0	0	0	0	0	2.507	0	0	0	2.688	0	0	0	11.781	
GRUPO 07			15%	20%																							52%
Hombre	59	59	8.920	172	0	0	0	0	0	0	-189	-2	0	0	0	0	0	1.528	41	28	34	1.065	0	0	0	10.583	
Mujer	29	29	7.767	106	0	0	0	0	0	0	-100	8	0	0	0	0	0	1.237	97	87	58	1.494	0	0	0	9.251	

4.1.2. Registro retributivo según clasificación profesional / Importes efectivos medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIGÜEDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS VOLUNTARIO	Incentivo	Actividad	GRATIFICACION	AREAS	REG. SIM 2019	RD/AGE	A C T A C O N	P. DEDICAC	P. C O O R D O N	VACANCIAS	PERMIS NO RE TRIBUIT	COMPL ENTMENTO EN F. ACC.	Paga extra	PP act 1	PP act 2	PP vacaciones	Tot COMPL SAL EF	PRODUCTOS EN ESPECIE / SEGUROS	Tot Extrasalv EF	TOTAL Neto EF		
TOTAL			-21,2%																								-25,82%	
Hombre	78	78	11.351	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.351	
Mujer	72	72	13.718	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.385	
GRUPO 01			-8%	85%	2%																							-2%
Hombre	1	1																										
Mujer	3	3	23.942	3.850	9.027	0	0	0	0	0	1.189	81	1.200	0	2.275	0	7.716	0	0	0	0	0	0	29.022	339	339	54.359	
GRUPO 02			-9%		100%																							7%
Hombre	3	3	18.034	0	116	0	0	0	0	0	914	0	0	0	0	0	0	2.208	332	81	100	7.584	0	0	0	26.419		
Mujer	8	8	20.160	119	0	0	0	0	0	0	802	0	0	0	0	0	0	3.460	0	0	0	6.232	0	0	0	24.734		
GRUPO 03			-30%		74%	100%	100%																					-25%
Hombre	7	7	13.615	0	2.214	0	380	0	0	0	407	0	0	0	0	0	0	0	3.807	0	0	0	5.973	0	0	0	20.417	
Mujer	13	13	14.240	0	378	0	0	0	0	0	277	0	0	0	0	0	0	0	1.912	0	0	0	3.329	0	0	0	19.849	
GRUPO 04																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1																										
GRUPO 05			-30%		100%																							-24%
Hombre	8	8	11.034	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.034	
Mujer	16	16	16.905	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.037	
GRUPO 06																												
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	8.073	0	0	0	0	0	0	0	181	0	0	0	0	0	0	0	2.507	0	0	0	2.688	0	0	0	11.781	
GRUPO 07			9%																									8%
Hombre	59	59	11.087	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.087	
Mujer	29	29	9.039	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.939	



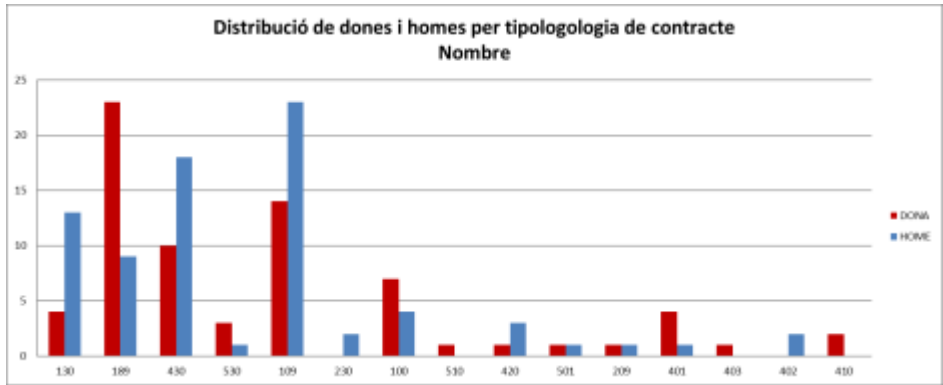
Gràfica- 14



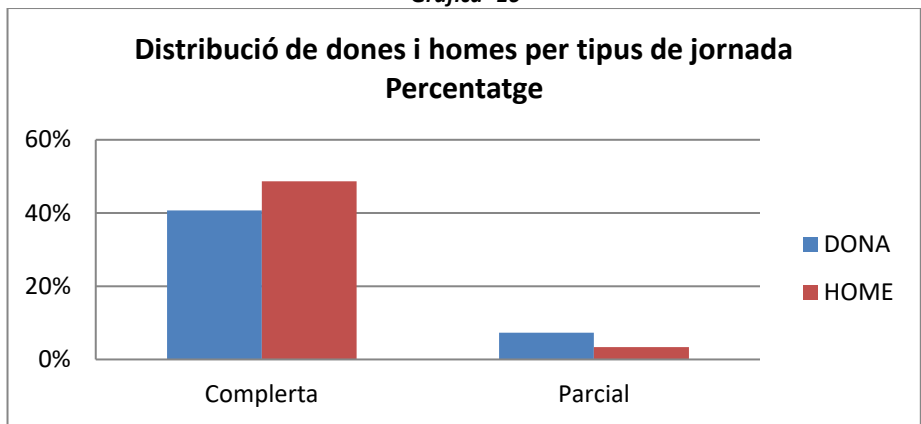
Gràfica- 15

Àmbit 9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Les condicions contractuals venen determinades pel lloc de treball i els seus requeriments i no pel gènere de la persona. A Dau la majoria de contractes son a temps complet (40 hores setmanals). La diferència entre el nombre de contractes a temps complet /parcial entre homes i dones ve donada pel nombre de persones de cada gènere que integren la plantilla.

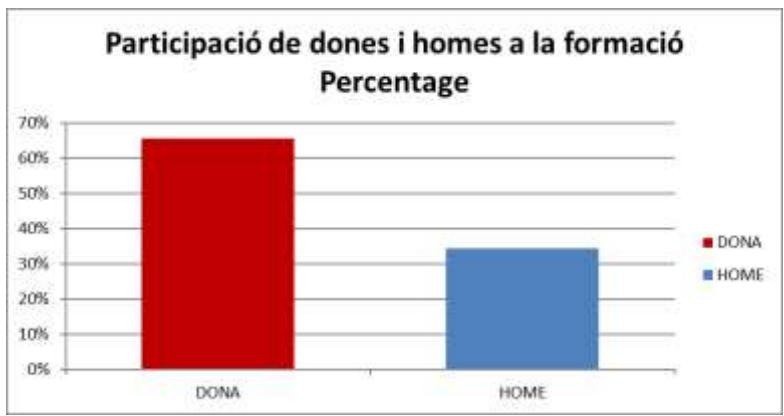


Gràfica- 16



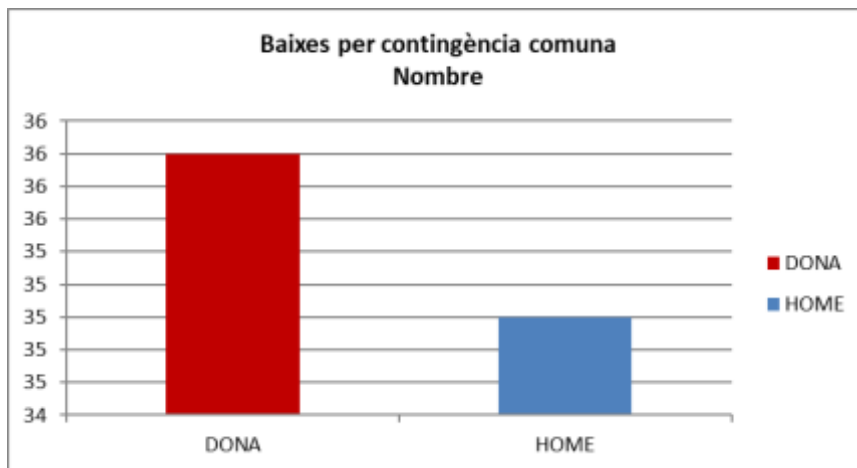
Gràfica- 17

Tal com observem en la gràfica 18, les dones han realitzat 515 hores més de formació que els homes. Les dones ocupen llocs tècnics en que les formacions que es porten a terme tenen un nombre major d'hores. La majoria d'homes que ocupen llocs de treball d'operari (persones amb discapacitat) fan un nombre més alt d'accions formatives adaptades a les necessitats del col·lectiu i lloc de treball, però que tenen més curta durada.

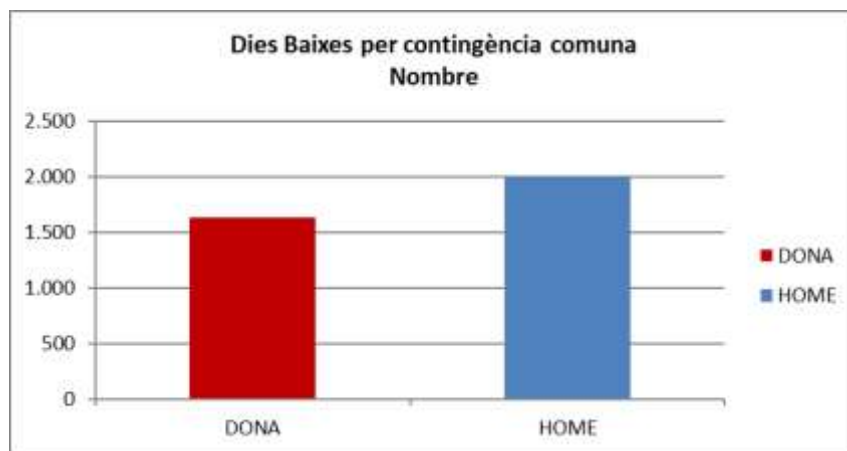


Gràfica- 18

Pel que fa a les baixes per malaltia comuna podem observar en les gràfiques 19 i 20 com les dones son les que tenen mes baixes acumulades però son els homes els que tenen més dies de baixa. Les dones fan més baixes però aquestes son de més curta durada.

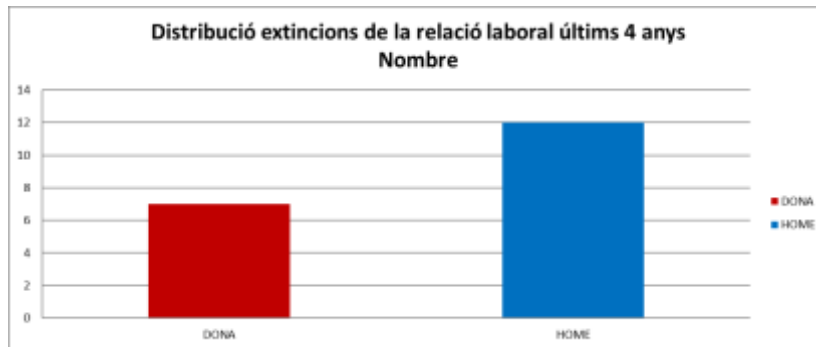


Gràfica- 19

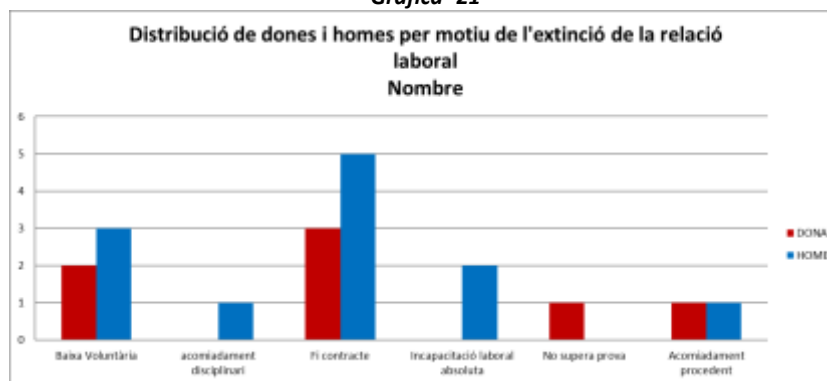


Gràfica- 20

Pel que fa a la desvinculació de les persones treballadores de l'organització, podem observar que hi ha hagut més homes que han finalitzat la relació laboral tot i que la proporció queda justificada per la proporció de persones d' ambdós gèneres que hi ha a la plantilla (37%/63%).



Gràfica- 21



Gràfica- 22

Àmbit 10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

L'empresa està situada al polígon industrial del Consorci de la Zona Franca. Tot i que està allunyat del centre urbà està ben comunicat tant per Bus com per Metro. L'empresa també disposa de places d'aparcament per les persones que venen amb cotxe, moto o bicicleta.

Totes les persones que treballen a Dau accedeixen al lloc de treball pels seus propis mitjans, no suposant per ningú un problema el poder accedir-hi.

La comissió negociadora del pla d'igualtat signa l'acord amb el present document.



A Barcelona 22 d'octubre de 2021

- Laura Gonzalez Martin- Tècnica del Servei d'Inserció Laboral
- Sara Guash Domingo - Administrativa
- Isabel Llorens Lacambra- Directora de servei a les persones
- Marc Adrià Oliver Nicolau- Tècnic de laboratori
- Rubèn Crespo Ballarín - Representant sindicat UGT