



Inclusió social i suport en la presa de decisions  
Social inclusion and support in decision making

## PLA D'IGUALTAT 2021 - 2024

*Aprovat pel Patronat el 26-4-2021*

## CONTINGUTS

### CARTA COMPROMÍS AMB EL PLA IGUALTAT

#### 1. PRESENTACIÓ

#### 2. PARTS SUBSCRIPTORES PLA IGUALTAT

#### 3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

#### 4. FASES ELABORACIÓ PLA IGUALTAT

#### 5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

#### 6. MESURES PLA IGUALTAT

#### 7. APLICACIÓ I SEGUIMENT

#### 8. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

#### 9. AVALUACIÓ I REVISIÓ



Benvolgudes i benvolguts,

Com sabeu, durant aquest any hem dut a terme un procés de reflexió estratègica, que, entre d'altres compromisos, ens convida a abordar un enfortiment dels procediments i accions al voltant de l'àrea de persones, recursos humans i el talent de l'organització. També, i avançant-nos a nous requeriments fruit de la publicació de noves lleis d'igualtat d'oportunitats, ens volem avançar a la obligatorietat de que totes les organitzacions amb una plantilla superior als 50 treballador/es disposin del seu pla d'igualtat.

Per això, volem informar-vos que SUPPORT ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la tota 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 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 que iniciem 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,

Josep Mª Solé i Chavero  
Director General de Support-Girona

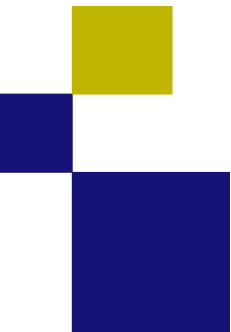
Girona, 11 de novembre de 2020

La Fundació Tutelar de les Comarques Gironines (FTCG) entitat privada sense ànim de lucre, neix l'11 d'abril de 2003 sota els auspicis de l'Institut d'Assistència Sanitària (IAS), empresa pública sanitària de la Generalitat de Catalunya que gestiona la Xarxa de Salut Mental i Addiccions de les comarques gironines, en considerar que s'havia de separar l'assistència sanitària de la tutela de les persones que residien en aquell moment a l'antic hospital psiquiàtric de Salt.

La creació de la Fundació es va tirar endavant gràcies a la voluntat de quatre entitats que varen assumir el repte llançat per l'IAS: L'Associació Geriòn (avui extingida), dedicada a la tutela de persones grans a partir d'una estructura de voluntariat; l'Associació de Familiars de Malalts Mentals de Girona i Comarques, dedicada al suport dels familiars de persones amb malaltia mental; la Fundació Privada Drissa, dedicada a la inserció laboral i el suport residencial per persones amb malaltia mental, i la Fundació Malalts Mentals de Catalunya, que es dedica a la tutela de persones amb malaltia mental a tot Catalunya. Des de la seva creació, la Fundació també ha assumit les funcions tutelars que exercia la Fundació Privada La Fageda, a la Garrotxa, i la Fundació Tutelar del Gironès, entitat amb la qual es va fusionar l'any 2011.

L'objectiu principal de l'entitat és defensar, promocionar, desenvolupar i estendre els drets humans de les persones amb discapacitat (psicosocial, intel·lectual o pròpia del procés de l'envelliment), al mateix temps que acompanyar les persones a perseguir el benestar i la dignitat i a cercar l'autonomia a través del suport jurídic i social. El seu àmbit d'actuació és el de les Comarques gironines.

La Fundació ofereix un servei d'assessorament, no finançat per l'Administració, adreçat a entitats, professionals i a particulars i l'anomenat "Servei de previsió de Suport Futur", que té per objectiu preveure necessitats de cara al futur de la pròpia persona o de familiars amb discapacitat. També forma part dels objectius impulsar i promoure la creació de programes, recursos i equipaments socials per a millorar les condicions de vida de les persones amb discapacitat psicosocial, intel·lectual o cognitiva derivada del procés d'envelliment.



L'aprovació del Real Decret-Llei 6/2019 d'1 de març estableix la obligatorietat per a totes les empreses d'elaborar un Pla d'Igualtat, marcant diferents calendaris en funció del nombre de treballador/es de l'organització.

Així, les entitats com és el cas de la Fundació SUPPORT, que compta amb 98 treballador/es en el moment d'elaboració d'aquest pla, el període d'aprovació de fins a dos anys, a computar des de la publicació del Decret Llei (07/03/2019). Tanmateix, arrel de l'establiment de l'obligatorietat de disposar de Plans d'Igualtat, les convocatòries d'ajuts i subvencions ja introdueixen aquest requisit per a optar-hi.

És per aquesta raó que la Fundació ha dut a terme aquest procés, amb la finalitat, per una banda, de disposar de mesures efectives per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i, per altra, donar compliment als requeriments normatius en aquesta matèria.

Aquest document recull el conjunt de mesures incloses en el Pla d'Igualtat de Support-Girona, així com el resum diagnòstic, el calendari d'implantació, el sistema d'avaluació i seguiment i la vigència del mateix. Per altra banda, s'inclouen els membres vigents de la Comissió d'Igualtat i els objectius detallats per a cadascun dels eixos identificats.

## 2 – PARTS SUBSCRIPTORES PLA IGUALTAT: LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

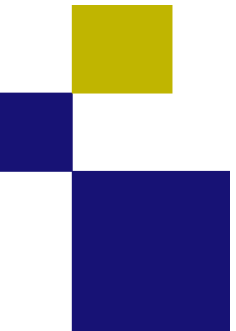
Un dels resultats de l'elaboració del Pla d'Igualtat de Support és la creació de la Comissió d'Igualtat, que es constitueix amb les següents característiques:

OBJECTIUS	COMPOSICIÓ	FUNCIONS	REUNIONS	PRESA DE DECISIONS	CONSTITUCIÓ
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vetllar per l'aplicació del Pla</li><li>• Fer seguiment del compliment d'accions i objectius</li><li>• Introduir les modificacions pertinents</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voluntat paritària</li><li>• 6 membres</li><li>• Membres procedents de les diferents àrees de l'entitat:<ul style="list-style-type: none"><li>• Social</li><li>• Econòmic</li><li>• Jurídic</li><li>• Gestió</li><li>• Direcció</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar l'execució del Pla</li><li>• Fer acomplir les mesures previstes</li><li>• Participar a la difusió del Pla</li><li>• Fer seguiment</li><li>• Avaluar i proposar mesures correctores</li><li>• Fer informes periòdics</li><li>• Fer memòria anual del Pla</li><li>• Atendre consultes en matèria d'igualtat</li><li>• Participar a la difusió i sensibilització externa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 cops /any mínim</li><li>• Qualsevol membre de la comissió pot convocar la Comissió de manera presencial o telemàtica per abordar qüestions que no generen consens intern</li><li>• La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari</li><li>• Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions</li><li>• S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Els acords es prendran per majoria dels membres de la comissió</li><li>• El procediment per resoldre les possibles discrepàncies s'acorda dur-lo a terme en el sí de la Comissió d'Igualtat, a on estan representades els tres principals actors de l'entitat: Direcció, equip tècnic i representant del comitè d'empresa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La comissió ha quedat constituïda amb l'aprovació del Pla d'Igualtat per part del Patronat</li><li>• La vigència de la Comissió d'Igualtat és equivalent a la vigència del Pla (4 anys), i pot donar entrada a nous membres sempre que es respecti la paritat relativa (proporcional a la representació d'homes i dones a l'entitat)</li></ul>

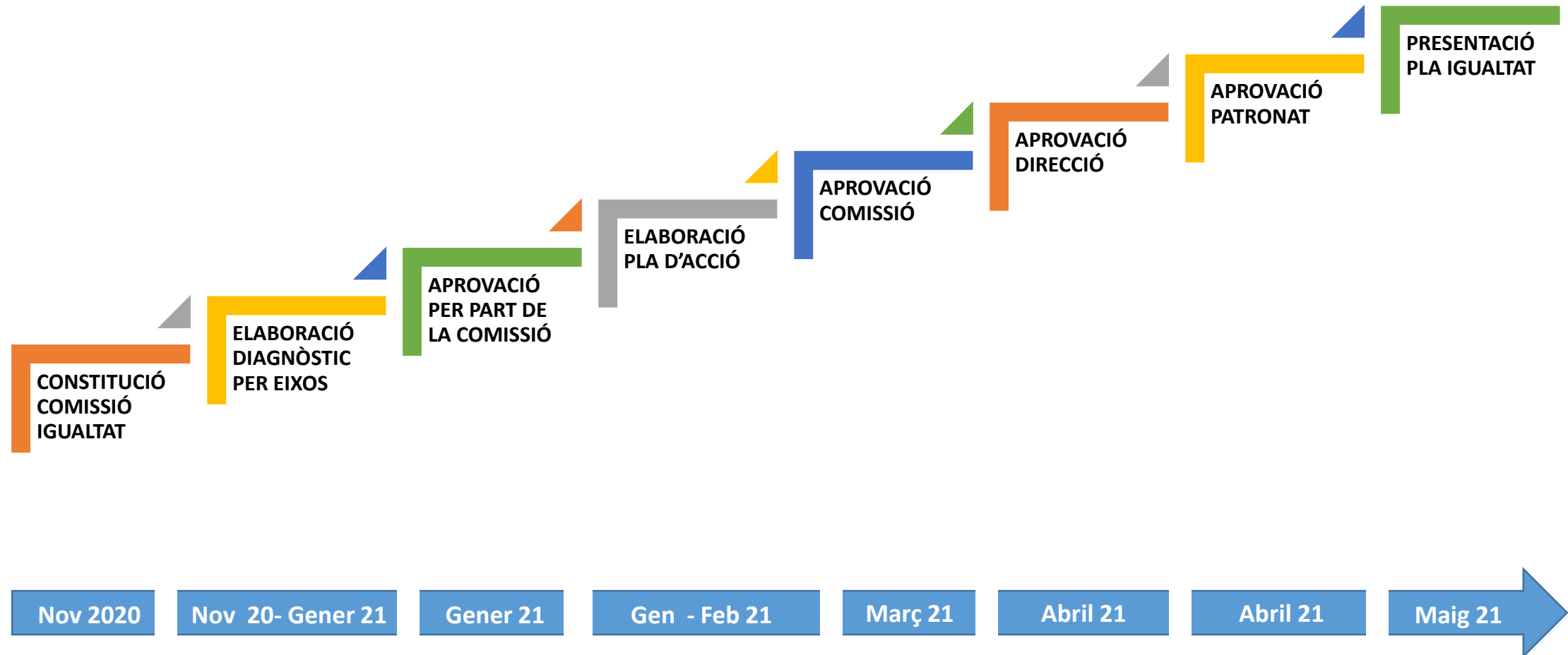
# 3 – ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

---

- ❁ L'àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat abasta a la **totalitat de la plantilla** de l'entitat SUPPORT-Girona, que a data 23/04/2021 era de 98 treballadors i treballadores, i a data d'entrada al registre de la Generalitat és de 103 treballador/es.
- ❁ Support-Girona desplega les seves activitats i serveis amb les persones ateses per la Fundació a la demarcació de Girona, i du a terme també activitats de formació i sensibilització de caràcter internacional, arreu de la Unió Europea, així com amb països d'Amèrica Llatina.
- ❁ La vigència del present Pla d'Igualtat és, com indica la legislació al respecte, de QUATRE anys a partir de l'aprovació per part del Patronat de l'entitat, òrgan màxim de govern de la mateixa.



# 4 - FASES ELABORACIÓ PLA IGUALTAT





La Fundació Tutelar de les Comarques Gironines Support-Girona vol, en relació a les polítiques de gènere:

- ☉ garantir un espai de treball i d'acompanyament que posi en el centre els drets humans de les persones acompanyades i dels professionals que hi treballen,
- ☉ fomentant un entorn de treball no discriminatori,
- ☉ respectuós amb la diversitat i
- ☉ que evidencii en totes les àrees i fases de gestió i d'intervenció la igualtat d'oportunitats de les persones que hi treballen o són acompanyades

## 6 – MESURES DEL PLA IGUALTAT

---

A les taules que apareixen a continuació, i ordenades pels àmbits d'anàlisi del Pla d'Igualtat, apareixen detallades les accions per a cadascun d'aquests àmbits, seguint la lògica d'accions que pretenen donar compliment als objectius específics proposats a cada nivell:

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació interna i contínua
- Promoció i desenvolupament professional
- Retribució
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació no sexista
- Salut laboral
- Prevenció de l'assetjament

# 1 – CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La cultura de l'organització és clarament inclusiva, com demostra el fet que es varen modificar els estatuts de la Fundació l'any 2018 per dotar-los d'aquesta característica central, la inclusió i l'aposta pels drets humans.

Per aquesta raó, el tractament que es dona a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones no difereix del que es dona en matèria d'inclusió i drets humans

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
11	Desplegar el pla d'igualtat una vegada estigui redactat i aprovat, a través de la Comissió d'Igualtat	111	Ratificació / renovació membres Comissió Igualtat	Comissió Igualtat / Direcció	Data aprovació PLA	Cap	Nº i composició membres Comissió Igualtat	50% homes / dones a 01/01/2021	Cap
		112	Avaluar a la comissió sortint i formar a la Comissió entrant	Direcció	Data aprovació PLA	Cap	Resultats de l'avaluació	> 7 sobre 10 en total	Cap
		113	Creació d'una bústia de recepció de comentaris, queixes, aportacions en matèria d'igualtat que serà treballada internament per membres de la comissió: igualtat@supportgirona.cat i bústia física per a garantir anonimats	Comissió Igualtat	2n semestre 2021	Email a tot el personal	Bústia operativa / Nº consultes anuals / Nº consultes resoltes anual	100% consultes resoltes	Cap
		114	Reunió - formació presentació Pla Igualtat a la comunitat SUPPORT	Comissió Igualtat	2n semestre 2021	ZOOM	Data formació / presentació	01/09/2021	Cap
12	Introduir les polítiques d'IIOO en els procediments de gestió existents	121	Revisió procediments gestió per incorporar mesures del pla d'igualtat	Comissió de Qualitat i Adjuntes a Direcció	Inici 2022	Cap	% Procediments Qualitat corregits	100% a data XX/XX/20XX	Cap
		122	Accions formatives necessàries per a introduir polítiques de gènere transversals: FASE 1 - Comissió d'igualtat	Comissió Igualtat	Final 2021	Email	Nº reunions / formacions (per àrees, per nivells)	100% comissió igualtat format/des en IIOO > 30h	formació externa
		123	Accions formatives necessàries per a introduir polítiques de gènere transversals: FASE 2 - EDI	Direcció	Inici 2022	Email	Nº reunions / formacions (per àrees, per nivells)	100% EDI format/des en IIOO > 30h	formació externa
		124	Accions formatives necessàries per a introduir polítiques de gènere transversals: FASE 3 - professionals de l'entitat	Direcció tècnica	2n semestre 2022	Email	Nº reunions / formacions (per àrees, per nivells)	Almenys 50% personal format/des en IIOO > 30h	formació externa

## 2 – CONDICIONS LABORALS

Es tracta d'una organització plenament igualitària respecte a les condicions laborals ofertes als i les seves professionals: tipus de contracte, durada, tipologia de llocs La variable "sexe" no ha jugat cap paper al llarg de la història de la fundació en quant a polítiques de llocs de treball

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
21	<b>Un cop identificat els diferents processos de RRHH a incorporar a l'entitat, vetllar per què de forma explícita les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats apareguin tant en el redactat com en els procediments</b>	211	Incorporació criteris IIOO de forma explícita a tots els plans operatius de gestió de persones existents a l'entitat	Adjunta Direcció Relacions institucionals	1er semestre 2022	Cap	% plans gestió amb mesures IIOO	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
22	<b>Garantir anualment que les condicions laborals a l'entitat es mantenen dins dels màxims estàndards en matèria d'igualtat d'oportunitats i polítiques de gènere</b>	221	Creació indicadors específics IIOO en els procediments de gestió de persones (dades desagregades)	Adjunta Direcció RRHH	1er semestre 2022	Cap	% procediments disposen d'indicadors IIOO	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
		222	Formació i entrenament dels responsables de gestió de persones (Adjunta a Direcció i Directora Tècnica)	Comissió igualtat	2n semestre 2022	Cap	Nº reunions / formacions (per àrees, per nivells)	Almenys 1 reunió formació / entrenament a l'inici	Cap
		223	Elaboració memòries específiques amb dades IIOO en matèria de condicions laborals	Adjunta Direcció Relacions institucionals	2022 en endavant	Cap	100% memòries entitat disposen de dades desagregades	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap

# 3 – ACCÈS A L'ORGANITZACIÓ

No hi ha cap discriminació a l'hora d'accedir a l'organització per qüestions de gènere

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
31	<b>Identificar les accions necessàries en els mecanismes d'accés a processos de selecció per a garantir la presència paritària d'ambdós sexes, alterant així el fluxe de mercat en pos d'una igualtat efectiva</b>	311	Difusió preferent oferta en espais a on el lloc de treball es troba infrarepresentat	Adjunta Direcció RRHH	2022 en endavant	Portals ocupació, col·legis professionals, etc	Espais difusió ofertes   % representen gènere subrepresentat	Almenys 60% ofertes en espais de gènere subrepresentats	Cap
		312	Campanyes de reclutament personalitzades	Adjunta Direcció RRHH / directora Tècnica	1er semestre 2022	A determinar	Nº campanyes personalitzades / campanyes totals	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Contractació espais reclutament
32	<b>Promocionar i promoure que les empreses subcontractades proposin persones d'ambdós sexes per a cobrir llocs de treball a l'entitat</b>	321	Dialeg amb empreses proveïdores de personal per demanar ajustos	Adjunta Direcció RRHH	1er semestre 2022	Email i reunions	Reunió amb empresa proveïdors	1 anual	Cap
		322	Inclusió verbal criteris IIOO en les noves col·laboracions gestió personal	Adjunta Direcció RRHH	1er semestre 2022	Email i reunions	Elaboració del procediment	1 reunió específica amb els proveïdors personal durant 2021	Cap
		323	Incorporar criteris IIOO a les ofertes de feina	Responsable RRHH	1er semestre 2022	Ofertes de feina	Correcció ofertes	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap

# 4 – FORMACIÓ INTERNA / CONTÍNUA

Tot i que no es comptabilitza la formació tal com l'abordatge del Pla d'Igualtat necessita, sí hi ha un consens generalitzat en la percepció de que la formació està a l'abast per igual per homes i per dones a la Fundació

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
41	<b>Desplegar el registre sistemàtic de la formació realitzada pels professionals de l'entitat de forma estructurada</b>	411	Inclusió apartat Formació amb IIOO a la base de dades de l'entitat	Responsable Base de Dades	2n semestre 2021	Email al personal	Camps igualtat a la formació a la base de dades	100% dades desagregades a la pestanya formació	Revisió BBDD
		412	Campanya informativa - sensibilització per a que es complimentin degudament els camps IIOO	Responsable Base de Dades	2n semestre 2021	Email al personal	Nº reunions / formacions (per àrees, per nivells)	Reunió realitzada	Cap
		413	Revisió i avaluació dels resultats apareguts de forma semestral. Correcció desviacions	Responsable Base de Dades / Agent Igualtat	Final 2021	Cap	Dades paritàries formació	Tots els indicadors igualtat reflexen la paritat	Cap
42	<b>Elaborar i aprovar un pla de formació que integri les directrius d'igualtat d'oportunitat en l'accés a la formació i en la inclusió de continguts</b>	421	Elaboració Pla Formació de l'entitat (atenent a criteris IIOO)	Qui determini l'entitat	1er semestre 2022	Cap	Document Pla Formació operatiu	Data presentació Pla Formació: 2022	Consultor extern
		422	Aprovació Pla Formació: Direcció / comissió Igualtat	Direcció	2n semestre 2022	Reunió i email al personal	Reunió EDIR aprovació	Data presentació Pla Formació: 2022	Cap
		423	Revisió i correcció Pla Formació	Qui determini l'entitat	Final 2022	Cap	% desviacions detectades	No superior a 20% anual	Cap
		424	Proposta noves mesures	Comissió Igualtat	2023 en endavant	Cap	Grau adequació al pla igualtat	100%	Cap

# 5 - PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

L'àmbit de promoció i desenvolupament a la Fundació Support segueix la proporció natural de l'entitat, amb petits ajustos: A igualtat de vàlua s'ha promocionat a homes per compensar. Això ha estat positiu per a l'entitat Es desitja continuar amb les polítiques de paritat sempre que es garanteixi que es fa a igualtat de vàlua professional

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
51	Vetllar per a que les polítiques actuals de promoció professional que integri les directrius d'igualtat d'oportunitats per a l'Entitat	511	Revisió interna de les polítiques de Promoció de l'entitat	Adjunta Direcció RRHH	2022 en endavant	Cap		100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
		512	integració criteris IIOO en les accions de promoció	Direcció	1er semestre 2022	Cap	Mesures IIOO incorporades	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
52	Revisar anualment les polítiques de promoció a l'entitat per a que es mantinguin dins dels màxims estàndards en matèria d'igualtat d'oportunitats i polítiques de gènere	521	Revisió semestral dades	Adjunta Direcció RRHH	1er semestre 2022	Cap	% dades actualitzades a nivell semestral	100%	Cap
		522	Proposta noves mesures	Comissió Igualtat	1er semestre 2022	Cap	Grau adequacio al pla igualtat	100%	Cap

# 6 - RETRIBUCIÓ

No hi ha cap discriminació a l'entitat per motius de gènere en relació a cap estadi de les retribucions dels professionals, tant en el que fa referència al salari base com als complements

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
61	Vetllar per a que les polítiques de retribució segueixi les directrius d'igualtat d'oportunitats per a l'Entitat	611	Revisió interna de les polítiques de retribució de l'entitat	Adjunta Direcció RRHH	2022 en endavant	Cap		100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
		612	integració criteris IIOO en les accions de retribució	Direcció	1er semestre 2022	Cap	Mesures IIOO incorporades	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Cap
62	Revisar anualment les polítiques de retribució a l'entitat per a que es mantinguin dins dels màxims estàndards en matèria d'igualtat d'oportunitats i polítiques de gènere	621	Revisió semestral dades	Adjunta Direcció RRHH	1er semestre 2022	Cap	% dades actualitzades a nivell semestral	100%	Cap
		622	Proposta noves mesures	Comissió Igualtat	1er semestre 2022	Cap	Grau adequació al pla igualtat	100%	Cap



# 7 – TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Les mesures de conciliació s'ofereixen a tothom, homes i dones, son mesures conegudes i accessibles

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
71	Dur a terme campanyes informatives periòdiques per a sensibilitzar al segment masculí de les mesures de conciliació i protecció del temps personal disponibles a l'entitat	711	Elaboració díptic informatiu / infografia mesures conciliació	Comissió igualtat	1er semestre 2022	Cap	Nº mesures que inclou el díptic	100%	Disseny
		712	Campanya informativa a nivell intern	Comissió Igualtat	2022	Email	Canals de difusió	Email, butlletí intern, web	Cap

# 8 – COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge de l'entitat, és, en general, curós. Per l'entitat, les paraules i els conceptes tenen valor i significat. També en matèria de gènere

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
81	Elaborar un decàleg de vocabulari i expressions en llenguatge inclusiu en matèria de gènere i fer-ho arribar a la plantilla, recomanant el seu ús prioritari, també instant a la Comissió d'Igualtat a fer pedagogia per retornar el caracter inclusiu a mots i expressions que es varen integrar des de la mirada dels drets humans	811	Recerca i benchmarking bones pràctiques llenguatge inclusiu en matèria IIOO	Comissió igualtat	1er semestre 2022	Cap	---	---	Cap
		812	Elaboració de Manual	Núria Pi (responsable)	2n semestre 2022	Cap	Document operatiu llenguatge inclusió	100% a la finalització de vigència Pla IIOO	Disseny
		813	Difusió interna del Manual i recomanacions d'ús	Comissió igualtat	Final 2022	Email	Canals de difusió	Email, butlletí intern, web	Cap
82	Incloure les dades de gènere desagregades en totes les publicacions de l'entitat que es refereixen a xifres d'atenció	821	Correcció plantilles de memòries amb dades de l'entitat per incloure desagregament IIOO	Comissió igualtat	2022 en endavant	Cap	% dades IIOO que inclouen les noves plantilles	100% de les recollides al Pla Igualtat	Cap
		822	Publicació dades desagregades en TOTES les comunicacions de l'entitat a on es comuniquin dades	Comissió igualtat	2022 en endavant	Memòries, notes de premsa, web	% dades IIOO que inclouen les noves memòries	100% de les recollides al Pla Igualtat	Cap

# 9 – SALUT LABORAL

No hi ha cap motiu de gènere associat a baixes per contingències comunes No hi ha hagut accidents de cap tipus ni baixes per contingències professionals

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
91	Revisar periòdicament les dades de baixes IT per contingències comunes, contingències professionals i accidents per a detectar desviacions	911	Revisió semestral	Adjunta Direcció RRHH	2022 en endavant	Cap	---		Cap
		913	Revisió anual conjuntament àrea personal / comissió	Comissió igualtat	2022 en endavant	Cap	Data revisió	Anual	Cap

# 10 – PREVENCIÓ ASSETJAMENT I PER RAÓ DE SEXE

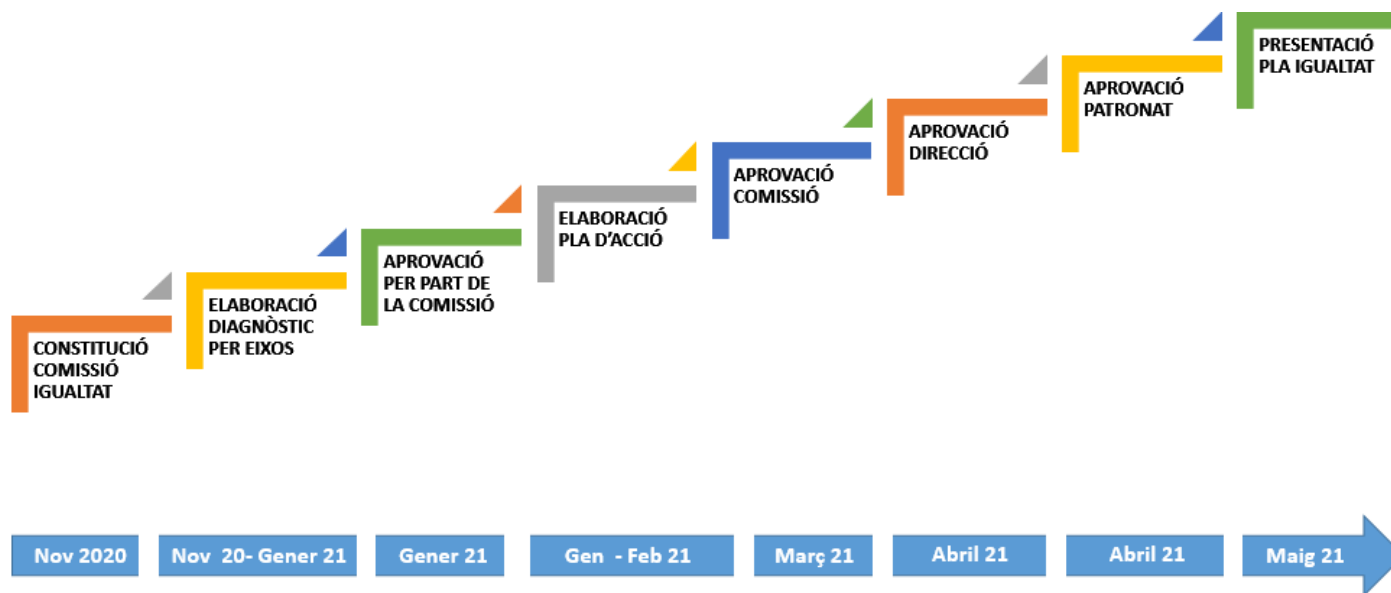
El fet de disposar de protocol, formació, senyalització, la comissió i la informació Política de composició dels equips, que garanteix la presència d'ambós sexes en la intervenció amb les persones acompanyades. D'aquesta manera es respecta tant la paritat com la diferent sensibilitat que pot tenir una persona acompanyada respecte a la figura d'acompanyament masculina o femenina

COD OBJ	OBJECTIUS ESPECÍFICS	COD ACCIO	NOM DE L'ACCIÓ	RESPONSABLES	DATA INICI	CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	INDICADORS	VALOR DE L'INDICADOR	RECURSOS
101	<b>Vetllar pel correcte funcionament dels mecanismes d'ús del pla de prevenció contra l'assetjament disponible a l'entitat</b>	1011	Convidar als delegats del Pla de Prevenció Assetjaments a informar a la comissió d'igualtat de les actuacions dutes a terme anualment	Comissió igualtat	2n semestre 2021	Cap	Nº actuacions prevenció assetjament	100% consultes resoltes	Cap
		1012	Informar als delegats del Pla Prevenció Assetjaments de les actuacions en matèria IIOO	Comissió igualtat	2n semestre 2021	Cap	Nº actuacions bústia igualtat	5 consultes igualtat res	Cap
102	<b>Incorporar al pla d'assetjament la difusió de la bústia de denúncia / consulta en matèria d'IIOO i prevenció d'actuacions masclistes</b>	1021	Informar als delegats del Pla Prevenció Assetjaments de la creació de la bústia igualtat@supportgirona.cat i de la bústia física anònima	Comissió igualtat	2n semestre 2021	Cap		---	Cap
		1022	Fer valoracions i propostes de millora conjuntes a través de l'anàlisi de les dades existents	Comissió igualtat / Delegats Prevenció Assetjament	2022 en endavant	Cap	Nº i tipus de propostes integrals	----	Cap

Una vegada aprovat el Pla d'Igualtat pel Patronat i signat pels representants dels treballadors i treballadores, es procedeix a dur a terme les següents accions:

- 🎯 Assignació responsables per a cada eix
- 🎯 Designació (o no) de la figura del Delegat/da d'Igualtat
- 🎯 Desplegament de les accions corresponents a cada període
- 🎯 Reunions periòdiques Comissió Igualtat
- 🎯 Revisió dels objectius i resultats anualment / semestralment
- 🎯 Redacció anual d'una Memòria de les accions realitzades
- 🎯 Adequació de les polítiques de l'entitat a les necessitats que es vagin detectant en matèria d'igualtat d'oportunitats

## 8 – CALENDARI I PROPERES PASSES



- ✓ Assignació responsables per a cada eix
- ✓ Designació (o no) de la figura del Delegat/da d'Igualtat
- ✓ Desplegament de les accions corresponents a cada període
- ✓ Reunions periòdiques Comissió Igualtat
- ✓ Revisió dels objectius i resultats anualment / semestralment

DEFINICIÓ PLA IGUALTAT

IMPLANTACIÓ PLA IGUALTAT

## 9 – AVALUACIÓ I REVISIÓ

---

El seguiment i l'avaluació permeten conèixer el desenvolupament del pla d'igualtat i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació, durant el seu desenvolupament i la seva implantació, i també després. Tant el seguiment com l'avaluació s'han de fer periòdicament. La periodicitat queda recollida en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat. El RD 901/2020 proposa, com a mínim, que es realitzi una avaluació intermèdia i una altra al final de la vigència del pla.

En aquest sentit, durant el període establert per a l'aplicació del Pla, la Comissió d'Igualtat acorda realitzar un seguiment **semestral**, per tal d'avaluar els objectius assolits i el grau de desenvolupament del procés.

A final de l'any de compliment del Pla d'Igualtat es proposa dur a terme el Pla d'Acció per a l'any següent, incloent les accions previstes i les anteriors que requereixin seguiment.

Durant el seguiment i avaluació, els aspectes bàsics a avaluar seran els indicadors i la temporització.

Per a cada cas, seria necessari identificar les desviacions obtingudes i proposar, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i la previsió de noves assignacions pressupostàries