

I PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I
HOMES
2018-2022



NOM DE L'EMPRESA	ASSOCIACIÓ DE FAMILIARS DE PERSONES AMB ALZHEIMER I ALTRES DEMÈNCIES DEGENERATIVES DE BOCAIRENT
SIGLES	AFAB
CIF	G 97163901
DOMICILI SOCIAL	C/ TRIBUNAL DE LES AIGÜES, 47
TFÒN	96 290 50 12 – 744 480 446
ACTIVITATS	ATENCIÓ A PERSONES AMB ALZHEIMER
CENTRES DE TREBALL	1 CENTRE DE DIA
FORMA JURÍDICA	ASSOCIACIÓ
ÀMBIT TERRITORIAL	LOCAL
VIGÈNCIA DEL PLA	Setembre 2018 – Setembre 2022 (4 anys)

1.- AFAB

L'Associació de familiars i amics de les persones amb Alzheimer i altres demències degeneratives de Bocairent es va crear a l'any 2001, amb la intenció de previndre, atendre i cuidar les persones que pateixen Alzheimer o qualsevol altra demència degenerativa. La línia principal d'actuació és aconseguir una millora en la qualitat de vida de les persones malaltes, dels membres de la família i de les persones pròximes.

L'objectiu principal és la intervenció integral, tant a aquestes persones malaltes com als familiars. Es pretén oferir una atenció que unisca totes les facetes que caracteritzen a les persones: biològica, psicològica i social, amb la realització d'activitats de prevenció primària, secundària i terciària.

Partint de la base d'atenció a persones amb Alzheimer i altres demències degeneratives, s'amplia el ventall d'àmbits als que es vol arribar. S'inclou a les famílies de les persones malaltes, es formen voluntaris que puguen ajudar a aquests malalts o als familiars, es realitzen campanyes de conscienciació a la població general, etc., es forma permanentment als professionals de l'associació, es manté un contacte amb altres associacions amb els mateixos fins així com associacions veïnes, etc.

L'associació va començar amb el "Programa d'estimulació cognitiva i fisioteràpia" - estimulació tant física com cognoscitiva, amb la realització de diverses activitats, depenent del grau de deteriorament i els objectius que es volen aconseguir. I per als familiars, se'ls oferien els coneixements i estratègies per a fer front a la malaltia, a més de proporcionar-los suport i respir en determinades situacions, i fomentar la creació de grups d'auto-recolzament.

Amb el temps s'incrementen les necessitats i va sorgir la idea d'aconseguir un Centre de Dia per a la població de Bocairent i voltants. Fins que aquest s'inaugurara, es va crear una Unitat de Dia que complia amb els mateixos objectius que el Centre, encara que amb un espai molt més reduït.

Finalment, s'inaugura el Centre de Dia el 19 de Febrer de 2005.

Aquest és el lloc físic des d'on es creen, s'elaboren i s'executen les idees, propostes, programes, etc., que l'Associació creu convenient dur a terme per aconseguir els objectius perseguïts.

El Centre de Dia per a persones amb Alzheimer i altres demències degeneratives de Bocairent va ser autoritzat per la Conselleria de Benestar Social amb la Resolució del Director General de Servicis Socials, de data de 10 de desembre de 2004 per la qual s'autoritza el funcionament del Centre de Dia per a Malalts d'Alzheimer i Altres

Demències Degeneratives dependent de l'Ajuntament de Bocairent. Amb una capacitat de 20 places d'usuaris.

Posteriorment, amb data de 7 de febrer de 2005 s'autoritza el canvi de titularitat del Centre de Dia de Dia per a persones amb Alzheimer i Altres Demències Degeneratives dependent de l'Entitat "Associació de Familiars i Amics de persones amb Alzheimer i Altres Demències Degeneratives de Bocairent".

En gener de 2017, el centre de dia es va incorporar a la xarxa de centres de Conselleria, amb 15 places públiques per a usuaris amb reconeixement del grau de dependència pertinent i des de desembre de 2014 està certificat amb el segell de qualitat ISO 9001.

Altres programes que l'associació gestiona són el taller d'estimulació cognitiva per a persones en fases inicials, el servei d'ajuda a domicili, el programa d'informació, assessorament i atenció a les famílies i el programa de voluntariat.

L'Associació va ser declarada d'Utilitat Pública" en data de 19 de juny de 2008, publicat al BOE de l'11 de juliol de 2008, reconeixent la transparència i bones pràctiques realitzades, i ha anat renovant aquest reconeixement cada any, amb la presentació dels comptes i les memòries econòmiques i d'activitats.

L'associació està coordinada amb altres recursos de la zona, i en especial, amb els serveis socials de l'Ajuntament de Bocairent, el centre de salut de Bocairent, i altres com la Residència de Bocairent, l'associació d'ames de casa de Bocairent, altres residències de la zona, l'associació de malalts d'Alzheimer d'Ontinyent, i altres associacions de malalts d'Alzheimer de la Comunitat Valenciana federades. Amb aquesta coordinació pretenem donar el millor servei als nostres usuaris, derivant-los a una o altra institució en funció de la seua necessitat, o portant al centre els beneficis del contacte amb aquestes.

L'associació té 205 persones associades, 133 dones i 70 homes. La seua Junta Directiva està formada per 10 dones i 4 homes i la presidència és ostentada per una dona.

Compta amb 20 persones voluntàries, 12 dones i 8 homes.

Descripció del centre de treball/instal·lacions de l'empresa.

Les instal·lacions de l'empresa estan ubicades al Carrer Tribunal de les Aigües nº 47 de Bocairent. És un edifici bioclimàtic, amb molta llum natural i vistes a la Serra Mariola.

El centre disposa de 3 despatxos per a direcció i tècnics, 2 sales per les persones usuàries, una cuina i un menjador i 3 banys per les persones usuàries. També té un bany unisex per al personal i 2 vestuaris en la planta superior per homes i dones.

Organigrama del Centre de Dia

Hi ha una directora (psicòloga) i dos equips: el tècnic, format per fisioterapeuta, infermer, metge, treballadora social i educadora social/terapeuta ocupacional; el d'auxiliars de atenció a la dependència i el personal de serveis (transport i neteja).

2.- QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT: MARC LEGISLATIU I PROCÉS D'ELABORACIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, va suposar el desenvolupament legislatiu del principi d'igualtat establert a la Constitució Espanyola, a més de la transposició a la legislació estatal de les diferents Directives de la Unió Europea relatives al principi d'igualtat entre dones i homes a l'ocupació i retribucions, a més de les mesures per la protecció a la maternitat de les dones treballadores.

L'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral, i deuran adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures es deuen negociar amb la representació laboral de treballadors i treballadores en la forma que determine la legislació laboral.

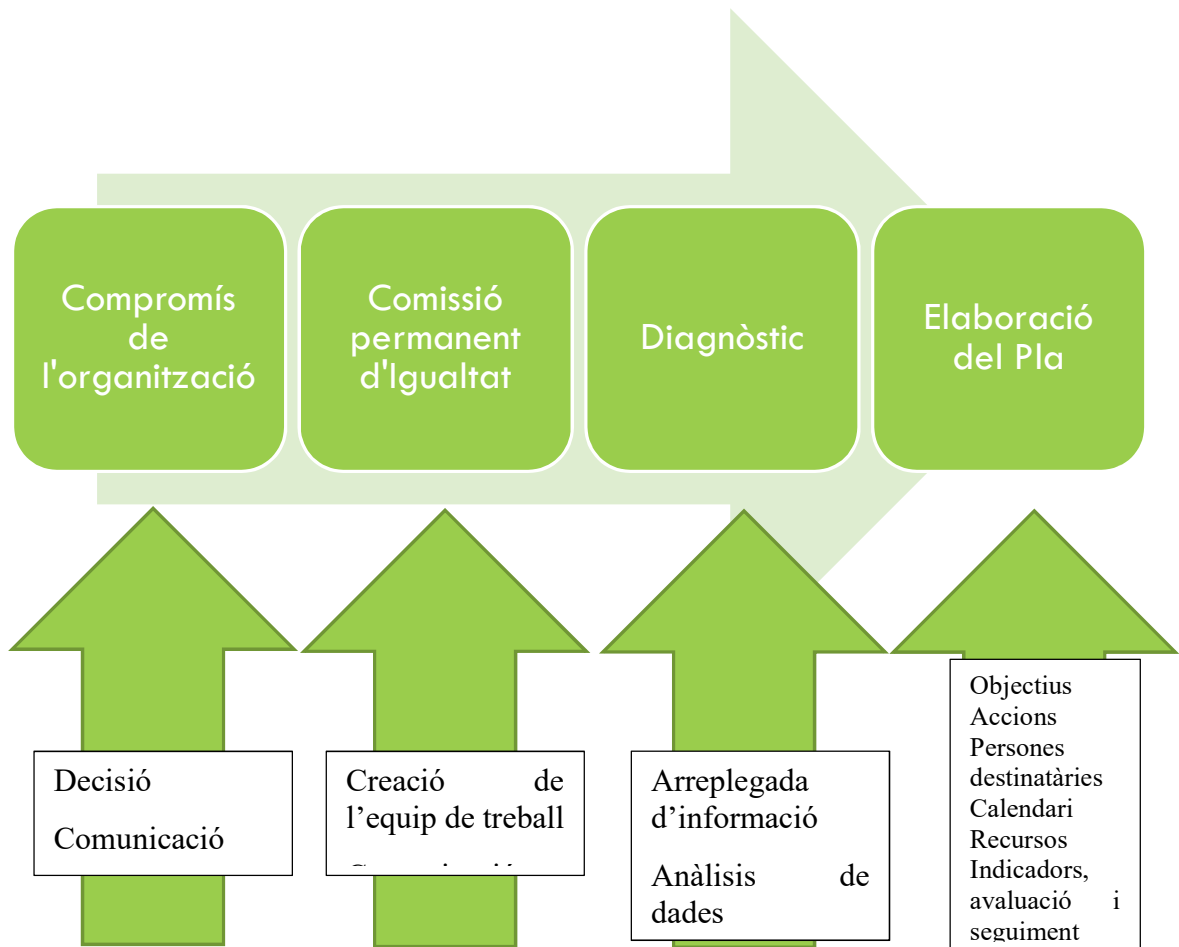
En aquest cas, l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat és voluntària per a l'empresa, prèvia consulta a la representació legal de treballadors i treballadores.

L'article 46 de la Llei esmentada, defineix els plans d'igualtat a les empreses com 'Un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Podran contemplar entre altres les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, 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 per raó de sexe.

El Decret 33/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat de Plans d'Igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, estableix les àrees i continguts mínims del Pla d'igualtat per a les empreses establertes a la Comunitat Valenciana.

El procés d'elaboració de un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'àmbit d'una empresa, segueix el següent esquema:



3.- COMPROMÍS I VIGÈNCIA.

La directiva d'AFAB va manifestar el seu compromís en l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, convocant a tota la plantilla a una reunió on l'agent d'igualtat voluntària va explicar què és un Pla d'Igualtat i el procés d'elaboració. Aquesta reunió es va celebrar el dia 9 d'abril de 2018.

A la mateixa reunió es va constituir la Comissió d'Igualtat i es va explicar quines dades eren necessàries per elaborar el diagnòstic.

Es van arreplegar les adreces de correu electrònic de la plantilla i se les va enviar un correu amb l'enllaç al qüestionari de GoogleForms amb l'enquesta a la plantilla.

També es va acordar que el Pla tinguera una vigència de 4 anys, de setembre de 2018 a setembre de 2022.

4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

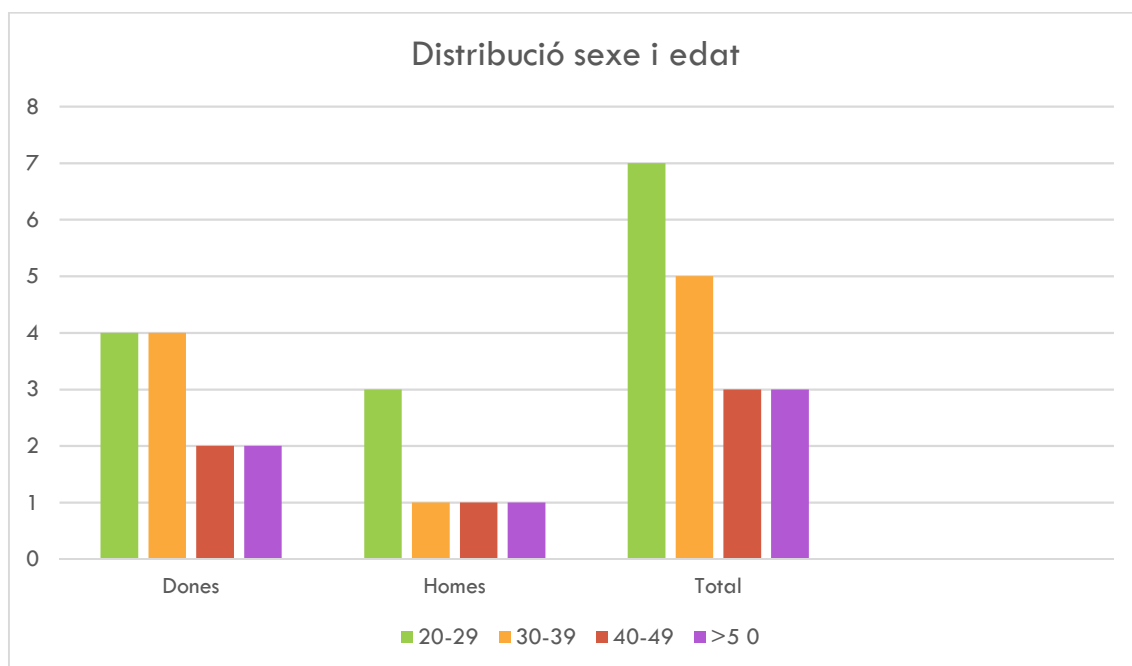
L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és el de la plantilla de AFAB en el Centre de Dia de Bocairent.

5.- DIAGNÒSTIC

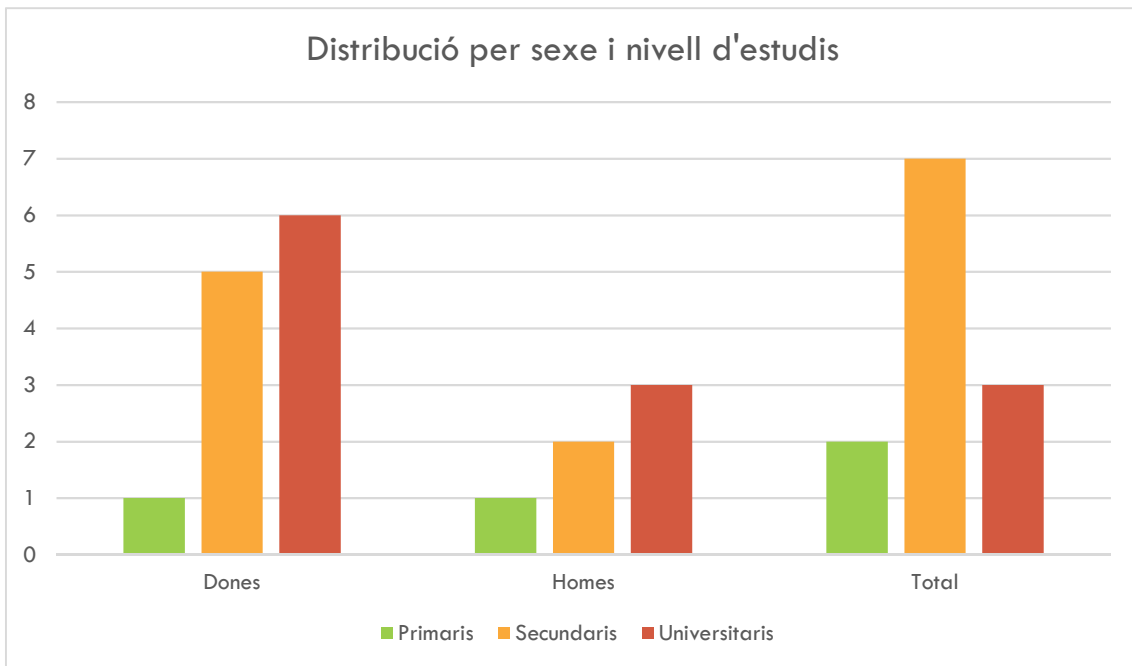
Per a arreplegar les dades del diagnòstic s'han utilitzat les següents eines:

- Qüestionari per a l'empresa (extret de la Guia per al Visat de Plans d'Igualtat en l'empresa de la Generalitat Valenciana)
- Qüestionari per a la plantilla: S'han triat aproximadament 4 ítems per avaluar de manera qualitativa cada àrea, tenim en compte l'opinió de la plantilla respecte a les diverses àrees. S'ha utilitzat l'eina GoogleForms i s'ha enviat per correu electrònic i Whastapp, per facilitar l'arreplegada de dades.
- També s'ha facilitat a l'empresa una fulla Excel on transcriure les dades sobre retribucions per poder analitzar-les.
- S'ha sol·licitat a l'empresa el Conveni Col·lectiu del sector, en aquest cas el de Residències de la Tercera Edat, i el Informe de Riscos Psicosocials elaborats per els serveis de VALORA Prevenció.

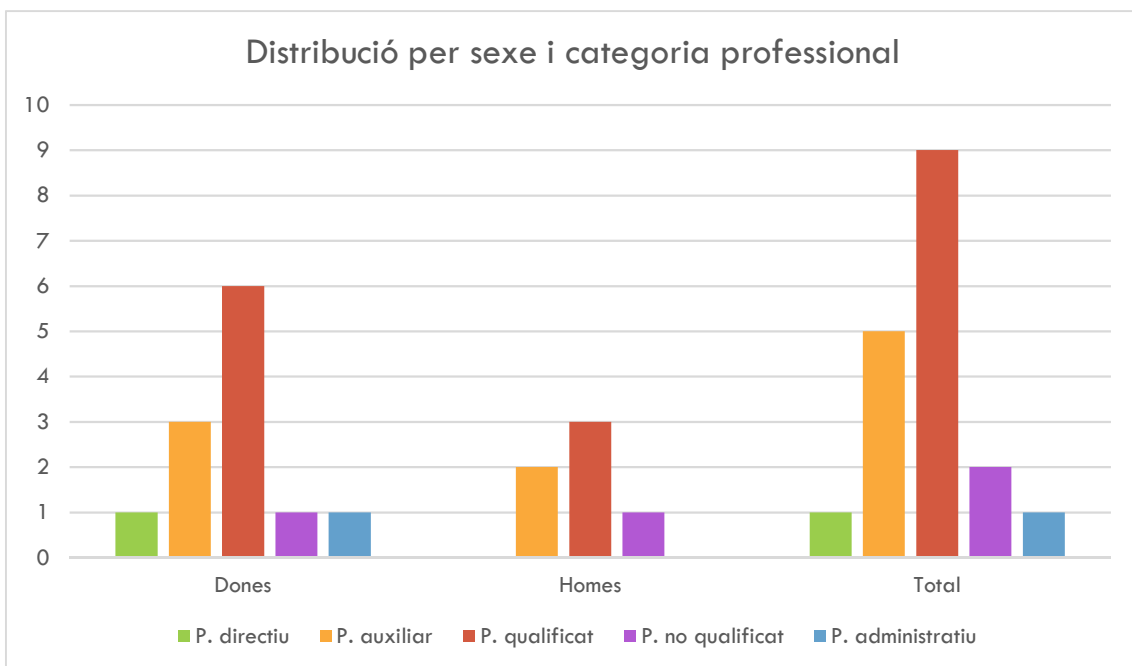
A la informació obtinguda podem trobar:



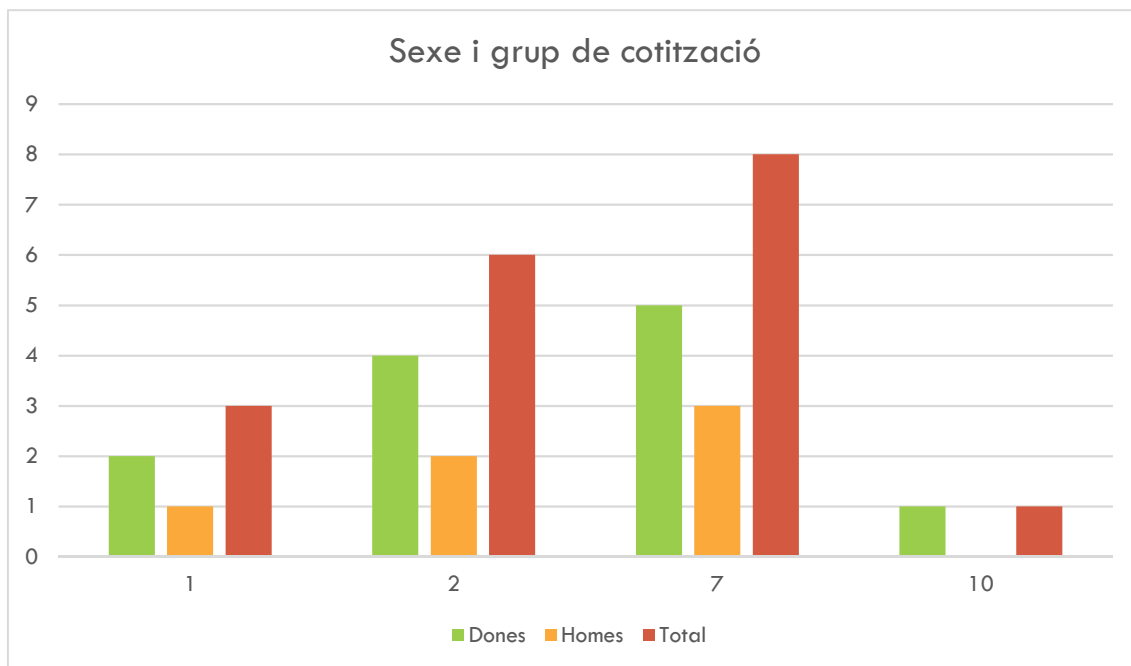
L'empresa té una plantilla de 18 persones, 12 dones i 6 homes i es caracteritza per la seua joventut, ja que la majoria es situa entre els 20-39 anys, coincidint amb l'edat reproductiva de les dones.



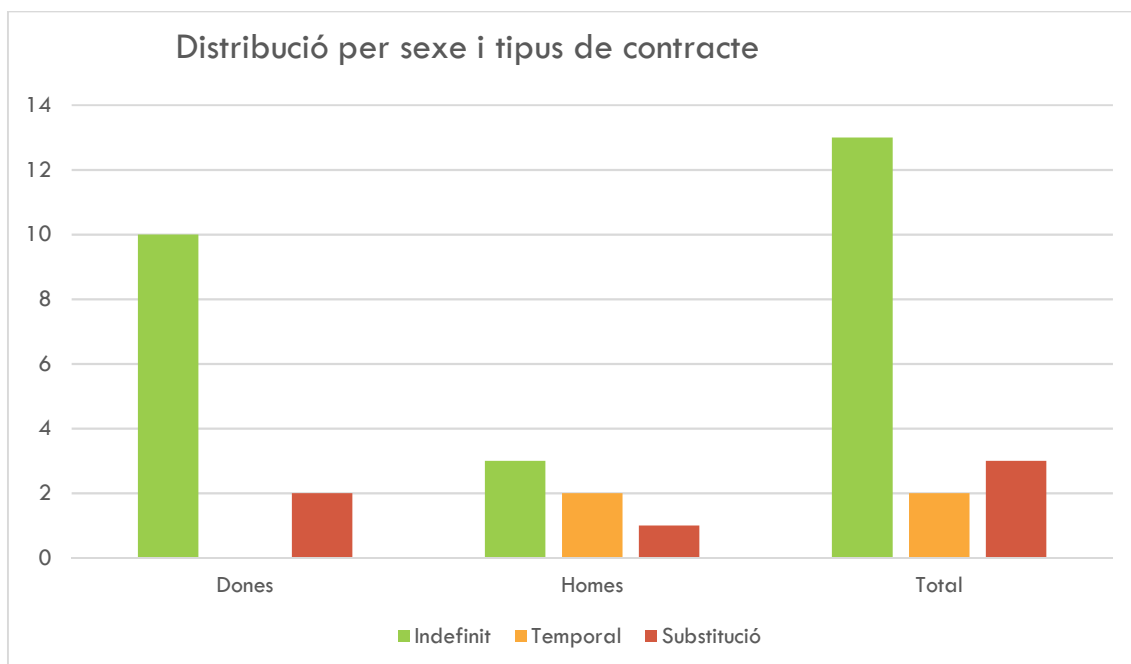
Les dones tenen més formació que els homes.



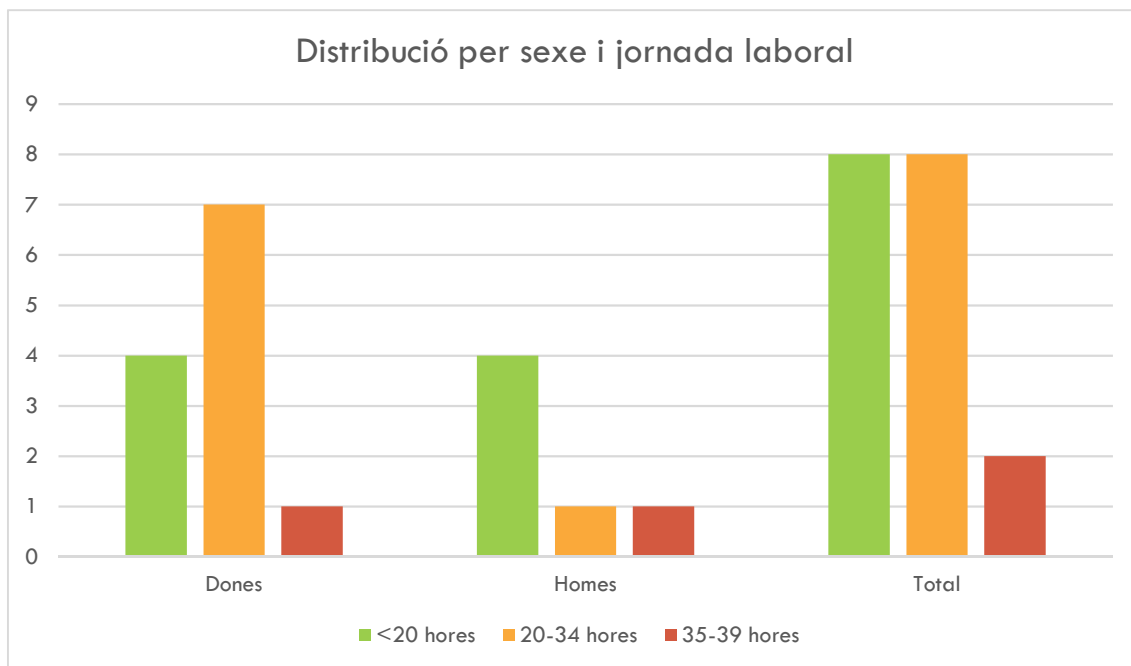
Hi ha dones en els llocs de decisió i en les categories professionals superiors.



Les dones són majoritàries en els grups de cotització més alts (personal altament qualificat), però en proporció al nombre total d'homes, ells estan millor posicionats a l'empresa. Només hi ha una dona en el grup de cotització més baix.



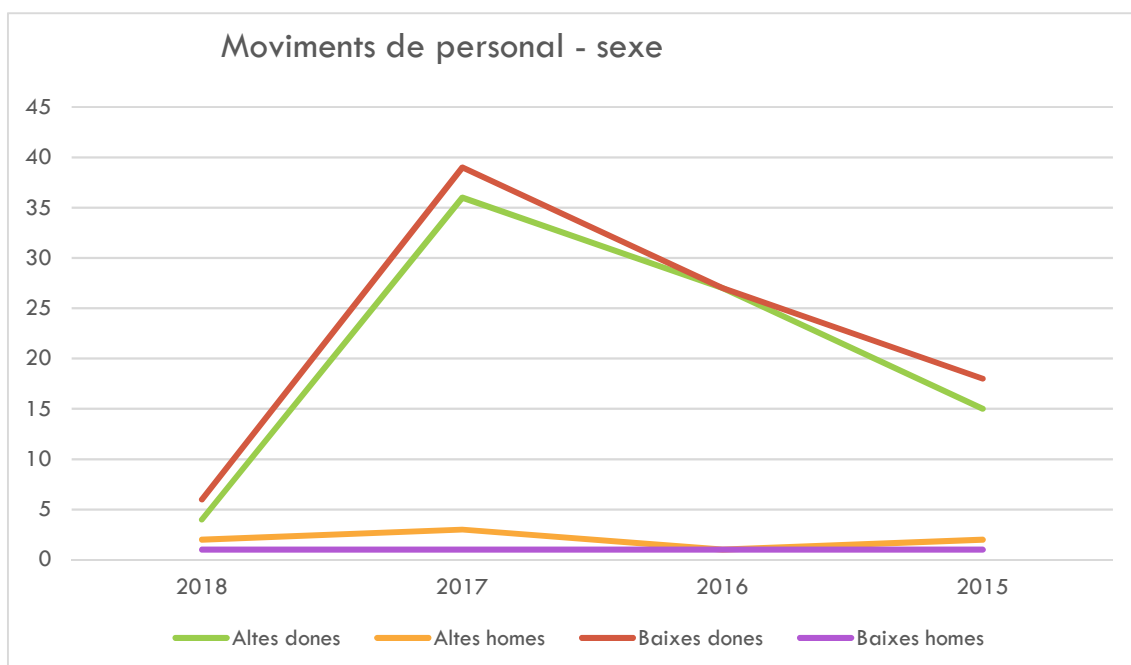
La plantilla és estable, predominen els contractes indefinits, sobre tot en les dones.



La major part dels contractes són a temps parcial, potser degut a l'organització del centre de treball, on la jornada habitual és de 10 del matí a 18 de la vesprada.

Els torns de treball són fixes, no hi ha rotació per preferència de la plantilla, ja que afavoreix la seua conciliació.

Actualment hi ha dos dones amb reducció de jornada per cura de menors.

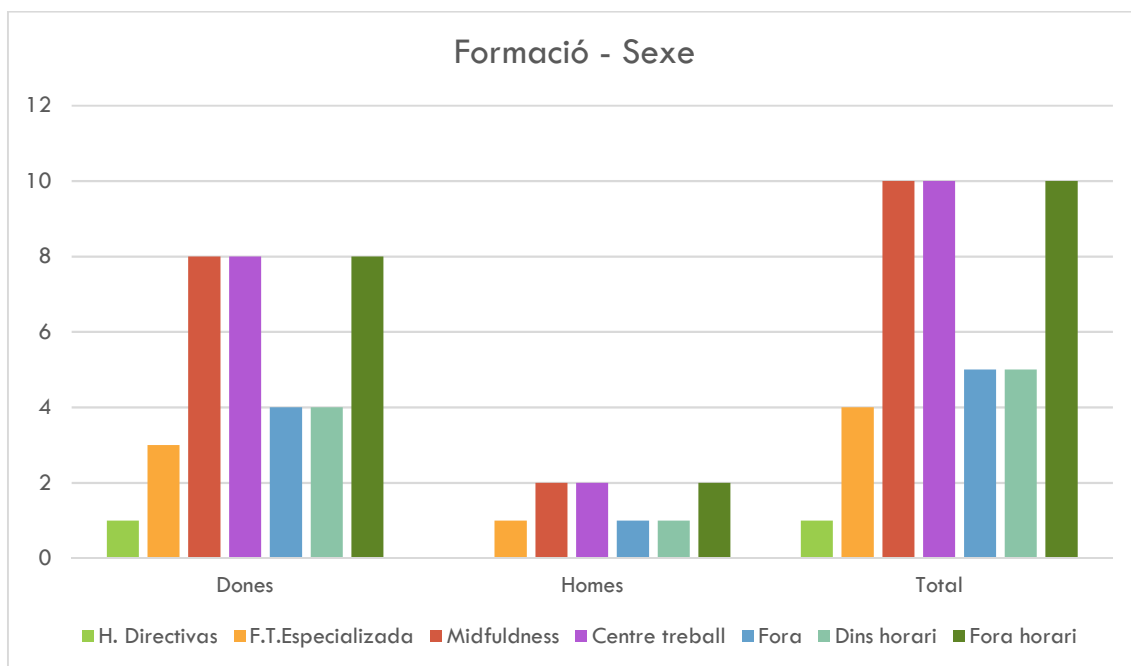


Respecte als moviments del personal, cal destacar que en anys anteriors hagué molta mobilitat del personal, potser degut a la crisi econòmica i l'ofegament econòmic que van

patir moltes associacions sociosanitàries, que s'enfrontaren a la dificultat per a poder fer front al pagaments dels salaris de la seua plantilla.

Cal destacar que les dones experimenten major mobilitat, sent les altes i les baixes dels últims anys significativament superiors a les dels homes. Hi ha pocs homes a l'empresa però la seua estabilitat laboral és superior.

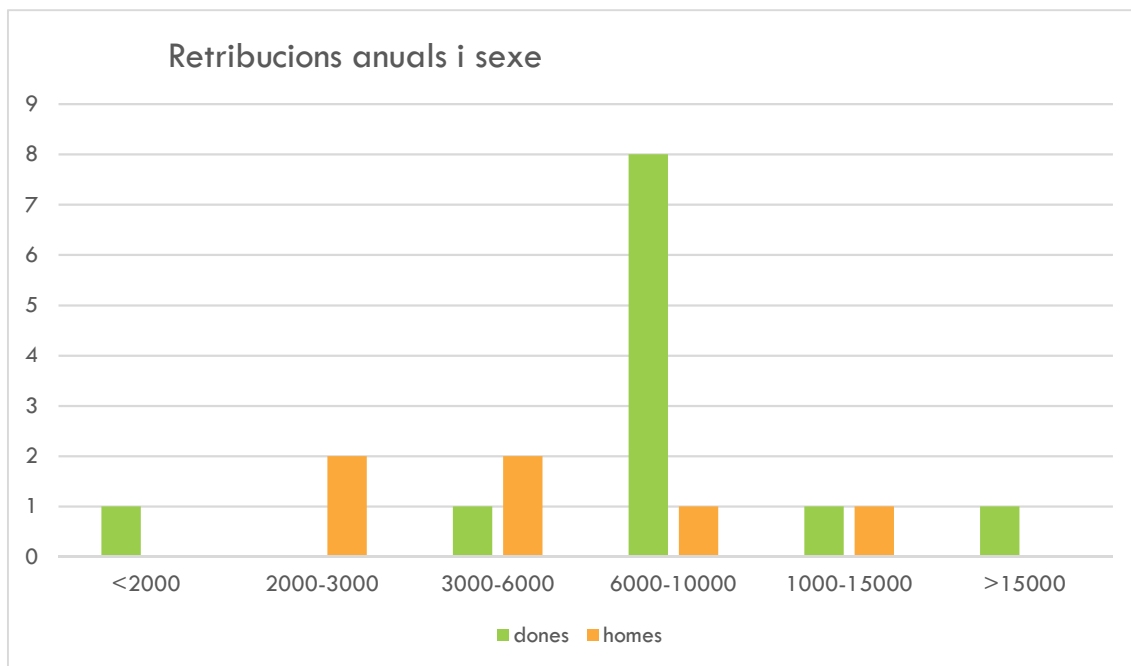
A l'últim any, la majoria de les baixes han sigut per finalització de contracte i només hi ha una dona en excedència per cura de persones al seu càrrec.



La majoria de la plantilla, 10 persones, 8 dones i 2 homes, han fet formació en Mindfulness, en el centre de treball, però fora d'horari laboral.

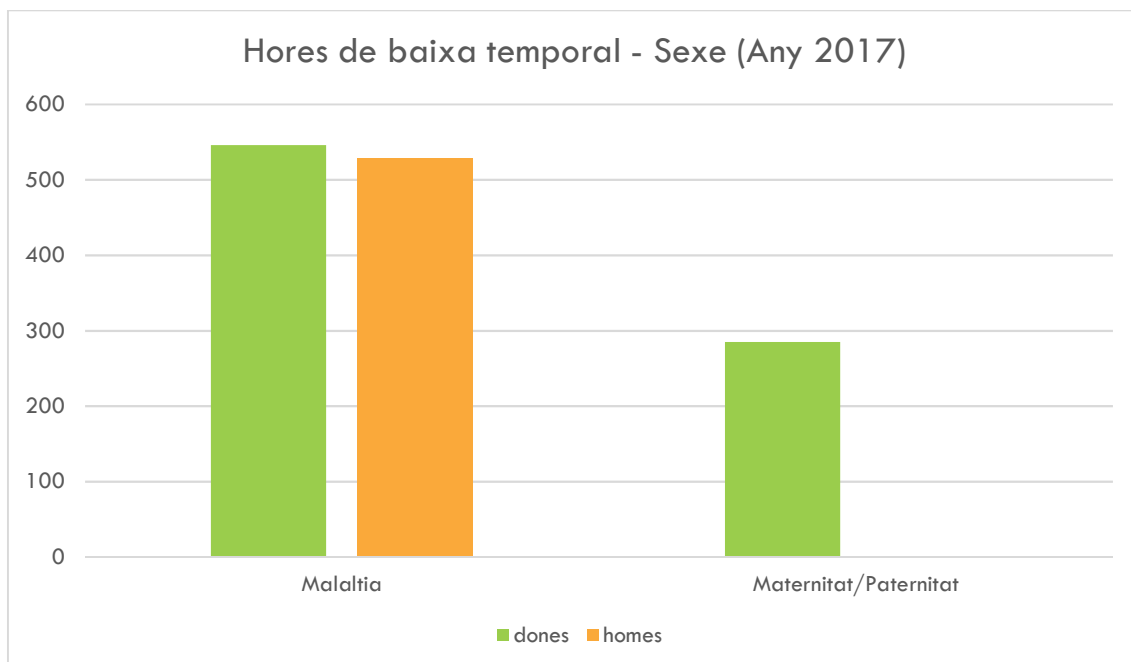
No hi ha cap persona amb formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, entre les respostes a l'enquesta, però si hi ha una treballadora que ha realitzat dos cursos de l'Escola Virtual d'Igualtat del Ministeri.

Només la meitat de la plantilla fa formació continua, més les dones que els homes.



La major part de les dones tenen una retribució entre 6000-10000 € anuals, i corresponen a les auxiliars a mitja jornada. Els homes tenen unes retribucions més baixes en categories professionals més altes perquè la jornada és inferior a 20 hores setmanals.

En la mateixa categoria i jornada les dones i els homes reben les mateixes retribucions, per el que podem dir que no hi ha cap tipus de discriminació salarial, donat que compleixen amb les tables salarials del seu conveni de referència.



Respecte a les hores de baixa temporal a l'any 2017, es de destacar que els homes, malgrat són menys que les dones a la plantilla, han estat de baixa per malaltia quasi el mateix nº de hores. Si calculem la taxa, és de 45'5 hores en les dones i 88 en els homes.

Diferents estudis, així com l'estadística del INE que plasma a l'informe anual *Mujeres y Hombres en España 2017* ens diuen que hi ha diferències importants en la salut entre dones i homes. Les dones ens cuidem més, anem més al metge, malgrat que presten menys atenció a la simptomatologia que narrem. Els homes acudeixen poc, i quan ho fan se'ls fa més probes diagnòstiques. Pareix que aquestes dades estan relacionades en com es construeix la masculinitat, reprimint qualsevol aspecte que indique debilitat o vulnerabilitat i que posa en joc la salut dels homes. També els homes presenten més hàbits nocius (tabac, alcohol, conductes de risc) que les dones, el que fa que el seu estat de salut i la seua esperança de vida siga menor.

Respecte a l'**informe de riscos psicosocials** elaborat per VALORA Prevenció, les dades no estan desagregades per sexe, de manera que no es poden analitzar des de la perspectiva de gènere. L'empresa obté uns bons resultats en l'estudi de riscos psicosocials: l'única àrea que el resultat és *insatisfactori* és la que fa referència a 'l'interès per el treballador'. Es proposen com a mesura preventiva en aquest aspecte millorar la transparència i comunicació amb la plantilla respecte a les vacants, fomentant la promoció interna, i la informació sobre les polítiques de l'empresa en matèria de contractació.

Respecte a l'**enquesta realitzada per conèixer l'opinió de la plantilla**, cal destacar les següents dades:

- Accés a l'ocupació:
 - o Les ofertes de les vacants no estan redactades en llenguatge inclusiu.
 - o No s'arreglen dades desagregades per sexe dels processos selectius.
- Conciliació:
 - o Desconeixement de les mesures de conciliació que arreplega el Conveni
- Classificació professional:
 - o No hi ha percepció de que hi hagen grups/categories masculinitzats o feminitzats.
- Formació:
 - o Desconeixement generalitzat sobre el Pla de Formació, falta de comunicació al respecte
- Retribucions:
 - o Desconeixement de les tables salarials i política retributiva de l'empresa.
- Salut laboral
 - o Acord unànime en que no es fan bromes o es contenen acudits misògins/homòfobs/raciste
 - o No hi ha protocol sobre assetjament sexual per raó de sexe o moral
 - o Desconeixement de les mesures de protecció en cas d'embaràs per part dels homes de la plantilla
- Comunicació i llenguatge no sexista
 - o El llenguatge i les imatges publicitàries no són inclusives

S'han introduït una sèrie de preguntes obertes sobre satisfacció general al treball, aspectes que se consideren millorables, percepció subjectiva de discriminació laboral,

dificultats per a la conciliació i coneixement dels beneficis del Pla d'Igualtat en les condicions de treball.

En aquest apartat, cal destacar que el 100% està satisfet/a en el treball i que cap persona ha observat algun tipus de discriminació al treball.

Com aspectes millorables, han assenyalat canviar al Conveni de Centres de Dia enlloc del de Residències; i l'única dificultat per a la conciliació es refereix als horaris de les reunions.

Hi ha desconeixement en general sobre els beneficis que aporta el Pla d'Igualtat a les seues condicions de treball.

Conclusions al diagnòstic

La plantilla de AFAB es caracteritza per ser feminitzada, per els contractes a temps parcial i de jornades inferiors a la parcial, però en estabilitat.

La feminització de la plantilla és un fet habitual donat que l'associació presta serveis socio-sanitaris, i aquest és un sector feminitzat en general, degut a la professionalització de les cures. Hi ha dones en els llocs de direcció. Els homes estan repartits en diferents categories professionals, però en proporció ocupen més llocs de personal tècnic superior, la majoria amb una jornada molt reduïda.

Les dones són majoria en els llocs d'auxiliars infermeria/atenció a la dependència. Caldria incrementar la presència masculina en aquests llocs de treball.

Els principals problemes de conciliació es deuen als horaris de les reunions de treball, a causa de l'horari i les condicions dels serveis que presten, es realitzen fora de l'horari de treball.

No s'ha fet la relació de llocs de treball amb llenguatge inclusiu. No hi ha criteris de promoció del personal clars.

Només hi ha una persona amb formació en igualtat d'oportunitats, i el Pla de Formació de l'empresa no arriba a la totalitat de la plantilla, així ho manifesten a l'enquesta realitzada. La formació sol realitzar-se en el centre de treball però fora de l'horari laboral, el que pot dificultar la participació d'aquelles persones que tenen persones al seu càrrec.

No s'ha detectat cap bretxa salarial, però caldria incrementar la transparència en la política retributiva publicant anualment les tables salarials.

Respecte a la salut laboral, no hi ha programes preventius dirigits específicament a les dones, i l'estudi fet per l'empresa que s'encarrega de la prevenció de riscos laborals presenta ceguera al gènere, no estan desagregades les dades per sexe.

No hi ha protocol sobre assetjament sexual, per raó de sexe o moral.

El llenguatge i la comunicació encara presenten biaixos de gènere, cal treballar per un llenguatge escrit i visual més inclusiu. Davant l'escàs coneixement que la plantilla té sobre el que és un Pla d'Igualtat entre dones i homes, cal difondre el mateix quan estiga aprovat entre tota la plantilla.

6.- OBJECTIU GENERAL

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes d'AFAB és aplicar la transversalitat del principi d'igualtat d'oportunitats a tots els àmbits de l'entitat: organització interna, equip de treball i comunicació de la seua activitat, aconseguint ser una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Es pretén que aquest Pla d'Igualtat siga un instrument efectiu de millora del clima laboral, de l'optimització de les capacitats i potencialitats de tota la plantilla i de la millora de la qualitat de vida i de l'atenció que presta a les persones que atén.

7.- ÀREES I ACCIONS

ÀREA 1: ACCÉS A L'OCUPACIÓ	
OBJECTIU: Eliminar qualsevol tipus de discriminació per sexe en els processos de selecció de personal	
ACCIÓ 1:	Anomenar els llocs de treball a les ofertes d'ocupació amb llenguatge no sexista.
RECURSOS EMPLEATS	Personal propi i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	0 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Nº d'ofertes de treball redactades en llenguatge inclusiu respecte el total de les ofertes realitzades

ÀREA 2: CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	
OBJECTIU: Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de la plantilla d'AFAB	
ACCIÓ 1:	Difondre les mesures de conciliació que contempla el conveni entre la plantilla, elaborant un quadre resumen de les mateixes i entregant còpia a tota la plantilla
RECURSOS EMPLEATS	Personal propi i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	30 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVALUACIÓ	% de la plantilla que coneix les mesures de conciliació del Conveni

ÀREA 3: CLASSIFICACIÓ, PROMOCIÓ I FORMACIÓ	
OBJECTIU: Fomentar la formació continua de la plantilla en igualtat de condicions	
ACCIÓ 1:	Fomentar la formació de la plantilla en Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, per mig de la difusió de l'oferta de formació on-line del Ministeri d'Igualtat i realitzant jornades de formació al respecte en el centre de treball
RECURSOS EMPLEATS	Personal propi i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	100 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVALUACIÓ	% de la plantilla que realitza els cursos de formació on-line de la Escuela Virtual de Igualdad Nº de jornades formatives realitzades en el centre de treball

ÀREA 4: RETRIBUCIONS	
OBJECTIU: Establir una política retributiva clara i transparent, que no done lloc a l'existència de cap tipus de bretxa salarial	
ACCIÓ 1:	Publicació de les tables salarials actualitzades i difusió a la plantilla per mig d'un tauló d'informació al personal
RECURSOS EMPLEATS	Personal propi i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	40 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVALUACIÓ	Publicació de les tables salarials

ÀREA 5: SALUT LABORAL	
OBJECTIU: Incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció dels riscos laborals	
ACCIÓ 1:	Sol·licitar a la mútua que els estudis sobre salut laboral desagreguen els resultats per sexe.
RECURSOS EMPLEATS	Personal pròpia i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	50 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVUACIÓ	Estudi de riscos laborals amb dades desagregades per sexe
ACCIÓ 2:	Elaborar un protocol de prevenció sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i moral en el treball
RECURSOS EMPLEATS	Personal pròpia i voluntari de l'associació
PRESSUPOST	150 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVUACIÓ	Elaboració del protocol

ÀREA 6: COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
OBJECTIU: Garantir que la comunicació interna i externa siga inclusiva tant en el que respecta al llenguatge escrit com a les imatges que s'utilitzen	
ACCIÓ 1:	Revisió de les comunicacions internes i externes per cuidar la seua redacció en llenguatge inclusiu
RECURSOS EMPLEATS	Personal propi i voluntari
PRESSUPOST	40 €
PERSONAL RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
INDICADORS D'AVUACIÓ	Nº de documents revisats

8.- CALENDARITZACIÓ

àrea	acció	2018	2019	2020	2021	2022
1	1					
2	1					
3	1					
4	1					
5	1					
5	2					
6	1					

9.- AVALUACIÓ

Es realitzarà una avaluació continua anual i una avaluació final, en el mes de setembre de 2022 per valorar la implementació efectiva d'aquest Pla d'Igualtat entre dones i homes.

S'utilitzarà les fitxes de les accions de cada àrea i es mesurarà l'impacte de les mateixes, desagregant sempre les dades per sexe, complint els requisits que estableix l'Institut Valencià de les dones i per la igualtat de gènere per l'avaluació anual del Pla.

10.- PRESSUPOST

Acció	Pressupost previst
1.1	0
2.1	30
3.1	100
4.1	40
5.1	50
5.2	150
6.1	40
TOTAL	410 €

11.- PARTS SUSCRIPTORES.

Per part d'AFAB	Per part de la plantilla d'AFAB
Carme Domènech Boscà Presidenta d'AFAB	M ^a Teresa Insa Moya Directora del Centre de Dia
	Jeroni Botella Silvestre Representant de la Plantilla d'AFAB

12.- ANNEX: DADES DIAGNÒSTIC

Dades quantitatives: Qüestionari autoavaluació empresa

- Distribució de la plantilla

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS			
	Dones	Homes	Total
Menys de 20 anys	0	0	0
20- 29	4	3	7
30-39	4	1	5
40-49	2	1	3
50 i més	2	1	3
Total	12	6	18

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS			
	Dones	Homes	Total
Sense estudis	0	0	0
Estudis primaris	1	1	2
Estudis secundaris (Bat, Cou, FP)	5	2	7
Estudis universitaris	6	3	9
Total	12	6	18

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER CATEGORIES PROFESSIONALS			
	Dones	Homes	Total
Personal directiu	1	0	1
Personal auxiliar	3	2	5
Personal qualificat	6	3	9
Personal no qualificat	1	1	2
Personal administratiu	1	0	1
Total	12	6	18

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE			
	Dones	Homes	Total
Indefinit	10	3	13
Temporal	0	2	2
Pràctiques	0	0	0
Aprenentatge	0	0	0
Substitució	2	1	3
Total	12	6	18

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER JORNADA LABORAL			
	Dones	Homes	Total
Menys de 20 hores	4	4	8
20- 34 hores	7	1	8
35-39 hores	1	1	2
Total	12	6	18

- Moviments de personal

	INGRESSOS			BAIXES		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
2018	4	2	6	6	1	7
2017	36	3	39	39	1	40
2016	27	1	28	27	1	28
2015	15	2	17	18	1	19
2014	12	1	13	12	1	13
2013	17	2	19	14	1	15

MOTIU DE LES BAIXES: PERÍODE DE ABRIL 2017 A ABRIL 2018			
	Dones	Homes	Total
Jubilació	0	0	0
Acomiadament	0	0	0
Finalització contracte	22	1	23
Voluntari	3	0	3
Per cura de persones al seu càrrec	1	0	1
Excedències	1	0	1
Llicència no retribuïda	3	0	3
Total	30	1	31

Nº de HORES DE BAIXA TEMPORAL 2017			
	Dones	Homes	Total
Per malaltia	546	528	1074
Maternitat/Paternitat	285	0	285
Atenció a persones al seu càrrec	0	0	0
Accident laboral	0	0	0
Total	831	528	1359

- Responsabilitats familiars

FILLS/ES			
	Dones	Homes	Total
0 fills/es	5	5	10
1 fills/es	3	0	3
2 fills/es	4	1	5
3 fills/es	0	0	0
Més de 3	0	0	0
Total	12	6	18

EDATS FILLS/ES			
	Dones	Homes	Total
< 3 anys	3	0	3
4-6 anys	3	0	3
7-14 anys	1	0	1
15 i més	2	1	4
Total	9	1	10

ALTRES PERSONES AL SEU CÀRREC			
	Dones	Homes	Total
0	10	5	15
1	2	1	3
2	0	0	0
3	0	0	0
Més de 3	0	0	0
Total	12	6	18

- Formació

Nº de persones que han rebut formació l'últim any		Total	Dones	%	Homes	%
Tipus	Habilitats directives	1	1	8'33	0	
	Formació tècnica especialitzada	4	3	25	1	16'66
	Formació en igualtat oportunitats	0				
	Mindfulness	10	8	66'66	2	33'33
Met.	On -line					
	Presencial					
Lloc	En el centre de treball	10	8		2	
	Fora del centre de treball	5	4		1	
Horari	Dins de la jornada laboral	5	4		1	
	Fora de la jornada laboral	10	8		2	

- Retribucions

DONES						
Grup cotització	Antiguitat	Jornada	Salari base	Complement salarials	Base Cotització	Salari/jornada
1	54,09	0,75	1346,69	37,34	1671,58	
1	0	0,375	573,59	20,67	689,92	
2	27,05	0,5	621,39	20,67	778,13	
2	18,03	0,5	621,39	20,67	766,65	
2	0	0,5	621,39	20,67	722,82	
2	14,42	0,4	497,11	20,67	617,46	
7	27,05	0,5	519,04	20,67	657,78	
7	36,06	0,5	495,24	20,67	640,51	
7	36,06	0,5	495,24	20,67	640,51	
7	0	1	990,47	20,67	1176,22	
7	0	0,05	48,66	20,67	77,43	
10	13,52	0,375	336,68	20,67	429,23	

HOMES						
Grup cotització	Antiguitat	Jornada	Salari base	Complement salarials	Base Cotització	Salari/jornada
1	2,25	0,125	191,2	20,67	246,36	
2	0	0,125	167,3	20,67	215,85	
2	0	0,5	621,39	20,67	642,06	
7	15,78	0,875	886,66	20,67	1050,19	
7	0	0,4	403,95	20,67	491,94	
7	0	0,375	371,73	20,67	454	

Dades qualitatives: Qüestionari Plantilla

S'arregleguen un total de 10 enquestes complimentades, que representen les opinions del 55'55% de la plantilla: 7 dones (58'33 % de les totals) i 3 homes (50% dels totals).

	Dones			Homes		
Accés a l'ocupació	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Els canals per difondre les ofertes de treball són accessibles	6	1	0	3	0	0
S'utilitza un llenguatge no sexista quan s'oferta una vacant	4	2	1	2	1	1
Es fomenta la contractació per substitució de personal en excedència/paternitat/maternitat	7	0	0	2	0	1
A les entrevistes personals s'utilitza un qüestionari que evita la formulació de preguntes personals que poden ser discriminatòries	4	2	1	2	0	1
S'arregleguen desagregades per sexes les dades dels processos de selecció de personal	2	2	3	1	1	1
Conciliació	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Es millora la normativa aplicable per conveni en matèria de conciliació	3	1	3	1	0	2
Els horaris de treball, reunions i formació, afavoreixen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral	5	2	0	3	0	0
Té coneixement de totes les mesures per afavorir la conciliació que arreplega el conveni	2	1	4	1	1	1
Hi ha participació activa de la plantilla en l'organització del treball, els temps de treball i la seua distribució	5	1	1	2	0	1
Classificació professional	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Hi ha grups/categories professionals feminitzats/masculinitzats	2	5	0	0	3	0
Hi ha dones als llocs de responsabilitat	7	0	0	3	0	0
La relació entre nivell d'estudis/categoria professional és la mateixa per a dones i homes	7	0	0	3	0	0
S'ha fet una valoració dels llocs de treball per a establir una classificació professional	2	0	5	2	1	0
Promoció	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Hi ha criteris objectius en el sistema de promoció	4	1	2	1	1	1
El personal contractat a temps parcial té les mateixes possibilitats de promoció que el que treballa a jornada completa	3	1	3	2	1	1
La promoció a llocs de major responsabilitat implica major dedicació	2	0	5	2	0	1

Formació	Dones			Homes		
	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Hi ha un Pla de Formació a l'empresa que té en compte les necessitats de tota la plantilla	3	1	3	2	0	1
El contingut del Pla de Formació es comunica de manera clara i accessible	2	2	3	0	1	2
Tota la plantilla té les mateixes possibilitats d'accedir a la formació	6	1	0	3	0	0
La formació es realitza dins de l'horari laboral	2	2	3	1	2	0
Es facilita informació sobre la formació a aquelles persones que estan en excedència familiar/maternitat/paternitat	4	1	2	1	0	2
L'equip directiu té formació en igualtat d'oportunitats	3	1	3	1	0	2
Retribucions	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
El Conveni Col·lectiu defineix de manera clara cada concepte retributiu	3	1	3	1	0	2
Es publiquen les tables salarials	4	2	1	0	3	0
Els complements salarials o beneficis socials, són accessibles independentment de la jornada laboral o tipus de contracte	3	1	3	2	0	1
Existeix major nº de dones en contractes a temps parcial	2	3	2	1	1	1
Salut laboral	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Es fan bromes o es contenen acudits misògins/homòfobs/racistes	0	7	0	0	3	0
Existeix regulació sobre assetjament sexual, per raó de sexe o moral	1	2	4	0	0	3
Considera que se adapten els horaris i condicions de treball a la seua situació personal	6	1	0	2	1	0
Es garanteix la disponibilitat de seients i mobiliari adequat en cas d'embaràs	5	1	1	0	0	3
S'assegura el canvi de lloc de treball en cas de que les funcions suposen un perill per la salut en cas d'embaràs	4	2	1	0	0	3
S'adeqüen els uniformes de treball segons les seues necessitats	7	0	0	1	1	1
Comunicació i llenguatge no sexista	SI	NO	NSNC	SI	NO	NSNC
Saps en què consisteix un Pla d'Igualtat i com t'afecta	4	0	3	1	1	1
Creus que es difonen els assoliments de les dones tant com els dels homes	4	1	2	2	0	1
Sol ser desigual la presència de dones i homes a la publicitat de l'empresa	2	3	2	0	2	1
S'utilitza de manera genèrica el masculí per referir-se a dones i homes	5	1	1	1	2	0