

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	1 de 68

Introducció

El dret a la igualtat entre homes i dones es troba recollit a l'article 14 de la Constitució espanyola, on parla de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, religió, opinió i altres circumstàncies personals o socials.

També l'Estatut de Catalunya (reformat per llei orgànica de data 19.07.2006) recull el principi d'igualtat entre d'altres en el seu article 41.1 quan diu.

“Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.”

L'any 2007 es va aprovar la llei 3/2007 “d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones” que pretén donar un impuls a un canvi social que està essent lent però progressiu. La llei fa referència a la igualtat plena d'homes i dones en els diferents àmbits socials i la seva participació en activitats com el treball o la formació.

Aquestes lleis, però, per sí soles no poden aconseguir el seu objectiu sense la implicació dels diferents estaments socials: institucions, empreses i persones individuals.

En l'àmbit de l'empresa, es fa especial incís en vetllar per la igualtat de tracte entre homes i dones en:

- L'accés a l'empresa, a qualsevol categoria professional i àrea de treball, així com a la promoció interna. Aquests canvis permetrien avançar en l'eliminació de la segregació vertical i horitzontal de les dones al món laboral (*).
- Les condicions de treball, principalment, la igualtat en les tipologies de contracte, horaris, salaris i en matèria de seguretat i salut.
- Encara que és la dona la que busca majoritàriament la conciliació i es considera responsable de la mateixa, amb aquesta llei es pretén potenciar la corresponsabilitat amb l'àmbit familiar, per la qual cosa, les empreses hauran de vetllar per la igualtat d'oportunitats en la utilització de mesures de conciliació de la vida personal, professional i familiar.

(*) La segregació vertical, o “sostre de vidre”, fa referència a la dificultat de les dones per accedir a llocs de responsabilitat a les empreses; mentre que la segregació horitzontal es refereix a la concentració de les dones en determinats sectors i perfils professionals.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	2 de 68

A la Fundació, segurament que fruit de la presència de la dona des de la seva creació en els més alts nivells jeràrquics, fa que es parteixi d'una situació prou favorable, tal com ho posa de manifest en els resultats obtinguts en la fase de diagnòstic d'aquest pla, a les enquestes realitzades als components del Comitè d'Igualtat i al seu personal. Així, tenim que :

- La presència d'homes i dones està equilibrada en el nivell d'alta Direcció i també en el conjunt de la plantilla, encara que reflecteix les conseqüències pròpies de la diferent presència d'homes i dones en alguns grups professionals fruit de raons històriques i culturals (**).
- Homes i dones tenen una mateixa retribució en un mateix lloc de treball.
- Es disposa dels protocols previstos legalment (p.e. Protocol d'actuació per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/orientació sexual a l'empresa).

En compliment del previst legalment, el passat mes de març, es va constituir el Comitè d'Igualtat d'Oportunitats, format per representants de l'empresa i dels treballadors, qui després d'analitzar la situació a la Fundació , estima que hi han aspectes en els que es pot treballar per tal de millorar, a mig i llarg termini.

En aquest procés es de gran importància la implicació de la Direcció i es per aquest motiu que en el passat mes d'abril es va fer públic a tot el personal de la Fundació, el compromís de la Direcció amb la Igualtat, compromís que recull les directrius i comportaments els que estem obligats totes les persones que treballem a la organització, a la vegada que senyalen les línees d'actuació del Comitè de Igualtat per els propers anys

(**) S'entén assolit l'objectiu d'igualtat quan les proporcions són de 40-60% en cada un dels sexes indiferentment.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	3 de 68

COMPROMIS DE LA DIRECCIÓ AMB LA IGUALTAT

La Direcció de la FUNDACIÓ PUIGVERT reitera el seu compromís llargament acreditat, de mantenir i desenvolupar polítiques que incrementin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, evitant tota discriminació per raó de sexe, així com impulsar el foment de mesures per augmentar la igualtat real. Com és característica de la nostra Fundació des de la seva creació, es compromet a mantenir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En tots i cadascun dels àmbits en què s'exerceix l'activitat de Recursos Humans, (selecció, promoció, política salarial, formació, condicions de treball, ocupació, salut laboral, ordenació del temps de treball i conciliació), assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i es tractarà d'evitar qualsevol forma de discriminació indirecta*. Respecte a la comunicació, tant interna com externa, és projectarà una imatge d'acord amb aquest principi.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures i de la implantació d'un Pla d'Igualtat que pugui suposar millores respecte a la situació present, creant-se els corresponents sistemes de seguiment amb la finalitat d'avançar en la seva consecució. Per això es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores en els termes previstos per la Llei anteriorment esmentada.

Barcelona a 26 d'abril de 2011

M. Masferrer
Director General

(*) Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge respecte de persones de l'altre sexe.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	4 de 68

Objectius generals del Pla d'igualtat

- 1.- Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, procurant en l'àmbit laboral, les mateixes oportunitats d'ingrés i de promoció professional a tots els nivells.
- 2.- Apropar-nos a una major equiparació d'ambdós gèneres a les categories professionals que no complexin aquest objectiu.
- 3.- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones i homes a llocs de responsabilitat, en els nivells que estiguin subrepresentats/des).
- 4.- Garantir que en l'accés a la formació que s'imparteixi a la Fundació en cap cas es farà discriminació per raó de gènere. Així mateix, la formació s'utilitzarà com a vehicle per la sensibilització de tota la plantilla en temes d'igualtat d'oportunitats.
- 5.- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe/orientació sexual en l'empresa, garantint l'aplicació del protocol d'actuació per aquests casos.
- 6.- Promoure mesures que afavoreixin la conciliació laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors de la Fundació .
- 7.- Vetllar perquè la comunicació interna i externa de la Fundació Puigvert utilitzi un llenguatge no sexista sempre que no suposi un us artificial.

Els anteriors objectius generals , serveixen d'orientació aquest Pla d'Igualtat que contempla les següents àrees d'actuació amb uns objectius, propostes de millora i terminis d'execució.

1. Difusió de la política d'Igualtat.
2. Gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal.
3. Llenguatge no sexista.
4. Formació.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	5 de 68

5. Selecció , contractació i promoció interna.
6. Igualtat de condicions en matèria retributiva.
7. Mesures de conciliació.
8. Igualtat en les condicions de seguretat i salut en el treball.

Responsabilitat del compliment del Pla d'Igualtat

Serà competència del Comitè d'Igualtat d'Oportunitats (CIO), el promoure i aconseguir els objectius que aquí es proposen, amb el compromís de la Direcció, la col·laboració dels comandaments i del personal que treballa a la Fundació.

Termini d'execució i de duració d'aquest Pla:

Les propostes de millora es portaran a terme durant els tres anys següents a partir de la seva aprovació. Al finalitzar aquest període es procedirà a realitzar la revisió del mateix.

1. Difusió de la política d'Igualtat

Objectius:

- a) Garantir l'accés de tota la plantilla a la informació relativa a les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Propostes de millora:

- Presència d'informació actualitzada sobre les polítiques d'igualtat de l'empresa en lloc accessible a tota la plantilla (p.ex. obrir un espai a la intranet destinat a temes d'igualtat) .Termini: Abans del 31/12/2012
- Donar a conèixer a tota la plantilla la manera d'accedir a la informació. Termini: abans del 31/03/2013

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	6 de 68

- b) Donar a conèixer externament el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Propostes de millora:

- Realització d'un document informatiu dirigit a les empreses col·laboradores (proveïdors /clients...), organismes públics i privats on es fa referència a aquest compromís. Termini: Abans del 31/12/2013
- Inclusió del compromís de la Direcció i del Pla /d'Igualtat de la Fundació a la pàgina web. Termini: Abans del 31/12/2012

2. Gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal

Objectius:

- a) Manteniment del CIO, preferentment format per persones amb coneixement del Pla d'Igualtat. S'establiran unes normes internes de funcionament. El CIO estarà format per personal de diferents categories professionals.
- b) Garantir la possibilitat de participació dels treballadors mitjançant el CIO, en la incorporació d'accions i mesures al Pla d'Igualtat.

Propostes de millora

- Per tal que tot el personal pugui participar activament, establir les vies de comunicació, on es reflecteixin les millores o aportacions relatives del Pla d'Igualtat (p.ex. Intranet en l'espai destinat a aquest fi, creació d'una bústia). Termini: Abans del 31/12/2012
- Difusió del Pla d'Igualtat a través de la Intranet. Termini: Abans del 31/12/2012
- Incorporar les referències a la igualtat d'oportunitats en el manual d'acolliment. Termini: Abans del 31/12/2013

3. Llenguatge no sexista

Objectius:

Garantir una comunicació oral i escrita no sexista dels treballadors, directius, comandaments, representants dels treballadors, etc.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	7 de 68

Propostes de millora :

- Creació d'una guia o document de referència a la Fundació en relació a la utilització del llenguatge de manera no sexista a l'organització. Termini: Abans del 31/12/2014
- Difusió de la guia de llenguatge no sexista a tot el personal. Termini: Abans del 31/3/2015
- Vetllar per l'existència de vocabulari no sexista en la documentació interna i externa. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.

4. Formació

Objectius:

Tenir en compte la perspectiva de gènere

Propostes de millora:

- Vetllar per què la formació es faci amb perspectiva de gènere, analitzant els registres de formació. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Facilitar als components del CIO formació en matèria d'igualtat. Termini: Abans del 31/12/2013
- Participació equilibrada d'homes i dones en la formació interna a l'empresa, tenint en compte la temàtica i el nombre d'hores. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.

5. Selecció, contractació i promoció interna

Objectius:

- a) Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'empresa, a qualsevol departament i lloc de treball.
- b) Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la promoció interna.

Propostes de millora :

- Incorporar a la normativa de contractació existent la menció expressa a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per l'accés a la empresa. Termini: Abans del 31/05/2013

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	8 de 68

- Vetllar per la neutralitat de les descripcions dels llocs de treball de tota l'organització. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Vetllar per un procediment neutre de selecció de personal. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- En cas d'igualtat de coneixements i aptituds promoure un equilibri entre gèneres en els diferents llocs de treball i departaments, que vindrà donada per la comparació dels percentatges de presència d'homes i dones en cada un dels llocs de treball. Termini: Abans del 31/12/2013.
- Promoure en cas d'igualtat d'aptituds l'equilibri en la presència d'homes i dones als nivells jeràrquics de l'organització amb subrepresentació. Termini: Abans del 31/12/2013

6. Igualtat de condicions en matèria retributiva

Objectius:

En igualtat d'aptituds i exigència del lloc de treball, es garantirà la igualtat en la retribució.

Propostes de millora:

- Vetllar per la igualtat retributiva entre homes i dones en un mateix lloc de treball. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Vetllar per la presència equilibrada d'homes i dones en els diferents nivells retributius (en igualtat de condicions). Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.

7. Mesures de conciliació

Objectius:

Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació de l'empresa

Propostes de millora:

- Elaborar un únic document que reculli les mesures de conciliació a la Fundació i donar-lo a conèixer. Termini: Abans de 31/12/2013
- Estudiar els llocs en que es possible la flexibilitat horària. Termini: Abans del 31/12/2014

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	9 de 68

8. Igualtat en les condicions de seguretat i salut en el treball

Objectius:

Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals a l'empresa

Propostes de millora :

- Vetllar per l'aplicació del Protocol d'actuació per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raons de sexe/orientació sexual. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Difondre entre la plantilla el protocol i el nom de la persona responsable així com les vies per contactar amb ella. Termini: Abans del 31/12/2012.
- Tenir en compte la perspectiva de gènere en accions formatives que l'empresa imparteix en prevenció de riscos laborals. Termini: Abans del 31/12/2013.
- Vetllar per l'aplicació del Protocol d'actuació de la vigilància de la salut durant l'embaràs i la lactància, en funció del riscs laborals. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Vetllar per l'aplicació del protocol d'actuació de la vigilància de la salut als treballadors amb problemes amb l'alcohol. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.
- Vetllar perquè en les avaluacions de riscos es tingui en compte la perspectiva de gènere. Termini: Des l'aprovació d'aquest pla.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	10 de 68

Dades fase de diagnòstic

NOTA

Els temes, les preguntes contestades i els quadres estadístics, es corresponen amb les del manual proposat com a model per la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat del Ministeri de Treball i Afers Socials.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	11 de 68

1. Aspectes qualitatius

NOTA. Cada un dels apartats han estat informats pels responsables funcionals de cada àmbit.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	12 de 68

1. CULTURA DE L'EMPRESA I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA (per J. Sobrino)

A) CULTURA DE L'EMPRESA

1. Objectes empresarials

- Identificació internacional, de qualitat acreditada en UNA.
- Excel·lència i referència, tant en l'àmbit públic com a privat.
- Rendibilitat de les activitats i equilibri financer (Optimització dels costos i del mix de prestacions, amb ajustos del preu i increment de l'activitat privada).
- Consolidació d'un Equip de Direcció parcialment renovat.
- Lideratge clínic.
- Oferta terapèutica diversificada, integral i d'elecció informada.
- Simplicitat i tracte personalitzat.
- Alt nivell d'atenció i suport.
- Continuum assistencial.
- Millora continuada de la qualitat i potenciació de la medicina basada en l'evidència.
- Incorporació de tecnologia mèdica punta.
- Consolidació de la gestió clínic.
- Reforç en la docència, la formació, la investigació i la divulgació del coneixement.
- Millora de la gestió de la investigació i proactivitat en l'obtenció de patrocinis.
- Compliment de la producció.
- Model d'atenció privada i actualització del marc relacionat amb el cos facultatiu.
- Eficiència dels processos clau de producció.
- Interacció amb l'HSCSP i la Regió Sanitària.
- Gestió per processos.
- Refermar la implicació.
- Potenciar les habilitats i el talent.
- Millorar les aliances.
- Millorar les infraestructures i les tecnologies.

2. La filosofia de l'empresa (valors i creences)

Principis i valors

Els **principis i valors** que han de ser respectats per tots els integrants de la Institució, s'assenyalen a continuació.

Entre els **PRINCIPIS** i en relació a les activitats, destaquen els següents:

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	13 de 68

En la **seva activitat assistencial**, han de tenir en compte que:

- El servei al malalt, protagonista essencial de l'assistència, ha d'estar per sobre dels interessos de l'Entitat i dels seus professionals.
- El malalt ha de ser contemplat, no sols des d'una perspectiva biològica, sinó també des del punt de vista cultural, psicològic i social.
- El procés assistencial ha d'estar enfocat a aconseguir com més aviat millor, un diagnòstic segur i una terapèutica efectiva, que no ha d'ignorar ni la qualitat de vida del malalt, ni la seva llibertat de decisió.
- La informació proporcionada a malalts i familiars, ha de ser clara, continuada i adaptable a cada circumstància.

En la **seva activitat de docència i de formació**, han de recordar que l'ensenyament està basat en la generositat que tota transmissió de coneixements i d'experiències, representa. D'aquí que la docència i la formació hagin d'estar presidides per l'evidència i l'objectivitat.

En la **seva activitat investigadora**, han de seguir de forma escrupolosa els criteris ètics més exigents, com a mitjà de garantir la qualitat de la investigació i la seguretat dels malalts.

En la **seva activitat divulgadora**, han d'elaborar estudis i publicacions que estiguin basats en dades confirmades i reals.

Entre els VALORS a preservar destaquen:

- Actuar amb qualitat, exigència i professionalitat.
- Servir amb eficàcia, eficiència i pertinència.
- Treballar amb criteris ètics.
- "Retre comptes" de manera transparent, sobre la gestió realitzada i l'ús dels mitjans confiats.

3. Processos de qualitat que es desenvolupen

- Model d'Acreditació Català (MAC).
- Model intern complementari al MAC, auditories comptables, dades, Prevenció de Riscos Laborals...
- Llei de Protecció de Dades i auditories corresponents.
- Sistema d'Incidents Adversos.
- Codi Tipus UCH.
- Projecte Seguretat CatSalut.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	14 de 68

B) Responsabilitat Social Corporativa (RSC)

1. Integració de la RSC en la cultura empresarial

Es realitza a través del compliment de la seva pròpia missió.

Objecte, activitats, fins i missió

La Fundació Puigvert té com a **objecte** l'expansió i el perfeccionament de les ciències mèdiques que s'ocupen de l'estudi i del tractament de les patologies i disfuncions del sistema urinari i de les de l'aparell genital masculí. **Per això es centra en el desenvolupament de les especialitats d'Urologia, Nefrologia i Andrologia.**

Les seves **activitats** són: l'assistència sanitària; la docència de pre i postgrau; la formació especialitzada; la investigació bàsica i clínica; i la divulgació científica.

Amb l'èxit del seu objecte, el desenvolupament de les especialitats que s'ocupa, i la realització de les seves activitats, la Fundació persegueix el **compliment de fins** d'interès sanitari general, i la **consecució de la seva missió**: proporcionar assistència integral, efectiva i humana; ensenyaments, àmplies i profundes; i formació, completa i sòlida. I també, realitzar una investigació metòdica i segura, aplicable a la pràctica clínica; així com una divulgació científica consistent i veraç, que faciliti la transmissió de coneixements i d'experiències.

2. Enfocament

Amb el que es desenvolupa en el Codi Ètic Fundacional.

Codi Ètic Fundacional

Per la seva personalitat jurídica, pels seus propòsits constitutius i per voluntat del seu Patronat, la Fundació Puigvert ha de fer honor al **codi ètic fundacional**. Aquest està sustentat en l'origen de tota Fundació:

La **filantropia i la solidaritat** que suposa fer una donació de béns per crear una Entitat amb vida pròpia, independent de la del seu Fundador.

L'altruisme i la **generositat** que comporta el crear una Fundació, en benefici de terceres persones sense cap relació amb el creador o els seus familiars.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Página:	15 de 68

L'esforç i la **responsabilitat** que requereix fer créixer i mantenir viva una Fundació, els propòsits de la qual són prestar serveis humans de qualitat a la societat.

- Desenvolupament de polítiques de RR.HH..
- Desenvolupament de polítiques de PRL.
- Sensibilització respecte al medi ambient.
- Afavorir mesures de conciliació (convenis).
- Compliment estricta de totes les reglamentacions i normatives, proactivament.
- Rendició de comptes transparents i en general amb l'aplicació dels seus valors (1.2) i del codi ètic (1.4).

3. Integració de la RSC respecte a la plantilla.

Si bé es desenvolupa una RSC tal com s'especifica més amunt, no hi ha mesures d'autocomunicació interna més enllà de les recollides en els procediments d'acolliment.

Els mesuraments s'efectuen immediatament a través dels mesuraments de resultats del mateix MAC.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	16 de 68

2. SELECCIÓ (per I. Olmedo)

1. Factors que inicien un procés de selecció

Els factors que determinen l'inici d'un procés de selecció són tres principalment:

- Substitucions de personal per vacances i permisos.
- Substitucions de personal per excedències i baixes voluntàries.
- Jubilacions.

Només ocasionalment es produeixen processos per increments puntuals de l'activitat dels serveis.

2. Sistemes de reclutament

Els sistemes de reclutament utilitzats són:

- Pàgines especialitzades d'ocupació a través d'Internet (e. Infojobs).
- Pàgines de col·legis professionals o centres formatius.
- Bossa interna de candidatures.

Ocasionalment publicació en premsa.

3. Circuit peticions de contractació

Normalment el comandament directe, sinó té recursos interns suficients, realitza la petició al Cap de l'Àrea i/o a Direcció General els qui compten amb l'assessorament de la Direcció de Recursos Humans.

4. Perfils professionals

Els perfils són definits pel Director / Comandament "demandant", i revisats per Recursos Humans (RR.HH.).

5. Mètodes i proves de selecció

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Página:	17 de 68

El procés s'estructura depenent del lloc de treball a cobrir i de la informació disponible del candidat, amb acord previ amb el comandament corresponent.

Segons els casos s'utilitzen les diferents eines d'avaluació tals com entrevistes, proves psicotècniques, proves tècniques, experiència acreditada, etc.

6. **Persones que intervenen en el procés de selecció**

El Director/Comandament "demandant" participa en la recerca de la nova contractació, i col·labora amb el tècnic de selecció del Departament de Recursos Humans en la realització del procés.

7. **Presa de decisió incorporació**

El Director/Comandament "demandant", atenent la valoració que realitza RR.HH. decideix entre els candidats finalistes que han superat el procés.

8. **Característiques generals candidats.** A títol enunciatiu es valora:

- Orientació al client (intern/extern).
- Qualitat de servei.
- Implicació.

9. **Hi ha barreres per a la incorporació de dones a la companyia?**

No hi ha barreres, tal com pot deduir-se de la distribució demogràfica de la plantilla reflectida en les dades quantitatives.

10. **Hi ha llocs o departaments especialment masculinitzats?**

Igual que altres institucions, els Hospitals, reflecteixen els valors que té la societat en què es troben i encara que és evident que en els últims 30 anys s'ha produït una major permeabilitat entre professions dominats per un o altre sexe, tal com es pot veure a la part quantitativa d'aquest informe ens trobem amb el següent:

GP. Facultatius Assistencials: La professió de metge i especialment en les especialitats d'urologia i andrologia, han estat preferentment exercides per personal masculí. En els darrers anys s'observa un clar canvi d'aquesta situació.

GP. Diplomats assistencials: Aquest col·lectiu ha estat i continua sent majoritàriament exercit per personal femení. La incorporació de l'altre sexe és més lenta que en el grup anterior.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	18 de 68

GP. Formació Professional Assistencial. Ídem anterior.

GP. Llicenciats i Diplomats Parassistencials. Són aquests els grups en què es produeixen una major paritat entre gèneres, conseqüència de la paritat que es dona en els sistemes educatius.

GP. Formació Professional Parassistencial.

- a) Personal Administratiu. Tradicionalment ocupat per dones, en els últims anys s'ha intentat incrementar la presència d'homes.
- b) Personal d'Oficis diversos. Igual que els anteriors s'ha vist condicionat pels factors culturals, que determinen la presència majoritària d'un o altre sexe, així les tasques de neteja, bugaderia, cuina etc. són majoritàriament femenines mentre que les de calefactors, electricistes, fusters, pintors... són masculines. Encara així destacar la incorporació en el servei de manteniment preventiu d'una dona.

GP Subalterns sanitaris i no sanitaris.

Grup majoritàriament masculí, es produeix darrerament la incorporació de dones.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	19 de 68

3. FORMACIÓ (per I. Olmedo)

1. Existència Pla de Formació. Disseny continguts i criteris

Sense perjudici de reconèixer la dificultat que comporta la formalització d'aquest punt en els centres Hospitalaris, que incorporen la formació com una activitat bàsica, hi ha un Pla de Formació, que es confecciona basant-se en les necessitats institucionals detectades per la Direcció, les peticions individuals, les dels comandaments i inputs rebuts de la RLT a través de la Comissió Assessora de Formació.

2. Processos de detecció de necessitats formatives

La recollida d'informació pot ser:

- Sistema Directe (petició d'accions formatives estàndard)
- Sistema Indirecte (identificació de problemes/aspectes de millora..., i possibles solucions i formulació d'accions formatives “*ad hoc*”)

3. Tipologia de cursos

Es classifiquen en 4 apartats:

- a) Formació relacionada directament amb la capacitació en innovacions i qualitat: orientada a l'actualització i manteniment de coneixements, a l'adaptació davant canvis en la gestió i execució dels processos actuals,.... Corresponen a accions de “Ensinistrament i entrenament”.
- b) Formació relacionada directament amb l'adequació professional: orientada a que els professionals incorporin els instruments, capacitats i aptituds que necessiten per a l'execució de les seves funcions tècniques i relacionals diàries.
- c) Desenvolupament professional amb formació que capaciti al professional per assumir noves responsabilitats.
- d) Desenvolupament del “Esperit Puigvert”: per reforçar els aspectes de Cultura i Valors de l'Organització, implicant i enfortint el sentiment d'empresa entre els treballadors.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	20 de 68

4. Percentatges assistència relatius a dones i homes

TIPUS DE FORMACIÓ	Dones	%	Homes	%	Total
Ensinistrament i entrenament	149	74,87	50	25,13	199
Formació professional adequació	1005	71,68	397	28,32	1402
TOTAL	1154	73,73	447	18,22	1601

5. Hi ha una major assistència d'un gènere respecte de l'altre?

Com es pot observar en les dades de l'apartat anterior no hi ha preeminència d'un col·lectiu sobre l'altre.

6. Mesures correctives per fomentar la participació en els cursos, d'un grup de gènere

Com a conseqüència dels apartats anteriors en el Pla de Formació no hi ha cap criteri de preeminència per raó del sexe.

7. Difusió de l'oferta formativa

Aquesta es realitza mitjançant:

- Els taulers informatius instal·lats en diferents punts de pas del personal de la Institució.
- Intranet
- A través del comandament/responsable directe del col·lectiu o persones a qui va dirigida la formació.

8. Criteris de participació

Totes les accions formatives incloses dins el Pla de Formació detallen el perfil de treballador per al qual va ser dissenyada, així com els requisits específics, en cas necessari, que han de reunir.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	21 de 68

9. Caràcter de la formació

Dins el Pla de Formació coexisteixen tant formació amb caràcter obligatori com d'assistència voluntària.

10. Oportunitat de participar en qualsevol acció formativa del Pla

Com s'ha indicat les accions són dissenyades en funció d'unes necessitats detectades i són dissenyades per a un o més col·lectius professionals, en funció del seu contingut tècnic, aplicabilitat directa al lloc de treball, requeriments de coneixements previs, etc.

11. Lloc de realització dels cursos

Els cursos que tenen caràcter obligatori es realitzen, majoritàriament, en el centre de treball i en jornada laboral o amb compensació d'hores. La resta majoritàriament en centres específics de formació, realitzant-se fora o dins la jornada laboral en funció d'horari establert pel centre organitzador.

11. Cursos fora d'horari laboral

El tipus de cursos que s'imparteix fora d'horari laboral són principalment formació genèrica (idioma anglès, informàtica bàsica, etc.). Dirigida a tots els col·lectius.

Factors que determinen el lloc d'impartició del curs

Els factors són diversos:

- Nombre d'alumnes.
- Disponibilitat del material d'ús per a la seva realització.

12. Compensacions en cas de realitzar cursos fora d'horari laboral

Només en el cas de formacions de caràcter obligatori es realitza algun tipus de compensació econòmica o horària.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	22 de 68

13. Ajudes al personal per a formació externa

Es concedeixen ajudes, principalment per a activitats científiques (congressos, jornades,...) i específica del sector assistencial.

TIPUS D'AJUDA	DONES	HOMES	TOTAL
Permisos de treball (equiv.jorn.treb.)	2447	882	3329
Desplaçaments	1	0	1
Finançament de la formació (matricula)	30	11	41

14. Possibilitat de realitzar formació no directament relacionada amb el lloc de treball

La Institució no contempla dins el Pla, formació no directament relacionada amb el lloc de treball, a excepció d'aquella formació dissenyada amb l'objectiu de fomentar la polivalència de llocs.

Sense perjudici de l'anterior, facilita els permisos amb motiu d'examen i en els termes previstos pel Conveni Col·lectiu.

15. Formació sobre Igualtat d'Oportunitats

Aquest any amb motiu de la creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, han tingut accés a aquesta formació, la majoria de components del Comitè d'Empresa, a més de dues persones del Departament de Recursos Humans

16. Formació específica per a dones

No havent-se realitzat el Pla d'Igualtat i per considerar que no es produeix discriminació per raó de sexe, no es realitza formació específica per a dones.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIÓ PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	23 de 68

4. PROMOCIÓ (per I. Olmedo)

1 Metodologia i criteris per a la promoció

Actualment conviuen diversos sistemes de promoció segons els col·lectius professionals:

a) Canvi de grup professional:

Les vacants de llocs de caràcter indefinit o de llarga durada, es realitza mitjançant comunicació i convocatòria pública al personal.

b) Canvi de nivell dins el mateix grup professional:

Es troben regulats en l'annex 18 del vigent Conveni Col·lectiu, que regula dos sistemes distints segons el grup professional.

- Per al personal assistencial dels grups 1 i 2 (facultatiu i diplomats d'infermeria), s'aplica el Sistema d'Incentivació Promoció i Desenvolupament Professional (SIPDP) per al que hi ha uns plans de carrera dissenyats per l'empresa, estructurats en el temps, amb successives avaluacions que determinen el creixement professional del personal.
- Per al personal dels grups 3 a 7 (assistencial amb titulació/formació professional o tècnica de FP o equivalent i personal per a s'aplica el Sistema d'Incentivació Professional (SIP).

2. Requisits per a la promoció del personal

Els requisits són segons la modalitat són els següents:

a) Canvi de grup professional:

En el cas de promocions produïdes a partir de les convocatòries públiques de places vacants amb contracte indefinit, pugui optar tot el personal de plantilla (fix o temporal) que compleixin amb els requisits formatius i professionals, establerts en cada cas atenent al perfil requerit.

b) Canvi de nivell dins el mateix grup professional:

- Personal facultatiu i diplomats infermeria:
 - Anys de permanència nivell.
 - Actualització coneixements.
 - Superar avaluació de canvi de nivell.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	24 de 68

- Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica de FP o equivalent:
 - Anys de permanència nivell.
 - Acreditació d'un nombre d'hores formatives realitzades.
 - Possessió de títol acadèmic corresponent la categoria professional.
 - Percentatge de jornada realitzada.

3. Metodologia estàndard d'avaluació del personal

Hi ha informes d'avaluació del personal (IEP) que es realitzen als treballadors en diferents períodes i que reflecteixen, en general, actituds i aptituds de l'empleat.

4. Plans de carrera

Els plans de carrera i promoció existeixen com hem esmentat i es regulen per conveni col·lectiu.

5. Persones que intervenen en la promoció

Les persones que intervenen en el procés de promoció d'un treballador són els comandaments intermedis i la Direcció d'Àrea que correspongui. En els casos de promoció / mobilitat, a través d'un procés de convocatòria de plaça, intervenen al seu torn personal del departament de Recursos Humans en la realització del procés de selecció.

6. S'imparteix formació relacionada amb la promoció?

La promoció que suposa el canvi de grup professional, es troba vinculada a la possessió d'un títol en qualsevol dels seus graus o nivells, sent atorgat –després del compliment dels requisits- per institucions formatives del país.

En aquells casos –dins el mateix grup professional- es generen vacants que puguin suposar promoció econòmica o millora en les condicions de treball, es facilita per la Fundació la formació teòrico-pràctica necessària.

7. Hi ha promoció lligada a la mobilitat geogràfica?

La Institució disposa d'un únic centre de treball per tant no es dona aquesta.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	25 de 68

8. Hi ha dificultat per a la promoció de les dones

Dins els criteris de promoció, no es donen condicions, requisits que suposin cap discriminació per raó de gènere.

9. S'incentiva d'alguna forma la promoció de dones?

Tal com pot versi als quadres quantitativs, no es considera precís l'adopció de mesures d'incentivació per raó de gènere.

10. Les obligacions familiars poden influir en la promoció dins l'empresa?

Les obligacions familiars no són un factor que la Direcció tingui en compte en les decisions de promoció. En tots els nivells es troben treballadors dels dos gèneres amb responsabilitats familiars diverses.

Respecte a si les responsabilitats familiars influeixen de la mateixa manera en homes o dones, depèn de cada cas concret i és quelcom que correspon a l'àmbit familiar resoldre.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	26 de 68

5. POLÍTICA SALARIAL (per J. Ruiz)

1 Criteris que s'utilitzen per decidir els augments salarials

A més dels regulats pel Conveni Col·lectiu, es tenen en compte el compliment dels requisits per al lloc de què es tracti, la realització de la contraprestació necessària per la seva meritació, el mèrit del treballador basat en l'avaluació i les condicions del mercat de treball.

2 Incentius existents

Els establerts per qualitat de treball (responsabilitat, supervisió, exclusivitat i especial dedicació), dels tipus de dies en que es treballa (dissabtes, diumenges, festius..), de quantitat de treball (treball en guàrdies, hores extres). Si bé la majoria d'aquests es troben regulats pel Conveni col·lectiu, en alguns d'ells el seu import es veu millorat en la Fundació.

A) El conveni preveu un sistema d'incentius també vinculats a grups professionals, així tenim per a:

Direcció per Objectius per als grups 1, 2 i 3.2, aquests es meriten en un 70-80 per cent a la consecució dels objectius fixats. La resta fins al 100% al compliment dels objectius de presència i a la corresponsabilització en matèria de prevenció de riscos laborals.

Retribució variable per als grups 3.1, 4, 5,6 i 7, vinculats al compliment dels objectius de presència i a la corresponsabilització en matèria de prevenció de riscos laborals.

B) Premi de puntualitat i assistència de l'1 al 3% del salari base, que percep el personal subjecte al sistema de control de marcatges.

C) Amb caràcter transitori i com "*garantia ad personam*", es disposa de plusos personals i el complement de nivell per a aquell personal que malgrat no reunir els requisits formatius del Conveni, realitzen la seva tasca amb responsabilitat i satisfacció de la Fundació.

3. Criteris que s'utilitzen per determinar la distribució d'incentius i beneficis

A més dels regulats pel Conveni Col·lectiu, es tenen en compte els exigits per a la meritació de cadascun d'ells i que es troben explicats en el punt anterior.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	27 de 68

6. POLÍTICA DE CONCILIACIÓ (per. J. Ruiz)

1. Indicar si l'empresa disposa d'alguns dels beneficis següents destinats a contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

CONCEPTE	
Jornades reduïdes	Si
Flexibilitat d'horaris (segons lloc de treball)	Si
Treball compartit (1 lloc 2 persones)	Si
Ampliació durada jornada reduïda	Si
Ampliació del permís maternal o paternal	No
Guarderia (*)	No
Permisos sense retribució de breu durada atenció circumstàncies familiars	SI
Teletreball	No

(*) Properament la Fundació, posarà en funcionament el sistema de checs-guarderia per menors de 3 anys que permet l'obtenció d'importants beneficis fiscals

2. **Qui utilitzen més aquestes mesures?**

Les dones, per raons econòmiques, culturals i de tipus d'empresa

3. **¿Treballadors que han estat pares o mares en l'any de referència?**

DONES	HOMES
10	4

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	28 de 68

4. Quin grup fa més ús dels permisos?

L'ús dels permisos retribuïts, en els termes que preveu la seva regulació són utilitzats de forma igualitària entre els dos sexes. Els no retribuïts són utilitzats majoritàriament per les dones. Les raons són les senyalades en el punt 6.2.

5. Sol·licitar una reducció de jornada laboral podria afectar d'alguna manera a la situació professional dins la Fundació?

En general podem assegurar que no. Únicament podria afectar si la reducció fos important en els casos de càrrecs d'Alta Direcció.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	29 de 68

7. COMUNICACIÓ (per S. Armengol)

1. Canals de comunicació que s'utilitzen en la Fundació?.

- Reunions
- Tauler d'anuncis
- Manuals
- Revista interna
- Bústia de suggeriments
- Presentacions a la plantilla
- Informació entregada junt amb la nòmina
- Correu electrònic
- Qüestionaris per a l'obtenció d'informació

2 S'ha realitzat amb anterioritat alguna campanya de sensibilització en algun tema específic?

Si

3 Sobre quins temes?

En matèria de prevenció (campanyes de vacunació), de medi ambient...

4 Considera que la imatge, interna i externa, transmet els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

Si

5 Indiqui els criteris que justifiquen l'anterior resposta

La paritat en l'equip de Direcció i estructura de comandaments i les relacions basades en el respecte.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	30 de 68

6 Canals de comunicació de la plantilla amb l'empresa

El personal pot comunicar-se amb els comandaments directes i en cas de necessitat amb el superior d'aquest. A més es disposa de la bústia de suggeriments.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	31 de 68

8. AJUDES BONIFICACIONS I POLÍTICA SOCIAL (per J. Ruiz)

1. L'Empresa coneix els incentius, ajudes i bonificacions que es donen amb ocasió de la contractació de dones?

Encara que la política de contractació, no es veu condicionada per l'obtenció de bonificacions, la Fundació tracta de gaudir les mateixes.

L'any 2010 es van produir 5 contractes indefinits a dones. D'aquestes 1 d'elles Llicenciada Superior va accedir mitjançant el procés de concurs de mèrits. De les 4 restants, en 3 casos van reunir les condicions exigides per obtenir la bonificació.

Tipus de contracte	Núm.
Dones desocupades menors de 30 anys	1
Dones desocupades majors de 45 anys	2

2. Té l'empresa algun programa d'inserció, permanència o promoció de col·lectius especials?

a) Persones amb discapacitat. En aquells casos en què es pot produir una adaptació del treballador amb discapacitat.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	32 de 68

9. PRESENCIA D'AMB DÓS GENERES (per J. Ruiz)

Tenint en compte la part quantitativa d'aquest estudi, que àrees tenen les dones major presència?

Partint de la base que la dona suposa en el nostre Centre el 70% de la plantilla, és lògic que la seva presència sigui majoritària en major o en menor grau en gairebé tots els grups professionals, si bé destaca de forma important en els grups 2 (Diplomats d'infermeria) i 3 (Tècnics especialista, auxiliars tècnics especialistes i Auxiliars de Clínica (veure quadre 10)

Les raons són fonamentalment de caràcter cultural, així a la nostra societat, la dona es troba fortament representada en el sector serveis i en concret als que es dediquen a les activitats assistencials, docents i en activitats burocràtic- administratives.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	33 de 68

10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE (per Y. Fdez. de Castro)

1. S'ha realitzat algun tipus d'estudi per detectar possibles situacions d'assetjament , tant psicològic com sexual:

Si

En cas afirmatiu, quines són les conclusions?

Des de l'any 2004, s'han realitzat estudis de diversos casos que s'han documentat en el Servei de Prevenció a través de la visita assistencial espontània de la Vigilància de la Salut o en els exàmens de salut, així com, mitjançant un formulari per a tal fi, (protocols normalitzats de treball, PNT). En tots els casos el servei de Prevenció ha intervingut per solucionar el problema, potenciant la relació i la comunicació entre el personal. En algun cas, previ consentiment, s'ha comunicat al director de RR.HH., o al seu responsable, amb solucions per a l'afectat com, per exemple canvis del lloc de treball.

En el 2010 es crea la PNT de "Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/orientació sexual a l'empresa".

2. Amb anterioritat a la Llei per a la igualtat, s'ha posat en marxa alguna mesura concreta contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?

Si

En cas afirmatiu, indicar quins

Forma part de la política d'aquesta empresa promoure les relacions interpersonals entre els treballadors i potenciar la comunicació i el respecte entre tots, complint en tot moment allò que s'indica en el Conveni Col·lectiu del sector.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	34 de 68

Des de la Direcció es donen instruccions perquè, en el cas que es produeixin aquests comportaments, no es tolerin i que les persones que els pateixin contaran, des del primer moment, amb tot el suport i el compromís de l'empresa, que actuarà amb contundència i diligència per resoldre aquesta situació.

3. La Llei per a la Igualtat estableix que les empreses hauran de promoure condicions que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix (Art. 48.1).

Des l'entrada en vigor de la Llei, que mesures negociades amb la representació dels i les treballadores s'estan engegant.

1- Mesures de Prevenció:

Les que es deriven del "Protocol d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/orientació sexual a l'empresa" del 2010, presentades i aprovades per ambdues representacions en el Comitè de Seguretat i Salut:

- a) Crear entorns de treball respectuosos amb totes les persones.
- b) Informació, sensibilització i formació.

2- Procediments específics:

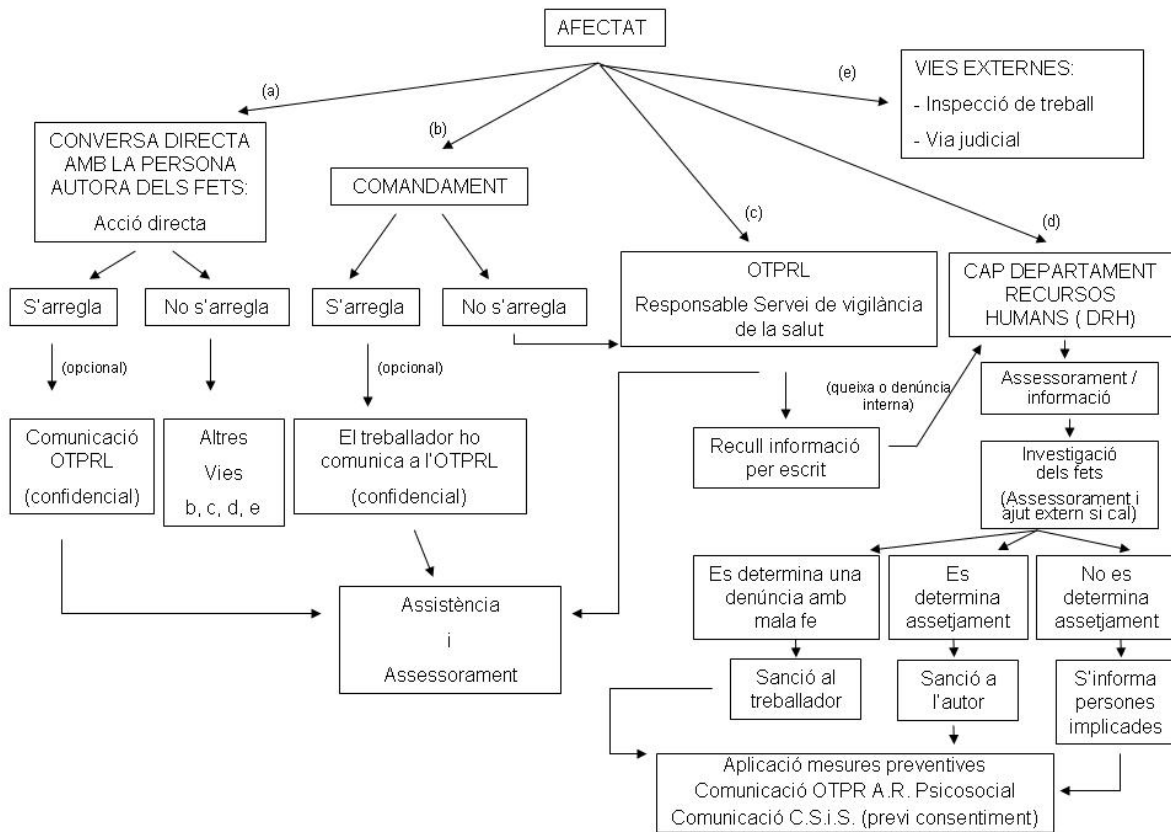
- El regulat per la PNT i el Conveni Col·lectiu del sector

4. Quin és el procés de denúncia i quina penalització té?

El procés de denúncia consisteix en la comunicació per part de l'afectat al Servei de Prevenció o al Director de RR.HH. mitjançant una denúncia interna per escrit o bé, en cas de gravetat, mitjançant denúncia externa (denúncia policial, Inspecció de treball, via judicial).

Les sancions es troben indicades en les mateixes PNT's esmentades.

	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data:	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	35 de 68



Respecte de la penalització, aquesta es troba regulada en l'art 65.4.c del conveni col·lectiu del sector, qualificant-se com a falta molt greu i amb una sanció mínima de 21 dies de suspensió d'ocupació i sou a una màxima d'acomiadament.

11. RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL

1. S'ha realitzat algun tipus d'estudi per detectar necessitats relatives a riscos laborals i salut laboral?

Si

a) quines són les conclusions?:

Es realitza periòdicament avaluacions de riscos dels llocs de treball, on s'identifiquen i avaluen els riscos laborals (seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia aplicada), recomanant-se

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	36 de 68

mesures correctores i preventives, tals com, la utilització d'equips de protecció individual, protecció col·lectiva, adquisició de maquinària de seguretat, mobiliari ergonòmic,... En algunes ocasions es requereix la realització d'estudis més específics com: mesures de gasos anestèsics, de productes químics, nivells d'il·luminació, manipulació de càrregues, estudis ergonòmics específics....

b) Es desprenen de l'estudi distintes necessitats entre dones i homes?

Si

En cas afirmatiu quins?

1- En dones, en el cas d'embaràs i en període de lactància, es considera "personal especialment sensible", quan les seves tasques estan relacionades amb l'exposició a productes citostàtics, radiacions ionitzants, exposició i manipulació d'agents químics, agents biològics, exposició a soroll, vibracions, temperatures extremes, i en l'exposició a riscos ergonòmics (postures, manipulació de càrregues, mobilització de pacients,...).

2- En la manipulació de càrregues es té també en compte si és home o dona.

2. Tenen implantades mesures de salut laboral o prevenció de riscos laborals dirigides específicament a dones?

Si

En cas afirmatiu, indicar quins?

En el cas de dones embarassades hi ha unes restriccions segons el lloc de treball.

a) En el Servei de Radiodiagnòstic:

- Radiodiagnòstic amb equips convencionals: pot continuar treballant sempre que en realitzar la radiografia es trobi per darrere el vidre plomat. Haurà de portar dosímetre d'abdomen i si ha de realitzar una exploració puntual, és imprescindible posar-se el davantal plomat.
- Equips de RX portàtils: No es recomana, al no haver-hi barreres estructurals tipus vidre plomat. Però si ho vol fer, la treballadora ha de donar el seu consentiment. És imprescindible posar-se el davantal plomat.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	37 de 68

- Radiologia intervencionista i Hemodinàmia: No pot treballar dins la sala, però si als llocs de control, que són zones vigilades.
 - Braquiteràpia manual: No pot participar en la manipulació de les fonts per aquesta tècnica.
- b) Nocturnitat: El risc per a la treballadora gestant en les tasques que impliquen nocturnitat resideix en el fet que aquestes tasques no es realitzin en solitari, en aquests casos es recomana torn diürn.
- c) Hores complementàries: En el cas de realitzar hores complementàries es tindrà en compte: Horari, lloc de treball i situació personal.
- d) Agents Químics:
- A les treballadores gestants, restricció de l'exposició a substàncies químiques prohibides (tòxiques per a la reproducció, les cancerígenes i les mutagèniques).
 - En cas de lactància evitar l'exposició a agents químics (plom, mercuri, manganès) hidrocarburs (fenilpoliclorats) i pesticides (organofosforats).
- e) Agents Biològics:
- Es valorarà, segons les tasques, l'exposició a l'agent biològic, la possibilitat de contagi i el perjudici per a la lactància.
 - Es prohibeix a les gestants el contacte amb agents biològics del grup 4.
- f) Manipulació repetitiva de càrregues, arrossegament i empenta de càrregues de més de 10 Kg. com a mínim 10 vegades al dia, a partir de les 24 setmanes.
- g) Pujar/baixar escales repetitivament 4 o més vegades per torn a partir dels 28 setmanes, pujar escales manuals a partir de les 20 setmanes.
- h) Bipedestació mantinguda de més de 4 hores/jornada a les 24 setmanes o intermitent amb més de 30 minuts/hora a les 32 setmanes.

3. Hi ha mesures relatives a aquesta matèria que suposin una millora al que estableix la llei o el conveni col·lectiu?

Permisos no retribuïts. Per entendre que l'actual normativa n'hi ha prou i no haver-se recollit peticions per part de les treballadores no s'han considerat altres mesures.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	38 de 68

12. DONES EN SITUACIÓ O RISC D'EXCLUSIÓ

1. Amb anterioritat a la Llei per a la igualtat, s'ha posat en marxa alguna mesura concreta per a dones en situació o risc d'exclusió?

SI

En cas afirmatiu, indicar quins

- Per part de l'Empresa: Bestretes mensuals i préstecs, ajudes...
- Per part del Servei de Prevenció: En cas d'empleats o empleades amb maltractaments o que pateixin discriminació de gènere, compten amb la responsable de l'OTPRL que els donarà suport tant assistencial com psicològic, i previ consentiment mitjançant amb l'empresa es cercaran altres possibles solucions.

2. Tenen previst algun programa específic per a dones en situació o risc d'exclusió?

Respecte dels dos gèneres es troba en estat avançat, el procediment normalitzat de treball "Protocol d'Actuació de la Vigilància de la Salut dels treballadors treballadores amb problemes amb l'alcohol".

En un futur, es realitzarà un protocol amb mesures d'actuació en cas de problemes de drogodependència.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	39 de 68

Qüestionari complimentat per
la representació legal
dels treballadors i treballadores

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	40 de 68

1. RELACIÓ REPRESENTACIÓ LEGAL DE LA PLANTILLA AMB L'EMPRESA I AMB LA PRÒPIA PLANTILLA

a) Definició de la relació de la representació legal de la plantilla amb l'empresa.

Deficient, amb problemes de negociació especialment per aconseguir acords.

b) Definició de la influència de la representació legal de la plantilla a l'empresa.

Nul·la.

2. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

a) Mesura específica a l'empresa establerta per conveni referent a l'àrea d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Està en procés de negociació.

b) Fase en què es troba actualment la negociació de mesures o el Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova Llei per a la Igualtat.

Elaboració del mateix conjuntament amb la representació de la empresa.

c) Principals carències de l'empresa en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'aplicació de mesures i serveis que amplii'n el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que facilitin la compatibilitat del temps laboral i personal.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	41 de 68

- d) Dificultats més freqüents a l'hora de negociar mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

No s'ha arribat a aquesta fase, ja estem en la fase de Diagnòstic.

3. FORMACIÓ

- a) S'imparteix formació interna en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

No

- b) Es rep formació específica en negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.**

No

- c) S'imparteix a la plantilla formació en igualtat d'oportunitats entre homes i dones.**

No

4. PROCESSOS DE COMUNICACIÓ AMB LA PLANTILLA

- a) Canals de comunicació amb la plantilla.**

Entrevistes amb els representants, assemblees, tauler d'anuncis.

- b) Canals que té la plantilla per transmetre les seves opinions, inquietuds, suggeriments, etc.**

Entrevistes amb els representants, correu electrònic, bústia de suggeriments.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	42 de 68

c) Afers que més preocupen a la plantilla i solen centrar les seves reivindicacions.

Salari, dies de lliure disposició i promoció.

d) La igualtat d'oportunitats entre dones i homes interessa/preocupa a la plantilla.

Interessa/preocupa.

5. COMENTARIS I ALTRES CONSIDERACIONS

Falta de respecte al Comitè d'Empresa, obviant constantment que són la representació legal dels treballadors de l'empresa.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	43 de 68

RESULTATS DE L'ENQUESTA SOBRE IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Fitxa tècnica:

Nombre de qüestionaris recollits	115
% Participació	15,97%
Dones	80%
Homes	20%

Grup professional declarat:	Núm.	% Plant
0. Personal Directiu	1	3,80%
1. Facultatius i Facultatives	8	5,22%
2. Diplomats i Diplomades	34	17,08%
3. TES-ATE-ADI	11	6,70%
6. Personal Administratiu i d'oficis	28	21,37%
7. Subalterns i subalternes	4	6,80%

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	44 de 68

Percentatges obtinguts en cadascuna de les preguntes del qüestionari

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Si	No	No sé
1. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	52	16	32
2. Tenen dones i homes les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?	52	12	35
3. Accedeixen per igual homes i dones a la formació oferta per l'empresa?	57	11	32
4. Promocionen treballadores i treballadors per igual?	47	17	36
5. Opina que es cobra menys per raó del sexe?	11	65	25
6. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	26	50	23
7. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?	23	59	18
8. Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual al lloc de treball?	61	32	7
9. És necessari un Pla d'Igualtat?	55	24	21
10. Coneix vostè el protocol que té la Fundació, per als casos d'assetjament sexual o per raó de sexe?	17	77	6

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	45 de 68

2. Aspectes quantitius

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	46 de 68

A. CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA

Dades generals

Denominació social: FUNDACIO PUIGVERT- IUNA

Direcció: c/ Cartagena, 340- 350
08025 Barcelona

Telèfon: 93.416.97.14

Fax: 93.366.50.16

e-mail: rlaborals@fundacio-puigvert.es

1. Plantilla desagregada per sexe a 1 de gener de 2011

Sexe	Núm.	%
Homes	222	30,3
Dones	510	69,7
Total	732	100

2. Percentatge de plantilla, desagregada per sexe, amb contracte indefinit

Sexe	Núm.	%
Homes	187	29,44
Dones	448	70,56
Total	635	100

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	47 de 68

B. CARACTERÍSTIQUES DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES

1. Sindicats amb representació

Sindicat	Núm.	%
Unió General de Treballadors (UGT)	14	82,35
Sindicat d'Ajudants Tècnics Sanitari (SATSE)	2	11,76
Comissions Obreres	1	5,89
Total	17	100

2. Representació legal plantilla

Representants	Dona	Home	Afiliació
Representant 1	X		UGT
Representant 2	X		UGT
Representant 3	X		UGT
Representant 4		X	UGT
Representant 5	X		UGT
Representant 6	X		UGT
Representant 7		X	UGT
Representant 8	X		UGT
Representant 9	X		UGT
Representant 10	X		UGT
Representant 11	X		UGT
Representant 12	X		UGT
Representant 13	X		UGT

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	48 de 68

Representant 14	X		SATSE
Representant 15	X		SATSE
Representant 16		X	UGT
Representant 17		X	CC.OO.
TOTAL	13	4	
%	76,47	23,53	

3. Distribució de la representació legal categories professionals

Categoria	Dones	%	Homes	%	Total
1. Pers.assis. titul. grau superior	1	5,88			1
2. Pers.assis. titul. grau mig	7	41,17	1	5,89	8
3. Pers.assis. titul. form. professional	5	29,41			5
4. Pers. parassis. titul. grau superior					
5. Pers. parassis. titul. grau mig					
6. Pers. parassis. titul. formació prof.			2	11,76	2
7. Pers. assist-parassis. sense titulació			1	5,89	1
TOTAL	13	76,47	4	23,53	17

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	49 de 68

4. Distribució de la representació legal per edats

Trams d'edat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 25 anys	0	0	0	0	0
26 a 35 anys	4	23,52	1	5,89	5
36 a 45 anys	2	11,78	0	0	2
46 a 55 anys	5	29,41	3	17,64	8
Més de 55 anys	2	11,76			2
TOTALS	13	76,47	4	23,53	17

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	50 de 68

C. CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

1. Distribució de la plantilla per edats

Bandes d'edat	Dones	%M	Homes	%H	Total	% T
Menys de 25 anys	27	5,29	11	4,95	38	5,19
26 a 35 anys	133	26,08	49	22,07	182	24,86
36 a 45 anys	130	25,49	67	30,18	197	26,91
46 a 55 anys	146	28,63	57	25,58	203	27,73
Més de 55 anys	74	14,51	38	17,8	112	15,31
TOTALS	510	100	222	100	732	100

2. Distribució de la plantilla per antiguitat

Trams	Dones	%M	Homes	%H	Total	%T
Menys d' 1 any	39	7,64	20	9	59	8,06
D' 1 a 5 anys	148	29,05	56	25,22	204	27,86
De 6 a 10 anys	87	17,05	40	18,01	127	17,34
D' 11 a 15 anys	29	5,68	29	13,06	58	7,92
De 16 a 25 anys	109	21,37	50	22,52	159	21,72
Més de 25 anys	98	19,21	27	12,19	125	17,07
TOTALS	510	100	222	100	732	100

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	51 de 68

3. Distribució de la plantilla per tipus de contracte

Tipus de Contracte	Dones	%	Homes	%	Total	%
Indefinit a temps complert	416	81,57	184	82,88	600	81,98
Indefinit a temps parcial	32	6,27	3	1,36	35	4,78
Temporal a temp complert (**)	61	11,96	35	15,76	96	13,11
Temporal a temps parcial	1	0,2		0	1	0,13
TOTALS	510	100	222	100	732	100

(*) Entenem per jornada complerta la que superi el 75 % de la jornada del Conveni

(**) MIR i Residents inclosos

4. Distribució de la plantilla grups professionals de Conveni

Grup professional	Dones	% M	Homes	% H	Total	%T	%M*	%H*
1. Pers.assis. titulat grau superior	80	15,68	73	32,88	153	20,93	52,3	47,7
2. Pers. titulat grau mig	179	35,09	20	9,00	199	27,18	89,94	10,06
3. Pers. assis. titulat formació professional	138	27,05	26	11,74	164	22,4	84,1	15,9
4. Pers. parassis. titulat grau superior	8	1,58	8	3,60	16	2,18	50	50
5. Pers. parasis. titulat grau mig	4	0,8	6	2,70	10	1,36	40	60
6. Pers. parassis. titulat. formació professional	68	13,33	63	28,37	131	17,89	51,9	48,1
7. Pers. assist-parassis. sense titulació	33	6,47	26	11,71	59	8,06	55,9	44,1
TOTAL	510	100	222	100	732	100	-	-

(*) Percentatge en cada grup professional

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	52 de 68

5. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis

Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total	%
Sense estudis	3	0,6	0	0	3	0,41
Primaris	38	7,45	24	10,83	62	8,47
Secundaris (*)	189	37,05	88	39,63	277	37,84
Universitaris	280	54,9	110	49,54	390	53,28
TOTAL	510	100	222	100	732	100

(*) Inclou: Batxillerat, COU, FP

6. Distribució de la plantilla per grups professionals i estudis

Grup professional	Nivell d'estudis	M	%	H	%	TOTAL	%
1. Pers. Assis .titul. grau superior	Universitaris	80	15,69	73	32,88	153	20,90
2. Pers.aasis.titul.grau mig	Universitaris	179	35,10	20	9,01	199	27,19
3. Pers.assis. titul. form. professional	Primaris	7	1,37			7	0,96
	Secundaris (*)	131	25,69	26	11,71	157	21,45
4. Pers. parassis. titul. grau superior	Universitaris	8	1,57	8	3,60	16	2,19
5. Pers. parassis. titul. grau mig	Universitaris	4	0,78	6	2,70	10	1,37
6. Pers. parassis. titul. formació prof.	Primaris	9	1,76	17	7,66	26	3,55
	Secundaris (*)	50	9,80	43	19,37	93	12,70
	Universitaris	9	1,76	3	1,35	12	1,64

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	53 de 68

7. Pers. assist-parassis. sense titulació	Sense estudis	3	0,59			3	0,41
	Primaris	22	4,31	7	3,15	29	3,96
	Secundaris (*)	8	1,57	19	8,56	27	3,69
	TOTAL	510		222		732	

7. Estructura directiva i de comandaments

Nivell jeràrquic	Dones	Homes	Total	% M	% H
Direcc. Gral- Dir. Àrea	2	2	4	50	50
Direcc. Departm.- Serveis	6	9	15	40	60
Caps de servei-Unit.clín	10	17	27	37,3	62,3
Comandaments intermedis	20	5	25	80	20
TOTALS	38	33	71	53,52	46,48

8. Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual sense compensacions extrasalarials

Grup professional	Bandes salarials	M	%	H	%	TOTAL	% T	% M	% H
1. Pers. assis. titul. grau superior	Menys 7.200								
	7.201-12.000	2	0,39			2	0,27	100	
	12.001-14.000								
	14.001-18.000	4	0,78	6	2,70	10	1,37	40,00	60,00
	18.001-24.000	6	1,18	3	1,35	9	1,23	66,67	33,33
	24.001-30.000	9	1,76	8	3,60	17	2,32	52,94	47,06

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT						Data	Maig 2012
	2012 - 2015						Pàgina:	55 de 68

	24.001-30.000	1	0,20	2	0,90	3	0,41	33,33	66,67
	30.001-36.000	2	0,39			2	0,27	100	
	Més de 36.000	1	0,20	4	1,80	5	0,68	20,00	80,00
6. Pers. parassis. titul. form. prof.	Menys 7.200			1	0,45	1	0,14		100
	7.201-12.000	2	0,39			2	0,27	100	
	12.001-14.000	1	0,20		4,05	10	1,37	10,00	90,00
	14.001-18.000	14	2,75	9	14,41	46	6,28	30,43	69,57
	18.001-24.000	37	7,25	32	8,56	56	7,65	66,07	33,93
	24.001-30.000	8	1,57	19	0,90	10	1,37	80,00	20,00
	30.001-36.000	3	0,59	2	0,90	5	0,68	60,00	40,00
	Més de 36.000	3	0,59			3	0,41	100	
7. Pers. assist- parassis. sense titulació	Menys 7.200	1	0,20			1	0,14	100	
	7.201-12.000								
	12.001-14.000	2	0,39	5	2,25	7	0,96	28,57	71,43
	14.001-18.000	25	4,90	15	6,76	40	5,46	62,50	37,50
	18.001-24.000	5	0,98	6	2,70	11	1,50	45,45	54,55
	24.001-30.000								
	30.001-36.000								
	Més de 36.000								
	TOTAL	510	100	222	100	732	100		

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	56 de 68

9. Distribució de la plantilla per bandes salarials (*) sense compensacions extrasalarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	TOTAL	% T	% M	% H
Menys 7.200	4	0,78	1	0,45	5	0,68	80,00	20,00
7.201-12.000	7	1,37			7	0,96	100	
12.001-14.000	9	1,76	5	2,25	14	1,91	64,29	35,71
14.001-18.000	91	17,84	36	16,22	127	17,35	71,65	28,35
18.001-24.000	139	27,25	63	28,38	202	27,60	68,81	31,19
24.001-30.000	106	20,78	34	15,32	140	19,13	75,71	24,29
30.001-36.000	70	13,73	10	4,50	80	10,93	87,50	12,50
Més de 36.000	84	16,47	73	32,88	157	21,45	53,50	46,50
TOTALS	510	99,98	222	100	732	100		

(*) Retribució per jornada contractada

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT					Data	Maig 2012
	2012 - 2015					Pàgina:	59 de 68

	TOTAL	510	100	222	100	732	100		
--	--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	--	--

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	60 de 68

11. Distribució de la plantilla per bandes salarials (*) amb compensacions extrasalarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	TOTAL	%	% BSM	% BSH
Menys 7.200	4	0,78	1	0,45	5	0,68	80,00	20,00
7201-12.000	2	0,39			2	0,27	100	
12.001-14.000	8	1,57	4	1,80	12	1,64	66,67	33,33
14.001-18.000	70	13,73	24	10,81	94	12,84	74,47	25,53
18.001-24.000	147	28,82	53	23,87	200	27,32	73,50	26,50
24.001-30.000	83	16,27	37	16,67	120	16,39	69,17	30,83
30.001-36.000	77	15,10	16	7,21	93	12,70	82,80	17,20
Més de 36.000	119	23,33	87	39,19	206	28,14	57,77	42,23
TOTALS	510	100	222	100	732			

(*) S'entén per compensació extrasalarial tot el que s'afegeix al salari brut: retribució variable,

DPO, guàrdies, hores extres, etc.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT			Data	Maig 2012
	2012 - 2015			Pàgina:	61 de 68

12. Distribució de la plantilla per percentatge de jornada

Percentatge jornada	Dones	%	Homes	%	TOTAL	% T	% BSM	% BSH
100%	202	39,61	136	61,26	338	46,17	59,76	40,24
De 90 al 99,99%	65	12,75	34	15,32	99	13,52	65,66	34,34
Del 80-89,99	208	40,78	48	21,62	256	34,97	81,25	18,75
De 70 a 79,99%	5	0,98	1	0,45	6	0,82	83,33	16,67
Menys del 70%	30	5,88	3	1,35	33	4,51	90,91	9,09
TOTAL	510	100	222	100	732	100		

13. Distribució de la plantilla per torns de treball

Torn	Dones	%	Homes	%	TOTAL	%	% BSM	% BSH
1. Matí	182	35,69	55	24,78	237	32,38	76,79	23,21
2. Partit	158	30,99	106	47,75	264	36,07	59,84	40,16
3. Tarda	125	24,50	40	18,01	165	22,54	75,75	24,25
4. Nit	45	8,82	21	9,46	66	9,01	68,18	31,82
TOTAL	510	100	222	100	732	100		

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT			Data	Maig 2012
	2012 - 2015			Pàgina:	62 de 68

MOVIMENTS DE PERSONAL

1. Incorporacions totals

ANY	Dones	%	Homes	%	TOTAL	% T	% M	% H
Núm. Contractes	112	21,96	42	18,91	156	21,31	71,79	28,21
Núm. Persones	95	18,62	37	16,66	132	18,03	71,96	28,04
Taxa reiteració	1,76		1,66		1,73			

2. Incorporacions a través d'ETT

La Fundació Puigvert, no utilitzà en cap del seus llocs de treball, treballadors facilitats per empreses de treball temporal.

3. Incorporacions per tipus de contracte

Tipus contracte	Dones	%	Homes	%	TOTAL	% T	% M	% H
Temporal temps complet	98	19,21	36	16,21	134	18,30	73,13	26,86
Temporal temps parcial	6	1,17			6	0,08	100	
Indefinit temps complet	5	0,98	1	0,45	6	0,08	83,33	16,66
Indefinit temps parcial								
Pràctiques	3	0,59	5	2,25	8	1,09	37,5	62,5
Aprenentatge								
Altres								
TOTALS	112	21,96	42	18,91	156	21,31		

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT				Data	Maig 2012
	2012 - 2015				Pàgina:	63 de 68

4. Incorporacions per grups professionals

Tipus contracte	Dones	%	Homes	%	TOTAL	%	% M	%H
Temporal temps complet	98	19,21	36	16,21	134	18,30	73,13	26,86
Temporal temps parcial	6	1,17			6	0,08	100	
Indefinit temps complet	5	0,98	1	0,45	6	0,08	83,33	16,66
Indefinit temps parcial								
Pràctiques	3	0,59	5	2,25	8	1,09	37,5	62,5
Aprenentatge								
Altres								
TOTALS	112	21,96	42	18,91	156	21,31		

5. Baixes definitives

Causa	Dones	%	Homes	%	TOTAL	%	% M	%H
Jubilació	5	0,98	2	0,90	7	1,23	71,42	28,58
Acomiadament	1	0,20	1	0,45	2		50	50
Finalització de contracte	96	18,82	33	14,86	129	30,05	74,41	25,58
Cessament voluntari	16	3,14	3	1,35	19	2,60	84,21	15,78
Cessament per persones a càrrec	2				2			
Incapacitat, mort	1	0,2			1	0,27	100	
TOTAL	121	23,72	39	24,37	160	34,29		

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	64 de 68

6. Baixes definitives per trams d'edat

Descripció causa	Tram edat	Dones	Homes	Total	%M	%H
Jubilació		5	2	7	71,4	28,6
Acomiadament		1	1	2	50	50
Finalització contracte	1<30 anys	44	18	62	70,9	29,1
	30-50 anys	48	13	61	78,7	21,3
	50 i més	4	2	6	66,6	33,3
Cessament Voluntari	1<30 anys	7		7	100	
	30-50 anys	9	3	12	75	25
	50 i més					
Altres	1<30 anys					
	30-50 anys	2		2	100	
	50 i més	1		1	100	
TOTAL		121	39	160		

7. Nombre de dies i mitjana de baixa per IT

Causa	Num.dies dones	Prom. M	Num dies Homes	Prom. H	TOTAL	Prom. T	% BSM	% BSH
Malaltia Comú (***)	8977	21,73	2538	21,32	11515	21,64	77,96	22,04
Accid. de Treball (***)(+)	392	19,46	331	55,16	623	29,66	46,87	53,13
TOTAL	9269		2869		12138			2869

(+) S'inclouen els accidents in itinere

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT				Data	Maig 2012
	2012 - 2015				Pàgina:	65 de 68

8. Baixes temporals, permisos, excedències

Causa	Dones	%	Homes	%	TOTAL	%	% BSM	% BSH
Malaltia Comú (***)	413	80,98	119	53,60	532	72,68	77,63	22,37
Accid. de Treball (***)	15	2,94	6	2,70	21	2,87	71,43	28,57
Maternitat (***)	18	3,53			18	2,46	100	
Cessió al pare del permís maternal								
Paternitat			4	1,80	4	0,55		100
Adopció-acolliment								
Risc durant l'embaràs								
Reducció de jornada per lactància	10	1,96			10	1,37	100	
Reducció de jornada per cura de fill/a	7	1,37			7	0,96	100	
Reducció de jornada per motius familiars	1	0,20			1	0,14	100	
Excedència per cura de fill/a	5	0,98			5	0,68	100	
Excedència Voluntària	1	0,20	1	0,45	2	0,27	50,00	50,00
Perm. malaltia greu, defunció								
TOTAL	470	92,16	130	58,56	600	81,97	78,33	21,67

* Nombre de treballadores de l'empresa que han cedit a les seves parelles/cònjuges, el seu permís de maternitat, amb independència de que ells treballin o no a la mateixa empresa.

** Número de treballadors de l'empresa que han cedit a les seves parelles/cònjuges, el seu permís de maternitat, amb independència de que elles treballin o no a la mateixa empresa.

*** Es tracta de processos iniciats o conculsos en aquest any.

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	66 de 68

CIRCUMSTÀNCIES FAMILIARS

1. Responsabilitats familiars: Nombre de fills menors de 18 anys

Nombre de fills/es	Dones	%	Homes	%	TOTAL
1 fill/a	112	21,96	41	18,46	153
2 fills/es	61	11,96	31	13,96	92
3 o més	7	1,37	2	0,90	9
TOTAL	180		74		254

2. Responsabilitats familiars: nombre de fills/es amb discapacitat

Num. de fills/es	Dones	Homes	TOTAL
0	509	219	718
1	1	3	4
TOTAL	510	222	732

3. Responsabilitats familiars: edats de fills/es

Bandes de edat	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Fins a 3 anys	36	7,05	18	8,10	54
De 4 i 6 anys	37	7,25	14	6,30	51
De 7 i 14 anys	121	23,72	56	25,22	177
De 15 a 18 anys	60	11,76	25	11,26	85
TOTAL	254	49,80	113	50,90	367

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT		Data	Maig 2012
	2012 - 2015		Pàgina:	67 de 68

PROMOCIÓ I FORMACIÓ

1. Tipus de promocions últim any

Tipus promocions últim any	Dones	%	Homes	%	TOTAL
Promoció salarial, sense canvi de categoria-nivell	1	100			1
Canvi de categoria-nivell prèvia valoració	31	63,26	18	36,73	49
Canvi de nivell per antiguitat	22	62,85	13	37,14	35
Canvi de nivell decidit per l'empresa	7	70	3	30	10
Canvi de categoria	1	50	1	50	2
TOTAL	62	63,91	35	36,09	97

2. Promoció últim any: categories professionals a les que s'ha promocionat

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	TOTAL
1. Supervisor/a infermer,	1		1		2
2. Infermera	1				1
3. Diplom. parassistencial	1				1
4. Aux. Oficis.	1				1
TOTAL	4		1		5

 Fundació Puigvert	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA FUNDACIO PUIGVERT	Data	Maig 2012
	2012 - 2015	Pàgina:	68 de 68

3. Formació últim any segons tipus

TIPOLOGIA DE CURSOS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Informàtica i noves tecnologies	119	77,27	35	22,73	154
Prevençió i seguretat laboral	135	76,70	41	23,30	176
Form. Assistencial	881	71,22	356	28,78	1237
Millora d'habilitats	19	55,88	15	44,12	34
TOTAL	1154	73,73	447	26,27	1601

4. Formació per grups professionals

GRUPS PROFESSIONALS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
1. Assistencial titulat de grau superior	246	50.20	244	49.80	490
2. Assistencial titulat de grau mig	445	93.29	32	6.71	477
3. Assistencial amb titulació Formació professional o tècnica	312	83.65	61	16.35	373
4. Para-assistencial, titulats de grau superior	21	95.45	1	4.55	22
5. Para-assistencial, titulats de grau mig	0	0	0	0	0
6. Para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica	77	65.25	41	34.75	118
7. Assistencial i para-assistencial sense titulació /formació	19	48.72	20	51.28	39
TOTAL	1120	73.73	399	26.27	1519