



Fundació Puigvert

INSTITUT D'UROLOGIA, NEFROLOGIA, ANDROLOGIA I MEDICINA REPRODUCTIVA

Pla d'Igualtat

2024-2027



La Fundació
PUIGVERT

Constituïda en 1961 pel Professor Antoni Puigvert i Gorro, som un hospital monogràfic en **urologia, nefrologia, andrologia i medicina reproductiva** que funciona com a centre hospitalari universitari, de gestió privada i sense ànim de lucre.

Som especialistes en **l'estudi, diagnòstic i tractament** de les patologies i disfuncions del sistema urinari, renal, aparell genital masculí i de la funció reproductiva masculina i femenina.

Amb més de 60 anys, la Fundació Puigvert acumula nombroses fites en el camp de la medicina i també de l'especialitat. Actualment, té el Servei d'Urologia que registra major activitat assistencial i científica del país. Així mateix, la Fundació Puigvert va ser qui va constituir el **primer Servei de Nefrologia d'Espanya** en 1955, així com el **Servei d'Andrologia** a principis dels anys 70.

La Fundació Puigvert també ha estat la primera institució sanitària privada de l'Estat espanyol a formalitzar el concert de prestació amb la sanitat pública amb l'objectiu d'incorporar les innovacions tecnològiques i les tècniques quirúrgiques més avançades que s'impulsen sota un **model de gestió privada**.

A més, la Fundació Puigvert va ser pionera a posar en marxa el **primer programa de trasplantament renal de donant viu** i el primer hospital que va apostar per implantar en l'àmbit nacional la cirurgia robòtica amb l'adquisició del **primer robot DaVinci** en 2005.

La missió és proporcionar una assistència integral, efectiva i humana d'excel·lència clínica en les quatre especialitats, mentre promou el seu desenvolupament i coneixement científic mitjançant activitats de docència, formació, recerca, divulgació i educació per a la promoció de la salut.

Marc
LEGAL

- III Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el SCS.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret Llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere
- Reial decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'ocupació.
- Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (Estatut dels Treballadors).



- Llei 17/2015, de 21 de juliol, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

Compromís
FUNDACIÓ

Tolerància ZERO

La Fundació Puigvert és una entitat compromesa amb la igualtat efectiva de dones i homes, sent aquesta igualtat un dels principis de la política corporativa i de gestió de persones, que té com un dels seus objectius convertir-se en una organització de **Tolerància Zero**, davant qualsevol mena d'assetjament o discriminació.

La Fundació no tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat i la integritat física o psíquica, vetllant per assegurar la qualitat del treball i la salut de totes les persones treballadores.

Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir al seu personal contra qualsevol classe d'assetjament o de discriminació per raó de sexe.

A l'octubre 2022 la Direcció General redacta un comunicat per a tota la plantilla, amb l'objectiu de conscienciar a tots i totes les professionals de la Fundació de la importància de la igualtat de dones i homes dintre de la Institució. Aquest comunicat estava signat per la Direcció General, Direcció Corporativa, Direcció Assistencial, Direcció RRHH, Comissió d'Igualtat, Comitè d'Empresa i Agent d'Igualtat.

Va ser l'inici de la campanya: **Primeres passes cap a la igualtat**, basada en 4 valors:

Empatia Igualtat
Respecte
Treball en equip

L'anàlisi

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en l'empresa.

Per a l'elaboració del Pla d'igualtat s'ha realitzat un exhaustiu diagnòstic de la situació i posició de les dones i homes dins de la Fundació, per a detectar la presència de discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar una sèrie d'accions per a la seva eliminació i/o correcció.

Aquest diagnòstic ens ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar necessitats i definir objectius de millora.

La Comissió Negociadora d'igualtat i l'Agent d'igualtat han estat els encarregats de treballar i desenvolupar aquest diagnòstic.

11

La Comissió Negociadora que és paritària, està formada per 8 membres: part empresarial quatre persones i part social altres quatre.

El Pla d'igualtat i els seus objectius han estat negociats i acordats per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. Aquest Pla està dissenyat per al conjunt de la plantilla, no exclusivament per a les dones.

Què s'ha tingut en compte?

- L'enquesta realitzada a tota la plantilla l'any 2021 (va respondre el 19%).
- Preguntes obertes de l'enquesta.
- Dades quantitatives de l'any 2022.
- Dades qualitatives de l'any 2022.
- Queixes / incidències / comentaris i suggeriments recollits a través de la figura de l'Agent d'igualtat.

Fases

- Diagnosi.
- Disseny del Pla / objectius.
- Implementació.
- Seguiment.
- Avaluació.



Objectius
GENERALS

- **Eliminar** conductes que pressuposin la superioritat de l'home sobre la dona.
- **Contribuir** i sensibilitzar a la conciliació de la vida laboral i familiar, per a ambdós sexes.
- **Establir** mesures efectives per a lluitar contra qualsevol classe d'assetjament i de discriminació per sexe/gènere.
- **Assegurar** la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
- **Vetllar** per evitar les desigualtats retributives entre dones i homes.
- **Garantir** la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés, la selecció, la contractació, la promoció, la formació, conciliació, salut laboral, mesures contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i la violència de gènere.
- **Integrar** la perspectiva de gènere en la gestió de la Fundació.
- **Continuar** treballant els 4 valors **Empatia, Respecte, Igualtat i Treball en Equip.**

Àmbits

DESENVOLUPATS

1. Informació general de la plantilla i condicions de treball

3. Infrarepresentació femenina

5. Formació

7. Retribucions i auditoria retributiva

9. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

2. Classificació professional

4. Procés de selecció i contractació

6. Promoció i/o Desenvolupament professional

8. Conciliació vida personal, familiar i laboral

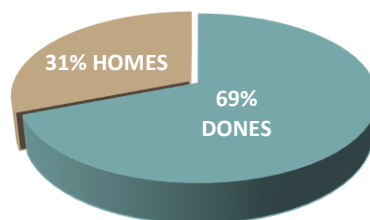
10. Comunicació no sexista

16

1 Informació general de la plantilla

I CONDICIONS DE TREBALL

L'any 2022 la mitjana de plantilla de la Fundació va ser de 827 persones, de les quals 571 eren dones i 256 homes.



La presència de dones i homes a tota l'organització no és equitativa, hi ha una diferència molt significativa al col·lectiu de dones, que suposa més del doble de la plantilla amb relació al col·lectiu d'homes.

La composició de la plantilla de la Fundació és molt similar que la d'altres centres hospitalaris, ja que el sector salut és un sector feminitzat, segons les estadístiques el percentatge de dones enfront del d'homes supera més del 55%

18

L'edat mitjana de la plantilla se situa al voltant dels 44 anys, sent el grup d'edat majoritari en ambdós col·lectius la franja compresa entre 30 i 49 anys.

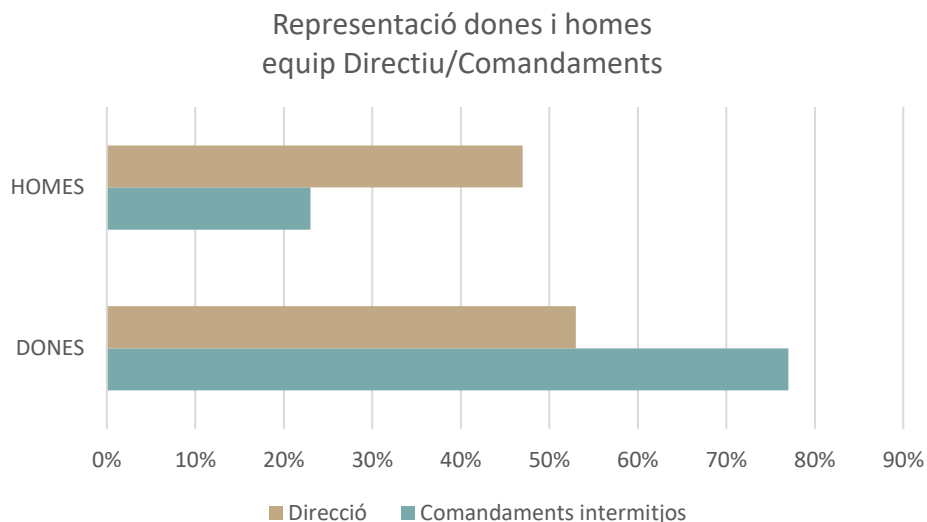
La mitjana per antiguitat se situa al voltant dels 12-13 anys, sent el grup d'edat majoritari en ambdós col·lectius la franja compresa entre 0 i 4 anys.

Més de 80% de la plantilla té contractació indefinida. El percentatge de dones respecte al total de dones segregat per contractació indefinida és del 88% i el percentatge d'homes respecte al total d'homes segregat per contractació indefinida és del 84%.



2 Classificació PROFESSIONAL

En l'equip directiu la proporció de dones i homes podríem dir que és equitativa, ja que les dones estan representades en un 53%, pel que fa al grup professional de comandaments intermitjos el 77% són dones.



20

En l'estructura de la plantilla per grups professionals, és major la representació femenina en el servei d'infermeria i en el personal d'administració:

- 78% dones / 22% homes auxiliars infermeria.
- 87% infermeres / 13% infermers.
- 85% tècniques / 15% tècnics d'infermeria.
- 63% dones / 37% personal d'administració.

En el grup d'infermeria resulta difícil emprendre accions per a equilibrar-ho, ja que hi ha manca de professionals de la infermeria a Catalunya i a Espanya. La figura de la infermera o de l'infermer com de l'auxiliar, la proporció de dones sempre ha estat superior, el percentatge de dones en la professió ha anat augmentant gairebé cada any.

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Disposar d'informació estadística per analitzar la igualtat entre sexes per grups professionals i àrees/serveis/departaments.

Acció 1. Anàlisi categories professionals entre sexes per àrees/serveis/departaments.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Elaboració de l'anàlisi	Bianual	Direcció RRHH



3 Infrarepresentació

FEMENINA

En el grup professional on hi ha més homes que dones és el grup de personal d'oficis (manteniment, compres...)

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Fomentar l'accés a les dones en aquelles àrees/serveis/departaments en les quals es trobin infrarepresentades.

Acció 1. Detectar les àrees/departaments/serveis en els quals la dona està subrepresentada per a buscar les mesures necessàries perquè les dones puguin accedir a aquests llocs.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Mesures aplicades	01/01/2024 Vigència del Pla	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

23

Acció 2. En els llocs de treball a cobrir en els que la dona estigui subrepresentada, les candidatures finals que es presentin, les o els responsables del servei, haurà d'incloure almenys el cv d'una dona, sempre que compleixi els requisits necessaris per a cobrir el lloc.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de cvs presentats per lloc de treball	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament



4 Procés de selecció I CONTRACTACIÓ

La contractació indefinida ha anat augmentant en els últims anys, l'any 2017 aquesta mena de contractes suposava el 70,97% de la plantilla femenina, enfront del 29,03% de la plantilla masculina. En l'any 2022, el 88% de les dones tenen contracte indefinit, i el 84% dels homes també. On es veu un creixement considerable de la contractació indefinida és en la plantilla masculina.

Cal remarcar que en els processos de selecció de la Fundació no es té en compte el sexe de les persones candidates, sinó les candidatures més idònies per al lloc de treball a cobrir amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada categoria professional, garantint que **el sexe, i la situació personal de les persones candidates, no condicioni l'elecció final.**

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització. Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal?	84%	16%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	12%	58%	4%	26%

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Garantir i formentar el principi d'igualtat en els processos de selecció i contractació de personal.

Acció 1. Més formació en matèria d'igualtat a les persones que participin en els processos de selecció siguin de l'àrea de Desenvolupament o comandaments intermedis.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades (per sexe)	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament Agent d'Igualtat

Acció 2. Actualització descripció llocs de treball des de la perspectiva de gènere.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de llocs de treball actualitzats	01/01/2024 Vigència del Pla	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

26

Acció 3. Valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de llocs de treball valorats	01/01/2024 Vigència del Pla	Direcció RRHH

Acció 4. Les convocatòries internes i les ofertes externes utilitzaran un llenguatge inclusiu i en cas que hi haguessin, imatges no sexistes.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'ofertes publicades	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 5. Garantir que les convocatòries internes publicades siguin accessibles per a tot el personal de la Fundació (dones i homes).

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Convocatòries publicades	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 6. Garantir que els procediments/documentos de selecció tinguin en compte la igualtat d'oportunitats i estiguin redactats amb llenguatge inclusiu.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Documents revisats	01/01/2024 31/12/2026	Àrea de Desenvolupament Agent d'Igualtat

Acció 7. Diversitat funcional. Incloure en el redactat de les ofertes externes que es valora tenir el certificat de discapacitat igual o superior al 33%.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Convocatòries publicades (certificat discapacitat)	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 8. Violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere tindran prioritat per a cobrir el lloc de treball ofert, encara que no compleixin els requisits acadèmics que requereixi el mateix, sempre que tinguin les capacitats i les qualitats necessàries per al bon desenvolupament del lloc. En aquest cas tampoc seria necessari convocatòria interna.



INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones víctimes de violència de gènere assignades a un lloc de treball aplicant aquesta norma.	01/01/2024 Vigència del Pla	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 9. Realitzar entrevistes de sortida.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'entrevistes realitzades	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

OBJECTIU 2. Garantir el principi d'igualtat d'oportunitats en la contractació fomentant l'equilibri entre dones i homes.

Acció 1. En les convocatòries internes a jornada completa, prioritzar aquelles persones amb jornades parcials.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones inscrites a la convocatòria	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 2. Establir que en els processos de selecció que en igualtat de condicions, accedirà al lloc de treball la persona del sexe menys representada a l'àrea/servei/departament en qüestió.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones contractades aplicant aquesta norma	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 3. Incloure en totes les convocatòries internes i ofertes externes el compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de convocatòries internes i ofertes externes que ho inclouen	01/01/2024 Vigència del Pla	Àrea de Desenvolupament



5 Formació

La Fundació Puigvert disposa d'un Pla de formació en el qual s'inclou un catàleg de formació voluntària i un conjunt d'accions formatives obligatòries dissenyades per al correcte desenvolupament professional dels equips. **Tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació homes i dones.**

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació. Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Dones i homes tenen igual accés a la formació interna?	93%	7%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	6%	64%	1%	29%

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Formar i sensibilitzar a la plantilla en igualtat de tracte i oportunitats per a integrar aquests valors dins de la cultura de la Fundació.

Acció 1. Continuar amb la formació presencial "Primeres passes cap a la igualtat" a les persones pendents de formar.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades en igualtat (per sexe)	01/01/2024 31/12/2025	Direcció RRHH Agent d'Igualtat

Acció 2. Incloure un mòdul en matèria d'igualtat en el Moodle dirigit a les noves incorporacions.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades en igualtat (per sexe)	01/01/2024 31/12/2026	Àrea de Desenvolupament Agent d'Igualtat

Acció 3. Incloure mòduls en matèria d'igualtat en el Moodle de reciclatge per a tota la plantilla.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades en igualtat (per sexe) i continguts	01/01/2026 Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament Agent d'Igualtat

Acció 4. Revisar el llenguatge i els continguts dels materials dels cursos que es vagin a impartir tenint en compte la perspectiva de gènere.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de materials revisats	01/01/2024 Vigència del pla	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat

Acció 5. Realitzar accions formatives a les direccions/comandaments perquè es formin en habilitats de gestió d'equips de treball amb la finalitat d'incorporar noves tècniques que potenciïn les competències associades al lideratge d'equips de treball, així com una metodologia que faciliti al seu personal col·laborador el treball en equip de manera pràctica i altament efectiva.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades (per sexe)	01/01/2024 31/12/2027	Direcció de RRHH Àrea de Desenvolupament



Acció 6. Nomenar a tots els cursos inclosos dins del catàleg de formació i les seves respectives certificacions de manera inclusiva.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de cursos	01/01/2024 Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament Agent d'Igualtat

OBJECTIU 2. Garantir la formació i facilitar el seu accés a la tota la plantilla.

Acció 1. Continuitat del Catàleg formació anual.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones inscrites (per sexe) als diferents cursos ofertats	01/01/2024 Vigència del pla	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 2. Continuitat formació bonificada anual.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de cursos bonificats i crèdit disponible	01/01/2024 Vigència del pla	Direcció de RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 3. Fer difusió del Catàleg de formació a la intranet, a més del portal i del mail corporatiu.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització de la difusió	Anual	Àrea de Desenvolupament

Acció 4. Fer difusió a la intranet cada vegada que es publiquin cursos nous, a més del portal i del mail corporatiu.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'edicions/cursos publicitats a la intranet	01/01/2024 Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 5. Facilitar la formació obligatòria/20 hores dins d'horari laboral per a afavorir l'accés a la realització de la formació a totes les persones. Si no és possible, compensar les hores.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones (per sexe) que han fet la formació dins de jornada	Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 6. Les persones que estiguin en situació d'excedència maternal, excedència per cura de menor o persona a càrrec seu i baixa de llarga durada podran comunicar a l'Àrea de Desenvolupament el seu desig de realitzar formació presencial que s'imparteixi o formació dintre del catàleg.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de sol·licitus rebudes	Vigència del pla	Persona interessada

Acció 7. Sala de formació.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Espai de formació	01/01/2024 31/12/2027	Direcció General Direcció Infraestructures

OBJECTIU 3. Integració mòdul de formació al programa de Denario per facilitar la gestió de la seva formació a tot el personal.

Acció 1. Accés al mòdul de formació a tota la plantilla.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Integració del mòdul a la plantilla	01/01/2024 31/12/2025	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament Denario



6 Promoció i Desenvolupament PROFESSIONAL

El sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional ve marcat pel conveni col·lectiu SISCAT (capítol 12, article 75) on estableix un:

- Sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament professional (SIPDP) per als grups 1 i 2.
- Sistema d'Incentivació i Promoció (SIP) per als grups del 3 al 7.

L'existència de les vacants es comunica a la plantilla mitjançant publicació de vacants internes en la intranet i en el portal.

Els criteris emprats als processos de promoció no condicionen explícita o implícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitats, ni tampoc es té en compte la situació familiar de les persones candidates, no influeixen negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat, només es té en compte les capacitats professionals i acadèmiques del o de la professional.

**Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització.
Resultats de l'enquesta:**

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional?	78%	22%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	17%	53%	5%	25%

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció.

Acció 1. Realitzar un seguiment de la proporció de dones/homes que ocupen nivells directius i comandaments intermedis, tenint en compte el requisit d'igualtat d'oportunitats.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de dones/homes en nivells directius i nombre de dones/homes en comandaments intermedis	Bianual	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 2. Continuar aplicant en les convocatòries/promoció interna els principis de valoració objectiva i de no discriminació.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Procediment convocatòries i promoció interna	Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 3. Dades estadístiques de les promocions internes/canvis de nivell realitzats, desagregades per sexe, grup professional, situació familiar, estudis d'origen/destí tal com ho requereix l'anàlisi per al diagnòstic del PI.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Registre promocions internes/canvis de nivell	Vigència del pla	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 4. Els llocs de treball de supervisió seran públics i accessibles per a tota la plantilla, a través de convocatòria interna. La publicació inclourà els requisits, coneixements i competències necessàries per a l'acompliment de les funcions que requereix el lloc, tenint en compte la infrarepresentació.

Es realitzarà un procediment per regular aquest tipus de convocatòries.

Si no s'ajusta cap perfil, es farà per contractació externa.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Convocatòries internes publicades supervisió	Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 5. L'actualització per part de la plantilla del seu nivell formatiu oficial, a través de l'aplicatiu de Denario (dades identificatives) per poder conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla desagregat per sexe i categoria professional.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones que han actualitzat aquesta dada	Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

OBJECTIU 2. Garantir transparència en les promocions internes realitzades per convocatòria.

Acció 1. Fer un feedback a les candidatures no seleccionades*

*queden excloses les convocatòries que deriven un canvi d'horari, torn, etc.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de feedbacks realitzats	Vigència del pla	Àrea de Desenvolupament

Acció 2. Informar a la Comissió d'igualtat de les promocions realitzades.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de promocions realitzades per sexe	Anual	Direcció RRHH



7 Retribucions i auditoria

RETRIBUTIVA

Amb relació al sistema de valoració dels llocs de treball, gairebé la totalitat dels llocs existents a l'organització, ve determinat pel nostre conveni col·lectiu, SISCAT.

Tant l'estructura salarial com el sistema de classificació empresarial és el que s'estableix per conveni col·lectiu, a excepció dels de l'equip de gestió i direcció que estan basats en característiques addicionals a les establertes per conveni.

La bretxa salarial entre dones i homes a la Fundació és del 14%, per sota del 25% que estableix la normativa.

Les mesures pactades estan centrades en les desigualtats per concepte salarial, ja que aquestes diferències es deuen a polítiques antigues allunyades de polítiques d'igualtat o també, en la composició de la plantilla, que com ja hem comentat abans, està altament feminitzat. Les mesures van dirigides a fomentar la paritat de sexes en aquells grups professionals o un dels dos gèneres està infrarepresentat.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de conciliació vida personal, familiar i laboral. Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual?	87%	13%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	10%	60%	3%	27%

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Aplicar els conceptes salarials segons conveni SISCAT.

Acció 1. Totes les noves incorporacions es regiran pels conceptes salarials marcats pel conveni col·lectiu.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Aplicació conceptes salarials	Vigència del pla	Direcció RRHH Cap d'Administració de persones

Acció 2. Revisió anual de l'aplicació dels conceptes salarials.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Revisió realitzada	Anual	Direcció RRHH Cap d'Administració de persones

8 Conciliació de la vida personal, familiar I LABORAL

La majoria dels permisos, excedències, mesures de conciliació i altres millores socials estan regulades pel conveni col·lectiu SISCAT, i són d'igual aplicació per a totes les persones treballadores de la Fundació, siguin homes o dones.

Les mesures de conciliació de la Fundació **inclouen la igualtat de dones i homes** com un dels objectius de gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar, no fa diferències per sexe.

Les responsabilitats familiars/responsabilitats de cura no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a la Fundació, es té en compte que la persona sigui la més adequada per al lloc de treball a cobrir.

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de conciliació vida personal, familiar i laboral a l'organització. Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
En general, s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	62%	38%
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles	43%	57%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	26%	43%	12%	19%
	41%	30%	16%	13%



OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Informar i, fer accessible a la plantilla, dels permisos, excedències i reduccions de jornada vigents a la Fundació.

Acció 1. Realitzar campanyes informatives per a donar a conèixer a la plantilla les mesures i permisos en matèria de conciliació.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Campanyes informatives realitzades	Anual	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 2. Accessibilitat de les mesures de conciliació a través del portal i de la intranet.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització de l'acció	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat

46

OBJECTIU 2. Fomentar el principi de corresponsabilitat en les responsabilitats familiars.

Acció 1. Realitzar campanyes de sensibilització dirigida als homes sobre la corresponsabilitat i repartiment equilibrat de tasques.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Campanyes de sensibilització realitzades	Anual	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 2. Realitzar campanyes de sensibilització dirigida a les dones sobre la corresponsabilitat i repartiment equilibrat de tasques.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Campanyes de sensibilització realitzades	Anual	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

OBJECTIU 3. Identificar necessitats cobertes i no cobertes dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació.

Acció 1. Elaborar un qüestionari per a conèixer el grau de satisfacció dels permisos, excedències, mesures de conciliació vigents a la Fundació.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'enquestes rebudes	Vigència del pla	Direcció RRHH Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat

Acció 2. Elaborar un qüestionari voluntari i anònim amb dades sobre les necessitats de conciliació, que inclourà: número i edat dels menors a càrrec, número i edat dels majors a càrrec i grau de dependència, nombre de persones amb discapacitat a càrrec, nombre de persones amb malaltia greu a càrrec, entre altres.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'enquestes rebudes	Vigència del pla	Direcció RRHH Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat



Acció 3. Informe anual per sexe de les mesures de conciliació gaudides per les persones treballadores.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització de l'estadística	Anual	Direcció RRHH Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat



9 Prevenció
de l'assetjament sexual
I PER RAÓ DE SEXE

La Fundació Puigvert garanteix entorns lliures d'assetjament sexual i per raó de sexe a partir d'una cultura basada en l'**Empatia, Respecte, Igualtat i Treball en Equip.**

Fa campanyes de forma continuada, informa, forma i sensibilitza al seu personal en matèries d'assetjament.

Compta amb un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat d'acord amb la normativa vigent.

Prevenió - Detecció - Investigació - Abordatge.

Percepció de les persones amb relació a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Es coneix que fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o detectar, assetjament sexual i/o per raó de sexe?	42%	58%
Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?	29%	71%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	43%	27%	15%	15%
	52%	17%	18%	12%



OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Prevenció i difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Acció 1. Revisió bianual del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització revisió	Bianual	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 2. Campanyes divulgatives per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Campanyes realitzades	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

51

Acció 3. Campanyes divulgatives d'igualtat per al col·lectiu LGTBQ+

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Campanyes realitzades	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 4. Elaborar una Declaració de Principis de Tolerància zero per a donar visibilitat tant interna com externament que la Fundació és una empresa compromesa en contra de l'assetjament sexual i per raó de sexe, a través de plafons, monitors TV, etc.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Accions realitzades	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat Disseny gràfic

Acció 5. Difusió anual del protocol a través del mail corporatiu, intranet i portal de l'empleat

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització difusió	Anual	Direcció RRHH Agent d'Igualtat

Acció 6. Incloure el protocol amb els altres documents que s'adjunten per a les noves incorporacions.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Protocol inclòs	Vigència del pla	Direcció RRHH Àrea de RRHH

Acció 7. Formació obligatòria online (Moodle) a tota la plantilla del protocol.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de persones formades	Bianual	Direcció RRHH Àrea de Desenvolupament

Acció 8. Formació específica per aquelles persones que formen part de la Comissió d'investigació per assetjament sexual i per raó de gènere.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Persones formades	Vigència del pla	Direcció RRHH Comissió d'Igualtat

Acció 9. Informe anual d'assetjament amb el número de casos notificats.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Elaboració informe	Anual	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 10. Infografia persones de referència.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Infografia realitzada	Anual	Direcció RRHH

53

Acció 11. Infografia circuit del protocol.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Infografia realitzada	Anual	Direcció RRHH

Acció 12. Penjar la infografia de les persones de referència en les diferents àrees/serveis/departaments de l'hospital.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Llocs infografia	Anual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat



10 Comunicació NO SEXISTA

Promoure que tots els materials de comunicació (escrits i audiovisuals) de la Fundació, utilitzin un llenguatge NO sexista i inclusiu, on representin de forma equilibrada la diversitat cultural, la orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, etc. de la societat en general.

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Fer un bon ús en la Fundació de la imatge i el llenguatge inclusiu, no sexista ni estereotipat.

Acció 1. Actualització de la Guia per a l'ús del llenguatge de manera no sexista al lloc de treball.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització actualització	Vigència del pla	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

55

Acció 2. Fer difusió de la guia a tota la plantilla, amb recomanacions per a l'ús del llenguatge /imatges inclusives i no sexistes.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Difusió realitzada	Anual	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 3. Fomentar l'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori en les comunicacions/ publicacions externes i internes.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de revisats i corregits	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat

Acció 4. Revisió de la documentació/procediments, etc de la Fundació i corregir, si fos el cas, l'ús d'imatges i llenguatge sexista.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de revisats i corregits	Vigència del pla	Agent d'Igualtat Comissió d'Igualtat



11 Salut laboral des d'una PERSPECTIVA DE GÈNERE

Protecció de la maternitat i del període de lactància.

OBJECTIU 1. Valorar els llocs de treball a on hi hagi riscos per a l'embaràs i/o lactància a la Fundació.

Acció 1. Actualització del protocol d'actuació de la vigilància de la salut de l'embaràs i la lactància al lloc de treball.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Realització actualització	Vigència del pla	OTPRL

Acció 2. Fer difusió del protocol a tota la plantilla, amb recomanacions pertinents.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Difusió del protocol	Anual	OTPRL



12 Cultura I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La Fundació Puigvert és una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats i vol que aquesta igualtat sigui assumida per tots els diferents col·lectius professionals que la integren, interioritzant els quatre valors **Empatia, Respecte, Igualtat i Treball en Equip**.

Per a donar resposta a aquests 4 valors dins de l'organització, l'any 2022 es crea la figura de l'Agent d'igualtat, qui s'encarregarà juntament amb la Direcció de RRHH, d'impulsar i desenvolupar la igualtat de tracte i oportunitats entre companyes i companys, promovent i implementant les mesures que es consideren necessàries.

La Fundació també vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, facilitant-los, canvis de departament, de torns o horaris, etc.

Percepció de les persones pel que fa a la integració del valor de la igualtat d'oportunitats. Resultats de l'enquesta:

Considera vostè que en la Fundació Puigvert	Sí %	No %
Es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?	81%	19%
Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi de dones i homes?	20%	80%
Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes?	78%	22%

	DONA		HOME	
	NO	SÍ	NO	SÍ
Per sexe	15%	55%	4%	26%
	55%	15%	25%	5%
	14%	56%	8%	22%

OBJECTIU ESPECÍFIC

OBJECTIU 1. Fer visible en l'àmbit extern i intern que la Fundació Puigvert és una empresa compromesa amb la igualtat i amb la Tolerància zero.

Acció 1. Promoure la igualtat entre les persones treballadores i animar-los a difondre aquest missatge, exemple, a través del mail corporatiu: *la Fundació és una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats i de Tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe o amb qualsevol classe d'assetjament.*

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Difusió missatge	Vigència del pla	Comissió d'Igualtat

Acció 2. Introduir en la pàgina web un apartat per a informar sobre la política d'igualtat i de Tolerància zero de la Fundació.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Introducció de l'apartat a la web	01/01/2024 31/12/2024	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Direcció RRHH Comunicació

Acció 3. Informar a les empreses col·laboradores externes que treballen a la Fundació (neteja/seguretat/manteniment/cuina) del nostre compromís amb la igualtat d'oportunitats i amb la Tolerància zero amb l'assetjament, i que també aquestes empreses compleixin el principi d'igualtat entre homes i dones.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Informada les empreses col·laboradores.	Vigència del pla	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Direcció RRHH Responsables de cada una d'aquestes empreses

Acció 4. Continuar amb les campanyes internes d'igualtat/Tolerància Zero.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de campanyes slides realitzats	Vigència del pla	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Disseny gràfic

Acció 5. Revisió dels documents corporatius per incorporar la igualtat entre dones i homes / tolerància zero.

62

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número de documents revisats	Vigència del pla	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat

Acció 6. Renovar i enviar comunicat Tolerància Zero.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Comunicat enviat	Fins al 31/03/24	Direcció RRHH

OBJECTIU 2. Informar i comunicar a la plantilla sobre l'existència del PI.

Acció 1. Comunicar i difondre anualment a tota la plantilla el PI.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Acció realitzada	Anual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Direcció RRHH

Acció 2. Realitzar una campanya interna per a la difusió del Pla d'Igualtat.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Acció realitzada	Bianual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Direcció RRHH

63

Acció 3. Realitzar i enviar infografia PI.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Infografia realitzada	Anual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat Disseny gràfic

Acció 4. Publicar a la intranet i al portal el PI, que sigui un espai on es trobi el PI, el protocol per assetjament sexual, el protocol per assetjament laboral i les diferents infografies publicades.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Publicació documents	Vigència del pla	Direcció RRHH Agent d'Igualtat



OBJECTIU 3. Informar i comunicar a la plantilla sobre els avanços del PI.

Acció 1. Realitzar i informar anualment sobre els avenços i les accions realitzades del PI.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Acció realitzada	Anual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat

Acció 2. Memòria anual amb les comunicacions, slides, campanyes, etc realitzades.

INDICADORS DE SEGUIMENT	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
Número d'accions realitzades	Anual	Comissió d'Igualtat Agent d'Igualtat



SEGUIMENT,
AVALUACIÓ
I REVISIÓ

Els informes de seguiment i avaluació els elaboraran la Direcció de persones i/o l'Agent d'igualtat i es donaran a conèixer a la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat. Aquesta comissió estarà formada per les mateixes persones que van participar en la Comissió Negociadora.

Objectiu:

Vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a l'organització i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Funcions principals de la Comissió:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades
- Funcions assessores en matèria d'igualtat.

66

Funcionament de la Comissió:

- La Comissió d'igualtat es reunirà cada 3 mesos (les sessions es convocaran almenys 7 dies naturals abans de la seva data de celebració), o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat en les reunions.

- Les actes de les sessions anteriors s'aprovaran a l'inici de cada reunió i seran signades per les persones que van assistir a la reunió.

Seguiment i avaluació:

- **Seguiment.** Anualment es farà un seguiment del Pla. Aquest informe ens aportarà informació per verificar l'acompliment efectiu de les accions i els objectius proposats, de detectar àrees de millora i si fos necessari l'adaptació al Pla de les necessitats que vagin sorgint durant la seva implementació.
- **Avaluació.** Es farà a mitjan Pla i al final. Aquest informe ens permetrà conèixer el nivell de realització del Pla, el seu impacte, o la necessitat de continuar impulsant mesures d'igualtat.

Procediment d'avaluació del Pla d'igualtat (avaluació final):

■ Què s'ha fet? = Resultats.

- Grau de compliment dels objectius marcats.
- Grau de consecució dels resultats esperats.
- Nivell de correcció de les desigualtats realitzades.

■ Com s'ha fet? = Procés.

- Nivell de desenvolupament de les accions realitzades.
- Grau de dificultat trobat en el desenvolupament de les accions.

- Dificultats i solucions.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del Pla.

 Què s'ha aconseguit? = Impacte.

- Canvis cultura empresarial.
- Canvis en la imatge de l'empresa.
- Millora de les condicions de treball.
- Reducció de desequilibris en la presència de participació de dones i homes.

Amb el seguiment de les mesures del Pla es procedirà també a la seva **revisió** amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir o deixar d'aplicar alguna de les mesures, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius pactats.

El Pla haurà de revisar-se quan concorrin les següents circumstàncies:

- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de

condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En les reunions de seguiment del Pla d'igualtat la comissió podrà valorar la necessitat de modificar el Pla.

Es podrà modificar el Pla previ acord entre les parts. Si existissin discrepàncies d'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla, es resoldran per votació entre les parts que componen la comissió de seguiment. En el cas que no hi hagués consens, s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).



Àmbit d'aplicació

VIGÈNCIA

El Pla d'igualtat de la Fundació Puigvert s'aplica a la totalitat del personal de la Institució.

El present Pla tindrà una vigència de 4 anys, començant des de l'aprovació del mateix. Transcorregut aquest termini es formarà una nova Comissió Negociadora per a elaborar un nou Pla d'Igualtat a la Fundació.





No li posis **gènere**, posa-li **talent!**