



PLA D'IGUALTAT INTERN

Fundació Intermedia

(2021-2025)

Juny, 2021

Autores:

Inés Bonet García
Mireia Cots Melero
Surt. Fundació de Dones.

Amb la col·laboració de:

Fundació Intermedia

Amb el suport de:

Silvia Jerez
Eva Carretero
Surt. Fundació de Dones

Índex

1.	Introducció.....	5
1.1	Composició de la comissió negociadora	7
1.2	Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació	7
2.	Objectius del Pla d'Igualtat Intern	8
3.	Metodologia.....	9
3.1	Enfocament teòric.....	9
3.2	Fases d'elaboració del Pla	11
3.2.1	Fase de tast	11
3.2.2	Fase de diagnosi	12
3.2.3	Fase del pla d'acció	15
3.2.4	Fase transversal de compromís i lideratge.....	15
4.	Resultats de la diagnosi.....	16
4.1	Cultura organitzativa	16
4.2	Representativitat horitzontal i vertical de les dones	22
4.3	Política de reclutament i selecció de personal	28
4.4	Política de formació, desenvolupament personal i professional	30
4.5	Política salarial.....	32
4.6	Condicions laborals.....	38
4.7	Salut laboral	39
4.8	Equilibri de la vida personal i professional	42
4.9	Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	45
4.10	Comunicació, imatge i llenguatge	47
5.	Pla d'acció.....	50
LE1.	Cultura organitzativa	49
LE2.	Representativitat horitzontal i vertical de les dones	50
LE3.	Política de reclutament i selecció de personal	50

LE4. Política de formació, desenvolupament personal i professional	51
LE5. Política salarial	52
LE6. Condicions laborals	53
LE7. Salut laboral	54
LE8. Equilibri de la vida personal i professional.....	54
LE9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.....	55
LE10. Comunicació, imatge i llenguatge.....	56
6. Sistema de seguiment.....	56
6.1 Procediment de modificació	57
6.2 Comissió de seguiment	58
7. Índex de figures, gràfics i taules.....	58
8. Annexos.....	61
Annex I. Auditoria retributiva	61
Annex II. Guió d'entrevista.....	69
Annex III. Model de qüestionari.....	70

1. Introducció

Les entitats no lucratives –fundacions, cooperatives, associacions, etc.– que presten serveis socials i d’atenció a les persones, tenen un paper primordial a l’hora de vetllar per l’assoliment de societats més igualitàries i justes. I, per la seva proximitat amb la ciutadania, se situen en un lloc privilegiat per promoure l’equitat de gènere, de manera que esdevenen **referents pel que fa a la implementació de les polítiques d’igualtat**.

Precisament per això, però més enllà d’aquest treball orientat en pro de la ciutadania, és important que també s’apliquin polítiques i accions orientades a les pròpies entitats i al seu funcionament intern. Ja que, tot i que el Tercer Sector d’Acció Social és percebut com un dels àmbits en què es produeixen menys discriminacions per raó de gènere, pel fet que és un sector molt feminitzat, segueixen existint fenòmens que són conseqüència del sistema sexe-gènere, els quals també afecten les persones treballadores de les entitats, fent palès que **les polítiques d’igualtat interna continuen sent necessàries**. En són alguns exemples la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en càrrecs de poder, la bretxa salarial, la manca de mesures de conciliació de la vida laboral i personal, la precarietat laboral, o altres tipus de desigualtats sovint menys quantificables i més desapercebudes, que es mostren habitualment a través del llenguatge i la comunicació o en les relacions interpersonals.

De forma favorable, **el marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d’igualtat de gènere**, que busquen l’erradicació de les desigualtats, discriminacions i violències de gènere i sorgeixen i tenen un llarg recorregut gràcies a la incidència constant dels moviments feministes i LGBTIQ.

La celebració de la *Convenció sobre l’Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), el 1979; la *IV Conferència Mundial de la Dona*, celebrada a Beijing l’any 1995; o el *Conveni del Consell d’Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica* (Conveni d’Istanbul), del 2011, són exemples d’algunes de les fites assolides en aquest recorregut en l’àmbit internacional i europeu.

De la mateixa manera, a Catalunya, destaquen l’aprovació de la *Llei 5/2008, del 24 d’abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, i de la seva recent modificació –la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*–, que situen la qüestió com a prioritària a l’agenda política i introdueixen importants novetats conceptuals. També són rellevants la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes*, que

facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, i la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.

Finalment, pel que fa a la legislació estatal, cal tenir presents, entre d'altres, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*; la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*; i, el *Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*.

Les dues últimes, especialment rellevants en la tasca que ens ocupa, incorporen recents extensions i modificacions¹, que ofereixen una clara oportunitat infranquejable per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat de Gènere: fent explícita l'obligació de les empreses de 50 persones empleades o més de tenir-ne un, així com concretant els seus continguts –els quals inclouen una auditoria retributiva–.

Així doncs, el Pla d'Igualtat Intern de Gènere d'Intermedia dona compliment a la normativa establerta i vol ser una **estratègia** orientada a la **consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva** a la Fundació, que impulsi un canvi organitzatiu a l'entitat i consolidi la integració de la perspectiva de gènere i feminista de forma transversal.

Concretament, el present document s'estructura i divideix en quatre parts principals, diferenciades però estretament correlacionades entre si:

La primera part, de **caràcter introductori**, presenta i contextualitza el Pla, fixa quins són els objectius generals i específics d'aquest i, també, assenyala els principis teòrics i metodològics a partir dels quals s'ha portat a terme el seu procés d'elaboració.

La segona, la part de la **Diagnosi**, permet conèixer quin és l'estat de la qüestió respecte a l'equitat de gènere a la Fundació, en relació amb diversos àmbits o eixos temàtics, que són els següents:

1. Cultura organitzativa
2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
3. Política de reclutament i selecció de personal
4. Política de formació, desenvolupament personal i professional
5. Política salarial

¹ *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 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*

6. Condicions laborals
7. Salut laboral
8. Equilibri de la vida personal i professional
9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
10. Comunicació, imatge i llenguatge

La tercera part del document estableix el **Pla d'Acció**, en què es concreten les línies d'actuació que hauran de guiar la política interna d'Intermedia durant els pròxims anys. Per facilitar la seva implementació, les accions formulades s'acompanyen amb indicadors d'avaluació, i amb un calendari de desplegament orientatiu.

Finalment, la quarta i última part exposa el **Sistema de Seguiment**, a partir del qual es marquen unes recomanacions que són pautes per poder desenvolupar l'avaluació íntegra del Pla d'Igualtat Intern de Gènere de forma òptima.

1.1 Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora queda constituïda el 14 de setembre de 2021 per les següents persones:

En representació de l'entitat:

- Encarna Serrano Cartagena
- Laura Ondoño Gutiérrez
- Cecília López Martínez
- Santiago Brutau González
- Sergi Pascual Rosa
- Susana Macías Acosta

En representació de la plantilla treballadora i com a representant del sindicat Comissions Obreres:

- M^a Jesús Sereno Corbecho

1.2 Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

Aquest pla d'igualtat és d'aplicació per tota la plantilla treballadora de la Fundació, independentment de la ubicació on es realitzi l'activitat laboral, el seu àmbit territorial és estatal. La temporalitat és per 4 anys compresos entre el 2021 al 2025.

2. Objectius del Pla d'Igualtat Intern

L'**objectiu general** del Pla d'Igualtat Intern Fundació Intermedia és **promoure un canvi organitzatiu** que possibiliti que les persones treballadores de la fundació puguin assolir el seu màxim potencial i veure's recompensades justament, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

A totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals entre homes i dones, que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades; però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la direcció.

A partir d'aquest objectiu general, es fixen els següents **objectius específics**:

- 1 Identificar els obstacles existents per a l'assoliment de l'equitat de gènere, tant a nivell de l'organització formal com de l'organització informal de la fundació.**
-

El primer objectiu específic és la **detecció dels elements formals i informals**, propis de l'organització de la fundació, que obstaculitzin i dificultin la igualtat entre les persones que hi treballen. El PII, doncs, **identificarà aquells mecanismes de funcionament** de l'organització i de relació entre les persones **que generin desigualtats** al estar assentats en els estereotips i els rols de gènere, i no en principis d'igualtat pel que fa a la distribució de rols, responsabilitats, tasques, etc.

- 2 Promoure l'equitat de gènere en la cultura organitzativa, en els àmbits de l'organització i en el funcionament de la fundació.**
-

El PII contribuirà a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir com a resultat dels obstacles prèviament identificats. Per a fer-ho es proposaran **mesures i actuacions** que incideixin en els trets de gènere presents a l'organització (**cultura organitzativa**) i el seu impacte diferenciat a la plantilla per al desenvolupament del seu **projecte professional i personal**. És a dir, els condicionants de gènere (rols i estereotips de gènere) que poden estar operant en les opcions, possibilitats i oportunitats de les dones en relació al treball i l'ocupació.

3 Establir un sistema de seguiment i avaluació de les accions i mesures per a promoure l'equitat de gènere en el funcionament intern de la fundació.

Per últim, l'acompanyament que proposa la Consultora SURT planteja un **sistema i uns mecanismes de seguiment i avaluació** per tal de **valorar l'impacte que generaran les diferents mesures i actuacions**. És a dir, es formularà un sistema d'indicadors que permeti determinar fins a quin punt s'està incidint en els trets de gènere presents a l'organització o s'està produint, de forma efectiva, un canvi organitzatiu que permeti la plena consecució de la igualtat de gènere en el si de la fundació.

3. Metodologia

3.1 Enfocament teòric

A continuació, es detallen els principis orientadors de la metodologia de treball que s'ha utilitzat per a l'elaboració del Pla d'Igualtat Intern.

Equitat de gènere

Entesa com a una manera de relacionar-se i d'interactuar que superi els estereotips de gènere propis de la nostra societat. Aquesta idea implica no només igualar les oportunitats i el tracte per a homes i dones a l'hora de desenvolupar la seva carrera professional, sinó tenir en compte i donar resposta a les seves necessitats i interessos diferenciats, transformant les valoracions que hi estan associades i modificant les relacions entre ambdós. Suposa, en aquest sentit, **assolir la igualtat partint del reconeixement de la diferència** sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.

Per a aconseguir-la, cal engegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui capaç de transformar les relacions de gènere per tal d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones i homes en el context de la feina que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del

principi d'equitat de gènere a la fundació. Implica considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions les persones que hi treballen, així com l'impacte que el funcionament de la fundació té sobre uns i altres. Funciona alhora com a instrument d'anàlisi i com a marc conceptual de la diagnosi, i permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en el si de l'organització.

Així, la perspectiva de gènere permet diagnosticar les diferències específiques entre dones i homes i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de l'equitat de gènere.

Cultura organitzativa

És el que identifica la manera de ser de l'organització i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols, els ritus i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sol estar a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. De cara a la diagnosi, considerar la cultura com a eix central de l'anàlisi suposa identificar els valors, la convivència de subcultures dins del mateix i l'existència, també, de possibles valors "informals" no formalitzats, però que poden ser tan o més efectius que els valors declarats de l'organització.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements, no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, difícilment es podrà assolir l'equitat de gènere de manera efectiva. En aquest sentit, l'elaboració del Pla hauria de ser generadora per si sola de compromís, en fer conscient a les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

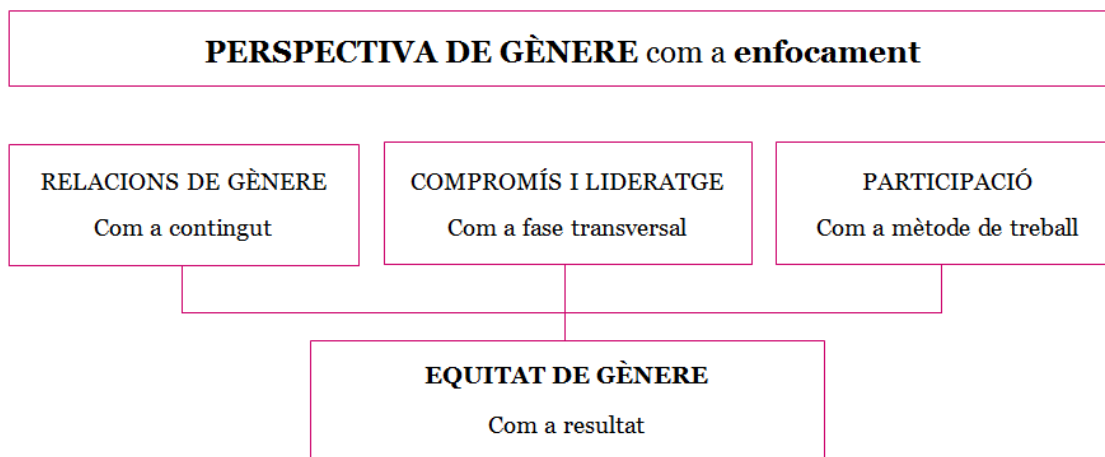


Figura 1. Principis orientadors del Pla d'Igualtat Intern de la Fundació Intermedia. Elaboració pròpia.

3.2 Fases d'elaboració del Pla

La metodologia de SURT per a l'elaboració del PII de la Fundació Intermedia combina diferents estratègies i tècniques de treball en **3 fases clarament diferenciades, que se sumen a una fase transversal**:

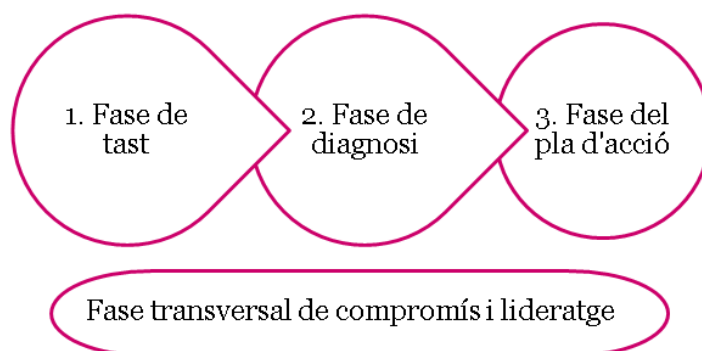


Figura 2. Fases del procés d'elaboració del PII. Elaboració pròpia.

A continuació es descriuen els objectius, continguts i estratègies metodològiques que es despleguen a cada fase:

3.2.1 Fase de tast

La fase de tast té l'objectiu de conèixer l'estat de la qüestió, és a dir, la situació de partida de la Fundació Intermedia en termes d'equitat de gènere a través de l'anàlisi de

l'estructura organitzativa, el grau de sensibilització de l'organització en relació a l'equitat i les percepcions relatives a les relacions de gènere, així com la concreció de responsabilitats per a l'elaboració i execució del Pla.

En aquest sentit, la fase de tast permet obtenir la informació necessària per poder dissenyar un procés de treball a mida i aterrat a la realitat de la fundació.

La metodologia utilitzada en aquesta fase ha consistit en la realització d'una reunió de treball prèvia, d'una reunió amb el Grup Motor o Grup de Lideratge i de quatre entrevistes en profunditat².

3.2.2 Fase de diagnosi³

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en la situació d'igualtat existent a la fundació a través d'eixos d'anàlisi concrets**, la qual cosa implica analitzar de forma conjunta les regles de funcionament, els procediments i les activitats assignades que en combinació amb la cultura organitzativa poden estar impeding la plena participació i desenvolupament professional en equitat de les dones i els homes.

Les tècniques d'investigació que s'han emprat per a la recollida de la informació clau de la diagnosi han consistit en l'anàlisi documental i estadístic de la documentació proporcionada per Intermedia, la realització d'un qüestionari adreçat a la plantilla de la fundació, i una sessió de treball amb el Grup Motor. La combinació d'aquestes tècniques, junt amb la fase anterior, és imprescindible per obtenir les dades necessàries i assolir els objectius marcats a la diagnosi.

Anàlisi documental i estadístic: es recopila i analitza tota la informació documental i estadística disponible sobre la situació d'homes i dones que treballen a la fundació en relació als diferents àmbits d'estudi. Aquesta informació és proporcionada per l'organització i consisteix en dades estadístiques de gestió de personal, informes interns, protocols de processos estandarditzats, reglament de règim intern, mostres de documents de comunicació, etc. L'explotació d'aquesta informació constitueix el punt de partida de la diagnosi i permet establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament d'Intermedia, així com de la gestió dels seus recursos humans.

² Vegeu el guió a l'Annex II.

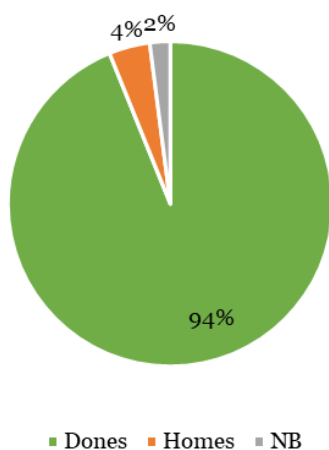
³ Tal com es podrà observar al llarg de la diagnosi, tot i que les dades quantitatives referent al personal estan en clau binària (home-dona), el qüestionari s'ha treballat des d'una perspectiva no binària. Això és degut a que difícilment és possible trobar bases de RLT o altra documentació formal en clau no binària (a qualsevol entitat o empresa). Tanmateix, tant la Fundació Intermedia com la Consultora Surt han apostat per fugir d'aquesta lògica i han procurat, en la mesura del possible (principalment a través del treball de camp), incloure una perspectiva més inclusiva amb la diversitat.

Qüestionari adreçat a la plantilla: l'objectiu del qüestionari és obtenir informació sobre les percepcions i opinions de les persones treballadores de la fundació en relació a la situació d'equitat de gènere. El qüestionari emprat inclou preguntes tancades, semi-obertes i obertes sobre diferents elements d'anàlisi de la diagnosi, sempre en relació a la situació d'equitat de gènere a Intermedia⁴.

Es tracta d'un qüestionari de caràcter anònim que es va enviar a tota la plantilla. En total, **s'han retornat 112 qüestionaris**. Per tant, **el qüestionari l'ha respost el 67% de la plantilla** d'Intermedia, una xifra que es considera adequada. Més concretament, però, cal assenyalar que l'han respost el 71% (103 dones) de les dones que hi treballen (146 dones) i el 25% (5 homes) dels homes que hi treballen (20 homes). Tanmateix, el **nombre de qüestionaris finalitzats representa el 59% (98 persones)** de la plantilla total d'Intermedia (166 persones).

La distribució per identitat de gènere és la següent:

Identitat de gènere de les persones enquestades

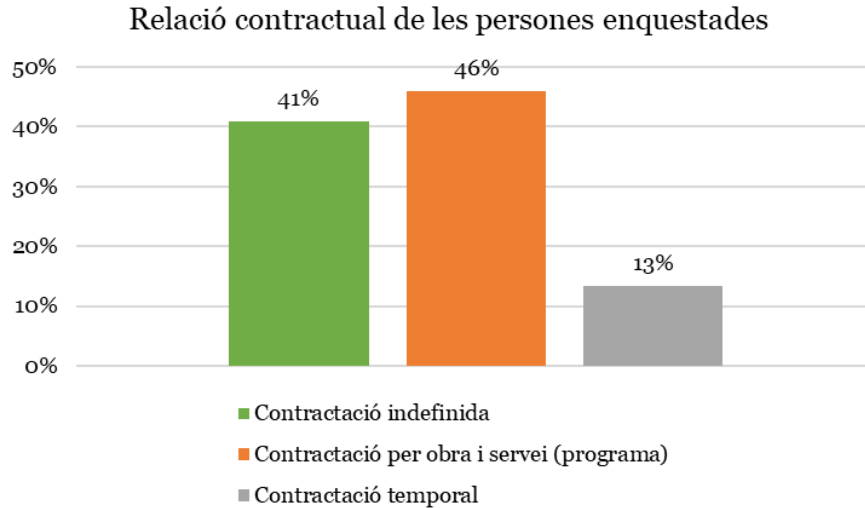


Gràfic 1. Identitat de gènere de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

L'edat mitjana de les persones enquestades se situa en els 32,5 anys, i el 57% d'elles no tenen persones dependents al seu càrrec.

Referent a la relació contractual, veiem que el 41% dels qüestionaris han estat omplerts per persones amb contractació indefinida, el 46% amb contractacions d'obra i servei, i el 13% amb contractacions temporals.

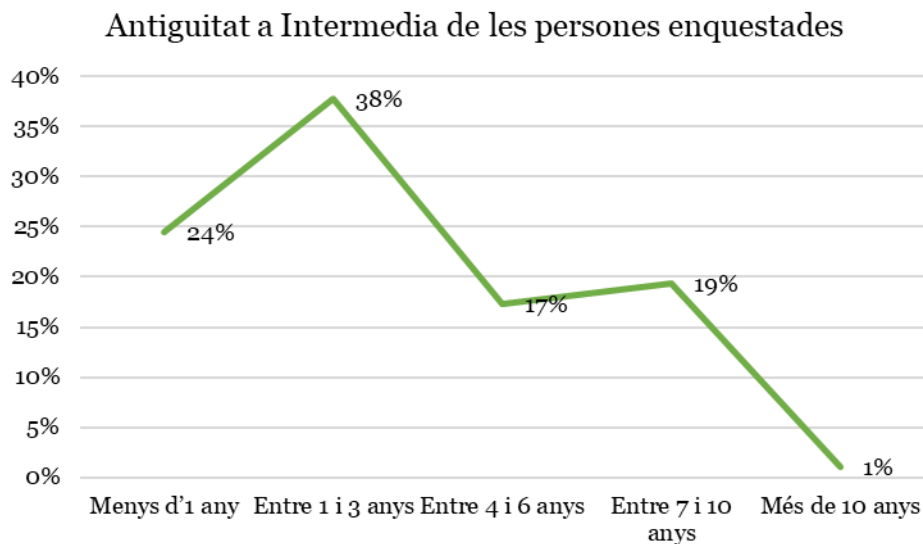
⁴ Vegeu el model de qüestionari a l'Annex III.



Gràfic 2. Relació contractual de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

D'altra banda, el 90% de les persones enquestades treballen a temps complet, mentre que el 10% ho fa a temps parcial.

Referent a l'antiguitat, veiem que la majoria de les persones enquestades fa entre 1 i 3 anys que treballen a Intermedia, seguides de les que porten menys d'un any treballant-hi.



Gràfic 3. Antiguitat a Intermedia de les persones enquestades. Elaboració pròpia.

Sessions de treball amb el Grup Motor: El Grup Motor del Pla d'Igualtat Intern és l'estructura organitzativa per donar impuls i seguiment al Pla. En quant a la configuració, aquesta Comissió està integrada per persones clau per al desenvolupament del Pla i amb capacitat de decisió. Per a la seva creació s'ha partit de la consideració que

el procés d'elaboració del PII també ha de servir per a desenvolupar lideratges que es vagin construint a mesura que s'avanci al voltant del canvi organitzatiu per a l'equitat de gènere.

3.2.3 Fase del pla d'acció

L'objectiu de la fase del pla d'acció és definir un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere a la Fundació Intermedia.

Per tal de realitzar el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi realitzada prèviament, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats, així com les aportacions de la Comissió de seguiment del Pla. Aquesta, a més, ha estat l'encarregada de validar les accions, la seva calendarització, indicadors i persones responsables del seguiment i avaluació del Pla.

3.2.4 Fase transversal de compromís i lideratge

Aquesta fase té l'objectiu de reforçar el compromís amb l'equitat de gènere, de forma que quedi palesa i es visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat Intern, així com en el seu desplegament. S'entén que aquest compromís ha de ser transversal a totes les fases del procés, ja que sense ell no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, sense un ferm compromís difícilment es podrà assolir l'equitat de gènere de forma efectiva.

En aquest sentit, el compromís s'ha de construir a mesura que les persones de l'organització aprofundeixen en la presa de consciència de les desigualtats de gènere, de les seves causes i dels canvis que són necessaris per eliminar-les.

4. Resultats de la diagnosi

4.1 Cultura organitzativa

Fundació Intermedia és una entitat sense ànim de lucre que neix el 2012, a partir d'una aliança entre tres organitzacions: *Suara Cooperativa, Fundació Surt i Fundació IRES*, amb l'objectiu de treballar per la **millora de l'ocupació de les persones, especialment de les que es troben en situacions de major vulnerabilitat social i laboral.**

Així, la fundació té una llarga trajectòria d'acció social i està homologada com a agència de col·locació. És un recurs per al desenvolupament personal i per a l'increment de les possibilitats de les persones de trobar feina, alhora que porta a terme una tasca d'intermediació, fidelització i de treball en xarxa amb les empreses d'economia solidària, des d'una dimensió comunitària, que té en compte tant les necessitats de les persones com la conjuntura del mercat laboral.

A grans trets, els projectes i accions que desplega poden situar-se en tres **línies de programes:**

- *Orientació - Orientació i suport en la recerca de feina*
- *Joves - Empoderament i formació professionalitzadora*
- *Vulnerabilitat - Atenció integral i intermediació laboral*

Aquests operen a 24 comarques de Catalunya (Barcelona, Tarragona, Girona) i Illes Balears (Palma, Manacor).

Intermedia treballa des d'un **model de governança** compartida disposant de diversos i diferents espais de participació i decisió entre els quals destaquem:

1. *Patronat*
2. *Consell de direcció*
3. *Consell de Desenvolupament estratègic*
4. *Consell de Seguiment de Programes*
5. *Espai de Direccions i Coordinacions*
6. *Comissions específiques*
7. *Equip tècnic*
8. *Assemblea*

En aquest sentit, és important posar de manifest que Intermedia entén la política de participació com l'instrument principal per establir formes, condicions, mecanismes i espais de relació, concretats principalment en reunions, que possibilitin a totes les persones de l'organització contribuir i influir en les decisions que els afectin, tant en el dia a dia com en la gestió global de l'entitat.

Tot i això, el Patronat i el Consell de Direcció són els òrgans de decisió centrals, els quals vetllen pel desplegament de l'objecte fundacional. Quant al primer, està conformat per tres dones –presidenta, vicepresidenta i secretària–, representants de la Cooperativa SUARA⁵, la Fundació SURT⁶ i la Fundació IRES⁷. Quant al segon, està constituït per una Directora General Corporativa, una Directora General Estratègica, un Director Econòmic-Administratiu, una Directora Operativa i d'IntermediaJOB, una Directora de l'Àrea Jove i Millora d'Ocupabilitat, un Director de l'Àrea Vulnerabilitat, i una Directora de l'Àrea d'Empresa.

El funcionament general és el següent:

- **El Patronat** marca criteris que **el Consell de Direcció** ha d'anar portant a terme, però també des del Consell de Direcció es plantegen línies estratègiques i elements clau que posteriorment el Patronat validarà o no.
- **El Consell de desenvolupament estratègic** desenvolupa els plans operatius de l'estratègia de l'entitat.
- **El Consell de Seguiment de Programes**, format per les direccions d'àrea, operacions i les responsables dels quatre àmbits: Vulnerabilitat, Joves, Col·lectiu genèric i Empresa, realitzen el seguiment de l'operativa de programes i equips.
- L'Espai de **Direccions i Coordinacions** s'ha constituït recentment i està format per les direccions i coordinacions. Aquest espai desenvolupa l'estil de lideratge de l'entitat i col·labora amb els diferents processos amb propostes de millora elaborades en comissions de treball.
- Després ja s'hi troben **les Comissions específiques** de cada àrea i tot **l'Equip tècnic**, que donen suport al Consell de Direcció.

⁵ <https://www.suara.coop/>

⁶ <https://www.surt.org/>

⁷ <https://www.fundacioires.org/>

- L'espai de **l'Assemblea** és un espai de construcció, des d'on es gestiona el sistema de consultes als equips, empreses, clientela, etc. Se celebren 2 assemblees a l'any on es comuniquen les línies estratègiques i es demanem propostes d'acció, per poder elaborar les mesures concretes que permetin abordar les situacions detectades i que caldrà transformar.

El següent organigrama reflecteix aquesta composició i ens mostra el conjunt de l'**estructura organitzativa** de l'entitat:

ORGANIGRAMA D'INTERMEDIA

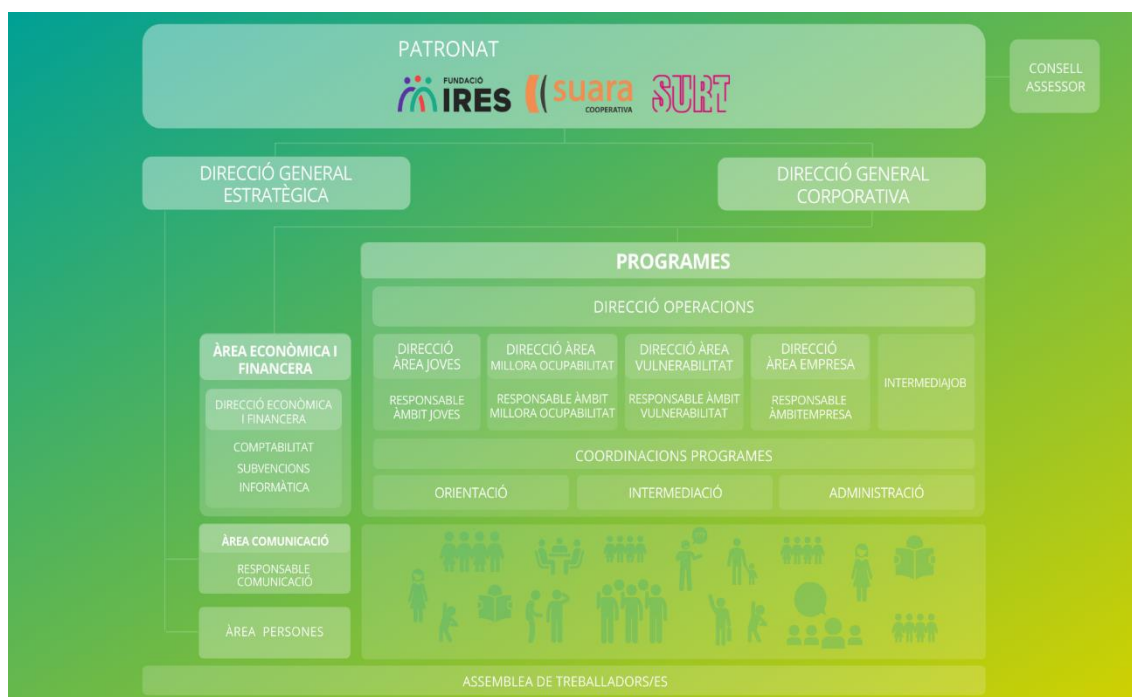


Figura 3. Organigrama oficial Fundació Intermedia.

Intermedia es regeix pel **Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018**, així com també pels seus propis **Estatuts** i els documents reguladors oficials de l'entitat.

Entre d'altres aspectes, en aquests documents, així com en el web⁸, s'expliciten quins són els **valors de l'entitat**:

- *Desenvolupament personal*
- ***Igualtat de gènere i no discriminació:*** "Entitat socialment responsable, que vetlla per la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i la no discriminació de

⁸ <https://fundaciointermedia.org/>

cap col·lectiu per religió, pertinença cultural, salut, diversitat funcional, diversitat sexual i de gènere o condició econòmica i social”.

- *Transparència, coherència i qualitat*
- *Implicació i compromís social*
- *Innovació*

Ahora, cal fer esment de forma específica del document de ***Polítiques Generals de la Fundació Intermedia***, on es recullen el conjunt de polítiques que defineixen la manera de ser i d'actuar de l'entitat:

- *Política de responsabilitat social⁹*
- *Política de participació*
- *Política de comunicació*
- *Política de persones*
- *Política d'igualtat d'oportunitats dones i homes*
- *Polítiques de finançament, rendibilitat i despesa*
- *Política de transparència i bon govern*
- *Política de seguiment i avaluació de l'entitat*
- *Polítiques de qualitat, protecció de dades i confidencialitat (ISO+RGPD)*
- *Política de creixement, aliances i treball en xarxa*
- *Polítiques d'innovació*

Concretament, a l'apartat de “Política d'igualtat d'oportunitats dones i homes”, es diu que Intermedia vetlla per l'efectiva igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a principi bàsic, incorporant la perspectiva de l'equitat de gènere a la seva política, així com s'anomenen algunes de les mesures¹⁰ (internes i externes), que afirma impulsar per assolir l'equitat de gènere a / des de l'entitat. En aquest sentit, val a dir que

⁹ S'explica que Intermedia integra alguns dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible** fixats per l'Assemblea de les Nacions Unides: 5.Igualtat de gènere; 8.Treball, gènere i creixement econòmic; 10.Reducció de les desigualtats; 13.Acció climàtica; 17.Aliança pels ODS.

¹⁰ *Desenvolupament del pla d'igualtat; formació a la plantilla de manera continuada en perspectiva de gènere; ús del llenguatge no sexista i no discriminador en tota la comunicació verbal o escrita de la fundació; ofertes de feina de l'entitat definides des del model de competències; selecció de personal de l'entitat des del model de competències; classificació dels llocs de feina de l'entitat per competències i avaluació dels i les treballadores per competències; es vetlla per la promoció interna de les dones en les possibles vacants a l'entitat; es té en compte la conciliació de la vida laboral i personal, adaptant els llocs de feina a les necessitats de les persones dins dels requeriments dels serveis que executen; es facilita la distribució flexible de la jornada laboral; gestió de permisos sistematitzada no donant lloc a l'arbitrarietat; vacances organitzades preferentment en horaris escolars; anàlisi de riscos psicosocials vinculats a cada lloc de treball de l'entitat i incorporació de la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut; aplicació de protocols de violència masclista i assetjament sexual; es generen programes, projectes i accions que contempen els factors de discriminació per raó de gènere; atenció a les persones des de la perspectiva de gènere; la metodologia de treball amb les persones es basa en el model de competències, posant en valor les competències adquirides en l'àmbit personal i privat, transferint-les a l'àmbit professional; es treballa amb el mercat amb el model de competències; s'analitza el sistema de classificació professional que utilitzen les empreses per aplicar metodologies que redueixen biaixos de gènere.*

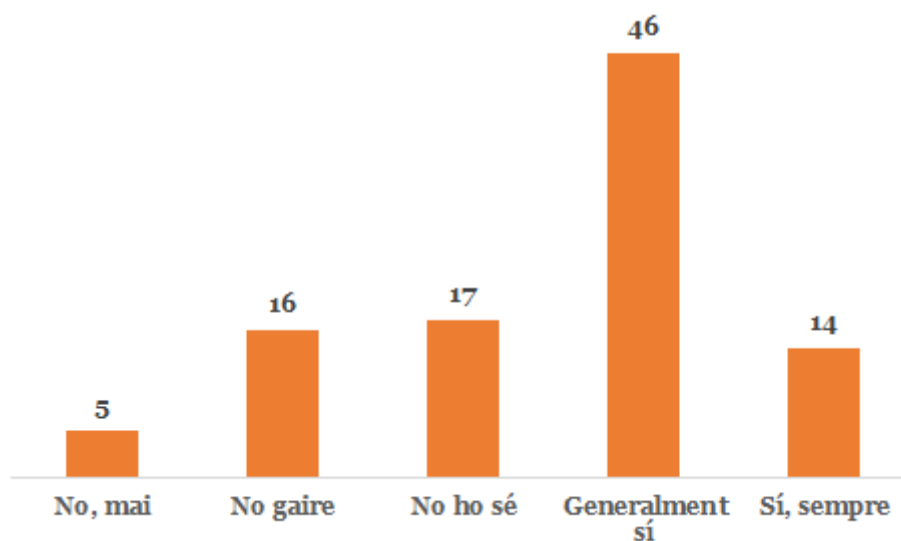
Intermedia havia dispost d'un **Pla d'Igualtat** que actualment **ja no és vigent**, existint per aquest motiu la voluntat, per part de la Direcció, de voler-ne elaborar un de nou, que va més enllà de l'obligatorietat legal.

Altres documents importants que donen compte de la feina feta en clau d'igualtat de gènere, els quals també estan disponibles al web, són els **Informes de Balanç Social**, els **Informes d'Auditoria i Comptes Anuals** i les **Memòries d'Activitat Anual**.

Finalment, ens fixem en les respostes obtingudes a partir del **qüestionari** passat a la plantilla, destacant les següents preguntes:

- *Hi han espais i mecanismes per participar i incidir en les orientacions polítiques i estratègiques de la fundació?*

De 98 persones que van respondre la pregunta, **5** (4 dones i 1 home) respondrien **No, mai**; **16** (dones) respondrien **No gaire**; **17** (16 dones i 1 home) respondrien **No ho sé**; **46** (45 dones i 1 home, **el 47%**) respondrien **Generalment sí**; i **14** (11 dones i 3 homes) respondrien **Sí, sempre**.

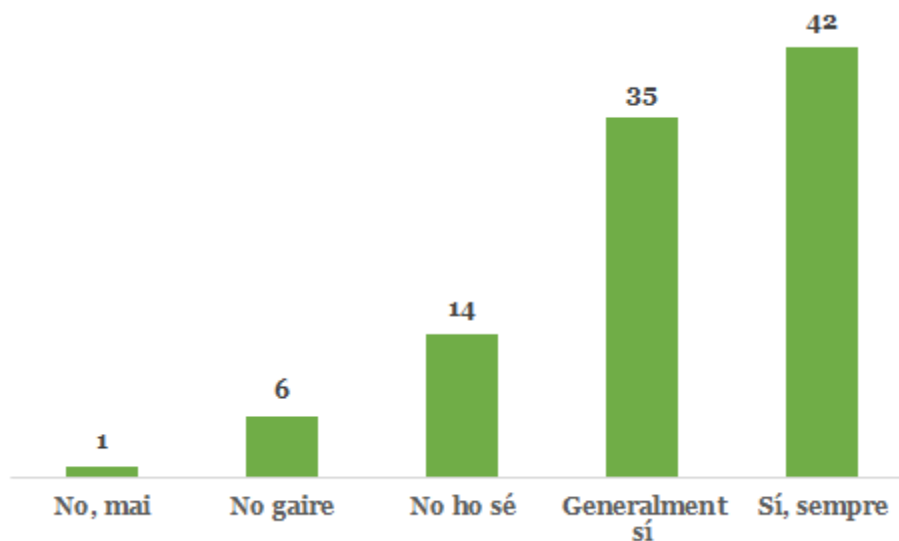


Gràfic 4. Percepcions de la plantilla entorn l'existència d'espais de participació política. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

- *Es posen en valor els lideratges basats en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge?*

De les 98 persones que van respondre la pregunta, **1** (dona) respondria **No, mai**; **6** (5 dones i 1 persona no binària) respondrien **No gaire**; **14** (dones) respondrien **No ho**

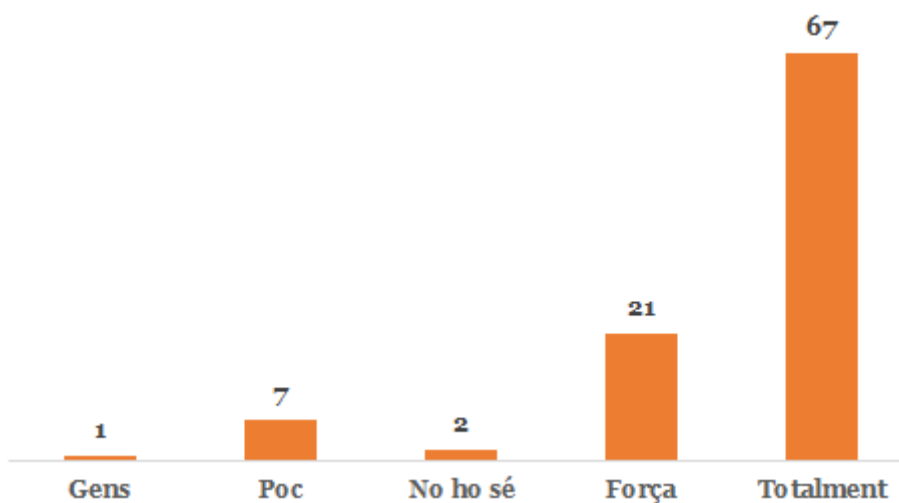
sé; 35 (dones) respondrien **Generalment sí**; i **42** (37 dones, 4 homes i 1 persona no binària, **el 43%**) respondrien **Sí, sempre**.



Gràfic 5. Percepcions de la plantilla entorn els tipus de lideratges. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

- *L'equitat de gènere i la perspectiva de gènere, són part fonamental i transversal de la visió, la missió i els valors d'Intermedia?*

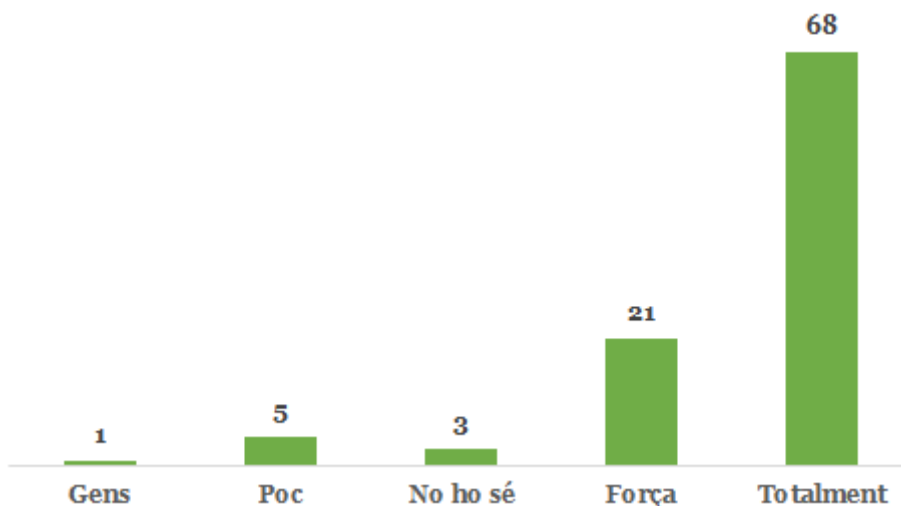
De 98 persones que van respondre la pregunta, **1** (dona) respondria **Gens**; **7** (dones) respondrien **Poc**; **2** (dones) respondrien **No ho sé**; **21** (20 dones i 1 persona no binària) respondrien **Força**; i **67** (62 dones i 4 homes, **el 68%**) respondrien **Totalment**.



Gràfic 6. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de la perspectiva de gènere en la visió, missió i valors. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

- *Els documents estratègics de l'entitat i les metodologies de treball incorporen els valors i principis d'equitat de gènere?*

De les 98 persones que van respondre la pregunta, **1** (dona) respondria **Gens**; **5** (dones) respondrien **Poc**; **3** (dones) respondrien **No ho sé**; **21** (20 dones i 1 persona no binària) respondrien **Força**; i **68** (63 dones, 4 homes i 1 persona no binària, **el 69%**) respondria **Totalment**.



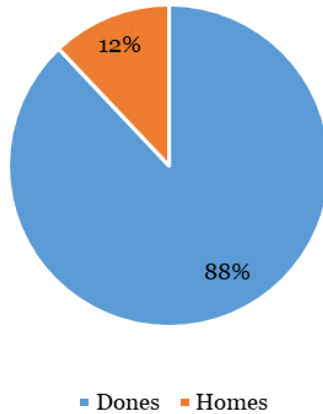
Gràfic 7. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de l'equitat de gènere en els documents estratègics i les metodologies. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

4.2 Representativitat horitzontal i vertical de les dones

En aquest segon apartat de diagnosi, s'analitza la distribució de les dones i els homes que treballen a Intermedia, tenint present la tipologia de tasques que desenvolupen (l'àmbit on treballen) i el càrrec de responsabilitat que ocupen.

Primerament, segons indiquen les dades proporcionades per la Fundació a data del 14 de gener de 2021, a Intermedia hi treballen **166 persones**, de les quals **el 88% són dones (146 dones)** i només **el 12% són homes (20 homes)**. És a dir, ens trobem amb una **plantilla molt feminitzada**. Tanmateix, aquestes xifres no són quelcom inusual, ja que cal recordar que el tercer sector és un sector molt feminitzat.

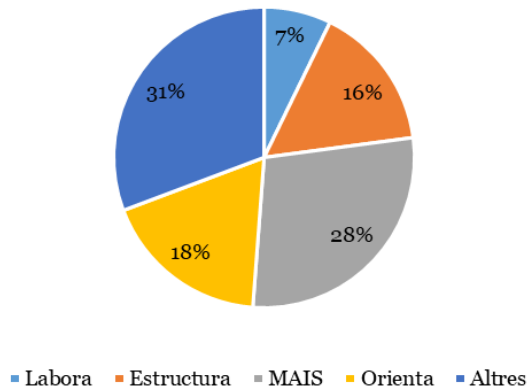
Plantilla d'Intermedia



Gràfic 8. Plantilla d'Intermedia. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per part de la Fundació Intermedia.

Referent a les **àrees o serveis** que gestiona Intermedia, veiem que els que concentren major nombre de persones treballant-hi són de menys a més Labora, Estructura, Orienta i MAIS. Concretament, cadascuna representa els següents percentatges (en relació al total de plantilla):

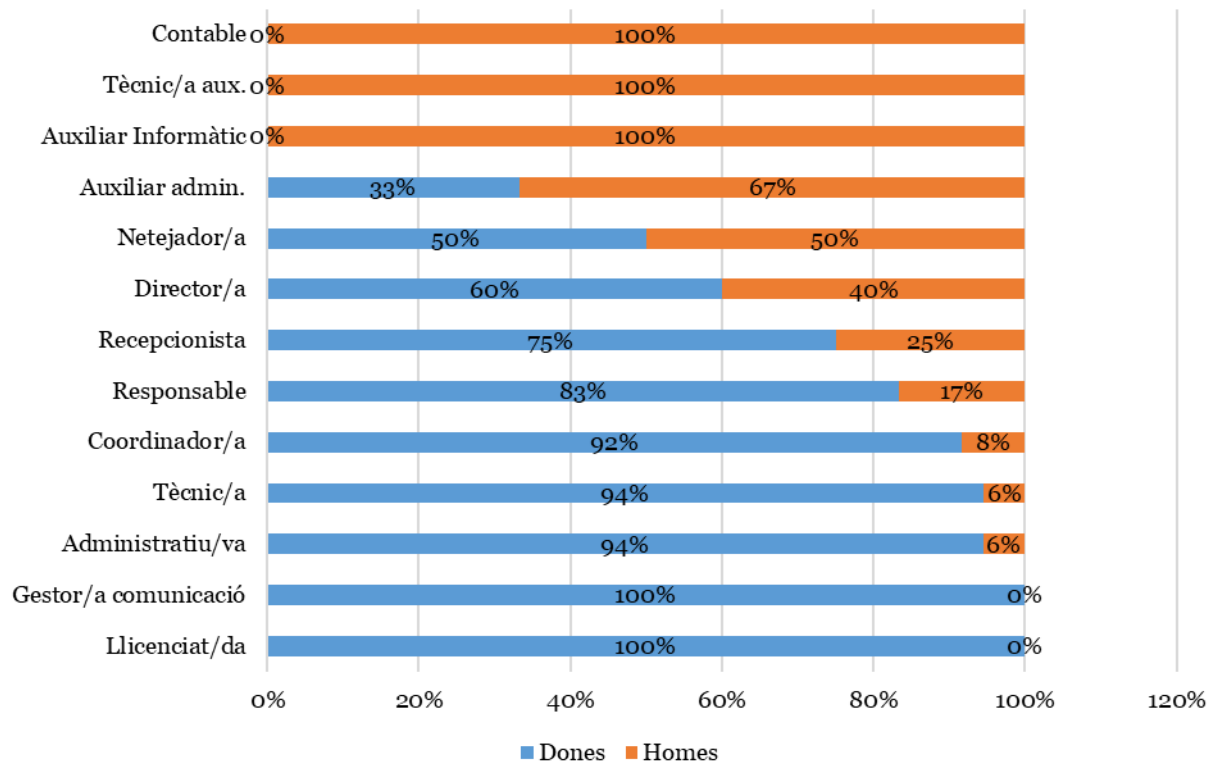
Distribució del personal per àrees o serveis



Gràfic 9. Àrees i serveis d'Intermedia amb més personal. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Pel que fa a la distribució de les dones segons el **lloc de treball** (segregació horitzontal), pot veure's el següent:

Distribució segons llocs de treball



Gràfic 10. Llocs de treball segons identitat de gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Com mostra la gràfica, trobem **4 ocupacions amb segregació severa** (més de 80%) i 5 ocupacions amb segregació total (100%). Tanmateix, és interessant parar atenció a algunes de les ocupacions recollides, ja que no segueixen la dinàmica tradicional: per exemple, en el cas de les/els auxiliars administratius, trobem una majoria d'homes, quelcom que trenca amb la lògica que podríem trobar a altres entitats. El mateix succeeix en el cas dels càrrecs de comandament (coordinació, responsable, direcció) on trobem majoria de dones.

Per a poder fer una anàlisi més ajustada de la realitat d'Intermedia en relació a la segregació horitzontal, s'ha fet una selecció dels llocs de treball on hi ha 6 o més persones. Tenint present aquest recompte, trobem que l'única ocupació on ens situem en criteris d'equitat (60-40%) és en el cas de la direcció.

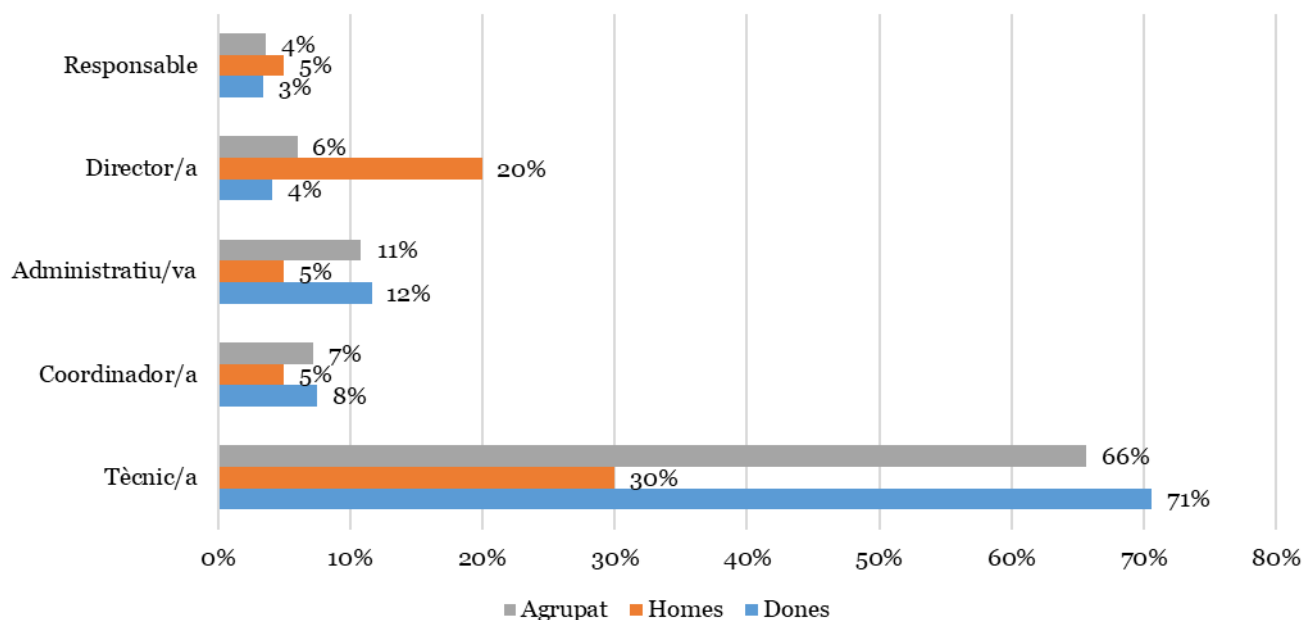
Distribució d'homes i dones a les ocupacions amb 6 o més persones

Ocupació	Dones	Homes
Tècnic/a	94% (103)	6% (6)
Coordinador/a	92% (11)	8% (1)
Administratiu/va	94% (17)	6% (1)
Director/a	60% (6)	40% (4)
Responsable	83% (5)	17% (1)

Taula 1. Distribució d'homes i dones en les ocupacions amb 6 o més persones. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedial.

Tot i que aquesta anàlisi ens permet veure, de forma més genèrica si hi ha o no segregació en tant als llocs de treball, cal tenir molt present l'alta feminització de l'entitat, raó per la qual resulta necessari veure com es distribueixen les dones i els homes en aquests llocs de treball (recordem que la plantilla es compon de 166 persones, 146 són dones i 20 són homes):

Distribució dels llocs de treball amb 6 o més persones segons el gènere



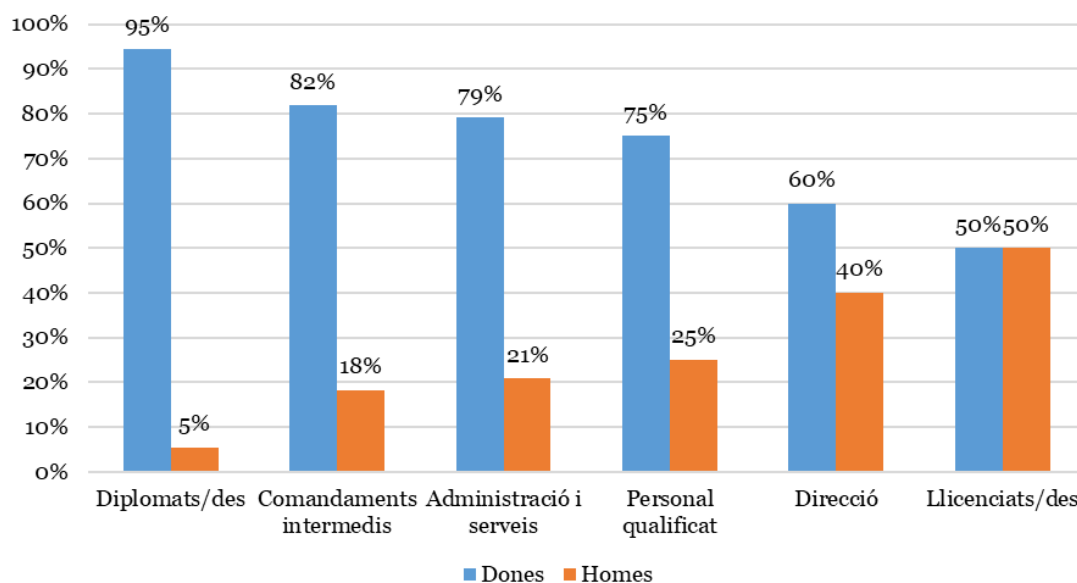
Gràfic 11. Distribució dels llocs de treball (6 persones o més) segons el gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedial.

A la gràfica veiem que el lloc de **responsable** no varia gaire entre homes (5% –1 home–) i dones (3% –5 dones–), però sí ho fa en el lloc de **direcció**, ja que hi ha un 20% dels homes (4 homes) de l’entitat que ocupen aquest càrrec, mentre que només hi ha un 4% de dones que l’ocupen (6 dones). Per tant, si bé és cert que es compleixen criteris d’equitat (60%-40% en relació al total de treballadors i treballadores de l’entitat), en relació al total de dones i homes, separatament, les xifres esdevenen molt diferents.

Pel que fa al lloc d’**administratiu/va**, veiem que el 12% de les dones ocupen aquest lloc de feina (17 dones), mentre que només un 5% dels homes ho fa (1 home). Al lloc de **coordinació**, tal com passava amb el de responsable, les diferències no són gaire notòries (5% dels homes –1 home– i 8% de les dones –11 dones–). Tanmateix, en el cas de les ocupacions **tècniques** veiem que hi ha molta disparitat (tenim que el 71% de les dones d’Intermedia ocupen aquest lloc de feina –103 dones–, mentre que només un 30% dels homes ho fa –6 homes–).

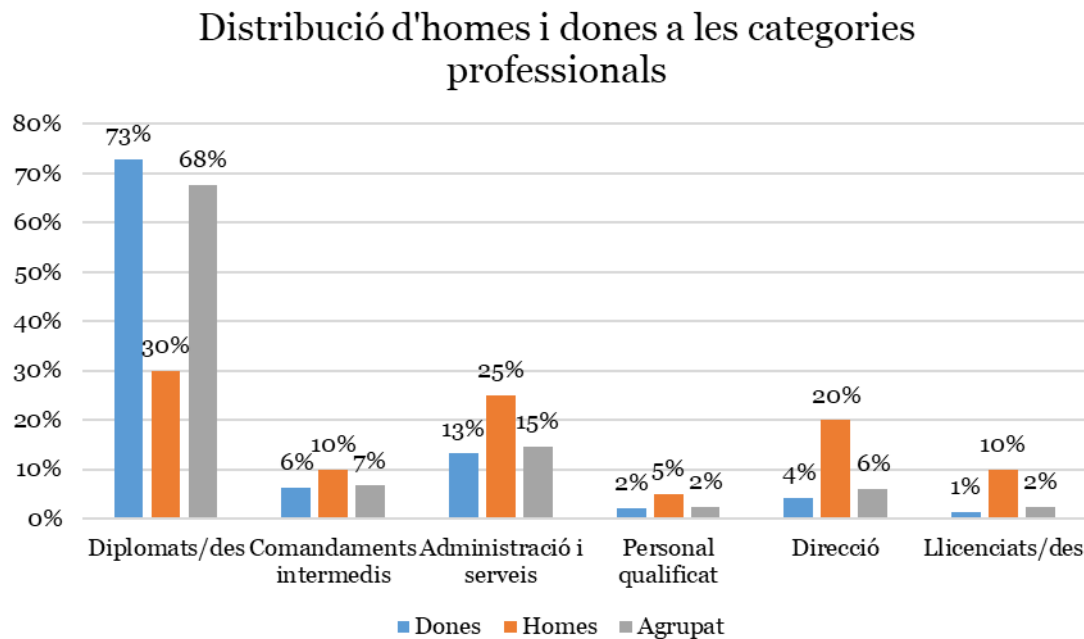
Pel que fa a la **segregació vertical** (en relació als llocs de comandament), si bé es cert que ja s’han apuntat algunes dades, és interessant veure com es distribueix el personal segons les categories professionals marcades pel conveni. En aquest cas, es troba una **paritat total a la categoria de llicenciat o llicenciada**, si bé és cert que només hi ha 4 persones en aquesta categoria. Per la resta, a excepció del cas de direcció (ja comentat prèviament), hi trobem una molt major presència de dones, tot i que, de nou, això respon a la feminització de la plantilla.

Categories professionals a Intermedia



Gràfic 12. Categories professionals segons conveni. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Degut a aquesta feminització de la plantilla, és interessant, de nou, veure quines categories ocupen majoritàriament les dones i quines els homes. Tal com veiem al gràfic següent, la majoria de personal (agrupat) –111 persones– es troba a la categoria de diplomats/da (68%), el mateix succeeix veient el cas de les dones (73% –105 dones–) i el dels homes (30% –6 homes–).



Gràfic 13. Distribució d'homes i dones a les categories professionals. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

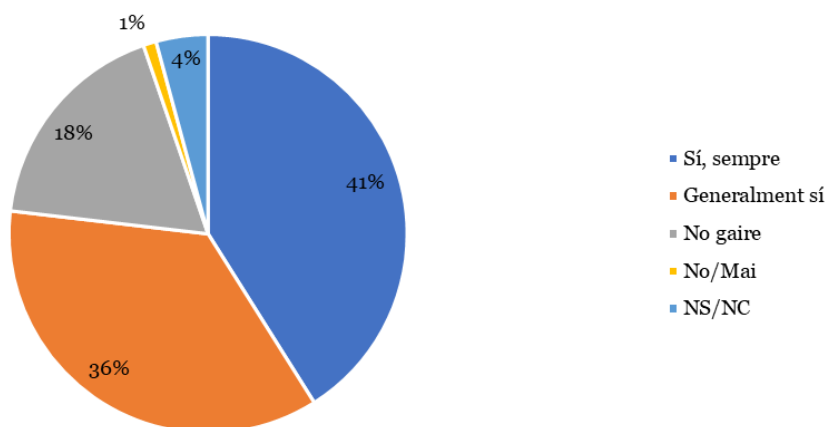
Pot veure's que les dones tenen principalment la categoria de diplomades (73%), seguit de administració i serveis (13% –19 dones–), comandaments intermedis (6% –9 dones–), direcció (4% –6 dones–), personal qualificat (2% –3 dones–) i llicenciades (1% –2 dones–).

En el cas dels homes, tal com s'apuntava també tenen en major mesura la categoria de diplomats (30%), seguit d'administració i serveis (25% –5 homes–), direcció (20% –4 homes–), comandaments intermedis i llicenciats (10% en els dos casos –2 homes en cada cas–) i, per últim, personal qualificat (5% –1 home–).

Pel que fa a les percepcions de la plantilla, la gran majoria opina que la presència d'homes i dones en les estructures directives respon a criteris d'equitat de gènere, concretament així ho valora el 77% de la plantilla enquestada (73 persones). Tanmateix, cal tenir present que el 18% (17 persones) opina que *no gaire*. Això indica que s'ha de

seguir treballant en millorar la transparència dels processos de promoció i compartir les decisions que es prenen en aquest àmbit.

Creus que la presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere?



Gràfic 14. Percepcions de la plantilla sobre les estructures de direcció i coordinació. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Per últim, pel que fa a la composició del **Patronat** de la Fundació Intermedia, aquest es compon, actualment (i des de 2019), de tres representants d'algunes de les *entitats mare* de la fundació. Concretament, es compon de tres dones que representen la Fundació Instituto de Reinserción Social, SUARA i la Fundació SURT.

4.3 Política de reclutament i selecció de personal

Pel que fa a la **selecció de nou personal**, a la Fundació Intermedia s'utilitza una eina desenvolupada per la pròpia fundació anomenada IntermediaJob¹¹. Aquesta eina és interessant perquè centra el procés en les competències transversals de les persones candidates.

El **model de competències** permet tenir en compte, a part dels coneixements que tradicionalment s'inclouen als *currículum vitae*, totes aquelles experteses assolides al transcurs de la vida de les persones, a nivell professional, acadèmic i personal.

El procés d'**IntermediaJob** consta de tres passos: primer de tot, la persona candidata escull l'oferta laboral que vulgui; en segon lloc, aquesta persona avalua les seves

¹¹ Enllaç web: <https://plataforma.intermediajob.com/>

competències i, per últim, opta pels diversos perfils professionals que encaixen amb les seves competències.

Una vegada omplert el perfil, les persones candidates entren al procés de selecció i es procedeix a entrevistar-les per part del personal qualificat per fer-ho de la fundació, on es validarà, modificarà o descartarà la candidatura. Quan aquest pas es supera de forma favorable, es procedeix amb el procés de selecció, que consta d'una fase d'*assessment* i d'una entrevista final amb la persona que serà la seva responsable.

El fet que s'utilitzi el model de competències per a la selecció del nou personal, ja indica una **clara voluntat d'incloure la perspectiva de gènere en els processos de selecció**; ja que permet visibilitzar aquelles competències que acostumen a quedar invisibilitzades en els models de selecció més tradicionals.

Referent a la comunicació que es fa de les ofertes de feina, cal mencionar que utilitzen llenguatge inclusiu, trencant amb els estereotips de gènere vinculats a unes o altres ocupacions. A més, la pàgina on es troben permet filtrar les ofertes de feina segons el territori i la tipologia d'oferta. A IntermediaJob no només es troben ofertes per a treballar a la mateixa fundació sinó també a altres entitats.

Pel que fa als darrers processos de selecció (any 2020), la Fundació Intermedia recull en format pdf totes les candidatures rebudes i el procés desenvolupat. Gràcies a aquestes dades, pot veure's que dels 4 processos de selecció realitzats, el resultat fou la contractació de 3 dones i d'1 home. Així mateix, pot veure's que no hi ha cap cas on es rebessin més candidatures d'homes que de dones, quelcom que s'explica pel sector econòmic en el qual hi és la fundació.

Darrers processos de selecció realitzats

Lloc vacant	Candidatures rebudes		Candidatures vàlides		Candidatures entrevistades		Candidatures contractades	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Tècnic/a de Disseny d'Oficina de Projectes	73%	27%	62%	38%	20%	80%	100%	0%
Tècnic/a Intermediació laboral-Terres de l'Ebre	93%	7%	91%	9%	100%	0%	100%	0%
Auxiliar administratiu/va -Barcelona	84%	16%	80%	20%	75%	25%	100%	0%

Formador/a TIC -Barcelona	88%	13%	50%	50%	50%	50%	0%	100%
------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	------

Taula 2. Darrers processos de selecció. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

4.4 Política de formació, desenvolupament personal i professional

Pel que fa a aquesta matèria, a l'**Article 37 Reciclatge i formació continua**, del **Capítol VIII Jornada, hores extraordinàries, vacances, reciclatge i formació continua**, del **Conveni d'Acció Social**, es diu que: *“Els/les treballadors/es poden destinar 30 hores anuals de la seva jornada laboral a participar en cursos de formació, sempre que aquesta estigui directament vinculada amb el lloc de treball que ocupen. [...] Aquest fet vindrà garantit amb l'aprovació per part de l'empresa d'un Pla de Formació Propi. [...] També es preveu la possibilitat que el/la treballador/a faci propostes directes sobre la seva formació, que per dur-se a terme requeriran el vistiplau de l'empresa”*.

A l'**Article 64 Pla d'Igualtat**, del **Capítol XIII Milllores socials**, hi diu que a partir del Pla d'Igualtat s'haurà de *“Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes. [...] Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball”*. Alhora, s'indica que el Pla d'Igualtat haurà de tenir efectes en l'àmbit de la formació.

Per últim, a l'**Article 69 L'assetjament sexual i l'assetjament moral** del **Capítol XIV Seguretat, higiene i malalties professionals**, s'especifica que *“la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral, en els centres de treball han de: [...] Garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal”*.

En aquest sentit, d'una banda, amb relació a la **Formació**, Intermedia disposa d'un **Pla de Formació**, els objectius del qual són:

- *Millorar la competència professional de les treballadores i els treballadors de l'entitat.*
- *Desenvolupar competències transversals d'afrontament i anàlisi d'entorn amb la finalitat de reduir estressos i donar resposta contingent a les necessitats del lloc de treball.*
- *Fomentar el treball en equip.*

- *Esdevenir una eina clau dins el pla de millora dels i les professionals de l'entitat.*

I que es configura a partir de:

- *Les demandes formatives de les diferents àrees i/o grups de l'entitat.*
- *Les avaluacions competencials i propostes de millora del personal de la fundació.*
- *Les línies mestre aprovades per Consell de Direcció per la present anualitat.*

Si prestem atenció a les formacions que finalment van incloure's al **Pla de formació del 2020** i que el personal de l'entitat va poder realitzar, s'observa una àmplia i rica varietat de temàtiques¹², que van en la direcció de poder assolir els objectius anomenats. No obstant això, **no consta cap formació del Pla que faci referència a formació en clau de gènere**, ni se sap si les formacions impartides integren la perspectiva de gènere o no.

Tanmateix, tenim constància que dues treballadores sí que van realitzar formacions externes en clau de gènere: *Igualdad de genero* (1h); *El pla d'igualtat a les empreses* (2h); *La comunicació no sexista* (2h); *Igualtat de gènere, diversitat i mercat de treball* (2h). També sabem que en el marc de l'Assemblea, es realitzaria una el 2018 (d'incorporació de la perspectiva de gènere), una el 2019 (sobre violència masclista), i una altra el 2020 (de temes de gènere generals).

Així doncs, si bé es reafirmen els resultats que s'exposen a l'**Informe de Balanç Social 2020**, ja que podem dir que **Intermedia aplica mesures per fomentar la formació i desenvolupament de les treballadores i treballadors** –existeix un Pla de Formació, es tenen en compte totes les necessitats formatives, s'inclouen hores de formació a l'horari laboral, les treballadores i treballadors realitzen formacions i es porta un control de quantes i quines són, es passa un qüestionari d'avaluació per valorar cada formació, etc.–, **es troba a faltar que un dels objectius del Pla sigui el de consolidar la perspectiva de gènere de les persones treballadores i, així, en la transversalitat de l'acció de l'entitat; ahora que s'incorporin, dins del ventall de formacions internes, formacions per a aquest fi**, no únicament de caràcter general, sinó també de temes específics i adaptades alhora als diferents llocs de treball.

¹² Temes d'estrangeria, de prestacions, de nous processos de selecció, de gestió del temps, de gestió emocional, de lideratge col·laboratiu, de comunicació efectiva, de dinamització de xarxes socials, d'innovació digital, de com elaborar un vídeo a partir del Filmora, d'Excel, de Word, d'anglès, etc.

Finalment, pel que fa als resultats del **qüestionari**, a l'espai on es pregunta si es vol afegir alguna qüestió més, diverses persones escriuen que **consideren interessant que es poguessin realitzar, de forma més constant i per a tota la plantilla, formacions orientades a treballar i fomentar la perspectiva de gènere i feminista.**

D'altra banda, amb relació al **Desenvolupament professional** i tal com consta al document de Procés de Persones i a l'anterior Pla d'Igualtat, l'entitat **disposa de definició de llocs de treball, de forma que tots els llocs de feina estan descrits en clau de competències professionals i funcions i s'emmarquen a l'estructura de l'entitat.**

Alhora, cada 2 anys, **s'apliquen les avaluacions** de competències a tot el personal. Aquesta mesura permet avaluar el rendiment i fer sorgir possibilitats de canvi de nivell, així com detectar potencialitats i aspectes de millora –que tindran resposta a partir del Pla de Formació–, des d'un enfocament que valora: el saber, el saber fer i el saber estar. Per fer l'avaluació, es disposa d'**eines d'avaluació vinculades directament a la definició de llocs de treball**, elaborades en clau d'evidències relacionades a les competències i funcions del perfil, excloent així valoracions o trets personals.

També sabem, després del treball de camp, que hi ha **difusió oberta de les ofertes de treball de l'entitat cap al personal intern**, una manera que facilita que les persones que volen fer un canvi puguin. Concretament, **el 2020 es van activar 3 processos de promoció interna**: 1 per a la Coordinació d'equip d'intermediació del Programa MAIS (es van presentar 3 dones); 1 per a Responsable d'atenció a les persones del Programa Làbora (es van presentar 2 dones); 1 per a Responsable d'Empresa, Marca i Comunicació del Programa Làbora (es van presentar 1 dona i 1 home).

En definitiva, és positiu que Intermedia tingui definits els llocs de treball i les funcions que impliquen, al ser quelcom primordial per poder avaluar correctament la feina desenvolupada i, així, poder afavorir la carrera professional i la promoció de les persones que formen part de la plantilla.

4.5 Política salarial

La bretxa salarial de gènere és definida per la Comissió Europea com la “diferència relativa en els ingressos bruts mitjans de dones i homes en el conjunt de l'economia”.

Aquest índex engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de forma **ajustada**: que expressaria la discriminació directa ja que té en compte les característiques individuals i el lloc de treball (aquest tipus de bretxa és poc freqüent, doncs incompleix la normativa); o **no ajustada**: que expressa la discriminació indirecta, ja que té en compte el global sense comparar característiques específiques (la seva causa s'explica pels complements salarials, la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats i la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats, entre altres). La fórmula per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$$BSG = [(salari brut anual homes - salari brut anual dones) / salari brut anual homes] * 100$$

El **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes insta a realitzar les dues anàlisis (ajustada i no ajustada) en les auditories de bretxa salarial, així com marca l'obligatorietat de realitzar registres de la situació retributiva de forma anual¹³.

Les dades proporcionades per la Fundació Intermedia al gener de 2021, mostren que en relació a l'anàlisi no ajustada de la bretxa salarial per raó de gènere, les dones treballadores de la fundació reben anualment i de mitjana un 2,52% menys que els seus companys homes (retribucions totals).

Cal tenir present, però, que per tal d'obtenir una bretxa salarial no ajustada igual a zero, les dones i homes de l'entitat haurien d'ocupar en **paritat absoluta** (50%-50%) tots els llocs i categories de treball, adherir-se a les mateixes mesures de conciliació i reduccions de jornada, entre altres; quelcom que resulta molt complicat donat que les **desigualtats estructurals** referents al mercat laboral existents entre dones i homes influeixen i incideixen directament a Intermedia (com a totes les organitzacions existents).

També cal tenir present que, en molts casos, els/les clients de la Fundació marquen barems preestablerts en relació al salari, i que hi ha casos on persones que tenen un categoria professional poden estar desenvolupant tasques més enllà d'aquesta (obtenint, òbviament, una retribució econòmica superior).

¹³ L'auditoria salarial s'integra en aquest document de forma transversal. A l'Annex I pot consultar-se de forma conjunta.

A més, tot i que existeix una diferència salarial, cal remarcar que aquesta no és tant acusada com les diferències salarials de la resta del mercat laboral. Cal recordar que **la bretxa salarial mitjana a Catalunya es situa en un 22%**¹⁴.

Per últim, és necessari parar atenció a l'explicació que es desprèn de cada taula, ja que és allà on s'expliquen les raons per les quals es troben diferències salarials per raó de gènere en els casos on és possible identificar la causa.

Diferències salarials no ajustades

Concepte	Salari homes	Salari dones	Bretxa salarial
Retribucions totals	1933,08	1884,35	2,52%
Salari base	1531,37	1462,64	1,49%
Plus vol. Absorbible	188,65	242,19	-28,38%
Compl. Lloc de feina	62,33	18,34	70,57%

Taula 3. Diferències salarials no ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Referent a la resta de conceptes retributius, s'observa que al salari base la diferència salarial és d'un 1,49% perjudicial per les dones; al concepte "plus vol. Absorbible"¹⁵ la diferència salarial és d'un 28,38% perjudicial pels homes i, al complement pel lloc de feina, es situa en una diferència del 70,57% perjudicial per les dones. Si bé al salari base la diferència no es gaire acusada, sí que caldria parar atenció a la correcció dels altres dos conceptes retributius.

Si es filtra l'anàlisi de la bretxa salarial no ajustada segons la **jornada de treball** (és a dir, simulant que totes les persones treballen a jornada completa), veiem que la diferència salarial se situa en un 3,47% perjudicial per les dones; el que suposa un lleu increment que es tradueix en què, si tothom treballés a jornada completa, les dones rebrien 70,63€ menys que els seus companys anualment.

Referent a les àrees o serveis en els que és possible dur a terme l'anàlisi de diferències salarials, s'observa el següent:

Diferències salarials a les àrees i serveis d'Intermedia

Àrea o servei	Salari homes	Salari dones	Bretxa salarial
Estructura	2175,54	2042,52	6,11%

¹⁴ Segons indica l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", de l'Observatori del Treball i Model Productiu del Departament de Treball elaborat amb dades de l'any 2018. Enllaç web: <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>

¹⁵ Aquest complement retributiu s'utilitza a la fundació per cobrir la diferència de salari entre el que marca el conveni d'acció social i el pactat o el que pertany al programa executat.

Labora	2319,80	1880,15	18,95%
MAIS	1950	1871,80	4,01%
Orienta	1500	1966,10	-31,07%
TRFO Jove	1212,86	1710,43	-41,02%

Taula 4. Diferències salarials per àrees i serveis. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com pot veure's a la taula anterior, les **majors diferències salarials** es troben a Labora (18,95% perjudicial per les dones), Orienta (31,07% perjudicial pels homes) i a TRFO Joves (41,02% perjudicial pels homes).

Acotant més l'anàlisi, a continuació es mostra la bretxa salarial segons el **lloc de feina**, utilitzant per l'anàlisi aquells llocs de treball on hi ha homes i dones. Les dades són les següents:

Diferències salarials segons el lloc de treball

Llocs de treball	Homes	Dones	Bretxa
Direcció	3225	3392	-5,18%
Comandaments intermedis	1527,26	2048,87	-34,15%
Llicenciat/da	1706,86	1561,88	8,49%
Diplomat/da	1959,59	1887,76	3,67%
Personal qualificat	1184,42	1551,47	-30,99%
Administració i serveis	1270,29	1332,32	-4,88%

Taula 5. Diferències salarials segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com pot veure's, les diferències salarials més notòries i a les que cal parar atenció es troben als **comandaments intermedis** i al **personal qualificat** (un 34,15% i un 30,99% perjudicial pels homes, respectivament).

Finalment, es mostra la **bretxa salarial ajustada** a la següent taula:

Diferències salarials ajustades

Àrea/Servei	Categoria professional	Salari dones	Salari homes	Bretxa
Estructura	Direcció	3585	3562,5	-0,63%
	Comandaments intermedis	2215,21	2180,41	-1,60%
	Llicenciat/da	2579,17	1918,66	-34,43%
	Diplomat/da	1841,24	1920,29	4,12%
Labora	Direcció	3499,99	2887,5	-21,21%
MAIS	Diplomat/da	1953,75	1950	-0,19%
Orienta	Administració i serveis	1500	1500	0,00%

TRFO Joves	Administració i serveis	1212,86	1212,86	0,00%
------------	-------------------------	---------	---------	-------

Taula 6. Diferències salarials ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com mostra la taula, les **diferències salarials més rellevants** tenint present les jornades, les àrees i/o serveis i les categories professionals són, en primer lloc, la que es troba en les persones amb la categoria professional de llicenciats/des a Estructura, que es situa en un 34,43% perjudicial pels homes. Tanmateix, cal tenir present que aquesta diferència és il·lusòria, ja que en els salaris base i els complements per lloc de feina, les diferències salarials són nul·les. Per tant, el que explica aquesta bretxa salarial és el plus per la **diferència entre el conveni i el marcat pel programa executat** (plus vol. absorbible). Tot i això, si no es tingués en compte l'equilibri de jornades, la bretxa mostraria un 30,67% de diferència perjudicial per les dones degut a jornades mitjanes molt menors en el cas de les dones en relació a les dels homes.

D'altra banda, una de les diferències també força acusades és la de la categoria de direcció del labora, on els homes cobren un 21,21% menys que les dones, segons les dades. Aquesta diferència rau en el complement del lloc de treball, ja que dins de la categoria de direcció s'estableixen varis nivells i, el màxim comandament (i que, per tant, rep un plus de lloc de treball major) és una dona.

Seguint l'ordre de major a menor diferència salarial (positiva o negativa), trobem el cas de les persones diplomades d'Estructura. En aquest cas, veiem una diferència del 4% perjudicial per les dones. En aquest cas, de nou, les diferències les trobem al plus vol. Absorbible.

En el cas de la diferència del 1,60% perjudicial pels homes en el cas dels comandaments intermedis d'Estructura i de la diferència del 0,63% de direcció d'Estructura, succeeix el mateix que en cas anterior: les diferències es troben únicament en el plus vol. Absorbible.

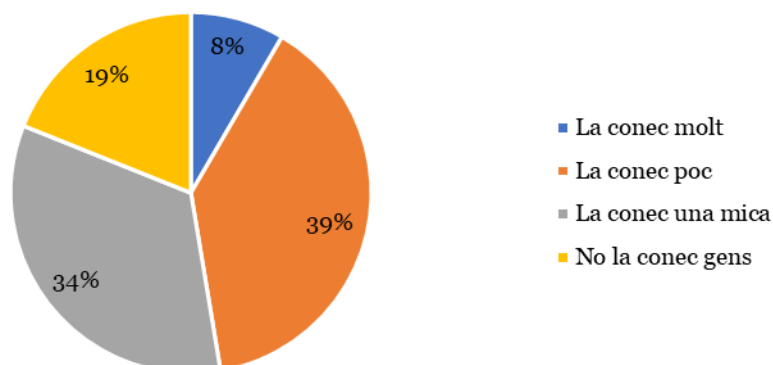
Per últim, en el cas de les persones diplomades del MAIS, la diferència es troba en què la coordinadora que rep un plus per a desenvolupar aquestes tasques, conserva la categoria professional de diplomada, quelcom que fa augmentar lleugerament la diferència salarial.

Amb la recent aprovació del **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, cal disposar de registres salarials i realitzar, anualment, una auditoria salarial. Això no hauria de suposar un inconvenient a la Fundació, ja que l'any passat (prèvia aprovació del Reial Decret), ja es va realitzar per

voluntat de l'entitat, un **estudi de la situació salarial d'homes i dones a Intermedia**. Quelcom que denota un compromís ferm (i no només lligat a una obligatorietat legal) d'incorporar la perspectiva de gènere a tots els àmbits interns de l'entitat fent els ajustos necessaris per aconseguir-ho. Aquest estudi, a més, realitzava una comparativa entre els salaris mitjans de la resta d'entitats i empreses, tant de sector públic com privat.

Referent a les percepcions de la plantilla recollides a través del treball de camp, primerament es va preguntar sobre el grau de coneixement que les persones enquestades tenien sobre la política retributiva d'Intermedia. A través de l'anàlisi dels resultats, pot veure's que només un 8% de les persones enquestades (8 persones) la coneixen en profunditat i també pot veure's que un 34% (32 persones) manifesten conèixer-la *una mica*. D'altra banda, el 39% (37 persones) i el 19% (18 persones) manifesten conèixer-la *poc* o *gens* (respectivament), quelcom que indica la necessitat de socialitzar entre la plantilla la política retributiva sobre la que es regeix la fundació.

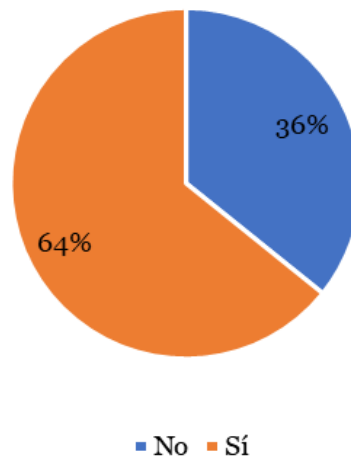
Fins a quin punt coneixes la política retributiva d'Intermedia?



Gràfic 15. Percepcions de la plantilla sobre el coneixement de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

A més, es va preguntar si les persones enquestades consideraven que la política retributiva és clara i transparent, on les respostes són els següents:

Creus que la política retributiva de la fundació és clara i transparent?



Gràfic 16. Percepcions de la plantilla sobre la transparència de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Com pot veure's, tot i que una gran part de la plantilla enquestada manifesta no conèixer la política retributiva d'Intermedia, la majoria (el 64%, 61 persones) sí que confien en què aquesta és clara i transparent. Tanmateix, no pot obviar-se que un 36% de les persones enquestades (34 persones) considera que no ho és.

Per últim, en relació a aquest àmbit, es va preguntar també si es considerava que la fundació eliminava les diferències salarials entre homes i dones en lloc de treball i categories equivalents, és a dir, que la fundació eliminava possibles discriminacions directes en relació a les retribucions. En aquest cas trobem un 94% de les persones enquestades (89 persones) que així ho creu.

4.6 Condicions laborals

Tal com es comentava amb anterioritat, el conveni col·lectiu vigent a la Fundació Intermedia és el *Conveni d'Acció Social amb infants, famílies, i d'altres en situació de risc*. Referent a la jornada, el Conveni marca una **dedicació a jornada completa de 38,5 hores setmanals**. En el cas d'Intermedia, tenint present totes les persones treballadores, trobem una mitjana de 36,85 hores de dedicació setmanals, tenint present les jornades parcials d'alguns treballadors i treballadores.

Una qüestió important a ressaltar és l'**adequació dels valors de l'entitat a la política de personal**. Més enllà del comentat anteriorment referent als processos de selecció, **Intermedia classifica els llocs de treball per competències**, i l'**avaluació dels equips** es realitza sota aquesta mateixa lògica, cada dos anys (tal com s'apuntava a l'apartat 4.4 Política de formació, desenvolupament personal i professional).

Referent específicament a les condicions laborals, la fundació (sense perjudici de l'inclòs al Conveni Col·lectiu de referència i de les possibilitats que oferia cada client), facilita que els treballadors i treballadores adaptin la jornada laboral a les seves necessitats a través de la **flexibilitat horària** i els **permisos laborals**. També inclou mesures per a promoure la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, quelcom que es detalla a l'apartat 4.8.

Per tal de poder gestionar aquesta flexibilitat, l'entitat disposa d'un document d'Excel a través del qual s'apunta la jornada executada pels treballadors i treballadores per tal de poder veure el còmput total d'hores anual fetes i per fer. Aquesta eina permet, alhora que gestionar aquesta "**borsa d'hores**", veure les vacances i dies de lliure disposició disponibles.

Una de les qüestions que s'han valorat positivament al treball de camp, és la gestió duta a terme arrel del confinament per la Covid-19. Es valora que s'ha donat flexibilitat total a les treballadores i treballadors i s'ha fet un bon acompanyament als equips, fent un acompanyament emocional i d'empoderament.

A més, aquesta situació excepcional ha permès posar en pràctica el **teletreball** (actualment, la majoria de la plantilla fa teletreball, exceptuant aquelles que, per la tipologia de feina que desenvolupen, no poden fer-ne) ja que, prèviament, s'havia aprovat un pilotatge de teletreball.

4.7 Salut laboral

El **Conveni d'Acció Social** estableix, al **Capítol XIV Seguretat, higiene i malalties professionals**, diverses qüestions relatives a la salut laboral.

En primer lloc, a l'**Article 65 Salut laboral**, s'apunta que l'entitat haurà de regir-se sobre aquesta matèria per l'establert a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals. Alhora, s'indica que haurà de realitzar una avaluació de riscos específics dels llocs de treball, posant èmfasi en els riscos psicosocials, de manera que l'avaluació pugui

identificar i mesurar, com a mínim, les dimensions psicosocials¹⁶ contemplades en el protocol CoPsoQ-PSQCAT recomanat per la Generalitat de Catalunya.

En segon lloc, una vegada realitzada l'avaluació, s'haurà de concretar i planificar la prevenció. Quelcom es farà des del Comitè de Seguretat i Salut, integrat per delegades i delegats de prevenció (que s'escolliran per i entre representants de les persones treballadores) i per l'empresariat o representants d'aquest, tal com s'indica als **Articles 67 Delegats i delegades de prevenció i 68 Comitè de Seguretat i Salut** del Conveni.

Als articles 67 i 68, s'hi troben també altres indicacions com: *“L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals”*.

En tercer i últim lloc, es fa constar el **dret a una revisió mèdica anual** de caràcter voluntari que, en el cas de les dones, inclourà una mamografia, i en el cas dels homes majors de 45 anys una revisió urològica (Article 65). Igualment, s'especifiquen els **drets de les treballadores en cas de risc en l'embaràs i en la lactància natural (Article 66)**.

Doncs, val a destacar que des d'Intermedia, amb la finalitat de poder prevenir els riscos laborals propis de la Fundació, l'any 2013 es portaria a terme el 1r **Pla de Prevenció de Riscos Laborals**, i el 2020 la revisió i actualització d'aquest.

En síntesi, podem afirmar que el Pla **té en compte les directrius del Conveni** exposades i defineix: *el model i estructura organitzativa quant a la prevenció de riscos laborals; les responsabilitats i funcions del conjunt d'agents que intervenen en la tasca de prevenció de riscos laborals, i especialment les de la Direcció de l'entitat; les accions concretes que conformen el Pla i com/quan es desenvoluparan; l'avaluació del pla d'acció*.

Així, el document vol ser una **garantia perquè des d'Intermedia es vetlli per la salut –física i mental–, i per la seguretat, de les persones que hi treballen**. Concretament, s'exposa que s'ha realitzat una avaluació inicial de tots els llocs de

¹⁶ - *Exigències psicològiques: exigències quantitatives, cognitives, emocionals, d'amagar emocions, sensorials, ritme de treball.*

- *Conflicte treball-família: doble presència.*

- *Control sobre el treball: influència, possibilitats de desenvolupament, sentit del treball.*

- *Suport social i qualitat de lideratge: suport social de companys/es, dels superiors, qualitat de lideratge, sentiment de grup, previsibilitat, claredat de rol, conflicte de rol.*

- *Compensacions del treball: reconeixement, inseguretat sobre l'ocupació, inseguretat sobre les condicions de treball.*

- *Capital social: justícia, confiança vertical.*

treball –de les tasques associades i centres on es desenvolupen–, i s’anomenen, entre d’altres, els **riscos psicosocials**, els quals estan directament **relacionats amb les especificitats laborals de les ocupacions tradicionalment feminitzades**.

Quelcom queda confirmat a partir dels resultats de l'***Informe de Balanç Social 2020*** i amb l’existència de:

- ***L’Informe d’avaluació de riscos psicosocial (2018)***
- ***L’Informe d’avaluació de riscos psicosocials, estrès i COVID-19 (2020)***
- **Reunions** de seguiment i coordinació, durant el període de confinament generat per la COVID-19, **on es prestaria atenció a la salut i la cura de les persones treballadores**, també en relació amb l’organització del treball.
- La creació, a arrel de la situació COVID-19, de la **comissió Interfest**, que planteja activitats lúdiques pel personal de l’entitat; dels **espais de cafè virtuals** i dels anomenats "**dies de mercat**", on es comparteixen experiències personals i laborals.

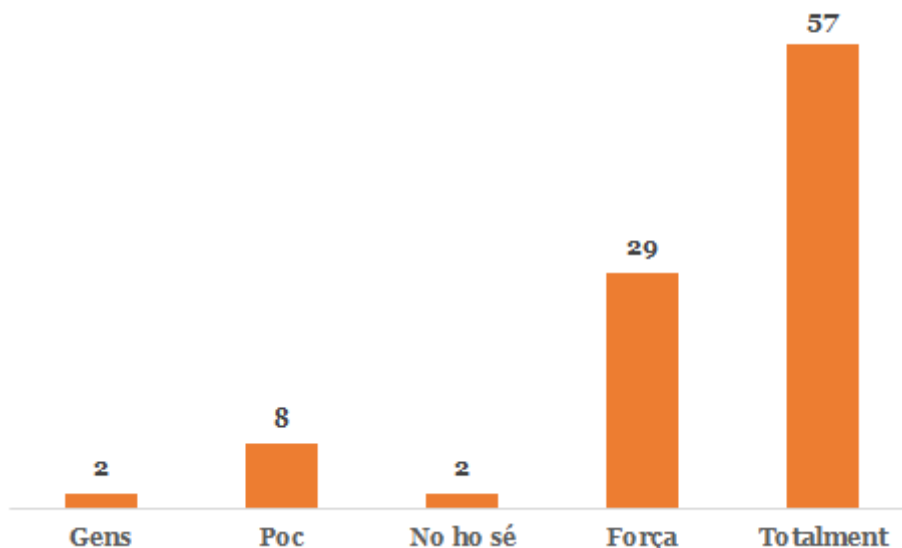
També és positiu el fet que a l’anterior Pla d’Igualtat hi consti un apartat sobre prevenció de riscos laborals, on es destaca **la necessitat i voluntat d’incorporar la perspectiva de gènere en totes les qüestions vinculades amb la salut laboral** i s’anomenen alguns dels **aspectes que refereixen específicament a la salut laboral de les dones** (p.ex.: l’embaràs), **que, tanmateix, caldria ampliar**.

Igualment coneixem que, enguany, la majoria del personal d’Intermedia ha realitzat una **Formació en Prevenció de Riscos Laborals** i una **Formació en COVID-19**. Així com el fet que, des de RRHH, es porta un **registre-control** acurat de les **baixes laborals** i els motius d’aquestes.

Per últim, ens fixem amb les respostes favorables de la plantilla davant la pregunta següent del **qüestionari**:

- *Intermedia incorpora l’ètica de les cures en els seus valors i maneres de fer?*

De 98 persones que van respondre la pregunta, **2** (dones) respondrien **Gens**; **8** (7 dones i 1 persona no binària) respondrien **Poc**; **2** (dones) respondrien **No ho sé**; **29** (dones) respondrien **Força**; i **57** (52 dones, 4 homes i 1 persona no binària, **el 58%**) respondrien **Totalment**.



Gràfic 17. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de l'ètica de les cures. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

4.8 Equilibri de la vida personal i professional

Pel que fa a les **mesures pel foment de l'equilibri entre la vida personal i professional**, el Conveni col·lectiu de referència recull els permisos, llicències i excedències disponibles al **Capítol IX**.

Concretament, referent als permisos retribuïts, el Conveni d'Acció Social recull les següents causes, a l'Article 38:

- Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a cinc dies si es tracta de dos fills i a set dies si en són tres o més.
- Tres dies en els casos d'accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.
- Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre. Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin, o acta notarial o registre de parelles de fet corresponent.
- Dos dies per trasllat del domicili habitual.

- Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- En els casos d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que coincideixin amb la jornada de treball.
- Els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni han de gaudir, per a cada any complet de servei, de 24 hores de permís per assumptes propis, o el que proporcionalment els hi correspongui en funció de la jornada contractada, realitzables en un màxim de 5 dies. Aquest permís es comunicarà l'empresa per escrit amb una antelació mínima de 5 dies i no requerirà justificació. Les persones que gaudeixin d'una reducció de jornada pels motius establerts a l'article 45 gaudiran de les 24 hores de permís realitzables en un màxim de 5 dies amb independència del percentatge de reducció que tingui. El personal que ja tingui reconegut un nombre igual o superior de dies o, en el seu cas, hores de permís retribuït per assumptes propis, els conservaran com a condició més avantatjosa i no seran acumulables a les hores establertes en aquest apartat.

A banda d'aquest permisos retribuïts, el Conveni recull altres tipus de permisos. Per exemple, el referent a la lactància que ja es comentava amb anterioritat. El conveni recull, també (Article 42), descansos d'una hora que es podrà dividir en dos descansos de 30 minuts així com també es podrà substituir per una reducció de la seva jornada, o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després del permís per maternitat. A més, s'indica que aquest permís podrà ser gaudit per qualsevol membre de la parella en cas de que ambdós treballin.

També es recullen situacions més excepcionals, com els permisos disponibles en cas de naixement d'un fill o filla prematura o que hagi de ser hospitalitzat o en cas que s'hagi d'atendre a infants amb discapacitat igual o superior al 33%.

D'altra banda, l'Article 45 recull les raons possibles per a accedir a **reduccions de jornada**. Indica:

- Reducció de jornada per tenir cura d'un fill/a menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.
- La persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i

carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

- Per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Així mateix, també s'indica que aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del apartats anteriors correspondrà al treballador/ora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

A la Fundació Intermedia, segons les dades proporcionades, **hi ha 4 persones amb reduccions de jornada, totes elles dones**, quelcom comú degut a la divisió sexual del treball.

Si bé cal mencionar que els treballadors i treballadores fan una valoració força positiva de les mesures de conciliació existents. Per exemple, es comenta que per a moments puntuals la fundació ofereix força **flexibilitat** (sempre que el servei ho permeti) per a poder tenir cura de persones dependents o per fer gestions.

També es ressalta la bona **gestió dels equips** en el context de confinament degut a la pandèmia de la **Covid-19**, com es comentava anteriorment, on s'ha fet un gran esforç per part de totes les persones treballadores de l'entitat d'adaptar-se al context. Per exemple, referent a la gestió dels equips, es va donar molta flexibilitat horària, sobretot destinada a aquelles persones amb criatures a càrrec, permetent allargar la jornada laboral i afavorint a la auto-gestió del temps. També es remarca la coordinació dels equips, sobretot aquells amb més volum de personal, realitzant reunions virtuals per tal d'organitzar la feina però també per tal d'establir **espais de cura** entre treballadors i treballadores.

Referent a les **percepcions de la plantilla** recollides a través del qüestionari, pot veure's que la majoria de persones enquestades, el 70% (64 dones, 4 homes i 1 persona no binària) consideren que tothom té accés per igual a les mesures de conciliació. Tanmateix, hi ha un 18% de les persones enquestades (17 dones i 1 persona no binària),

que manifesten que depenen de l'àrea o servei en el que es treballi, aquest accés pot ser més difícil, i, finalment, un 6% (6 dones) que consideren que en funció del càrrec hi ha diferències. El 5% restant (5 persones), no han respost.

Els motius que s'expressen en aquesta línia són, principalment, que els programes i serveis on s'ofereix atenció al públic de forma presencial, adherir-se a mesures de conciliació pot ser força complicat, sobretot la referent a la flexibilitat horària. També s'apunta a la rigidesa d'alguns responsables i clients a l'hora de permetre l'ús d'aquestes mesures i a la sobrecàrrega de feina que suporten algunes àrees (que requereixen la realització d'hores extraordinàries).

4.9 Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

D'una banda, cal tenir en compte que en diversos dels capítols i articles que conformen el **Conveni d'Acció Social** es troben consideracions importants sobre aquesta qüestió, les quals s'anomenen tot seguit:

- A l'**Article 52 Faltes molt greus**, del **Capítol XI Faltes i sancions**, s'indica, entre d'altres, que seria una falta molt greu: "*i) Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.)*".
- A l'**Article 64 Pla d'Igualtat**, del **Capítol XIII Millors socials**, s'indica que el Pla d'Igualtat que s'elabori haurà d'incidir en la "*8. Prevenció de l'assetjo sexual i de l'assetjo per raó de sexe*".
- Així mateix, a l'**Article 69 L'assetjament sexual i l'assetjament moral**, del **Capítol XIV Seguretat, higiene i malalties professionals**, s'indica que "*Les empreses i/o entitats, i la representació del personal [laboral o sindical], crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral*". Igualment, distingeix i defineix què s'entén per assetjament sexual i per assetjament moral, alhora que remarca la necessitat que "*la Direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió de recursos humans, contenint una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions*".
- Finalment, a l'**Article 70 Mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, del mateix capítol XIV, s'indica que "*a tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere*".

En aquest sentit doncs, si bé és cert que a l'anterior Pla d'Igualtat d'Intermèdia hi consta un apartat específic sobre assetjament sexual i per raó de sexe on es fa esment d'algunes de les clàusules que s'anomenen en el Conveni, així com es diu que cal aplicar el pertinent protocol d'assetjament sexual per al personal, actualment Intermedia **no disposa de protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**, de manera que no sabem res sobre quin ha de ser el procediment de denúncia interna o com fer un acompanyament òptim quan es produeix una situació d'aquest tipus.

Tanmateix, val a dir que la fundació sí que disposa del **Protocol d'Actuació Davant les Situacions de Violència Masclista, dirigit a les persones usuàries**.

D'altra banda, a través del **qüestionari** es va realitzar la següent pregunta de resposta oberta: *En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?*

Moltes de les persones que van respondre, afirmen que **recomanarien denunciar, tot i que no coneixen l'existència de cap protocol per fer-ho**. I les respostes que més vegades es mencionen són:

- a) *Parlar amb la/el responsable més directe (si no és la persona agressora).*
- b) *Parlar amb el seu entorn més immediat / persones de confiança de la Fundació.*
- c) *Parlar amb alguna figura de Recursos Humans*
- d) *Seguir el Protocol (si n'hi ha).*
- e) *Parlar amb la Comissió d'Igualtat (si n'hi ha).*

Així, es fa palesa la necessitat de generar mecanismes per tal de poder garantir l'abordatge i l'erradicació de qualsevol forma d'assetjament i discriminació que es doni dins la fundació afectant al seu personal, i en concret, la necessitat d'elaborar de manera imminent un **Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe per al personal d'Intermedia**, fent-ne l'adequada difusió, perquè pugui ser conegut per tota la plantilla i serveixi, alhora, com a acció de sensibilització per a que aquests casos no arribin a donar-se o no quedin impunes.

4.10 Comunicació, imatge i llenguatge

En primer lloc, pot afirmar-se, igual que es fa a l'**Informe de Balanç Social 2020**, que a Intermedia generalment **s'empra el llenguatge no sexista i inclusiu, tant per a la comunicació interna com per a la comunicació externa**. Quelcom es constata quan accedim al seu portal web, a les seves xarxes socials (Facebook, Twitter, Instagram), i a partir de la consulta dels documents oficials de l'entitat i dels materials i recursos que generen i/o utilitzen.

Tot i que **no existeix una guia específica i pròpia per a l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge**, la fundació disposa del *Manual d'estil de redacció periodística i SEO* i del *Manual d'ús de publicació a les xarxes socials*. En ambdós hi trobem un apartat amb indicacions per a l'ús no sexista del llenguatge", tanmateix, es considera que són **indicacions molt acotades que caldria ampliar**, per poder consolidar la integració de la perspectiva de gènere –feminista i interseccional– en tota la comunicació de l'entitat, ja sigui escrita, verbal, gestual o a través de l'ús d'imatges.

Com s'indica a l'Article 64 del Conveni d'Acció Social, els **Plans d'Igualtat** han de poder garantir aquest fi. De manera que, si el Pla d'Igualtat anterior d'Intermedia va ser un impulsor per iniciar aquest procés, el present haurà de servir per millorar-lo.

En segon lloc, pel que fa als **canals i espais de comunicació** interna existents, coneixem que es fa ús freqüent del correu electrònic i del WhatsApp. Les reunions, en format presencial o telemàtic, són rellevants per comunicar-se i coordinar-se, en / entre els diferents nivells organitzatius de l'entitat (patronat, consell de direcció, àrees, programes, equips, assemblea, etc.). Alhora, la fundació disposa del butlletí informatiu trimestral Informedia i de l'espai quinzenal Intermedianews, a partir dels que l'equip coneix la tasca global de l'entitat i els projectes que gestiona. La web, les xarxes socials o la celebració de jornades també són espais de comunicació importants, tant en el nivell intern com en l'extern.

Igualment, cal destacar l'elaboració del **Pla de Comunicació 2020-2021**, on hi consta una diagnosi que assenyala mancances i fortaleces quant a les praxis comunicatives globals de l'entitat, i fixa objectius i accions que, entre altres aspectes, busquen la millora dels canals i espais de comunicació interna i externa. No obstant, el Pla, **no integra transversalment la perspectiva de gènere de forma explícita**, de manera que no s'hi diu res de: com garantir la participació en els espais de comunicació interna en igualtat de condicions; dinàmiques de relació que tinguin en

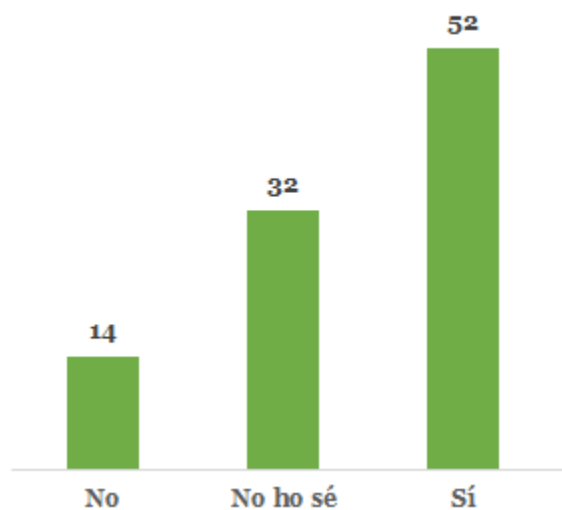
compte l'ètica de la cura i feminista; quines estratègies utilitzar per arribar als diferents col·lectius de dones que es troben en situació de vulnerabilitat, etc.

Finalment, s'haurà de tenir present que l'**Àrea de Comunicació** és la que s'encarrega de la majoria de les qüestions que tenen a veure amb la comunicació i difusió d'informació.

Per conèixer les percepcions que té la plantilla sobre aquest tema, a través del **qüestionari** es va demanar que es marqués el grau d'acord respecte a les següents afirmacions:

- *A Intermedia existeixen mecanismes com ara protocols, manuals o guies que garanteixin una comunicació amb valors d'equitat de gènere i amb un llenguatge inclusiu / no sexista?*

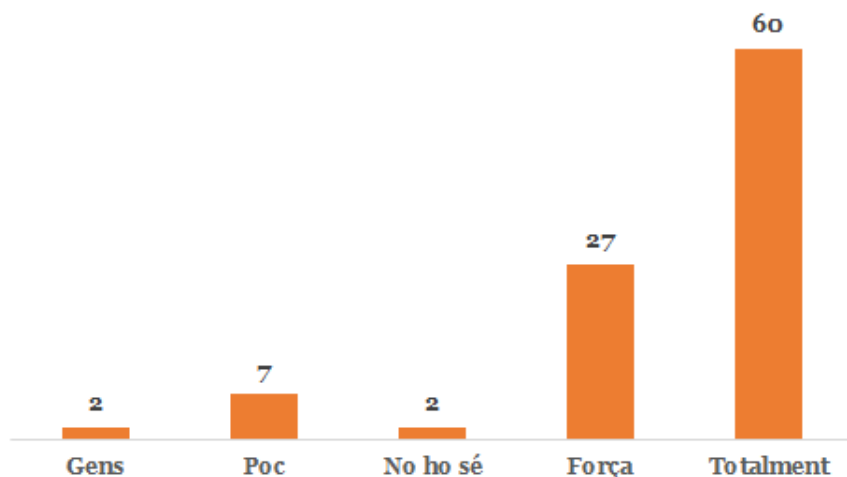
De 98 persones que van respondre la pregunta, **14** (dones) respondrien **No**; **32** (31 dones i 1 persona no-binària) respondrien **No ho sé**; i **52** (47 dones, 4 homes i 1 persona no-binària, **el 53%**) respondrien **Sí**.



Gràfic 18. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de guies sobre llenguatge no sexista i inclusiu. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

- *Els programes, serveis i projectes de l'entitat incorporen la perspectiva de gènere en la seva difusió i comunicació?*

De 98 persones que van respondre la pregunta, **2** (dones) respondrien **Gens**; **7** (dones) respondrien **Poc**; **2** (dones) respondrien **No ho sé**; **27** (26 dones, 1 persona no-binària) respondrien **Força**; i **60** (55 dones, 4 homes i 1 persona no-binària, **el 61%**) respondrien **Totalment**.

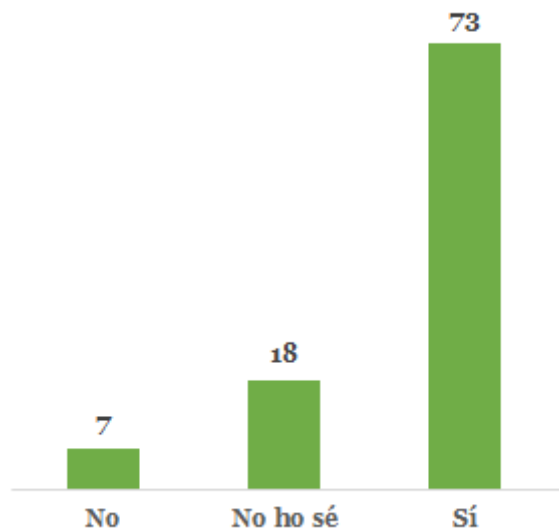


Gràfic 19. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de la perspectiva de gènere en la comunicació. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

També es preguntaria:

- *Existeixen mecanismes i canals per a la transmissió d'informació rellevant sobre el funcionament i l'estat de la fundació de manera transparent?*

De 98 persones que van respondre la pregunta, 7 (dones) respondrien **No**; 18 (16 dones i 2 persones no-binàries) respondrien **No ho sé**; i 73 (69 dones i 4 homes, el 74%) respondrien **Sí**.



Gràfic 20. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de mecanismes per comunicar informació rellevant. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

En definitiva, doncs, els resultats del qüestionari es troben en la línia del que s'ha exposat a partir del treball de camp, es fa una valoració favorable del grau d'inclusió de la perspectiva de gènere en les formes de comunicació (com, quan, on), però cal seguir treballant en aquesta direcció.

5. Pla d'acció

En aquest apartat es presenten les deu línies estratègiques i objectius a acomplir en el període de vigència del Pla d'Igualtat Intern de la Fundació Intermedia (2021-2025), formulades a partir de la diagnosi elaborada. Al pla d'acció, entès com un pla de treball, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de l'equitat de gènere a la fundació. Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció (en línia amb la diagnosi), són les següents:

- Línia estratègica 1. Cultura organitzativa
- Línia estratègica 2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones
- Línia estratègica 3. Política de reclutament i selecció de personal
- Línia estratègica 4. Política de formació, desenvolupament personal i professional
- Línia estratègica 5. Política salarial
- Línia estratègica 6. Condicions laborals
- Línia estratègica 7. Salut laboral
- Línia estratègica 8. Equilibri de la vida personal i professional
- Línia estratègica 9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
- Línia estratègica 10. Comunicació, imatge i llenguatge

A cada línia estratègica, es fixa un objectiu específic i s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla (2021-2025), acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu compliment. A les accions no s'especifica quines són les àrees responsables del seu seguiment i compliment. Aquesta informació haurà de ser decidida entre les persones encarregades del seguiment estratègic del Pla (veure punt 6. Sistema de seguiment) una vegada es defineixin els recursos tècnics destinats al Pla.

Al tractar-se d'un document de treball, i **sempre que la comissió de seguiment del Pla hi estigui d'acord**, les accions podran ser modificades, així com el seu

calendari d'execució, sempre que respongui a una decisió estratègica a favor de l'equitat de gènere.

Cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i el número de l'acció, per exemple: la LE3.4 és la quarta acció de la tercera línia estratègica.

LE1. Cultura organitzativa

Objectiu 1. Donar continuïtat i establir els mecanismes necessaris per a la incorporació de la perspectiva feminista en la gestió i el funcionament intern d'Intermedia.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE1.1	Aprovar com a normativa interna el PII i fer-lo arribar a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Pla aprovat - Difusió del Pla (seguiment dels canals pels quals s'ha enviat) 	2021
LE1.2	Formalitzar les figures de seguiment (comissió de seguiment o Grup Motor) i dotació dels recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment del PII per part de la Comissió i les persones que en formen part. - Acta de constitució de la Comissió de seguiment del PII. 	2021
LE1.3	Formalitzar el sistema de seguiment i avaluació del Pla.	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar reunions periòdiques per tal d'avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any (caldrà recollir acta de cadascuna d'elles). - Informe d'avaluació anual del grau d'acompliment de les accions (en acabar el període de vigència del Pla, es recomana fer una avaluació final i global de la seva implementació, preferiblement a càrrec d'una entitat o professional externa). 	2021
LE1.4	Afavorir la tendència al no-binarisme en els processos administratius interns.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de canvis quantitius i qualitius realitzats per tal de trencar amb el binarisme de gènere (per exemple, el nombre de formularis o de bases de dades modificats o qualsevol altra documentació de caràcter intern). 	2021 - 2025

Objectiu 2. Oferir els recursos i eines necessàries a la Comissió de seguiment del Pla per al correcte desenvolupament de les seves funcions.			
LE1.5	Realitzar formacions periòdiques (anual o bianual, depenent dels recursos disponibles) destinades a la Comissió de seguiment del Pla sobre perspectiva de gènere i la seva aplicació.	<ul style="list-style-type: none"> - Realització de les formacions especialitzades en equitat de gènere destinades a les persones de la Comissió. - Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2021 - 2022

LE2. Representativitat horitzontal i vertical de les dones

Objectiu 1. Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones a tots els espais de l'organització.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE2.1	Donar continuïtat a l'exercici de tendència a la paritat en els llocs de responsabilitat, així com en les ocupacions amb major segregació.	<ul style="list-style-type: none"> - Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en els càrrecs de comandament. - Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en les ocupacions amb major segregació. 	2021 - 2025

LE3. Política de reclutament i selecció de personal

Objectiu 1. Donar continuïtat a l'IntermediaJob i difondre'l com a bona pràctica entre entitats del tercer sector.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE3.1	Continuar amb el sistema establert per a la selecció de nou personal i difondre el sistema a la resta d'entitats del tercer sector com a bona pràctica.	<ul style="list-style-type: none"> - Continuïtat del sistema de selecció (IntermediaJob). - Notícies o <i>posts</i> a les xarxes de l'entitat per difondre el sistema. 	2021 - 2025

LE4. Política de formació, desenvolupament personal i professional

Objectiu 1. Formar en perspectiva feminista (genèrica i especialitzada) a totes les persones que treballen a la Fundació Intermedia.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE4.1	Oferir formació als càrrecs directius d'Intermedia per tal d'assegurar que tots els equips de la Fundació incorporen de forma transversal la perspectiva feminista.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones que han rebut formació. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions. 	2021 - 2022
LE4.2	Oferir formació sobre perspectiva de gènere genèrica i especialitzada als llocs de treball de caràcter transversal a tota l'entitat.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones segons àrea que han rebut formació, percentatge segons el gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions. - Nombre de formacions genèriques realitzades. - Nombre de formacions especialitzades realitzades, segons tipologia. 	2022
LE4.3	Adaptar l'eina d'avaluació de formacions per valorar l'impacte de les formacions desenvolupades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de vegades que s'ha adaptat l'eina per tal de valorar l'impacte de les formacions en clau de gènere desenvolupades. - Recull de l'impacte de les formacions. 	2021

Objectiu 2. Donar continuïtat i aportar millores al sistema de valoració de llocs de treball establert.

LE4.4	Seguir implementant el sistema de valoració de llocs de treball -lligat a la promoció del personal, en aquest cas- i difondre la seva existència de forma anual. Així com aportar millores al sistema (actualització del diccionari de competències, matriu de polivalència, millora de les avaluacions competencials).	<ul style="list-style-type: none">- Continuïtat de la seva implementació.- Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, taulell...).- Recull de les millores afegides.	2021 - 2025
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

LE5. Política salarial

Objectiu 1. Tendir a la igualtat salarial a tots els nivells i perfils professionals.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE5.1	Donar continuïtat de forma periòdica als informes sobre igualtat retributiva realitzats a la fundació en línia amb el Reial Decret 902/2020 ¹⁷ .	<ul style="list-style-type: none">- Realització dels informes anuals (registres retributius).- Evolució de la situació d'igualtat retributiva entre homes i dones a la fundació.	2022 - 2025
LE5.2	Revisar els llocs de feina on s'han detectat diferències salarials per raó de gènere.	<ul style="list-style-type: none">- Informe que reculli la causalitat en les bretxes salarials per raó de gènere superiors al 25% detectades a la diagnosi.- Accions correctores específiques desenvolupades en base a la revisió feta.	2022 - 2023

¹⁷ Per a consultar el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, accediu a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

LE5.3	Inclusió de l'auditoria retributiva en el futur Pla d'Igualtat Intern de Gènere d'Intermedia.	- Realització d'una auditoria retributiva.	Al següent PII.
-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	-----------------

LE6. Condicions laborals

Objectiu 1. Sistematitzar i implementar el treball no presencial.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE6.1	Valorar la sistematització del treball no presencial i avaluar el seu impacte en el benestar dels treballadors i treballadores.	En cas d'aplicar-se: <ul style="list-style-type: none"> - Realització de l'anàlisi prèvia dels llocs de treball que són susceptibles d'acollir-se al treball no presencial. - Implantació del treball no presencial amb els procediments administratius que requereixi. - Avaluació periòdica (de caire qualitatiu) dels beneficis i necessitats de millora del sistema de treball no presencial establert. 	2021 - 2025
Objectiu 2. Donar continuïtat a les millores en les condicions laborals recollides als convenis col·lectius i establir criteris clars i compartits per a les mateixes.			
LE6.2	Valorar la continuïtat i incrementació, en cas necessari, de les millores en les condicions laborals establertes a la Fundació.	En cas de fer-se: <ul style="list-style-type: none"> - Recull del grau d'ús de les millores segons gènere. - Recull de les millores afegides al llarg del període de vigència del Pla (si n'hi ha) 	2021 - 2025
LE6.3	Fer un recull de les millores en les condicions laborals de què disposa Intermedia per tal de facilitar el seu accés a tot el personal de la fundació.	<ul style="list-style-type: none"> - Informe/Díptic/Fulletó que reculli les millores existents. - Canals de difusió emprats per a fer-lo arribar a tota la plantilla. 	2022

LE7.Salut laboral

Objectiu 1. Continuar incorporant l'enfocament de gènere en la política preventiva de riscos laborals.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE7.1	Crear eines presencials i/o virtuals obertes a la plantilla per tal d'avaluar el grau de satisfacció i possibles aspectes de millora en qüestions relacionades amb la salut laboral i els riscos psicosocials.	<ul style="list-style-type: none">- Creació de les eines i establiment de la periodicitat en què s'utilitzaran.- Recull de les aportacions realitzades per la plantilla en cadascuna de les eines disponibles.- Adequació, en cas de ser necessari, de les condicions laborals relacionades amb la salut laboral existents.	2023 - 2025
LE7.2	Donar continuïtat a la inclusió de la perspectiva feminista als riscos laborals i als informes que se'n desprenen.	<ul style="list-style-type: none">- Nombre i recull dels informes realitzats.	2021 - 2025

LE8. Equilibri de la vida personal i professional

Objectiu 1. Promoure l'accés a les diferents mesures de conciliació establertes a tota la plantilla.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE8.1	Realització d'un petit informe que reculli les necessitats específiques dels serveis o àrees que fan atenció al públic per tal de veure de quina forma poden adequar-se les mesures de conciliació existents, promovent una possibilitat d'ús equitativa per a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none">- Realització de l'estudi (es recomana que inclogui un petit qüestionari per detectar el grau de satisfacció de la plantilla que fa atenció al públic).- Recull de les necessitats detectades i de les accions de millora.- Evolució del grau de satisfacció de les persones que treballen en atenció al públic en aquesta qüestió.	2024

LE9. Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objectiu 1. Elaborar eines de detecció i abordatge de possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere, i millorar la capacitat de detecció dels mateixos.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE9.1	Elaborar un Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe per al personal d'Intermedia, amb la possibilitat d'incloure l'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració del Protocol. - Designació, al mateix Protocol de les persones responsables de la seva aplicació i de fer el seguiment davant possibles casos d'assetjament. 	2021 - 2022
LE9.2	Fer difusió del Protocol elaborat (LE9.1).	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'un fulletó de fàcil lectura que sintetitzi la informació més rellevant del Protocol. - Nombre de notícies internes fent difusió del Protocol (correu electrònic, xarxes...) 	2022 - 2023
Objectiu 2. Aprofundir en la sensibilització vers l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere.			
LE9.3	Realitzar formació específica sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere a les persones encarregades de fer seguiment al Protocol (LE9.1).	<ul style="list-style-type: none"> - Realització de la formació. - Nombre de persones designades que han rebut la formació, segons gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació. 	2022 - 2023
LE9.4	Realitzar formacions periòdiques a tota la plantilla sobre què és l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere per tal de prevenir-lo i de facilitar-ne l'abordatge. A les formacions, també s'aprofitarà per difondre el Protocol existent (LE9.1).	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents segons gènere i àrea o departament. - Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2023 - 2025

LE10. Comunicació, imatge i llenguatge

Objectiu 1. Consolidar l'ús sistemàtic del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions internes i externes d'Intermedia.			
Codi	Acció	Indicadors	Calendari
LE10.1	Fer un recull d'eines per a la comunicació inclusiva disponible per a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> - Creació del recull d'eines accessible. - Accions de difusió realitzades sobre el recull d'eines. 	2022 - 2023
LE10.2	Realitzar formacions que fomentin el debat intern i l'actualització de l'entitat sobre llenguatge inclusiu a tota la plantilla, sobretot dirigida a aquelles persones que treballen a comunicació i elaboren material extern, segons tasques desenvolupades i nivell de sensibilització.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Persones assistents a les formacions per gènere i àrea o departament. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions. 	2023
LE10.3	Incloure de forma explícita eines per a l'ús de la comunicació inclusiva a la Guia d'Estil i/o al Pla de Comunicació d'Intermedia.	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusió de les eines o indicacions. 	2023

6. Sistema de seguiment

A continuació es presenta una proposta per al sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla d'Igualtat Intern de la Fundació Intermedia. L'objectiu és posar a disposició de la fundació una eina que li permeti monitoritzar l'avanç en la implementació del Pla, així com la consecució dels seus objectius i dels resultats esperats.

L'eina que es presenta és breu i de caràcter sintètic: es tracta d'unes pautes que han de permetre que els i les responsables de la implementació del Pla (Comissió de seguiment i Grup Motor / de Lideratge) puguin disposar d'orientacions de caràcter metodològic relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en els que s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

Primerament, l'objectiu general del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents objectius específics:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació als objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- Valorar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés)
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere en el si de l'organització (actualització del diagnòstic).

El procés de seguiment i avaluació ha de permetre convertir el Pla en un element cíclic de millora contínua per la fundació. És a dir, la valoració final del Pla ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que permetin a l'organització continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això s'ha incorporat un sistema

d'indicadors associat a cada acció que permeti avaluar en cada moment la situació de la fundació i les millores que s'hagin pogut aconseguir. Els indicadors poden reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, l'assignació de responsabilitats per a dur a terme el seguiment i avaluació del Pla és clau per a assegurar-ne la continuïtat en el temps. A continuació, es planteja quines haurien de ser, idealment, les instàncies responsables de dur a terme el monitoratge del Pla d'Igualtat Intern. És a dir, quins organismes haurien d'assumir aquesta tasca. També s'especifica el tipus de seguiment que haurien de realitzar (nivells d'intervenció) i amb quina periodicitat.

Es plantegen diferents nivells d'intervenció:

- **Seguiment estratègic:** Liderat pel Grup Motor o Comissió de seguiment del Pla en coordinació amb el Patronat, que tindrà la tasca de vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla. De caràcter anual.
- **Seguiment operatiu:** Liderat pel Grup Motor o Comissió de seguiment del Pla en coordinació amb el Consell de Direcció i amb persones designades de cada àrea o departament. El seu principal objectiu serà fer el seguiment i recopilar informació per l'avaluació. Tot per a donar a conèixer els resultats i les possibles incidències al Consell de Direcció i a l'assemblea. De caràcter trimestral.

6.1 Procediment de modificació

D'aquesta manera, el procediment de modificació que ha de permetre donar resposta a les discrepàncies o incidències que poden generar-se durant l'aplicació, el seguiment i l'avaluació o revisió del Pla, es farà efectiu durant les sessions de treball que es contemplen en els 2 nivells d'intervenció: l'estratègic i l'operatiu.

Amb tot, seria el Grup Motor la instància responsable última de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla, sempre amb el vis-i-plau del Consell de Direcció i el Patronat.

6.2 Comissió de seguiment

Aquesta comissió serà l'encarregada de comprovar el desenvolupament de les mesures i accions proposades al Pla, de fer propostes de millora o correccions que siguin necessàries d'aplicar.

Esta formada per les mateixes persones que constitueixen la comissió negociadora (1.1).

7. Índex de figures, gràfics i taules

Índex de figures

Figura 1. Principis orientadors del Pla d'Igualtat Intern de la Fundació Intermedia. Elaboració pròpia.	11
Figura 2. Fases del procés d'elaboració del PII. Elaboració pròpia.	11
Figura 3. Organigrama oficial Fundació Intermedia.	18

Índex de gràfics

Gràfic 1. Identitat de gènere de les persones enquestades. Elaboració pròpia.	13
Gràfic 2. Relació contractual de les persones enquestades. Elaboració pròpia.	14
Gràfic 3. Antiguitat a Intermedia de les persones enquestades. Elaboració pròpia.	14
Gràfic 4. Percepcions de la plantilla entorn l'existència d'espais de participació política. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	20
Gràfic 5. Percepcions de la plantilla entorn els tipus de lideratges. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	21
Gràfic 6. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de la perspectiva de gènere en la visió, missió i valors. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	21
Gràfic 7. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de l'equitat de gènere en els documents estratègics i les metodologies. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	22
Gràfic 8. Plantilla d'Intermedia. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per part de la Fundació Intermedia.	23
Gràfic 9. Àrees i serveis d'Intermedia amb més personal. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	23
Gràfic 10. Llocs de treball segons identitat de gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	24

Gràfic 11. Distribució dels llocs de treball (6 persones o més) segons el gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia...	25
Gràfic 12. Categories professionals segons conveni. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	27
Gràfic 13. Distribució d'homes i dones a les categories professionals. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	27
Gràfic 14. Percepcions de la plantilla sobre les estructures de direcció i coordinació. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	28
Gràfic 15. Percepcions de la plantilla sobre el coneixement de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	37
Gràfic 16. Percepcions de la plantilla sobre la transparència de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	38
Gràfic 17. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de l'ètica de les cures. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	42
Gràfic 18. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de guies sobre llenguatge no sexista i inclusiu. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.....	48
Gràfic 19. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de la perspectiva de gènere en la comunicació. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.	49
Gràfic 20. Percepcions de la plantilla entorn l'existència de mecanismes per comunicar informació rellevant. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.....	49
Gràfic 15. Percepcions de la plantilla sobre el coneixement de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	65
Gràfic 16. Percepcions de la plantilla sobre la transparència de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.	66

Índex de taules

Taula 1. Distribució d'homes i dones en les ocupacions amb 6 o més persones. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia...	25
Taula 3. Darrers processos de selecció. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	30
Taula 4. Diferències salarials no ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	34
Taula 5. Diferències salarials per àrees i serveis. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	35
Taula 6. Diferències salarials segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	35

Taula 7. Diferències salarials ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	36
Taula 4. Diferències salarials no ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	62
Taula 5. Diferències salarials per àrees i serveis. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	63
Taula 6. Diferències salarials segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.	63
Taula 7. Diferències salarials ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.....	64

8. Annexos

Annex I. Auditoria retributiva

DIAGNOSI (Extreta de la diagnosi del Pla)

La bretxa salarial de gènere és definida per la Comissió Europea com la “diferència relativa en els ingressos bruts mitjans de dones i homes en el conjunt de l’economia”. Aquest índex engloba la discriminació directa i indirecta, en tant que pot calcular-se de forma **ajustada**: que expressaria la discriminació directa ja que té en compte les característiques individuals i el lloc de treball (aquest tipus de bretxa és poc freqüent, doncs incompleix la normativa); o **no ajustada**: que expressa la discriminació indirecta, ja que té en compte el global sense comparar característiques específiques (la seva causa s’explica pels complements salarials, la segregació horitzontal del mercat de treball amb la consegüent major valoració dels llocs de treball masculinitzats i la poca presència de dones en càrrecs de responsabilitats, entre altres). La fórmula per a calcular la bretxa salarial de gènere (BSG) és la següent:

$$BSG = [(salari brut anual homes - salari brut anual dones) / salari brut anual homes] * 100$$

El **Reial Decret 902/2020**, de 13 d’octubre, d’igualtat retributiva entre dones i homes insta a realitzar les dues anàlisis (ajustada i no ajustada) en les auditories de bretxa salarial, així com marca l’obligatorietat de realitzar registres de la situació retributiva de forma anual¹⁸.

Les dades proporcionades per la Fundació Intermedia al gener de 2021, mostren que en relació a l’anàlisi no ajustada de la bretxa salarial per raó de gènere, les dones treballadores de la fundació reben anualment i de mitjana un 2,52% menys que els seus companys homes (retribucions totals).

Cal tenir present, però, que per tal d’obtenir una bretxa salarial no ajustada igual a zero, les dones i homes de l’entitat haurien d’ocupar en **paritat absoluta** (50%-50%) tots els llocs i categories de treball, adherir-se a les mateixes mesures de conciliació i reduccions de jornada, entre altres; quelcom que resulta molt complicat donat que les **desigualtats estructurals** referents al mercat laboral existents entre dones i homes influeixen i incideixen directament a Intermedia (com a totes les organitzacions existents).

¹⁸ L’auditoria salarial s’integra en aquest document de forma transversal. A l’Annex I pot consultar-se de forma conjunta.

També cal tenir present que, en molts casos, els/les clients de la Fundació marquen barems preestablerts en relació al salari, i que hi ha casos on persones que tenen un categoria professional poden estar desenvolupant tasques més enllà d'aquesta (obtenint, òbviament, una retribució econòmica superior).

A més, tot i que existeix una diferència salarial, cal remarcar que aquesta no és tant acusada com les diferències salarials de la resta del mercat laboral. Cal recordar que **la bretxa salarial mitjana a Catalunya es situa en un 22%**¹⁹.

Per últim, és necessari parar atenció a l'explicació que es desprèn de cada taula, ja que és allà on s'expliquen les raons per les quals es troben diferències salarials per raó de gènere en els casos on és possible identificar la causa.

Diferències salarials no ajustades

Concepte	Salari homes	Salari dones	Bretxa salarial
Retribucions totals	1933,08	1884,35	2,52%
Salari base	1531,37	1462,64	1,49%
Plus vol. Absorbible	188,65	242,19	-28,38%
Compl. Lloc de feina	62,33	18,34	70,57%

Taula 7. Diferències salarials no ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Referent a la resta de conceptes retributius, s'observa que al salari base la diferència salarial és d'un 1,49% perjudicial per les dones; al concepte "plus vol. Absorbible"²⁰ la diferència salarial és d'un 28,38% perjudicial pels homes i, al complement pel lloc de feina, es situa en una diferència del 70,57% perjudicial per les dones. Si bé al salari base la diferència no es gaire acusada, sí que caldria parar atenció a la correcció dels altres dos conceptes retributius.

Si es filtra l'anàlisi de la bretxa salarial no ajustada segons la **jornada de treball** (és a dir, simulant que totes les persones treballen a jornada completa), veiem que la diferència salarial se situa en un 3,47% perjudicial per les dones; el que suposa un lleu increment que es tradueix en què, si tothom treballés a jornada completa, les dones rebrien 70,63€ menys que els seus companys anualment.

¹⁹ Segons indica l'estudi "La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones", de l'Observatori del Treball i Model Productiu del Departament de Treball elaborat amb dades de l'any 2018. Enllaç web: <https://govern.cat/govern/docs/2021/02/18/10/21/4d624215-499a-4c73-aaad-baf376f55192.pdf>

²⁰ Aquest complement retributiu s'utilitza a la fundació per cobrir la diferència de salari entre el que marca el conveni d'acció social i el pactat o el que pertany al programa executat.

Referent a les àrees o serveis en els que és possible dur a terme l'anàlisi de diferències salarials, s'observa el següent:

Diferències salarials a les àrees i serveis d'Intermedia

Àrea o servei	Salari homes	Salari dones	Bretxa salarial
Estructura	2175,54	2042,52	6,11%
Labora	2319,80	1880,15	18,95%
MAIS	1950	1871,80	4,01%
Orienta	1500	1966,10	-31,07%
TRFO Jove	1212,86	1710,43	-41,02%

Taula 8. Diferències salarials per àrees i serveis. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com pot veure's a la taula anterior, les **majors diferències salarials** es troben a Labora (18,95% perjudicial per les dones), Orienta (31,07% perjudicial pels homes) i a TRFO Joves (41,02% perjudicial pels homes).

Acotant més l'anàlisi, a continuació es mostra la bretxa salarial segons el **lloc de feina**, utilitzant per l'anàlisi aquells llocs de treball on hi ha homes i dones. Les dades són les següents:

Diferències salarials segons el lloc de treball

Llocs de treball	Homes	Dones	Bretxa
Direcció	3225	3392	-5,18%
Comandaments intermedis	1527,26	2048,87	-34,15%
Llicenciat/da	1706,86	1561,88	8,49%
Diplomat/da	1959,59	1887,76	3,67%
Personal qualificat	1184,42	1551,47	-30,99%
Administració i serveis	1270,29	1332,32	-4,88%

Taula 9. Diferències salarials segons el lloc de treball. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com pot veure's, les diferències salarials més notòries i a les que cal parar atenció es troben als **comandaments intermedis** i al **personal qualificat** (un 34,15% i un 30,99% perjudicial pels homes, respectivament).

Finalment, es mostra la **bretxa salarial ajustada** a la següent taula:

Diferències salarials ajustades

Àrea/Servei	Categoria professional	Salari dones	Salari homes	Bretxa
Estructura	Direcció	3585	3562,5	-0,63%
	Comandaments intermedis	2215,21	2180,41	-1,60%
	Llicenciat/da	2579,17	1918,66	-34,43%
	Diplomat/da	1841,24	1920,29	4,12%
Labora	Direcció	3499,99	2887,5	-21,21%
MAIS	Diplomat/da	1953,75	1950	-0,19%
Orienta	Administració i serveis	1500	1500	0,00%
TRFO Joves	Administració i serveis	1212,86	1212,86	0,00%

Taula 10. Diferències salarials ajustades. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per la Fundació Intermedia.

Tal com mostra la taula, les **diferències salarials més rellevants** tenint present les jornades, les àrees i/o serveis i les categories professionals són, en primer lloc, la que es troba en les persones amb la categoria professional de llicenciats/des a Estructura, que es situa en un 34,43% perjudicial pels homes. Tanmateix, cal tenir present que aquesta diferència és il·lusòria, ja que en els salaris base i els complements per lloc de feina, les diferències salarials són nul·les. Per tant, el que explica aquesta bretxa salarial és el plus per la **diferència entre el conveni i el marcat pel programa executat** (plus vol. absorbible). Tot i això, si no es tingués en compte l'equilibri de jornades, la bretxa mostraria un 30,67% de diferència perjudicial per les dones degut a jornades mitjanes molt menors en el cas de les dones en relació a les dels homes.

D'altra banda, una de les diferències també força acusades és la de la categoria de direcció del labora, on els homes cobren un 21,21% menys que les dones, segons les dades. Aquesta diferència rau en el complement del lloc de treball, ja que dins de la categoria de direcció s'estableixen varis nivells i, el màxim comandament (i que, per tant, rep un plus de lloc de treball major) és una dona.

Seguint l'ordre de major a menor diferència salarial (positiva o negativa), trobem el cas de les persones diplomades d'Estructura. En aquest cas, veiem una diferència del 4% perjudicial per les dones. En aquest cas, de nou, les diferències les trobem al plus vol. Absorbible.

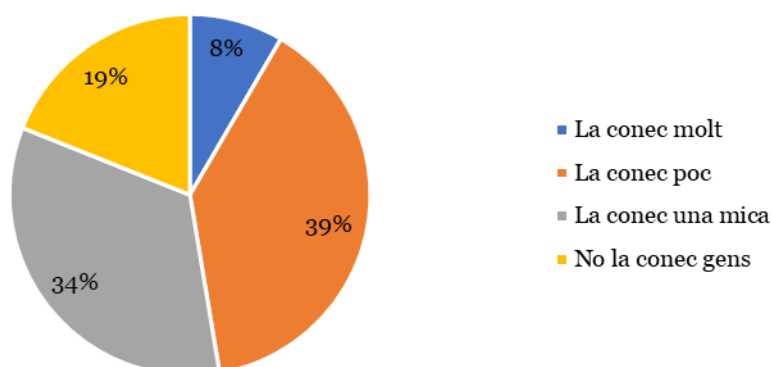
En el cas de la diferència del 1,60% perjudicial pels homes en el cas dels comandaments intermedis d'Estructura i de la diferència del 0,63% de direcció d'Estructura, succeeix el mateix que en cas anterior: les diferències es troben únicament en el plus vol. Absorbible.

Per últim, en el cas de les persones diplomades del MAIS, la diferència es troba en què la coordinadora que rep un plus per a desenvolupar aquestes tasques, conserva la categoria professional de diplomada, quelcom que fa augmentar lleugerament la diferència salarial.

Amb la recent aprovació del **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, cal disposar de registres salarials i realitzar, anualment, una auditoria salarial. Això no hauria de suposar un inconvenient a la Fundació, ja que l'any passat (prèvia aprovació del Reial Decret), ja es va realitzar per voluntat de l'entitat, un **estudi de la situació salarial d'homes i dones a Intermedia**. Quelcom que denota un compromís ferm (i no només lligat a una obligatorietat legal) d'incorporar la perspectiva de gènere a tots els àmbits interns de l'entitat fent els ajustos necessaris per aconseguir-ho. Aquest estudi, a més, realitzava una comparativa entre els salaris mitjans de la resta d'entitats i empreses, tant de sector públic com privat.

Referent a les percepcions de la plantilla recollides a través del treball de camp, primerament es va preguntar sobre el grau de coneixement que les persones enquestades tenien sobre la política retributiva d'Intermedia. A través de l'anàlisi dels resultats, pot veure's que només un 8% de les persones enquestades (8 persones) la coneixen en profunditat i també pot veure's que un 34% (32 persones) manifesten conèixer-la *una mica*. D'altra banda, el 39% (37 persones) i el 19% (18 persones) manifesten conèixer-la *poc* o *gens* (respectivament), quelcom que indica la necessitat de socialitzar entre la plantilla la política retributiva sobre la que es regeix la fundació.

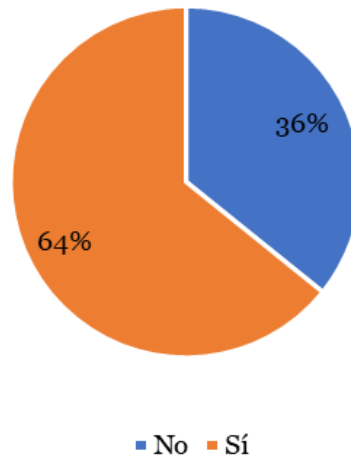
Fins a quin punt coneixes la política retributiva d'Intermedia?



Gràfic 21. Percepcions de la plantilla sobre el coneixement de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

A més, es va preguntar si les persones enquestades consideraven que la política retributiva és clara i transparent, on les respostes són els següents:

Creus que la política retributiva de la fundació és clara i transparent?



Gràfic 22. Percepcions de la plantilla sobre la transparència de la política retributiva. Respostes del qüestionari. Elaboració pròpia.

Com pot veure's, tot i que una gran part de la plantilla enquestada manifesta no conèixer la política retributiva d'Intermedia, la majoria (el 64%, 61 persones) sí que confien en què aquesta és clara i transparent. Tanmateix, no pot obviar-se que un 36% de les persones enquestades (34 persones) considera que no ho és.

Per últim, en relació a aquest àmbit, es va preguntar també si es considerava que la fundació eliminava les diferències salarials entre homes i dones en lloc de treball i categories equivalents, és a dir, que la fundació eliminava possibles discriminacions directes en relació a les retribucions. En aquest cas trobem un 94% de les persones enquestades (89 persones) que així ho creu.

PLA D'ACCIÓ – ACCIONS CORRECTORES (Adaptació del Pla d'acció del Pla)

Objectiu: Tendir a la igualtat salarial a tots els nivells i perfils professionals.

Acció 1. Donar continuïtat de forma periòdica als informes sobre igualtat retributiva realitzats a la fundació en línia amb el Reial Decret 902/2020²¹.

- Indicadors:
 - Realització dels informes anuals (registres retributius).
 - Evolució de la situació d'igualtat retributiva entre homes i dones a la fundació.
- Calendari: 2022 – 2025.

Acció 2. Revisar els llocs de feina on s'han detectat diferències salarials per raó de gènere.

- Indicadors:
 - Informe que reculli la causalitat en les bretxes salarials per raó de gènere superiors al 25% detectades a la diagnosi.
 - Accions correctores específiques desenvolupades en base a la revisió feta.
- Calendari: 2022 – 2023.

Acció 3. Inclusió de l'auditoria retributiva en el futur Pla d'Igualtat Intern de Gènere d'Intermedia.

- Indicadors:
 - Realització d'una auditoria retributiva.
- Calendari: Al proper PII.

²¹ Per a consultar el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, accediu a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Tal com s'exposava a l'apartat 6. Sistema de Seguiment del Pla d'Igualtat Intern, el seguiment de les accions es realitzarà a un doble nivell:

- **Seguiment estratègic:** Liderat pel Grup Motor o Comissió de seguiment del Pla en coordinació amb el Patronat, que tindrà la tasca de vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla. De caràcter anual.
- **Seguiment operatiu:** Liderat pel Grup Motor o Comissió de seguiment del Pla en coordinació amb el Consell de Direcció i amb persones designades de cada àrea o departament. El seu principal objectiu serà fer el seguiment i recopilar informació per l'avaluació. Tot per a donar a conèixer els resultats i les possibles incidències al Consell de Direcció i a l'assemblea. De caràcter trimestral.

Annex II. Guió d'entrevista

Introducció de l'entrevista

1. En primer lloc, quina és la **motivació** per dur a terme un Pla Intern d'Igualtat?
2. Quines són les vostres **expectatives** amb aquest procés?
3. Podeu explicar-me la **trajectòria** d'Intermedia? Quin any es va crear, amb quin objectiu i si aquest objectiu se segueix mantenint. **Valors** de la fundació.
4. Com **s'estructura** la fundació? Àrees, àmbits de treball... (*organigrama*)
5. Fins al moment, s'ha dut a terme alguna acció per **incorporar la PG** a la fundació? Formacions, protocols, campanyes...

Preses de decisions i transparència

6. A nivell de **coordinació**, es fan **reunions** periòdiques de coordinació entre direcció? I entre direcció i treballadores? Com es prenen les decisions? Quin paper ocupen aquí les treballadores?
7. Com es comuniquen les decisions preses?

Condicions laborals

8. Heu fet algun estudi per tal d'analitzar possibles desajustos en els salaris? Valoració dels llocs de treball?

La distribució dels temps

9. De quant és la vostra **jornada**? Teniu **flexibilitat** horària a la fundació?

La cura entre persones

10. Teniu **espais de cohesió** de grup? Entenent-los com espais que se surten de la rutina diària, marxar a fer una barbacoa, a fer una ruta de muntanya, de casa rural...

Mesures de conciliació

11. Quines són les **mesures de conciliació** que teniu? Reduccions en quins casos? es contempla la vida personal (més enllà de la familiar/reduccions tradicionals?)
12. Heu fet alguna **ampliació**? Per exemple a l'hora d'una reincorporació de, per exemple, un permís de maternitat (reincorporació progressiva i acompanyada).

Annex III. Model de qüestionari

Abans de començar...

Aquesta enquesta s'emmarca en l'elaboració de la diagnosi del Pla d'Igualtat Intern de la Fundació Intermedia. És anònima i els resultats seran analitzats per part de la Consultora de la Fundació SURT.

Qüestionari:

2.1 COMPROMÍS AMB L'EQUITAT DE GÈNERE

1. Estàs d'acord amb les següents afirmacions?

PREGUNTES	No ho sé	GENS (1)	POC (2)	FORÇA (3)	MOLT/TOTAL MENT (4)
L'equitat de gènere i la perspectiva de gènere, són part fonamental i transversal de la visió, la missió, els valors i els principis d'Intermedia.					
Els documents estratègics d'Intermedia i les metodologies de treball incorporen els valors i principis d'equitat de gènere.					
Intermedia incorpora l'ètica de les cures en els seus valors i les seves definicions estratègiques.					

2.2 COMUNICACIÓ

Estàs d'acord amb les següents afirmacions?

PREGUNTES	No ho se	GENS (1)	POC (2)	FORÇA (3)	TOTAL MENT (4)
Els programes, serveis i projectes incorporen la perspectiva de gènere en la seva difusió i comunicació externa (els que coneixes).					
L'ètica de la cura i l'equitat de gènere es tenen presents en tota la comunicació externa d'Intermedia.					

2. Existeixen mecanismes com ara protocols, manuals o guies que garanteixen una comunicació amb valors d'equitat de gènere i amb un llenguatge inclusiu / no sexista?

- Sí
- No
- No ho sé

3. Existeixen mecanismes i canals per a la transmissió d'informació rellevant sobre el funcionament i l'estat de la pròpia fundació de manera transparent?

- Sí
- No
- No ho sé

2.3 PARTICIPACIÓ

1. Si us plau, respon a les següents preguntes:

PREGUNTES	No ho sé	NO, MAI (1)	NO GAIRE (2)	GENERALMENT SI (3)	SI, SEMPRE (4)
Consideres que hi han espais i mecanismes per a participar i incidir en les orientacions polítiques i estratègiques de la fundació?					
Creus que hi han espais i mecanismes formals (estructures regulars i puntuals) en els que pots expressar i transmetre les teves opinions lliurement?					
Consideres que la teva veu és escoltada i les teves opinions són valorades en igualtat de condicions que la resta de les persones?					
Perceps diferències, rols de poder o privilegis desiguals a Intermedia? - *En cas de resposta afirmativa es demana el perquè (Oberta)					

2.4 POSICIÓ DE LES DONES – EQUITAT I LIDERATGES

1. Si us plau, respon a les següents preguntes:

PREGUNTES	No ho sé	NO/M AI (1)	NO GAIRE (2)	GENERAL MEN T SI (3)	SI, SEMPRE (4)
Creus que la presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere?					
A Intermedia es posa en valor els lideratges basats en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge?					

2.5 POLÍTICA RETRIBUTIVA

1. Fins a quin punt coneixes la política retributiva d'Intermedia?

- La conec molt.
- La conec una mica.
- La conec poc.
- No la conec gens.

2. Creus que la política retributiva de la fundació és clara i transparent?

- Sí.
- No.

3. Consideres que Intermedia elimina les diferències salarials entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents?

- Sí.
- No.

2.6 EQUILIBRI DE LES ESFERES VITALS

1. A la teva àrea / departament (o els que coneguis d'Intermedia), creus que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal?

- Sí, tothom pot gaudir-les per igual
- No, depèn del càrrec que tinguis*1
- No, depèn de si ets home o dona*2
- No, depèn de l'àrea o servei en què treballis*3

***1 Especifica la teva resposta, si us plau.**

- Els alts càrrecs tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs intermedis tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.
- Els càrrecs inferiors tenen més dificultats per a gaudir d'aquestes mesures.

***2 Si us plau, especifica per què creus que el fet de ser home o dona influeix en el gaudi d'aquestes mesures:**

***3 En quina àrea o servei creus que és més difícil conciliar i per què?**

2.7 PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?

- (Pregunta oberta)

2. Vols afegir algun comentari en relació als temes que han aparegut en aquest qüestionari?

Moltes gràcies per la teva participació!