

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

FUNDACIÓ PRIVADA MAP 2020/2023

Índex

Introducció	3
La Fundació MAP	6
Context i antecedents	9
Definicions	10
El nostre Pla d'igualtat	12
Descripció situació actual	13
Objectius	14
Pla d'acció i calendari	15
Sistema d'avaluació i seguiment	18

Introducció

L'equitat home i dona és un dret fonamental recollit en l'article 14 de la Constitució Espanyola, on parla de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, religió, opinió i altres circumstàncies personals o socials.

Per pròpia idiosincràsia, la Fundació MAP, treballa des d'una compliment complet d'aquesta norma. El foment i la defensa de la igualtat d'oportunitats és un dogma en la nostra entitat.

El nostre Pla d'Igualtat d'Oportunitats, vol ser un pas més, ferm i decidit, vers la no discriminació entre homes i dones dins de la nostra entitat. Ja que, a vegades, tenim molt clar aquest concepte quan fem referència a les persones amb algun tipus de discapacitat i no tant quan pensem en homes i dones.

Creiem, doncs, que amb aquest Pla i el seu manteniment al llarg del temps aconseguirem que la Fundació MAP sigui un lloc millor on treballar. Així aportarem el nostre gra de sorra vers la igualtat social entre l'home i la dona.

LA FUNDACIÓ MAP

MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

La Fundació MAP és una entitat sense ànim de lucre que treballa des del 1968 per oferir els suports necessaris perquè les persones amb discapacitat i risc d'exclusió social del Ripollès puguin millorar la seva qualitat de vida amb igualtat, autonomia i inclusió social.

La Fundació MAP engloba diferents serveis: laborals, diürns, residencials i d'atenció a la infància i adolescència. A més de complir els objectius socials, l'entitat participa en el desenvolupament econòmic del Ripollès creant llocs de treball, riquesa i qualitat de vida. I ho fa a través d'una gestió ètica i mediambientalment responsable.

Els valors: respecte, sensibilització, inclusió, aprenentatge, professionalitat, treball en equip, ètica, honestat, transparència, autodeterminació, igualtat d'oportunitats, responsabilitat, sostenibilitat.

PATRONAT

Casilda Gómez de la Peña. *Presidenta*

Josep Maria Farrés Penela. *Vicepresident*

Manel Pulido Chamorro. *Secretari*

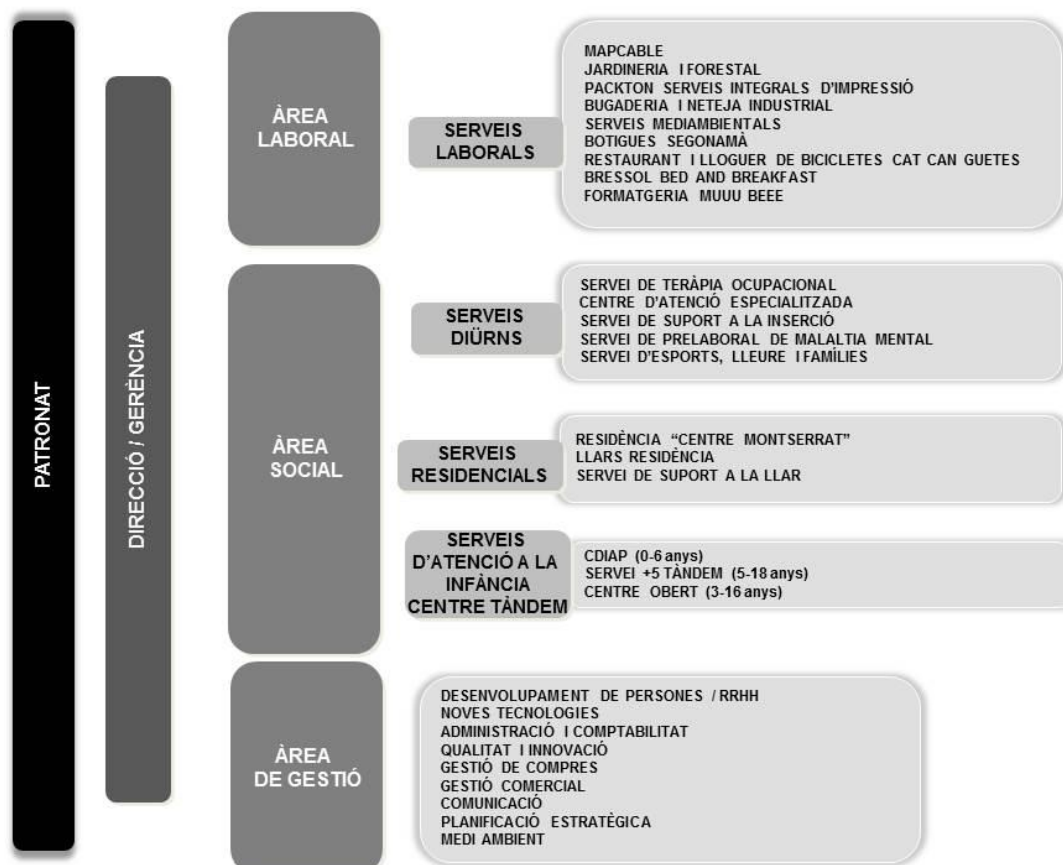
Ramon Roca Gasch. *Tresorer*

Efrèn Carbonell Paret. *Vocal*

Elena Maria Espeña Aparisi. *Vocal*

Susanna Morera Casas. *Vocal*

ORGANIGRAMA



Act: 2017

ANÀLISI I EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA

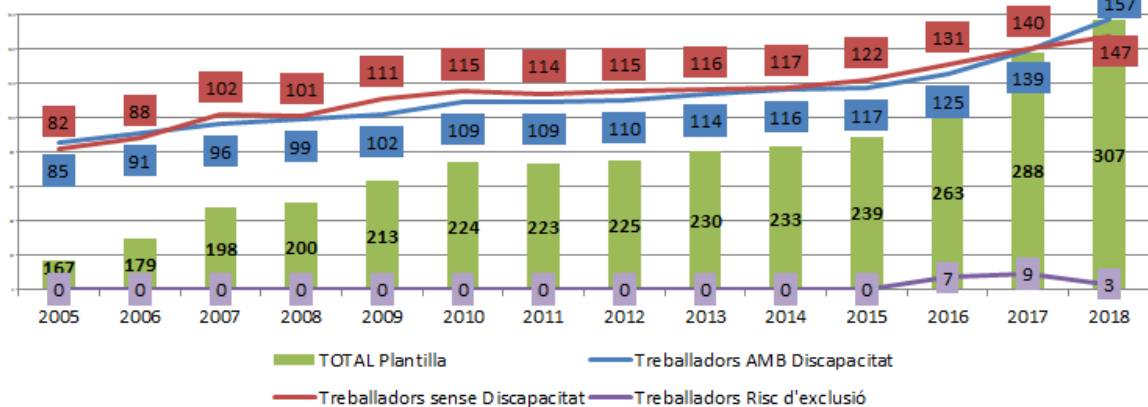
A continuació fem la descripció a data de 31 de desembre de 2018 de la nostra plantilla a nivell de nombre de treballadors/ores, salaris, i formació.

TOTAL PLANTILLA: 307

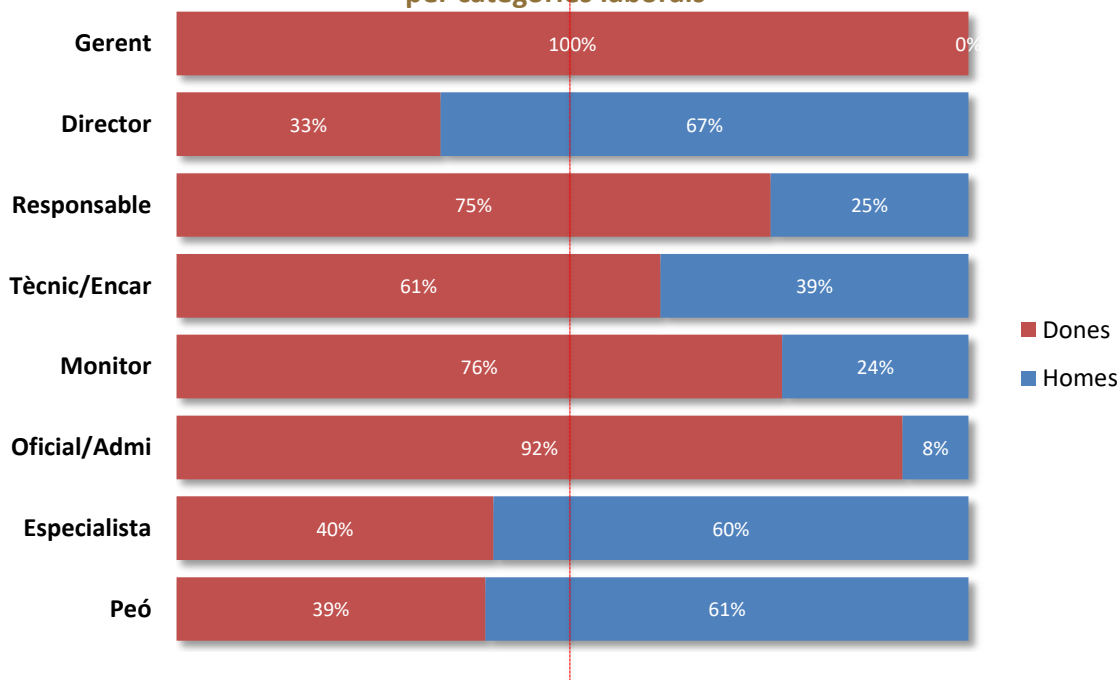
171 DONES: 55%

136 HOMES: 45%

Creixement de la Plantilla Fundació MAP



Distribució dels treballadors Dones vs Homes per categories laborals



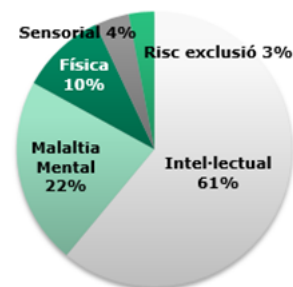
PERSONES ATESES

Persones ateses 2018 → **647**

Persones adultes → **362** →

Infants i joves → **285**

Tipus discapacitat persones adultes ateses



SERVEIS D'ATENCIÓ A LA INFÀNCIA

Ajudant a créixer els infants i joves de 0 a 18 anys del Ripollès i les seves famílies amb serveis de diagnòstic i tractament per atendre dificultats d'aprenentatge i/o desenvolupament.

CDIAP. Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (0-6 anys) **146**

Servei + 5 (5-18 anys) **126**

SERVEIS DIÜRNS

Servei de Teràpia Ocupacional i Servei Ocupacional d'Inserció
Centre de dia. Activitats terapèutiques i d'ajust personal i social. Servei Ocupacional d'Inserció. **91**

Centre d'Atenció Especialitzada
Centre de dia per persones que necessiten suport generalitzat. **6**

Servei Prelaboral de Malaltia Mental
Formació i inserció laboral de la persona amb malaltia mental. **16**

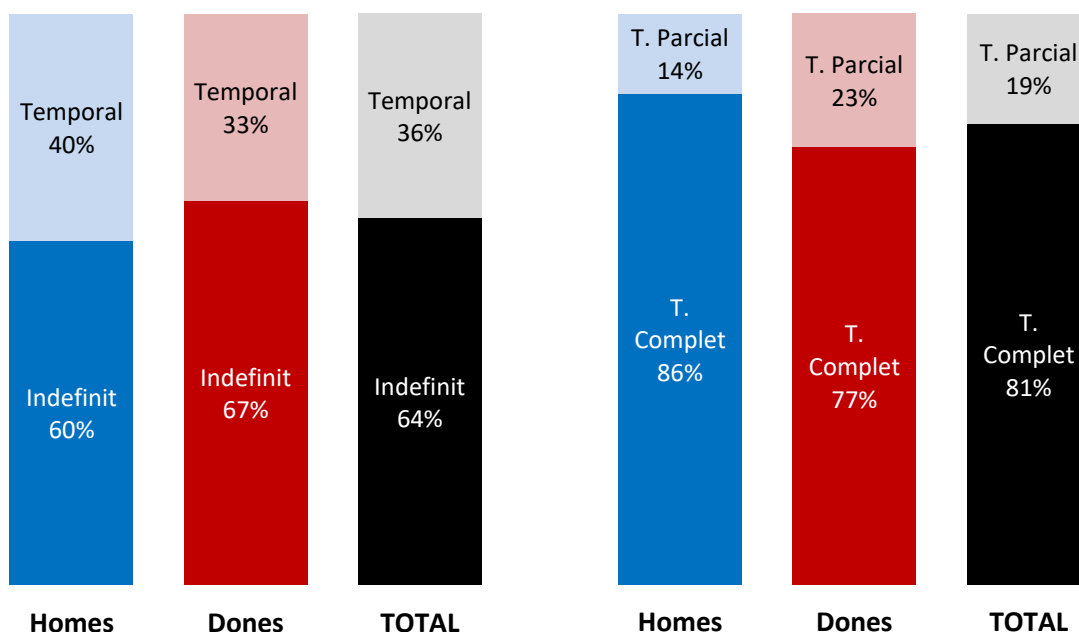
Servei d'Esports i de Lleure
Programes d'activitats pel temps de lleure. **187**

SERVEIS RESIDENCIALS

Residència "Centre Montserrat"
Acolliment residencial per persones que necessiten suport generalitzat. **25**

Llar Residències
9 pisos on conviuen persones ateses amb el suport d'educadors/es. **42**

Servei de Suport a l'Autonomia a la pròpia Llar
Suport individualitzat perquè la persona pugui viure al seu domicili. **77**

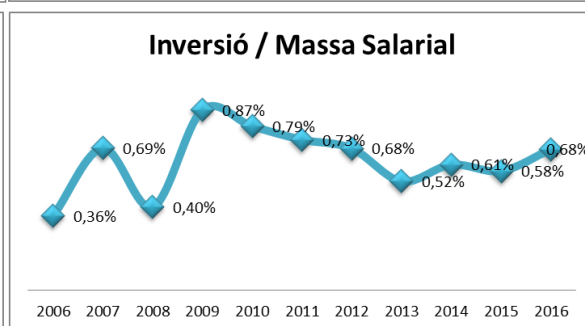
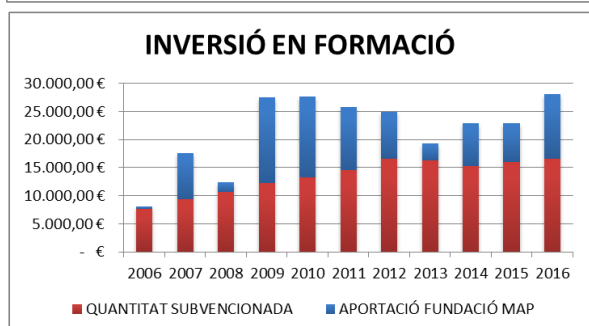
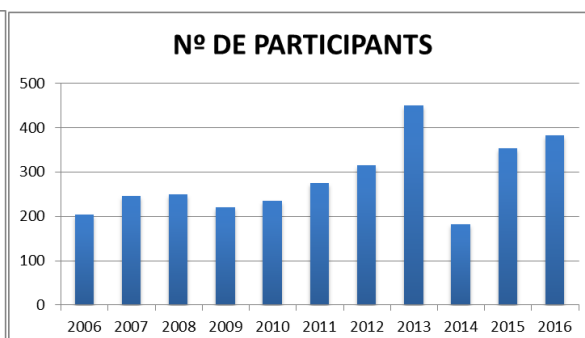
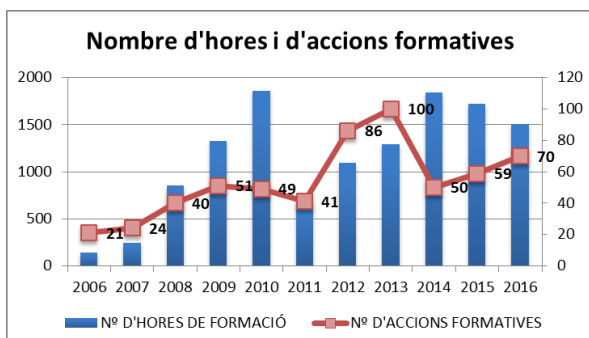
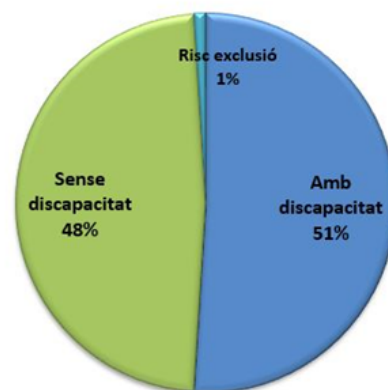


EQUIP DE TREBALL

Persones contractades (31/12/2018)	→	307
Treballadors/es CETMAP amb certificat discapacitat	→	157
Treballadors/es CETMAP en risc d'exclusió	→	3
Treballadors/es sense certificat discapacitat	→	147

Dades plantilla

- 56% dones (171) – 44% homes (136)
- Edat mitjana: 43 anys
- Antiguitat mitjana: 9 anys
- Un 85% de les persones contractades són del Ripollès



RETRIBUCIÓ: Com mostren les gràfiques no s'observen diferències a nivell de retribucions ni temporalitat dels contractes. Si hi ha una petita diferència a nivell del percentatge de jornada. Només hi ha un 8% de contractes a temps parcial a homes i un 23% de dones, això és degut a que les peticions de reducció de jornada per fer-se càrrec de fills menors de 12 anys la fan majoritàriament dones tot i que l'empresa posa les mateixes facilitats per homes i dones.

ACCÉS A LA FORMACIÓ: Adjuntem el gràfic amb el resum dels últims anys amb el pressupost destinat, el nombre de participants i les hores, no disposem de les dades de participació a la formació desagregades per sexes.

ORDENACIÓ DEL TEMPS: Posem a la disposició de tots els treballadors i treballadores la possibilitat de reduir la jornada laboral per cuidar els fills o familiars, l'últim any tres dones han demanat reducció de jornada i cap home. També aportem mesures per a la flexibilitat dels horaris laborals i permisos per assistir a reunions d'escola o visites mèdiques.

CONTEXT I ATENCEMENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la Fundació MAP es va posar en marxa l'elaboració del Pla d'Igualtat el passat mes de Desembre de 2016 tant amb la participació de la representació social com dels representants dels treballadors escollits a l'efecte.

El procés va iniciar-se amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatius i quantitatius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Finalment, s'aprova i se signa per les parts, el model de Diagnòstic elaborat essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

DEFINICIONS

Entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota l'entitat i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els dos anys des de la seva firma.

Per tal d'actualitzar el contingut del pla formatiu passats els dos primers anys hem realitzat una nova enquesta per analitzar l'estat de les qüestions plantejades al pla inicial, les dades son positives i milloren pel que fa al coneixements de les mesures de conciliació per part dels treballadors i les treballadores.

PROCÉS DE TREBALL

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats es va elaborar a partir d'un anàlisi previ de la situació actual de la fundació. Es van dissenyar unes enquestes per tal de fer un diagnòstic en matèria d'igualtat d'oportunitats. Es van passar a tots el treballadors/es, també els/les de centre especial de treball.

Es van realitzar reunions amb tots els serveis de la Fundació i amb l'anàlisi de les dades es van concretar unes mesures aplicar.

El Patronat i la Direcció tenen total compromís amb les accions que se'n deriven i se n'ha fet una difusió tan a nivell intern com a nivell extern.

Es va crear un comitè d'igualtat transversal format per treballadors/es de diferents serveis de la Fundació per tal de fer un correcte seguiment i implementació del pla format per diferents professionals de la fundació:

- Marta Freixedas, psicòloga del departament de gestió i desenvolupament de persones.
- Carles Saura, educador social, monitor del centre especial de treball secció cablejat.
- Anna Cañete, treballadora social dels serveis residencials
- Joan Montero, encarregat de la secció del centre especial de treball de jardineria i forestal.
- Pilar Gaona, educadora social, coordinadora del servei de llars residència

Actualment el comitè està format per les mateixes persones i es reuneix dues vegades l'any per tal de fer un seguiment del pla i les seves accions.

DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ ACTUAL

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat s'ha fet un seguiment de les accions previstes en el diagnòstic inicial.

Tant a nivell d'accés a la formació, retribució, ordenació del temps de treball per a facilitar la conciliació laboral entre homes i dones les dades demostren novament un total equilibri i igualtat.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'empresa gaudia de 'bona salut' quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasionés una preocupació determinant. No obstant això, entrant

en una anàlisi més profunda, vam detectar uns punts de millora que han estat el nostre objectiu de treball per aquest últims dos anys.

Bàsicament, i a grans trets, els temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- Poc coneixement de les mesures de conciliació existents
- Concretar la persona o les persones a qui adreçar-se en cas d'assetjament

OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Com a resultat del diagnòstic realitzant mitjançant enquestes anònimes a tota la plantilla, les àrees d'actuació proposades en el Diagnòstic són les següents:

- a) Difusió de les mesures de conciliació existents
- b) Difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament

ACCIONS DESENVOLUPADES

- a) Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere
- b) Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació disponibles (reducció de jornades, excedències, baixes per maternitat, paternitat...)
- c) Donar a conèixer cada any l'anàlisi de persones contractades desglossat per gèneres
- d) Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents generats, pla estratègic, memòria de l'entitat, ofertes de treball...
- e) Incloure el concepte d'igualtat a les enquestes anuals de satisfacció dels treballadors/ores per tal d'anar fent un seguiment de la percepció envers aquest tema.
- f) Fer més accions de comunicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
- g) Publicar les dades a la Web: Es fan públiques dades separades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.

- h) A totes les enquestes de satisfacció i de valoració que passem a la plantilla demanarem el gènere de la persona que contesta, d'aquesta forma sempre podrem tenir els resultats desagregats per homes/dones.

DESENVOLUPAMENT DEL PLA

A continuació adjuntem l'evolució del Pla d'igualtat des de la seva creació fins a data de Juny 2019 i la seva actualització i accions futures, pretenem que aquestes accions es repeteixin durant els propers 4 anys i anirem revisant les dades per tal de fer les intervencions que calguin

Acció 1	Difusió del pla d'igualtat
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Primer diagnòstic
Objectiu	Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere
Responsable	Departament de comunicació
Calendari	Difusió anual a principis d'any

Acció 2	Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació disponibles (reducció de jornades, excedències, baixes per maternitat, paternitat...)
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Puntuació baixa en la resposta a l'enquesta
Objectiu	Donar a conèixer totes les mesures disponibles en matèria de conciliació
Responsable	Comité d'empresa i comité d'igualtat
Calendari	Anualment

Acció 3	Donar a conèixer cada any l'anàlisi de persones contractades
----------------	---

	desglossat per gèneres
Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Actualment es publiquen les dades a la memòria anual de l'entitat
Objectiu	Transparència en les dades de contractació
Responsable	Departament de comunicació/CComité d'igualtat
Calendari	Anualment

Acció 4	Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents generats, pla estratègic, memòria de l'entitat, ofertes de treball...
----------------	---

Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Ja es realitza
Objectiu	Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents
Responsable	Departament de comunicació/Gerència/RRHH/Comité igualtat
Calendari	Anualment

Acció 5	Incloure el concepte d'igualtat a les enquestes anuals de satisfacció dels treballadors/ores per tal d'anar fent un seguiment de la percepció envers aquest tema.
----------------	---

Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Fet
Objectiu	Mesurar anualment la percepció de la plantilla envers la igualtat
Responsable	Departament de comunicació/RRHH/Comité igualtat
Calendari	Anualment

Acció 6	Fer més accions de comunicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
----------------	--

Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Anualment

Objectiu	Donar a conèixer el protocol de prevenció de l'assetjament sexual
Responsable	Departament de RRHH/Comité igualtat
Calendari	Anualment

Acció 7	Publicar les dades a la Web:
----------------	-------------------------------------

Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Primer diagnòstic
Objectiu	Es fan públiques dades separades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
Responsable	Departament de comunicació
Calendari	Anualment

Acció 8	Enquesta anual opinió Igualtat de gènere:
----------------	--

Indicador	Millora en les puntuacions de les enquestes anuals
Estat Actual	Realitzada cada any
Objectiu	Es fan públiques dades separades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
Responsable	Departament de comunicació
Calendari	Anualment

SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

El propi comitè d'igualtat de l'entitat serà l'encarregat d'avaluar i analitzar el seguiment de la implementació del pla mitjançant reunions trimestrals.

Les funcions del comitè seran:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 12 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.