



Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.

ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ

- A. Presentació de la Fundació.
- B. Marc Normatiu.
- C. Compromís de l'empresa.

II. DISPOSICIONS GENERALS

- A. Àmbit territorial, d'aplicació i vigència.
- B. Context i antecedents.
- C. Definicions.

III. DIAGNOSI DE SITUACIÓ

- A. Anàlisi Inicial
- B. Estructura Organitzativa. Organigrama.
- C. Anàlisi dels indicadors. DAFO.
 - 1. Àmbit Selecció i contractació.
 - 2. Àmbit Classificació professional.(Auditoria Salarial)
 - 3. Àmbit Formació.
 - 4. Àmbit Promoció professional.
 - 5. Àmbit Condicions de treball.
 - 6. Àmbit de l'Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - 7. Àmbit Infrarrepresentació femenina.
 - 8. Àmbit Retribucions. (Registre retributiu)
 - 9. Àmbit Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - 10. Àmbit Llenguatge i comunicació no sexista.

IV. PLA D'ACCIONS

- A. Selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball.
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarrepresentació femenina.
- H. Àmbit Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- J. Llenguatge i comunicació no sexista.

- V. REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
- VI. CRONOGRAMA D'ACCIONS
- VII. DIFUSIÓ
- VIII. METODOLOGIA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
 - A. Identificació dels mitjans i recursos per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat
 - B. Avaluació i Seguiment del Pla d'Igualtat
 - C. Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
- IX. ANEXOS
 - Annex I** Acta de designació dels membres representants legals de les persones treballadores.
 - Annex II** Acta de constitució i reglament de la comissió d'Igualtat
 - Annex III** Acta primera reunió
 - Annex IV** Acta segona reunió
 - Annex V** Acta tercera reunió
 - Annex VI** Acta quarta reunió
 - Annex VII** Enquesta Diagnosi
 - Annex VIII** Acta d'aprovació: Pla d'Igualtat i Registre
 - Annex IX** Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament psicològic laboral, sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la Fundació MAP.
 - Annex X** Pla d'acció i mesures específiques pel col·lectiu LGTBI

1. INTRODUCCIÓ

a. Presentació de l'empresa.

La Fundació MAP és una entitat socialment compromesa que treballa, des del 1968, per oferir suports perquè les persones amb discapacitat o en situacions de vulnerabilitat al Ripollès gaudeixin de les mateixes oportunitats per desenvolupar una vida plena, autònoma e inclusiva.

Està inscrita amb el número de registre 1047 al Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya.

La Fundació MAP adopta un nou model centrat en la persona, estructurat en tres unitats principals i dues de suport.

Unitat de Benestar: Inclou tres equips especialitzats:

- **Benestar emocional:** Psicòlogues i educadores socials donen suport a les necessitats emocionals i socials.
- **Benestar físic i gran dependència:** Fisioterapeutes vetllen pel benestar físic de les persones ateses.
- **Benestar socioeconòmic:** Treballadores socials ofereixen solucions i recursos per a la gestió socioeconòmica de les persones i les seves famílies.

Unitat de Feina: Té com a objectiu crear oportunitats laborals per a persones amb discapacitat, malaltia mental o risc d'exclusió social, facilitant la seva formació i accés al mercat ordinari. Els **Serveis Industrials** inclouen bugaderia, formatgeria i cablejat industrial.

Unitat de Comunitat i Vida Independent: Ofereix suport assistencial segons les necessitats individuals, a través del **centre de dia de teràpia ocupacional, pisos tutelats i servei de suport a la llar**.

Unitats Estratègica i de Suport: Donen servei, de manera transversal, a la resta d'unitats en àmbits com gestió administrativa i laboral, formació, comunicació i màrqueting.

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.

En els darrers anys la Fundació ha treballat per assolir els objectius estratègics següents:

- Transformar l'organització per avançar en el model d'atenció centrat en la persona.
- Fer visible el valor social que aporta la Fundació MAP i teixir complicitats amb l'entorn.
- La viabilitat social i econòmica de la xarxa d'activitats productives generadora d'ocupació i oportunitats al territori.
- Continuar essent una organització ètica, sostenible i socialment compromesa.

La planificació i el treball amb visió de futur ha caracteritzat la manera de fer de la Fundació MAP des dels inicis per adaptar-se a un entorn canviant: detecció de necessitats, propostes de nous reptes i treball per assolir-los.

b. Marc Normatiu.

L'actual marc normatiu serveix com a base per a la creació, implementació i seguiment del Pla d'Igualtat de la Fundació MAP, assegurant que les mesures adoptades siguin conformes amb la legislació vigent i contribueixin a la promoció efectiva de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral i social, incloent el col·lectiu LGTBI.

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Fundació MAP s'ha desenvolupat tenint en compte el següent marc normatiu:

Normativa Europea

- Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE): Principis d'igualtat i no-discriminació en l'accés al treball, la retribució i les condicions de treball.
- Directives Europees:
 - Directiva 2006/54/CE: Igualtat de tracte entre homes i dones en l'ocupació i la feina.
 - Directiva 2010/41/UE: Igualtat de tracte entre homes i dones en activitats econòmiques.
 - Directiva 2000/78/CE: Marc general per la igualtat de tracte en l'ocupació i la feina, incloent la no discriminació per orientació sexual.

Normativa Estatal

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - Objectiu: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, incloent la promoció de la igualtat en l'àmbit laboral i altres àmbits socials.
 - Plans d'igualtat: Obligació per a empreses amb més de 50 treballadors elaborar i aplicar plans d'igualtat.
- Reial decret-llei 6/2019, de 1 de març:
 - Ampliació de la Llei 3/2007: Introducció de mesures per promoure la igualtat de gènere i la protecció contra la discriminació.
- Llei 2/2009, de 11 de desembre: Reconeixement de drets a les persones transsexuals i la no discriminació basada en la identitat de gènere.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI: Nova legislació que amplifica la protecció dels drets del col·lectiu LGTBI, prohibint la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

Normativa Autonòmica (Catalunya)

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- Objectiu: Fomentar la igualtat de gènere en tots els àmbits de la societat catalana, incloent mesures específiques per a la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:
 - Objectiu: Garantir la igualtat de drets de les persones LGTBI i establir mesures per prevenir i sancionar la discriminació per orientació sexual i identitat de gènere.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: Inclou mesures de protecció per a les dones i altres col·lectius vulnerables, incloent el col·lectiu LGTBI.

Directrius i Convenis Internacionals

- Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW): Instrument internacional per a la protecció dels drets de les dones.
- Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat: Protegeix els drets de les persones amb discapacitat, incloent aquelles que formen part del col·lectiu LGTBI.
- Conveni d'Istanbul (Consell d'Europa): Prevenir i combatre la violència contra les dones i la violència domèstica, amb menció especial a la protecció de les persones LGTBI.

Aquest conjunt de normatives assegura que el Pla d'Igualtat de la Fundació MAP compleixi amb els estàndards legals vigents i s'alineja amb les millors pràctiques per promoure la igualtat de gènere i els drets del col·lectiu LGTBI.

c. Compromís de l'empresa.

La **Fundació MAP** declara, en el marc de la nostra responsabilitat social i en línia amb els nostres valors fundacionals, el seu ferm compromís amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI. Aquest compromís es materialitza en l'elaboració, implementació i seguiment del present Pla d'Igualtat, que constitueix un element estratègic per a la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes. En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de la nostra Fundació, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenen de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe"

La Fundació MAP es compromet a establir un mecanisme de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat per tal de garantir-ne l'efectivitat i ajustar les mesures en funció dels resultats obtinguts i de les necessitats emergents.

Aquest document, així com els avenços del Pla d'Igualtat, seran publicats i comunicats a tot el personal de la Fundació MAP, així com a les persones ateses i altres parts interessades, amb l'objectiu de fomentar la transparència i la rendició de comptes.

La direcció de la Fundació MAP, amb la col·laboració activa de totes les persones que en formen part, treballarà de manera contínua per assegurar que els principis d'igualtat i respecte a la diversitat siguin una realitat tangible en el nostre dia a dia.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

Hermínia Ordeig Boladeras

Fundació MAP

6 de març de 2025

2. DISPOSICIONS GENERALS

a. Àmbit territorial, d'aplicació i vigència.

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació a totes les persones treballadores de la Fundació Privada MAP, independentment del seu lloc de treball, i afecta tots els centres situats a Ripoll, Girona.

Les persones destinatàries del Pla d'Igualtat són tant les dones com els homes, doncs la seva finalitat es dirigeix a aconseguir una organització més competitiva en un marc laboral en el que es respecti la diversitat i en el que dones i homes puguin treballar en igualtat de condicions i oportunitats.

La vigència d'aquest pla serà de quatre anys, des de l'1 de gener del dos mil vint-i-quatre fins al trenta-u de desembre de dos mil vint-i-set. Es preveu una avaluació anual de seguiment de la seva entrada en vigor i una final del període establert.

b. Context i antecedents.

La Fundació MAP és una entitat sense ànim de lucre que té com a missió millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, trastorn mental, o en situació de vulnerabilitat social, a través de la prestació de serveis de suport, formació i ocupació. Des dels seus inicis, la Fundació MAP s'ha caracteritzat per un fort compromís amb els valors d'inclusió, respecte, i igualtat d'oportunitats per a totes les persones, independentment de les seves circumstàncies personals.

Com a part del seu compromís social i ètic, la Fundació MAP ha treballat activament per integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la seva activitat. Aquest compromís s'ha anat consolidant amb el temps, i ha portat a la creació i implementació de diverses iniciatives per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com per garantir el respecte als drets del col·lectiu LGTBI.

L'elaboració del Pla d'Igualtat de la Fundació MAP sorgeix de la necessitat de sistematitzar i ampliar les accions ja existents en matèria d'igualtat en el Pla d'Igualtat 2020-2023, així com de donar resposta a les obligacions legals establertes per la normativa estatal i autonòmica. Concretament, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, han estat determinants en la decisió de la Fundació d'adoptar un pla formal d'igualtat.

El Pla d'Igualtat de la Fundació MAP s'ha desenvolupat a través d'un procés participatiu que ha involucrat diferents agents de l'organització, incloent-hi la direcció, el personal i els representants dels treballadors.

Aquest Pla d'Igualtat és fruit de l'acord entre Fundació Privada MAP i la representació legal de les persones treballadores, seguint el marc normatiu vigent en matèria d'igualtat de gènere. En la seva elaboració han participat representants de l'empresa i representants sindicals, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'entitat.

Aquest procés ha inclòs:

1. Creació Comissió negociadora:

La Comissió Negociadora estarà formada de forma paritària per:

Representants de la Fundació: Marta Freixedas (Tècnica Desenvolupament de Persones), Esther Mateo (Tècnica Gestió Laboral i Agent d'Igualtat) i Jordi Fernández (Psicòleg). Representants de les persones treballadores: Isabella Lorenzo, Víctor Barrientos i Susanna Morera(CVI).

Es designa a Esther Mateo i Marta Freixedas com a persones responsables de l'organització, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.

2. Diagnosi de Situació:

Anàlisi de l'estat actual de la igualtat de gènere i respecte al col·lectiu LGTBI dins l'organització, identificant àrees de millora i necessitats específiques.

3. Definició d'Objectius i Mesures:

Establiment d'objectius clars en matèria d'igualtat, així com de mesures concretes per assolir-los, assegurant la seva coherència amb els valors i la missió de la Fundació MAP.

4. Implementació i Seguiment:

Disseny d'un pla de seguiment per avaluar l'efectivitat de les mesures adoptades i assegurar que es facin els ajustos necessaris per garantir l'èxit del pla.

El Pla d'Igualtat de la Fundació MAP no és només un document de compliment normatiu, sinó que representa un compromís profund amb la construcció d'una societat més justa i inclusiva. La Fundació es compromet a continuar treballant en aquesta direcció, adaptant-se a les noves necessitats i realitats, i contribuint activament a la promoció de la igualtat de gènere i la defensa dels drets del col·lectiu LGTBI.

Aquest context i antecedents fonamenten l'existència i l'orientació del Pla d'Igualtat, garantint que la Fundació MAP es mantingui fidel als seus valors mentre avança cap a un entorn laboral i social més igualitari i respectuós amb la diversitat.

c. 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* (Art. 3 LO 3/2007): 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* (Art.5 LO 3/2007): 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* (Art.43 LO 3/2007): 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* (Art.6 LO 3/2007): 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 i assetjament per raó de sexe* (Art.7 LO 3/2007): serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan 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* (Art.8 LO 3/2007): tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- *Indemnitat front represàlies* (Art.9 LO 3/2007): 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* (Art.10 LO 3/2007): 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 dissuasori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- *Accions positives* (Art.11 LO 3/2007): 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* (Art.44 LO 3/2007): es reconeixen als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

3. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ

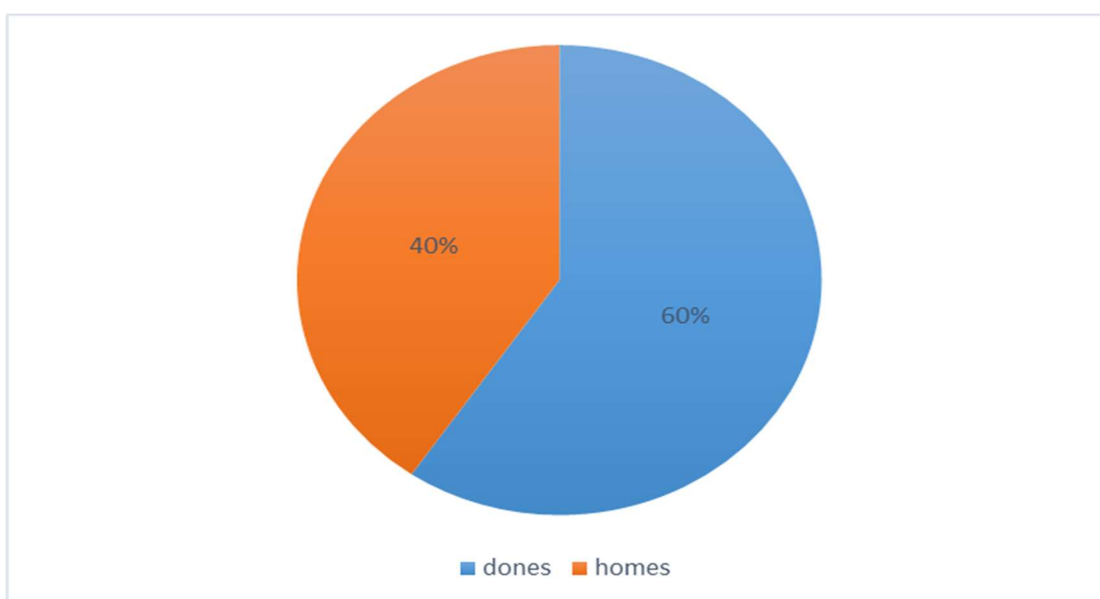
a. Anàlisi inicial

L'objectiu d'aquesta diagnosi es conèixer de primera ma en quina situació es troba la Fundació Privada MAP en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i si a la Fundació trobem un entorn inclusiu de recolzament a la diversitat de gènere i la comunitat LGTBI. D'aquesta manera, es podrà identificar quines són les àrees de millora i oportunitats de promoure la diversitat.

L'anàlisi des de la perspectiva de gènere s'ha fet a dos nivells:

1. **Quantitatiu**, la Fundació MAP disposa de dades segregades per gènere que permeten conèixer quantitativament quina és la presència d'homes i dones a l'entitat, en quin lloc de treball presten els seus serveis, distribució per grups professionals, etc. Arran de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, les dades actualitzades son utilitzades per detectar les possibles diferències significatives per tal d'analitzar-n'he les causes i proposar mesures de millora al respecte.

-Quantitat d'homes i dones a la Fundació: Per la diagnosi a la Fundació MAP hi havia contractades un total de 383 professionals, dels quals 228 són dones i 155 són homes.



La Fundació MAP disposa d'una plantilla equilibrada S'entén per presència equilibrada de dones i homes la situació on cap dels dos gèneres representa més del 60% ni menys del 40%. No hi ha constància de professionals no binaris.

Considerem que el fet que hi hagi més dones que homes a la nostra Fundació és un indicador positiu. No obstant, dins d'aquest pla, s'intentarà aprofundir en l'anàlisi per determinar si realment existeix una igualtat de gènere efectiva fent una valoració no només la quantitat, sinó també la qualitat de la presència femenina.

-Distribució d'homes i dones amb discapacitat:

	SENSE DISCAPACITAT	AMB DISCAPACITAT	TOTAL	AMB DISCAPACITAT TOTAL
DONES	151	77	228	33,77%
HOMES	55	100	155	64,52%
TOTAL	206	177	383	46,21%
% DONES/TOTAL	73,30%	43,50%	59,53%	

El 64,52% dels homes treballadors tenen alguna discapacitat, en comparació del 33,77% de les dones. Aquesta diferència és significativa i suggereix una bretxa de gènere a la incidència de la discapacitat laboral. Tot i que les dones representen una part important de la força laboral total, la seva representació entre els professionals amb discapacitat és notablement menor.

Per tal d'equilibrar la presència de dones amb discapacitat dins de la Fundació cal proposar mesures per promoure la contractació i la retenció de dones amb discapacitat, com ara programes de formació, adaptació dels llocs de treball i sensibilització dels professionals.

-Distribució d'homes i dones segons tipus de contracte de treball:

	CONTRACTE INDEFINIT	INDEFINIT/ TOTAL	CONTRACTE TEMPORAL	TEMPORAL/ TOTAL	TOTAL
DONES	200	87,72%	28	12,28%	228
HOMES	133	85,81%	22	14,19%	155
TOTAL	333	86,95%	50	13,05%	383
% DONES/TOTAL	60,06%		56,00%		59,53%

S'observa que tant dones com homes tenen majoritàriament contractes indefinits, el que indica una certa estabilitat laboral dins de la Fundació.

Atenent a aquestes dades podem extreure les següents conclusions sobre la distribució de la plantilla per tipus de contracte, amb un enfocament de gènere:

Predomini dels contractes indefinits: La majoria dels treballadors i treballadores tenen un contracte indefinit, tant en el cas de les dones com dels homes.

Feminització de la plantilla: La proporció de dones amb contracte indefinit és superior a la dels homes (60,06% vs. 56,00%).

Si bé les dades presentades mostren una certa tendència cap a la igualtat en termes de contractes indefinits, és important continuar treballant per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de la nostra entitat.

-Distribució d'homes i dones segons jornada de treball:

	Jornada COMPLET	jornada COMPLET/ TOTAL	Jornada PARCIAL	jornada PARCIAL/ TOTAL	TOTAL
DONES	167	73,25%	61	26,75%	228
HOMES	132	85,16%	23	14,84%	155
TOTAL	299	78,07%	84	21,93%	383
% DONES/TOTAL	55,85%		72,62%		59,53%

Com es pot observar la proporció de dones amb contracte a jornada parcial és del 26,75%, mentre que la dels homes és del 14,84%. El fet que la majoria dels professionals a jornada parcial siguin dones, pot reflectir una tendència a ocupar llocs de treball amb menys hores com a conseqüència de la necessitat de conciliar la vida laboral i familiar, ja que moltes dones assumeixen responsabilitats de cura que limiten la seva disponibilitat per treballar a temps complet. Actualment, a la Fundació només sis dones gaudeixen de la reducció per cura de fill/a menor. En aquest sentit es fa necessari implementar mesures que facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar i fer-ne difusió per incentivar l'accés dels professionals de la nostra entitat.

-Distribució de dones i homes segons categories professionals:

	Dones	Homes	Total
Director/a	4	2	6
	66,67%	33,33%	1,57%
Cap Producc.	5	7	12
	41,67%	58,33%	3,13%
Tèc. Grau Sup	21	3	24
	87,50%	12,50%	6,27%
Tèc. Grau Mig	8	5	13
	61,54%	38,46%	3,39%
Encarregat/ada	7	11	18
	38,89%	61,11%	4,70%
Monitor/a	21	12	33
	63,64%	36,36%	38,90%
Oficial 1a	9	2	11
	81,82%	18,18%	2,87%
Oficial 2a	10	4	14
	71,43%	28,57%	3,66%
Especialista 1ª	3	1	4
	75,00%	25,00%	1,04%
Especialista 2ª	5	8	13
	38,46%	61,54%	3,39%
Especialista 3ª	4	8	12
	33,33%	66,67%	3,13%
Peó/Peona	71	78	149
	47,65%	52,35%	38,90%
Aux. Adm	1	0	1
	100,00%	0,00%	0,26%
Auxiliar	1	0	1
	100,00%	0,00%	0,26%
TOTAL CO TALLERS	170	141	311
	54,66%	45,34%	81,20%

	Dones	Homes	Total
Director/a	2	0	2
	100,00%	0,00%	0,52%
Aux.Tèc.Ed.	40	9	49
	81,63%	18,37%	12,79%
Diplomat/a	15	2	17
	88,24%	11,76%	4,44%
Tècnic/a Mig	2	0	2
	100,00%	0,00%	0,52%
Ofic. Serv. Gen	1	0	1
	100,00%	0,00%	0,26%
Aux. Serv. Gen	0	1	1
	0,00%	100,00%	0,26%
TOTAL CO RESIDÈNCIA	60	12	72
	83,33%	16,67%	18,80%

La taula presentada ens ofereix una visió detallada de la distribució per gènere en diverses categories segons el conveni aplicat, Conveni tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya i Conveni de Catalunya de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

A partir de les dades presentades, s'evidencia que en determinades àrees predominen les dones o els homes de forma significativa. Les dones tenen una presència majoritària en categories com a monitor/a, auxiliar tècnic educatiu. Aquest patró s'associa tradicionalment a rols de cura i serveis, que històricament han estat assignats majoritàriament a les dones. Els homes predominen en categories com a encarregat/ada, especialista de segona i tercera. Aquestes àrees solen estar relacionades amb tasques tècniques i de responsabilitat, que han estat tradicionalment masculinitzades. Existeixen indicis de segmentació laboral per gènere (segregació horitzontal), amb les dones concentrades en determinades categories i els homes en altres.

-Distribució de dones i homes per categoria/salari anual

	Remuneració anual mitjana de les dones (€)	Remuneració anual mitjana del homes (€)
Director/a	35.000€-45.000€	40.000€-50.000€
Cap producció	25.000€-35.000€	30.000€-40.000€
Tèc. Grau Sup	25.000€-35.000€	25.000€-35.000€
Tèc. Grau Mig	25.000€-35.000€	25.000€-35.000€
Encarregat/ada	25.000€-30.000€	25.000€-30.000€
Monitor/a	20.000€-30.000€	20.000€-30.000€
Oficial 1a	20.000€-25.000€	20.000€-25.000€
Oficial 2a	19.000€-24.000€	19.000€-24.000€
Especialista 1ª	16.000€-21.000€	16.000€-21.000€
Especialista 2ª	15.000€-20.000€	15.000€-20.000€
Especialista 3ª	14.000€-19.000€	14.000€-19.000€
Peó/Peona	14.000€-17.000€	14.000€-17.000€
Auxiliar	15.000€-20.000€	15.000€-20.000€
Aux. Adm	14.000€-17.000€	14.000€-17.000€

	Remuneració anual mitjana de les dones (€)	Remuneració anual mitjana del homes (€)
Director/a	30.000€-33.000€	
Diplomat/a	23.000€-25.000€	23.000€-25.000€
Tècnic/a Mig	23.000€-25.000€	
Auxiliar Tècnic Educatiu	18.000€-20.000€	18.000€-20.000€
Ofic. Serv. Gen	18.000€-20.000€	
Aux. Serv. Gen		16.000€-18.000€

A primera vista, la taula no mostra una bretxa salarial significativa entre homes i dones a la majoria de les categories. Els rangs salarials per a tots dos gèneres solen coincidir. La taula inclou una àmplia gamma de rols, des de llocs directius fins a tasques més operatives. Si bé la taula no evidencia una bretxa salarial generalitzada entre homes i

dones en els rols analitzats, caldrà veure l'anàlisi més profund que ens aportarà el registre salarial per treure conclusions definitives.

-Proporció de les dones en els òrgans de govern, comitè de direcció, càrrecs de responsabilitat i comitè d'empresa.

	Dones	Homes	Total
Patronat	3	4	7
	42,86%	57,14%	
Comitè de Direcció	7	4	11
	63,64%	36,36%	
Càrrecs de responsabilitat	16	9	25
	64,00%	36,00%	
Comitè d'Empresa	6	7	13
	46,15%	53,85%	

Atenent aquestes dades, s'observa una tendència clara cap a una major presència de dones als llocs de decisió dins de l'organització. Això és especialment evident al Comitè de Direcció, Càrrecs de Responsabilitat i Comitè d'Empresa, on les dones superen en nombre els homes. La presència de dones en aquests espais, dins de la Fundació, enriqueix la presa de decisions, aporta noves perspectives i contribueix a una diversitat d'idees més gran.

2. **Qualitatiu**, per valorar les condicions en que es duen a terme les polítiques i accions en diferents àmbits de treball (processos de selecció i contractació, formació, promoció professional,...) Com a punt de partida s'ha realitzat una enquesta d'igualtat dirigida a tots els professionals per tal d'obtenir la informació necessària per realitzar una diagnosi adequada de la situació actual. S'han obtingut un total de 98 respostes on es revela una percepció general positiva sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la Fundació MAP. Tanmateix, també s'identifiquen àrees de millora, particularment quant a la conciliació laboral i familiar, i la necessitat d'una difusió més gran dels protocols d'actuació davant de situacions d'assetjament.

Aspectes Positius

-Percepció general positiva: La majoria dels enquestats/ades consideren que hi ha igualtat d'oportunitats quant a l'accés a processos de selecció, formació interna i promoció.

-Compromís amb la igualtat: La gran majoria dels enquestats/ades creu que cal treballar al Pla d'Igualtat de la Fundació.

-Coneixement dels protocols: Tot i que no tots, una part significativa dels enquestats/ades declara tenir coneixement sobre els protocols d'actuació davant de situacions d'assetjament.

Àrees de millora

-Conciliació laboral i familiar: Si bé hi ha un reconeixement de la importància de la conciliació, els enquestats/ades expressen la necessitat de més informació i mesures concretes per facilitar-ne la implementació.

-Difusió de protocols: Tot i que existeix un protocol, no tots els professionals el coneixen en profunditat.

-Retribució: Tot i que la majoria percep igualtat en les oportunitats de promoció, hi ha menys percepció d'igualtat en la retribució.

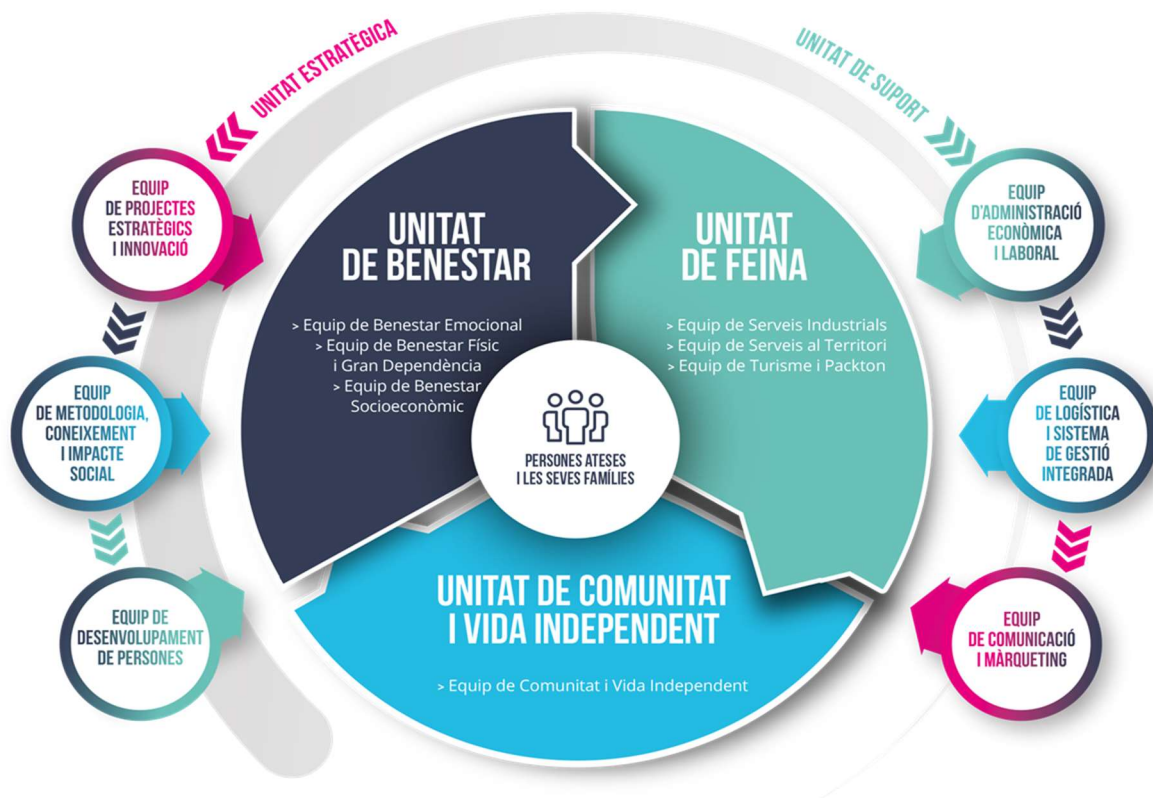
-Llenguatge i comunicació: Si bé es valora l'esforç per promoure la igualtat a través de la comunicació, es suggereix una difusió més gran dels valors d'igualtat en tots els nivells de l'organització.

La Fundació MAP demostra un compromís amb la igualtat d'oportunitats, però encara queda camí per fer. En abordar les àrees identificades a l'enquesta i seguint les recomanacions proposades, com a l'organització podem consolidar la nostra posició com a referent en matèria d'igualtat i crear un entorn de treball més just i equitatiu per a tots els nostres professionals.

Per tal d'obtenir informació més específica relativa als diferents àmbits esmentats, hem realitzat diferents grups de treball on hi participen membres de cada departament: formació, selecció, comunicació, gestió laboral i gerència. Les propostes de millora recollides com pot ser la difusió de mesures de conciliació i la formació en sensibilització han estat considerades a l'hora de plantejar les accions dins del Pla.

**Adjuntem l'enquesta i els resultats de la mateixa a l'annex VII .*

b. Estructura Organitzativa. Organigrama



A continuació passem a fer una descripció breu de la Fundació MAP i el seu nou model de treball centrat en les persones i les seves famílies.

Missió: la Fundació MAP és una entitat socialment compromesa que treballa per oferir suports perquè les persones amb discapacitat o en situacions de vulnerabilitat al Ripollès gaudeixin de les mateixes oportunitats per desenvolupar una vida plena, autònoma i inclusiva.

Visió: ser una organització social de referència en la inclusió i en l'atenció a les persones, que actua de manera innovadora, autònoma, sostenible i responsable.

Valors: Confiança, Empoderament, Compromís, Humanitat i Sostenibilitat.

La Fundació MAP s'estructura amb un nou model centrat en la persona dividit en tres unitats principals i dues que en donen suport.

La Unitat de Benestar està formada per l'equip de benestar emocional format per psicòlogues i educadores socials que donen resposta a les necessitats de les persones ateses. L'equip de benestar físic i gran dependència està format per fisioterapeutes que tenen cura del benestar físics de les persones. I, per últim l'equip de benestar socioeconòmic format per treballadores socials amb l'objectiu de proporcionar solucions i recursos a la gestió socioeconòmica de les persones ateses i les seves famílies.

La Unitat de Feina està formada per tres equips amb l'objectiu de generar llocs de treball diversos i adaptats a les necessitats de les persones treballadores amb certificat de discapacitat, malaltia mental o risc d'exclusió social per tal que puguin formar-se i preparar-se pel treball al mercat ordinari. Els Serveis industrials estan formats per les seccions de bugaderia industrial, formatgeria i cablejat industrial.

La Unitat de Comunitat i Vida Independent dona resposta assistencial amb diferents nivells de suport segons les necessitats de les persones ateses, centre de dia de teràpia ocupacional, pisos tutelats i servei de suport a la llar.

Les Unitats Estratègica i de Suport actuen de forma transversal donant servei a la resta de les unitats a nivell administratiu, de gestió laboral, gestió de persones, formació continuada, comunicació i màrqueting...

c. Anàlisi dels indicadors. DAFO.

En aquest punt presentem un anàlisi dels punts forts i àrees de millora de cada un dels àmbits de la igualtat entre dones i homes.

i. Àmbit Selecció i contractació.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Compromís amb la diversitat. Som una Fundació compromesa amb la inclusió i la diversitat. -Transparència en els processos d'incorporació atenent a raons de gènere, raça, edat, nacionalitat, origen social, creences, ideologia,	-Formació continuada dels responsables de selecció en matèria de gènere i diversitat per reduir biaixos inconscients i millorar la qualitat dels processos de contractació. -Innovació en processos de selecció. Les noves tecnologies poden ajudar a eliminar els biaixos

orientació sexual, diversitat funcional, discapacitat o altres característiques personals.	de gènere i fomentar una selecció més equitativa.
--	---

ii. Àmbit Classificació professional. (Auditoria Salarial)

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Es promou la vàlua professional per garantir una autèntica igualtat d'oportunitats i la diversitat. -La definició de llocs de treball es realitza tenint en compte les competències professionals que es requereixen per cada posició.	-Disposar d'una metodologia de descripcions de lloc de treball. -Hi ha llocs de treball ocupats majoritàriament per dones, i també posicions on ens trobem el 100% de personal femení.

iii. Àmbit Formació.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Planificació de les formacions adaptada a la disponibilitat horària de la plantilla. -Existeix un pla de Formació anual on es contempla la diversitat de la Fundació.	-Disposar de dades actualitzades i sistematitzades segregades per gènere. -Formació específica de sensibilització vers el col·lectiu LGTBI a la plantilla i a la direcció.

iv. Àmbit Promoció professional.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-La idoneïtat del candidat/ata pel lloc de treball a ocupar preval en el procés de promoció interna, no es vincula, en cap cas, al gènere dels professionals. -Circuit establert mitjançant convocatòria interna i amb borsa de treball sense condició de gènere.	-Garantir que la informació arribi a tota persona de la Fundació per a que l'accés a la promoció interna sigui accessible a homes i dones per igual. -Treballar en un sistema de valoració de lloc de treball per tal d'agilitzar les convocatòries tan externes com internes garantint la neutralitat en les promocions.

v. Àmbit Condicions de treball.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Entorn inclusiu. Es promou una cultura organitzativa basada en el respecte i la inclusió, faciliten la implementació d'iniciatives de gènere.	-Els contractes a temps parcial pertanyen majoritàriament a dones.

-El nou model de treball té la persona i les seves necessitats al centre i des de les diferents unitats es dona resposta a aquestes necessitats.	-Millorar la visibilitat. Promoure un major reconeixement de la Fundació com una entitat que no només treballa per la discapacitat, sinó també per la igualtat de gènere, incrementant així la seva reputació i abast.
--	--

vi. Àmbit de l'Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Existeixen mesures de conciliació que, poden ser millorades i adaptades, per fomentar una coresponsabilitat més gran. -L'experiència en atenció a persones amb discapacitat, és utilitzada per implementar models de treball més inclusius i equitatius.	-Fomentar les mesures de conciliació a nivell masculí. -Les reduccions de jornada per cura són utilitzades únicament per dones.

vii. Àmbit Infrarrepresentació femenina.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Acció positiva en igualtat de condicions contractar la persona del sexe amb menys representació. -Cultura Organitzacional. Fomenta la promoció de la igualtat de gènere.	-No existeixen mesures específiques per a la promoció de dones en determinats llocs. -Impulsar posicions infrarepresentades mitjançant la formació interna.

viii. Àmbit Retribucions. (Registre retributiu)

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Existeix un sistema de retribució. -Existència de categories professionals raonables associades a nivells de responsabilitat i d'aportació de valor a l'organització.	-Reducir les desigualtats que puguin existir a la Fundació per causes històriques derivades de decisions discrecionals preses en moments conjunturals determinats. -Accés a informació sobre el sistema de retribució. Registre retributiu.

ix. Àmbit Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-Compromís amb el col·lectiu LGTBIQ+ -Protocol existent tenint en compte a les persones amb diversitat. -Difusió protocol contra l'assetjament(lectura fàcil)	-Facilitat informació i formació a la plantilla i a la direcció de la Fundació sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades. -Adaptació del Protocol per incloure mesures vers el col·lectiu LGTBI

x. Àmbit Llenguatge i comunicació no sexista.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
-El bon domini del català dins l'equip de comunicació facilita la incorporació e terminologia no sexista. -Es treballa pel respecte i la igualtat dins la fundació per facilitar la integració de llenguatge inclusiu. -Assegurem la redacció de la comunicació interna i externa amb llenguatge inclusiu.	-Innovació social. L'ús del llenguatge inclusiu per situar nos com a referent en el sector. -Adoptar una comunicació inclusiva per millorar la percepció pública i l'acceptació de la Fundació. -Proporcionar eines i formació a totes les persones treballadores de la Fundació MAP.

4. PLA D'ACCIONS

- Selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació
- Promoció professional.
- Condicions de treball.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Àmbit Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Llenguatge i comunicació no sexista.

A. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Acció A.1	Anàlisi de mecanismes d'accés i processos de selecció per verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
Indicador	-Guió d'entrevistes (Documental) -Proves estandaritzades (Registre) -Circuit de procés de selecció.(Documental)
Estat Actual	S'utilitza el mateix sistema de selecció/contractació en els llocs de treball a cobrir sense avaluar si és el més adient en cada vacant.
Objectiu	Garantir la neutralitat en els procediments relatius als criteris de selecció, contractació i avaluació, eliminant qualsevol biaix de gènere.
Responsable	Desenvolupament Persones/Gestió Laboral
Calendari	Curt termini

Acció A.2	Innovació en processos de selecció
Indicador	-Estudi de noves tecnologies aplicables en selecció i contractació. (Documental)
Estat Actual	No s'ha considerat una prioritat innovar en els processos de selecció.
Objectiu	Identificar les tecnologies emergents més rellevants per als processos de selecció al nostre sector i context, per tal d'avaluar el

Responsable	potencial d'aquestes tecnologies per millorar l'eficiència, la qualitat i l'experiència del candidat als processos de selecció.
	Desenvolupament Persones/Gestió Laboral
	Mig termini

B. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Acció B.1	Participació igualitària en els llocs de treball
Indicador	Auditoria salarial (Documental)
Estat Actual	Sistema de fitxes dels diferents llocs de treball amb descripcions adaptades a les persones.
Objectiu	Sistematitzar i homogeneïtzar el disseny de les descripcions dels llocs de treball.
Responsable	Desenvolupament de persones/Gestió Laboral
Calendari	Mig termini

C. FORMACIÓ

Acció C1	Registre d'assistència a formació desglossada per gènere.
Indicador	-Hores/pressupost de formació desagregades per categoria, gènere, franges horàries, percentatge d'assistència,... (Registre)
Estat Actual	Existeix un registre dels professionals que han realitzat formacions, però no disposem d'informació desglossada per gènere.

Objectiu	Disposar de dades actualitzades i sistematitzades segregades per gènere ens permetrà per poder analitzar i garantir que l'accés i la realització de les formacions sigui igualitària per a tots els professionals de l'entitat.
Responsable	Desenvolupament de persones
Calendari	Curt termini

Acció C2	Sensibilització vers la igualtat i el col·lectiu LGTBI a l'acollida de nous professionals
Indicador	-Formació en igualtat inclosa en la formació d'acollida per a noves incorporacions: quantes persones han fet la formació, valoració.(Informe) -Formació en diversitat inclosa de manera permanent en el Pla de Formació Anual: total hores, núm. assistents, valoració. (Registre)
Estat Actual	Es proposa esporàdicament formació de sensibilització. No es fa seguiment ni es registra.
Objectiu	Portar a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà.
Responsable	Desenvolupament de Persones/ Gestió Laboral
Calendari	Mig termini

D. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Acció D1	Participació igualitària en els llocs de treball
Indicador	-Núm. candidatures desagregades per sexe, amb el nombre de candidates, les que has promocionat i les que no, i els motius corresponents (Registre) -Núm. de procediments revisats. (Informe)
Estat Actual	Revisar els criteris i procediments de promoció per conèixer si hi ha dificultats vinculades al sexe per a la progressió i el desenvolupament professionals.
Objectiu	Garantir les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i seccions de la Fundació.
Responsable	Desenvolupament de Persones
Calendari	Mig termini

Acció D2	Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció interna
Indicador	-Circuit de promoció interna (Documental)
Estat Actual	Actualment quan hi ha un lloc de treball es fa difusió interna.
Objectiu	Vetllar perquè tots els professionals de l'entitat tinguin accés a les ofertes anuals per tal que s'hi puguin presentar.
Responsable	Desenvolupament de Persones
Calendari	Curt termini

E. CONDICIONS DE TREBALL

Acció E1	Mapa de perfils de diversitat de la plantilla
Indicador	-Valoració interna sobre la gestió de la diversitat. (Qüestionari) -Dades desglossades per categoria laboral que pertanyen a categories de diversitat: edat, grups minoritaris, altres. (Informe) -Hores de formació per a la conscienciació sobre diversitat.(Registre)
Estat Actual	Existència de documents interns on s'explica el compromís amb la diversitat. No hi ha registre de les dades per fer una valoració.
Objectiu	Fomentar la diversitat com a eina per enriquir el capital humà de la Fundació a les diferents categories laborals.
Responsable	Desenvolupament de Persones/Gestió Laboral
Calendari	Llarg Termini
Acció E2	Condicions de treball
Indicador	-Núm. de documents revisats, dades amb percentatges d'ocupació per sexe. (Informe)
Estat Actual	Consolidar una cultura organitzativa orientada a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Objectiu	Introduir la perspectiva de gènere en les eines de recopilació, anàlisi i avaluació de dades per donar visibilitat a la situació de les dones dins la organització.
Responsable	Gestió Integrada i qualitat/ Comissió de Seguiment

Calendari	Llarg termini
------------------	---------------

F. CONCILIACIÓ

Acció F1	Elaborar protocol de desconnexió digital
Indicador	-Creació i difusió del protocol per garantir el dret a la desconnexió digital de tots els professionals de la Fundació.(Documental)
Estat Actual	No existeix un protocol.
Objectiu	Potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la personal i familiar.
Responsable	Desenvolupament de Persones/Gestió Laboral
Calendari	Mig termini

Acció F.2	Elaborar i difondre un document que serveixi de guia sobre les normes, els procediments i els criteris sobre permisos retribuïts i no retribuïts, vacances i altres drets de conciliació disponibles.
Indicador	-Elaborar guia sobre conciliació de la vida personal i/o familiar i la vida laboral (Documental). -Núm. campanyes realitzades (Registre). -Valoració de les campanyes (Qüestionari).
Estat Actual	Segons els resultats del qüestionari de diagnosi, hi ha la percepció que no es fa prou difusió.
Objectiu	Potenciar el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la personal i familiar. Es pretén fomentar l'accés i el gaudi de les mesures de

Responsable	conciliació de la vida personal, familiar i laboral tan pels homes com per les dones de la Fundació.
	Gestió Laboral
	Mig termini

G. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Acció G.1	Establir mecanismes per fomentar la representativitat dels homes i les dones en les unitats/equips on tenen una menor presència.
Indicador	-Anàlisi de la distribució de dones i homes per unitats/equips.(Informe) -Núm. de mesures correctores en cas de subrepresentació/sobrerrepresentació. (Documental)
Estat Actual	No es tenen dades automatitzades de la distribució de dones i homes dins de la Fundació.
Objectiu	Augmentar la representativitat de dones en seccions amb oficis masculinitzats.
Responsable	Desenvolupament de Persones/Gestió Laboral
Calendari	Llarg termini

H. ÀMBIT DE RETRIBUCIONS

Acció H.1	Elaborar un informe, aplicant el principi de transparència retributiva, per determinar l'existència o no de bretxa salarial de gènere.
Indicador	-Estudi de retribucions per gènere (Registre Retributiu)
Estat Actual	No existeix una política retributiva amb perspectiva de gènere.
Objectiu	Determinar si hi ha bretxa salarial de gènere (RD 902/2020)
Responsable	Gestió Laboral
Calendari	Curt termini

Acció H.2	Elaboració d'una taula comparativa de les retribucions de les treballadores i el gaudi dels permisos o mesures de maternitat o conciliació.
Indicador	-Taula comparativa (Informe) -Núm. mesures correctores (Documental)
Estat Actual	No existeix una política retributiva amb perspectiva de gènere.
Objectiu	Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.
Responsable	Gestió Laboral
Calendari	Mig termini

I. PREVENCIÓ ASSETJAMENT

Acció I.1	Actualitzar, aprovar i difondre el protocol d'actuació davant dels eventuais casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.
Indicador	-Protocol de prevenció davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. (Documental)
Estat Actual	Actualment existeix un protocol que s'ha d'adaptar a l'aplicació del RD 1026/2024
Objectiu	Prevenir actituds i agressions sexistes dins la Fundació.
Responsable	Metodologia/Comissió de Seguiment
Calendari	Curt termini

Acció I.2	Planificar activitats per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori
Indicador	-Núm. d'activitats de sensibilització relacionades amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori portades a terme.(Informe) -Núm. d'activitats de formació, Incorporar la matèria d'igualtat en la formació d'acollida i en la resta de formacions (Registre)
Estat Actual	Es realitzen accions puntuals a petició dels diferents equips.
Objectiu	Assolir una cultura organitzacional basada en el respecte, la igualtat i la no-discriminació.
Responsable	Metodologia/Comissió de Seguiment

Calendari	Mig termini
------------------	-------------

J.LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Acció J.1	Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla.
Indicadors	-Identificació i nombre de mitjans de comunicació interns usats. (Informe) -Abast de la comunicació interna (Qüestionari)
Estat Actual	En anteriors plans s'han desenvolupat accions però no s'ha informat ni fet difusió.
Objectiu	Comunicar als grups d'interès interns els compromisos adquirits en matèria d'igualtat. Publicació a la pàg. web de l'entitat del Pla d'Igualtat així com de les accions que es puguin dur a terme per a la promoció de la igualtat.
Responsable	Comunicació/Comissió d'Igualtat
Calendari	Curt termini

Acció J.2	Establir un procediment de revisió sistemàtica de tota la documentació de la Fundació per a la utilització de llenguatge i imatge inclusiva.
Indicador	-Núm. de documents revisats, núm. de modificacions realitzades en els documents revisats. (Registre) -Grau d'implicació de la plantilla en l'ús no sexista i inclusiu de la llengua. (Enquesta)
Estat Actual	Es procura que els documents que s'elaboren i utilitzen tinguin en compte la igualtat de d'oportunitats i la diversitat dins de la Fundació.

Objectiu	Revisió sistemàtica de tota la documentació de la Fundació (formularis, protocols, contractes amb tercers) així com de l'imatge generada (web, fotografies actes oficials festival Inspira,...) per garantir la igualtat en la utilització de llenguatge i imatge inclusiva.
Responsable	Comunicació/Gestió Integrada i qualitat/Comissió de Seguiment
Calendari	Curt termini

5. CRONOGRAMA D'ACCIONS

Acció	Curt Termin i (setembre 2024- juny 2025)	Mig Termin i (juny 2025- desembre 2026)	Llarg Termin i (gener 2027- desembre 2027)
-------	--	---	--

A. Selecció i contractació

A.1 Anàlisi de mecanismes d'accés i processos de selecció per verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	X		
A.2 Innovació en processos de selecció.		X	

B. Classificació professional

B.1 Participació igualitària en els llocs de treball.		X	
---	--	---	--

C. Formació

C.1 Registre d'assistència a la formació desglossada per gènere.

X

C.2 Sensibilització vers la igualtat i el col·lectiu LGTBIQ+ a l'acollida de nous professionals i Pla de Formació Anual.

X

D. Promoció professional

D.1 Participació igualitària en els llocs de treball.

X

D.2 Assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de promoció interna.

X

E. Condicions de treball

E.1. Mapa de perfils de diversitat de la plantilla.

X

F. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

F.1 Elaborar protocol de desconexió digital.

X

F.2 Elaborar i difondre un document que serveixi de guia sobre les normes, els procediments i els criteris sobre permisos retribuïts i no retribuïts, vacances i altres drets de conciliació disponibles.

X

G. Infrarrepresentació femenina

G.1 Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i les dones en les àrees i seccions on es tenen una menys presència.

X

H. Àmbit de retribucions

H.1 Elaborar un informe, aplicant el principi de transparència retributiva, per determinar l'existència o no de bretxa salarial de gènere.

X

H.2 Elaboració d'una taula comparativa de les retribucions de les treballadores i el gaudi dels permisos o mesures de maternitat o conciliació.

X

I. Prevenció Assetjament

I.1 Actualitzar, aprovar i difondre el protocol d'actuació davant dels eventuais casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

X

I.2 Planificar activitats per sensibilitzar i prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori.

X

J. Llenguatge i Comunicació no sexista

J.1 Elaborar una estratègia de comunicació interna del Pla.

X

J.2 Establir un procediment de revisió sistemàtica de tota la documentació de la Fundació per a la utilització de llenguatge i imatge inclusiva.

X

6. REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL

1. Dades del registre retributiu

El registre retributiu permet analitzar les dades salarials de la Fundació (any de referència 2024) i identificar possibles desigualtats de gènere. Aquest registre, que inclou la mitjana i mediana de salaris i complements, és fonamental per a la presa de mesures correctores.

La Fundació aplica els següents convenis col·lectius:

- Conveni col·lectiu de treball de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya (núm. conveni 79000805011995)
- Conveni col·lectiu de Catalunya de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual per a l'any 2024 (codi de conveni núm. 79001195011996)

Per a l'elaboració del registre retributiu, es consideren els següents elements retributius:

- **Retribució fixa:** Inclou el salari base, antiguitat, etc, segons el conveni d'aplicació per categoria professional, així com plus absorbible, plus de responsabilitat, etc., determinats per l'Entitat en funció del lloc de treball. També inclou el prorrateig de les pagues extraordinàries.
- **Retribució variable:** Comprèn els complements salarials, com els plusos per caps de setmana i festius, guàrdies, etc.
- **Retribució variable extrasalarial:** Inclou les dietes, quilometratge per desplaçaments fora del centre de treball i indemnitzacions per finalització de contracte.

Anàlisi concret:

Persones treballadores està desglossat per sexe:

- **Dones:** 228 (59,53%)
- **Homes:** 155 (40,47%)
- **Total:** 383

Les dades de la mitjana de la retribució total per hora mostren:

- **Dones:** 13,66 €/h
- **Homes:** 12,46 €/h

- **Total:** 13,18 €/h

Bretxa salarial global: -9,66% (les dones cobren més que els homes en mitjana)

En algunes categories, les dones guanyen lleugerament més, però en càrrecs d'alta direcció es detecta una bretxa salarial a favor dels homes, amb una bretxa salarial del 5.3%

Amb les dades resultants del registre retributiu, podem constatar que en la majoria de les categories existeix una igualtat salarial o diferències molt petites entre homes i dones. No obstant això, en analitzar la taula 10.1, que mostra la *Retribució total per hora segregada per categoria professional*, es detecta una lleu diferència en llocs de major responsabilitat, com Director/a i Tècnic/a de Grau Superior, on els homes tenen una retribució superior.

És per això que, en el marc de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, es posa un èmfasi especial en la importància d'implementar polítiques internes que promoguin la igualtat de gènere en el lloc de treball. Aquestes inclouen la transparència salarial, la promoció d'igualtat d'oportunitats, la lluita contra la discriminació i l'eliminació de barreres que limitin l'accés de les dones a càrrecs directius o de major responsabilitat.

Continuarem treballant per aconseguir un entorn de treball més equitatiu, en què totes les persones, independentment del seu gènere, tinguin les mateixes oportunitats de creixement i desenvolupament professional.

2. Mesures correctores

Si es detecten bretxes salarials no justificades, es proposaran mesures correctores com:

- Revisions salarials per garantir la coherència interna.
- Ajustos en la política retributiva per assegurar la igualtat d'oportunitats.
- Implementació de criteris objectius en la concessió de complements i promocions.

L'auditoria salarial es revisa periòdicament per garantir el seu correcte compliment i per adaptar-la a les necessitats canviants de l'empresa i de la legislació. Amb aquesta acció, reforcem el nostre compromís amb un entorn laboral just, inclusiu i igualitari per a totes les persones que formen part de la nostra organització.

3. Sistema de valoració dels llocs de treball

En el context del nostre compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació, el nou Pla d'Igualtat de l'empresa incorpora una auditoria salarial, tal com estableix la normativa vigent. Aquesta auditoria té com a objectiu garantir la transparència retributiva i assegurar que no existeixin desigualtats salarials per raó de gènere o qualsevol altra circumstància discriminatòria.

Per dur a terme aquesta auditoria, s'ha desenvolupat un sistema de valoració de llocs de treball basat en criteris objectius i equitatius, tenint en compte tant la normativa vigent com el conveni col·lectiu aplicable. Els criteris inclouen:

- **Responsabilitat del lloc de treball:** Anàlisi de les funcions, les responsabilitats i la presa de decisions associades a cada posició.
- **Formació i experiència requerides:** Avaluació dels requisits acadèmics i l'experiència professional necessària per al desenvolupament del lloc de treball.
- **Condicions laborals i esforç requerit:** Consideració de les condicions de treball, el nivell d'esforç físic i mental, i altres aspectes rellevants.
- **Impacte en l'organització:** Valoració de la influència del lloc en l'assoliment dels objectius estratègics de l'empresa.

Procediment de valoració

El procés de valoració dels llocs de treball es basa en una metodologia estructurada que inclou:

1. Categories de factors de valoració

- o Naturalesa de les funcions o tasques
- o Condicions educatives i formatives
- o Condicions professionals
- o Condicions laborals

2. Factors i subfactors de valoració

- o Esforç físic (postures, moviments repetitius, esforç visual/auditiu)
- o Esforç mental i emocional
- o Responsabilitat sobre persones, informació confidencial i recursos econòmics
- o Nivell d'autonomia en la presa de decisions
- o Coneixements tècnics i especialització
- o Capacitat de gestió i lideratge

3. Escales de puntuació

- o Cada factor i subfactor es puntua segons una escala predefinida que permet determinar el grau d'exigència de cada lloc de treball.

4. Ponderació dels factors

- o S'assigna un pes relatiu a cada factor per obtenir una valoració equilibrada i objectiva.

5. Determinació de la classificació retributiva

- o La puntuació obtinguda permet establir la posició del lloc de treball dins de l'estructura salarial de l'empresa.

A més, el sistema retributiu es defineix segons els següents components:

- **Salari base:** Determinat pel conveni col·lectiu aplicable.
- **Complements funcionals:** Associats a les característiques específiques del lloc, com ara el tipus de tasques desenvolupades o el grau de responsabilitat.
- **Complements qualitatius:** Vinculats a criteris d'acompliment, productivitat o qualitat en el desenvolupament del treball.
- **Complements extrasalarials:** Inclouen beneficis com dietes, transport o assegurances.

7. DIFUSIÓ

Per tal de propiciar el coneixement del Pla dins de tota l'organització, es durant a terme estratègies de difusió, juntament amb l'equip de comunicació, que ajudin a sensibilitzar els professionals sobre aspectes relacionats amb la Igualtat d'oportunitats entre d'altres:

-Comunicació interna: organitzar sessions informatives, impartir cursos de formació, realització d'infografies, vídeos explicatius i cartells per difondre el Pla d'Igualtat de forma clara i concisa, i/o enviar correus electrònics periòdics per mantenir informades a les persones treballadores de la Fundació.

-Comunicació externa: dedicar una secció de la pàgina web de la Fundació a la igualtat d'oportunitats, on es presenta el Pla d'Igualtat i es publiquin notícies i novetats relacionades, utilitzar les xarxes socials per compartir continguts sobre igualtat de gènere, donar visibilitat a les accions realitzades i connectar amb altres actors rellevants a l'àmbit de la igualtat,...

La difusió del pla d'igualtat es planteja com un procés continu que requereix un compromís a llarg termini de tota l'organització. Involucrant a tots els professionals i creant una cultura d'igualtat, s'aconsegueixen resultats més duradors i significatius.

8. METODOLOGIA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Un cop posat en marxa el Pla d'Igualtat, és fonamental avaluar-lo periòdicament per comprovar si funciona com s'esperava. Això implica analitzar si s'estan complint els objectius inicials, si les mesures adoptades són efectives i si cal fer ajustaments o incorporar noves accions. A més, és important avaluar els resultats obtinguts, tant a nivell quantitatiu (dades numèriques) com qualitatiu (percepcions dels professionals), per determinar l'impacte real del pla a la Fundació i a la promoció de la igualtat d'oportunitats.

a. Identificació dels mitjans i recursos per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla.

Per garantir l'efectiva implementació del Pla d'Igualtat, així com el seu seguiment i avaluació, es defineixen els recursos necessaris en els següents àmbits:

- Recursos humans

L'èxit del Pla depèn del compromís i la implicació de diferents actors dins de l'entitat. Aquests són els principals responsables:

Comissió d'Igualtat: Òrgan encarregat de vetllar pel compliment del Pla, revisar la seva aplicació i proposar millores. Formada de forma paritària per representants de l'empresa i representants sindicals. Entre les seves funcions destaquen: definir les accions concretes de desplegament del Pla, garantir la integració de la perspectiva de gènere en tots els processos, recollir i analitzar indicadors per avaluar l'eficàcia de les mesures adoptades, i proposar ajustaments o modificacions segons els resultats obtinguts.

Departaments de Gestió Laboral i Desenvolupament de Persones: Són els departaments, dins de la Fundació, encarregats d'implementar les accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat, així com d'aplicar mesures concretes en matèria de selecció, promoció i conciliació per assegurar la igualtat d'oportunitats.

Responsables de les diferents seccions: Integren la perspectiva d'igualtat en la presa de decisions i en la gestió d'equips, i han de ser capaços d'identificar possibles desigualtats i proposar accions correctores.

Tota la plantilla: Participen en les accions de sensibilització i formació, i quan es requereixi poden comunicar situacions de discriminació o desigualtat a la Comissió d'Igualtat.

- Recursos materials i tècnics

Per tal d'assegurar la correcta execució del Pla d'Igualtat, es destinen els següents recursos materials i tecnològics:

Eines informàtiques: Es crea un sistema de recollida de dades sobre indicadors d'igualtat. I per tal de facilitar l'accés a cursos i material sobre igualtat i sensibilització vers el col·lectiu LGTB s'actualitzen les plataformes de formació en línia que disposa la Fundació.

Materials de sensibilització: Revisió i creació de guies i protocols sobre bones pràctiques en matèria d'igualtat i diversitat, així com promoció dins l'entitat mitjançant continguts digitals de sensibilització vers la igualtat.

Infraestructura i espais adaptats: Adequació d'espais per garantir la igualtat en l'accés a llocs de treball i condicions laborals.

- Recursos econòmics

La implementació del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat requereix una dotació pressupostària específica per garantir el desenvolupament de les seves accions. Això inclou

Formació i capacitat: Assignació de fons per a cursos especialitzats en igualtat de gènere per a directius, comandaments intermedis i la plantilla en general, i contractació de formació externa per impartir formació especialitzada.

Campanyes de sensibilització: Organització de jornades i esdeveniments sobre igualtat de gènere en col·laboració amb altres entitats, a xarxes socials i dins del Festival Inspira.

Avaluació i seguiment: Facilitar recursos per a la recollida i anàlisi de dades sobre l'impacte del Pla d'Igualtat

b. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes dins del pla haurà de realitzar-se de manera periòdica. El seguiment durant tota la vigència del Pla d'Igualtat permet comprovar el grau de consecució dels objectius proposats per a cada mesura, si es desenvolupen segons la previsió i si escau fer alguna modificació o rectificació dels mateixos. S'estableixen reunions periòdiques on a més del seguiment, també es recolliran suggeriments i queixes que hagin fet arribar les persones treballadores de l'organització per analitzar-les i donar resposta.

Calendari de seguiment:

	Temporalització	Responsable
Seguiments trimestral	Març, Juny, Setembre	Comissió de Seguiment
Informe Seguiment Anual	Desembre-Gener	Comissió de Seguiment
Informe d'Avaluació Final	A la finalització del pla	Comissió de Seguiment

Els informes de seguiment trimestral faran referència a la situació actual i l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat. L'informe de seguiment anual i l'informe d'avaluació final inclouran resultats per àrees d'actuació i propostes de millora.

c. Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat

Es designa una comissió de seguiment per a la vigilància i consecució dels objectius del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.

-Composició de la Comissió de Seguiment (Annex V): Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades sota el compromís a la confidencialitat de la informació obtinguda durant la implantació i al deure de sigil.

-Funcions de la Comissió de Seguiment:

- Posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat, exercir la seva supervisió.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.

- Valorar l'impacte de les accions planificades i proposar, si escau, accions de millora per corregir possibles deficiències detectades. Si esdevé necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de seguiment, que realitzarà les accions que resultin necessàries d'actualització del diagnòstic i de les mesures.
- Recopilar i interpretar de la informació obtinguda que s'extreu de les diferents eines de seguiment i dels indicadors establerts.
- Realitzar els informes pertinents de seguiment i avaluació.

-Procediment de modificació i resolució de discrepàncies:

Aquest Pla d'Igualtat és un document viu que pot requerir modificacions durant la seva vigència per adaptar-se a canvis normatius, organitzatius o de resultats derivats de l'avaluació de les seves mesures. Així mateix, pot sorgir la necessitat de resoldre discrepàncies entre les parts implicades en la seva aplicació.

Per garantir un procés ordenat i participatiu, qualsevol modificació del Pla es seguirà el següent procediment:

- Identificació de la necessitat de modificació: Qualsevol part implicada pot proposar canvis fonamentals mitjançant un informe justificatiu amb la proposta de modificació.
- Avaluació de la proposta: La *Comissió de Seguiment del pla* analitzarà la proposta i emetrà un informe *'impacte sobre com afectarà el Pla*.
- Negociació i acord entre les parts: Es convocarà una reunió entre la direcció i la representació de la plantilla consensuar els canvis. Si no hi hagués acord, es podrà recórrer a serveis de mediació externa.
- *Aprovació i comunicació de la modificació: Una vegada acordada*, la modificació es documentarà i s'incorporarà com a annex al Pla. Es comunicarà a tota la plantilla i es garantirà la seva difusió.

En cas que sorgeixin discrepàncies en la interpretació, aplicació o avaluació del Pla d'Igualtat, es traslladarà primer a la Comissió de Seguiment, que intentarà resoldre la discrepància mitjançant el diàleg i la negociació en un termini màxim de 15 dies laborables des de la notificació de la discrepància. Si no s'arribés a un acord es podrà recórrer a mediació externa. Si no es resol, es podrà recórrer als mecanismes d'arbitratge previstos. Com a última instància, les parts podran portar el conflicte als tribunals competents.