



# Pla d'igualtat

---

**2024-2027**

**Lectura Fàcil (LF)**



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Drets Socials  
i Inclusió**

## **Què és aquest document?**

Aquest document és el Pla d'igualtat de la Fundació MAP.

En aquest document, hi trobaràs:

- Qui som?
- Què és el Pla d'igualtat
- Definicions
- El nostre compromís
- Pla d'igualtat
- En quin punt estem
- Anàlisi de punts forts i àrees que cal millorar (DAFO)
- Pla d'accions
- Registre retributiu
- Difusió
- Seguiment i avaluació

## Qui som?

La Fundació MAP és una entitat social que treballa des de l'any 1968 per ajudar les persones amb discapacitat o en situació de vulnerabilitat a la comarca del Ripollès.

L'objectiu és que totes les persones puguin tenir una vida plena, autònoma i inclosa a la societat, amb les mateixes oportunitats.

A més, volem ser una organització social de referència, innovadora i responsable, que treballa per a la inclusió i el benestar de les persones.

La Fundació està registrada amb el número 1047 al Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya.

## Quins són els nostres valors?

- Confiança
- Empoderament
- Compromís
- Humanitat
- Sostenibilitat

## Com ens organitzem?

Actualment, la Fundació MAP ha canviat la manera de treballar. Ara més que mai posa la persona al centre i té en compte les famílies.

Per fer-ho, s'organitza en aquestes 3 unitats principals i 2 de suport:

### 1. Unitat de Benestar

Té 3 equips especialitzats per donar suport segons les necessitats de cada persona:

- **Benestar emocional:**  
Psicòlogues i educadores socials ajuden les persones usuàries a sentir-se bé emocionalment i socialment.
- **Benestar físic i gran dependència:**  
Fisioterapeutes cuiden la salut física de les persones.

- **Benestar socioeconòmic:**

Treballadors socials donen suport econòmic i ajuden les famílies amb recursos i solucions en temes com ara l'habitatge, l'economia, etc.

## **2. Unitat de Feina**

Aquesta unitat ajuda les persones amb discapacitat, malaltia mental o risc d'exclusió a trobar feina.

També ofereix formació i oportunitats per treballar en empreses o dins la Fundació.

L'objectiu és oferir una feina adaptada a cada persona.

Alguns d'aquests serveis són:

- Bugaderia
- Formatgeria
- Cablejat industrial

## **3. Unitat de Comunitat i Vida Independent**

Dona suport a les persones perquè puguin viure amb la màxima autonomia possible.

S'inclouen els serveis següents:

- Centre de dia de teràpia ocupacional
- Pisos tutelats
- Suport a la llar

## **4. Unitat Estratègica i de Suport**

Aquestes unitats ajuden totes les altres i s'encarreguen de tasques com ara les següents:

- Gestió administrativa i laboral
- Formació
- Comunicació i màrqueting

## Què més volem fer?

A més d'ajudar les persones, la Fundació MAP també vol millorar l'economia del Ripollès.

Per això crea llocs de treball i fa una gestió responsable del medi ambient.

En els darrers anys, la Fundació ha treballat per aconseguir aquests objectius:

- Canviar l'organització per posar la persona al centre.
- Fer visible el valor social de la Fundació treballant amb altres persones o entitats de l'entorn.
- Mantenir de manera econòmica i social totes les activitats que generen feina.
- Continuar sent una **entitat ètica, sostenible** i compromesa amb la societat.

Des de sempre, la Fundació MAP ha planificat el futur per adaptar-se als canvis i millorar la tasca que fa, detectant noves necessitats, proposant reptes i treballant per assolir-los.

## Què és el Pla d'igualtat?

El Pla d'igualtat és un conjunt de mesures per garantir que dones i homes tenen les mateixes oportunitats a la Fundació MAP.

## Quines lleis hem seguit?

Hem fet el Pla d'Igualtat de la Fundació MAP tenint en compte totes les lleis i normes actuals.

Aquestes normes serveixen per assegurar que homes i dones tenen les mateixes oportunitats a la feina i a la societat.

També protegeixen els drets de les persones del **col·lectiu LGTBI**.

Ahora, ajuden la Fundació MAP a fer un Pla d'igualtat complet, just i legal. Així, es garanteix un tracte igualitari per a tothom.

Les normes més importants que s'han tingut en compte són les següents:

Una **entitat ètica i sostenible** és una organització que fa les coses de manera justa i que cuida les persones i el medi ambient.

**Col·lectiu LGTBI** és un grup de persones amb diferents orientacions sexuals o identitats de gènere.

## Normes d'Europa

- **Tractat de la Unió Europea (TFUE):**

Diu que no es pot discriminar ningú per raó de sexe en el treball ni en el sou.

- **Directives europees:**

- **2006/54/CE:** Igualtat entre homes i dones a la feina.
- **2010/41/UE:** Igualtat entre homes i dones en activitats econòmiques.
- **2000/78/CE:** No es pot discriminar ningú per orientació sexual en el món laboral.

## Normes de l'Estat espanyol

- **Llei orgànica 3/2007:**

Busca garantir la igualtat entre homes i dones. Obliga les empreses amb més de 50 treballadors a tenir un pla d'igualtat.

- **Reial decret llei 6/2019:**

Amplia la llei anterior i hi afegeix més mesures per evitar la discriminació.

- **Llei 2/2009:**

Defensa els drets de les persones transsexuals.

- **Llei 4/2023:**

Protegeix els drets de totes les persones LGTBI, i prohibeix la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió o característiques sexuals.

## Normes de Catalunya

- **Llei 17/2015:**

Busca fomentar la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits de la societat.

- **Llei 11/2014:**

Protegeix els drets de les persones LGTBI i lluita contra la discriminació.

- **Llei 5/2008:**

Defensa el dret de les dones a viure sense violència masclista i també protegeix altres col·lectius, com el LGTBI.

### **Normes i acords internacionals**

- **CEDAW:**

És un acord de l'ONU per eliminar la discriminació contra les dones.

- **Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat:**

Defensa els drets de les persones amb discapacitat, també si formen part del col·lectiu LGTBI.

- **Conveni d'Istanbul:**

Vol prevenir i combatre la violència contra les dones i protegir les persones LGTBI.

## Definicions

En aquest apartat t'expliquem algunes paraules i idees importants.

Estan definides segons les lleis sobre la igualtat de l'Estat espanyol i de Catalunya.

Aquestes definicions ajuden a entendre millor què és la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i com es pot garantir dins la Fundació MAP.

### **Igualtat de tracte entre dones i homes**

Vol dir que no hi pot haver cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Això inclou situacions com ara l'embaràs, el matrimoni o tenir cura de la família.

Tothom ha de ser tractat de la mateixa manera.

### **Igualtat d'oportunitats a la feina**

Homes i dones han de tenir les mateixes oportunitats per accedir a una feina, fer formació, promocionar-se, i tenir un bon sou i unes bones condicions laborals.

Això també s'aplica als autònoms i a la participació en sindicats o associacions professionals.

### **Fomentar la igualtat a través de convenis laborals**

Els acords col·lectius entre empresa i treballadors poden incloure accions per ajudar les dones a trobar feina i garantir la igualtat entre homes i dones.

### **Discriminació directa i indirecta**

- **Directa:** Quan una persona rep un tracte pitjor només pel fet de ser home o dona.
- **Indirecta:** Quan una norma o pràctica que sembla igual Per a tothom, afecta més un sexe que l'altre.



## **Assetjament sexual i per raó de sexe**

- **Assetjament sexual:** Paraules o accions amb intenció sexual que fan sentir malament, ofenen o incomoden una persona.
- **Assetjament per raó de sexe:** Qualsevol comportament (no necessàriament sexual) que ofèn o menysprea una persona per raó de sexe.

## **Discriminació per embaràs o maternitat**

No es pot tractar malament una dona pel fet d'estar embarassada o ser mare.

## **Protecció contra represàlies**

Ningú no ha de ser castigat ni rebre un tracte negatiu per haver denunciat una situació injusta o discriminatòria relacionada amb la igualtat.

## **Conductes discriminatòries i conseqüències legals**

Qualsevol acció o clàusula (d'un contracte o acord) que discrimini per raó de sexe no és vàlida i pot ser denunciada. Es poden demanar indemnitzacions o aplicar sancions a qui discrimini.

## **Accions positives**

Són mesures especials per ajudar les dones en casos en què hi ha desigualtats reals. Ajuden a corregir situacions injustes i a fer realitat la igualtat.

## **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

Tots els treballadors i treballadores tenen dret a compaginar la feina amb la vida personal i familiar. Aquest dret ha d'estar repartit de manera igualitària entre homes i dones, i no pot ser motiu de discriminació.

## **El nostre compromís**

Com a entitat amb responsabilitat social i d'acord amb els seus valors, la Fundació MAP està molt compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i amb la defensa dels drets de les persones LGTBI.

Per això, hem creat i volem aplicar aquest Pla d'igualtat, que és una eina molt important per a l'organització i per a l'àrea de Recursos Humans.

El Pla d'igualtat segueix el que diu la Llei orgànica 3/2007, que defensa la igualtat real entre dones i homes.

A la Fundació MAP, aquest principi s'aplica a tots aquests àmbits de treball:

- La selecció de personal
- La promoció laboral
- El sou i les condicions salarials
- La formació
- Les condicions de feina i ocupació
- La salut laboral
- L'horari i la conciliació entre la vida laboral i personal

La Fundació també té molt en compte la discriminació indirecta, que és quan una norma o pràctica sembla igual per a tothom però perjudica especialment un sexe.

## **Seguiment i millora del pla**

La Fundació MAP es compromet a fer un seguiment i una avaluació del Pla d'igualtat per comprovar si funciona bé. També farà els canvis necessaris segons els resultats i les noves necessitats que apareguin.

Tant aquest document com els resultats i les millores del Pla els publicarem i els compartirem amb tot el personal de la Fundació, amb les persones ateses i amb qualsevol altra persona que hi estigui interessada.

Això es fa per garantir la transparència i la **rendició de comptes**.

### **Implicació de tothom**

La direcció de la Fundació MAP, juntament amb totes les persones que en formen part, treballarà cada dia perquè la igualtat i el respecte a la diversitat siguin reals i es vegin en el dia a dia.

Per aconseguir-ho, comptarem amb els representants legals de les treballadores i treballadors, no només per negociar el Pla d'igualtat, sinó també per ajudar desenvolupar i avaluar el pla.

### **Signat:**

Hermínia Ordeig Boladeras

Fundació MAP

6 de març del 2025

La **rendició de comptes** és explicar què s'ha fet i assumir responsabilitats si cal.

## Pla d'igualtat

### A qui s'aplica?

Aquest Pla d'igualtat s'aplica a totes les persones que treballen a la Fundació MAP, sigui quin sigui el seu lloc o la tasca que facin. També s'aplica a tots els centres de treball que la Fundació té a Ripoll (Girona).

Aquest pla està pensat per a homes i dones, perquè l'objectiu és que totes les persones puguin treballar en igualtat de condicions i oportunitats, respectant la diversitat.

### Quant dura?

El pla té una durada de 4 anys, des de l'1 de gener del 2024 fins al 31 de desembre del 2027.

Cada any es farà un seguiment per veure com funciona i també una avaluació final quan s'acabi el període.

### Per què fem aquest pla?

La Fundació MAP és una entitat **sense ànim de lucre** que ajuda persones amb discapacitat, trastorns mentals o en situació de vulnerabilitat.

Oferim serveis de suport, formació i feina per millorar la seva qualitat de vida.

Des dels inicis, la Fundació ha treballat amb valors com ara la inclusió, el respecte i la igualtat d'oportunitats per a tothom, sense importar les circumstàncies personals.

Amb el temps, aquest compromís ha anat creixent. Hem fet diverses accions per millorar la igualtat entre dones i homes, i per defensar els drets de les persones LGTBI.

Per això, es va fer un primer pla d'igualtat del 2020 al 2023. Ara, amb el nou, volem millorar, organitzar millor les accions i complir les lleis que obliguen a tenir aquest tipus de plans.

Una **entitat sense ànim de lucre** és una organització que no vol guanyar diners, sinó ajudar.

## Com hem fet el pla?

Hem fet aquest pla entre diferents persones de la Fundació,  
incloent-hi la direcció, treballadors  
i **representants sindicals**.

El pla és un acord entre la Fundació MAP  
i la representació legal de les persones treballadores.

El procés ha tingut les etapes següents:

### 1. Creació de la Comissió Negociadora

Aquesta comissió és paritària (mateix nombre de persones de cada part) i està formada per:

- **Representants de la Fundació:**
  - Marta Freixedas (tècnica de Desenvolupament de Persones)
  - Esther Mateo (tècnica de Gestió Laboral i agent d'igualtat)
  - Jordi Fernàndez (psicòleg)
- **Representants dels treballadors:**
  - Isabella Lorenzo
  - Víctor Barrientos
  - Susanna Morera (del servei CVI)

Les persones responsables de coordinar  
i fer el seguiment del pla són Esther Mateo i Marta Freixedas.

### 2. Estudi de la situació

Es va fer un estudi per veure com està la Fundació  
pel que fa a igualtat entre dones i homes,  
i també sobre el respecte al col·lectiu LGTBI.

Això va servir per detectar punts forts i àrees de millora.

### 3. Objectius i mesures

Es van marcar objectius clars i es van pensar accions concretes  
per assolir-los, seguint els valors i la missió de la Fundació.

Els **representants sindicals** són persones escollides per defensar els drets de les persones treballadores.

#### **4. Seguiment**

Hem creat un pla per fer un seguiment del que es fa i així veure si funciona i fer canvis, si cal, perquè el pla sigui realment útil.

Aquest pla no és només una obligació legal. És un compromís ferm de la Fundació MAP per construir una societat més justa, igualitària i respectuosa amb la diversitat.

Amb aquest pla volem seguir avançant i adaptar-nos a les necessitats que vagin sorgint, promovent la igualtat de gènere i els drets de les persones LGTBI en el nostre dia a dia.

### **En quin punt estem?**

Hem fet un estudi per conèixer la situació actual de la Fundació MAP pel que fa als punts següents:

- La igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- El respecte i la inclusió de totes les persones, incloses les del col·lectiu LGTBI i les que tenen una identitat de gènere diversa.

Aquesta diagnosi ens ajuda a veure què estem fent bé i què es pot millorar per promoure la diversitat i la igualtat real dins de l'organització.

### **Com s'ha fet l'estudi?**

S'ha fet des d'aquestes 2 perspectives:

#### **1. Anàlisi quantitativa (amb dades i números)**

La Fundació MAP ha revisat dades separades per sexe (homes i dones) per veure el següent:

- Quantes dones i homes hi treballen.

- Quins llocs de treball ocupen.
- Com es distribueixen segons el tipus de feina i contracte.
- Quants treballadors i treballadores tenen discapacitat.

Això ens ha permès detectar possibles diferències i pensar mesures per millorar.

### **Quantes persones treballen a la Fundació MAP?**

- En total, hi ha 383 professionals contractats.
- D'aquests, 228 són dones i 155 són homes.

Això vol dir que hi ha més dones que homes, i això és positiu.

Tot i això, no només cal mirar la quantitat de dones que hi ha,

sinó també la qualitat dels llocs de feina que ocupen, per saber si hi ha igualtat real.

La plantilla de la Fundació té una presència equilibrada.

Això vol dir que cap gènere no representa més del 60 % ni menys del 40 %.

No hi ha constància de persones amb **identitat de gènere no binària**.

### **Persones amb discapacitat a la Fundació**

- El 64,52 % dels homes tenen una discapacitat.
- El 33,77 % de les dones tenen una discapacitat.

Aquesta diferència és gran.

Vol dir que hi ha menys dones amb discapacitat treballant a la Fundació.

Per això, cal fer accions per aconseguir el següent:

- Contractar més dones amb discapacitat.
- Mantenir-les a la feina amb bones condicions.
- Fer formació, adaptació als llocs de treball i sensibilització interna per afavorir aquesta inclusió.

**Identitat de gènere no binària** vol dir que una persona no se sent només home o dona.

## **Tipus de contractes segons el gènere**

Tant homes com dones tenen, en la majoria dels casos, contractes indefinits.

Això és bo, ja que mostra estabilitat laboral.

Algunes dades destacades són les següents:

- El 60 % de les dones tenen un contracte indefinit.
- El 56 % dels homes tenen un contracte indefinit.

Tot i que les diferències són petites, és important seguir treballant per mantenir i millorar la igualtat de condicions en tots els aspectes laborals.

## **Jornades de treball**

A la Fundació MAP hi ha diferències entre homes i dones segons les hores que treballen.

- Un 27 % de les dones tenen un contracte a temps parcial, és a dir, fan menys hores.
- En canvi, només un 15 % dels homes treballen a temps parcial.

Això pot passar perquè moltes dones tenen cura de la família i, per aquest motiu, no poden treballar tota la jornada.

Actualment, només 6 dones tenen una reducció de jornada per cuidar fills o filles menors.

Per això, cal fer més accions que ajudin a conciliar la vida laboral i familiar.

També cal explicar bé aquestes opcions a tothom, perquè més professionals hi puguin accedir, homes i dones.

## **Categoria professional (tipus de feina)**

A la Fundació MAP, segons el tipus de feina, hi ha més dones o més homes en alguns llocs concrets.

- Les dones són majoria en feines que estan relacionades amb la cura de persones, com ara monitores o auxiliars tècniques educatives.



- Els homes són més presents en feines que sovint impliquen tasques més tècniques o de responsabilitat, com ara encarregats o especialistes tècnic.

Aquesta situació mostra una diferència tradicional entre els rols que fan homes i dones.

Aquest fet es coneix com a segregació horitzontal. Això vol dir que homes i dones estan repartits per feines diferents dins de l'organització.

### **Distribució segons el sou anual**

En general, si mirem els sous dels homes i les dones dins de la Fundació:

- No s'observen grans diferències de salari entre homes i dones en la mateixa categoria professional.
- Els sous són similars per als mateixos llocs de treball.

Tot i això, caldrà revisar les dades més a fons amb el registre salarial per veure si realment hi ha igualtat de sou en tots els casos.

### **Presència de dones als llocs de decisió**

Les dades mostren que les dones tenen una presència important en llocs on es prenen decisions importants, com ara:

- El Comitè de Direcció
- Els càrrecs de responsabilitat
- El Comitè d'Empresa

Aquests espais estan formats majoritàriament per dones, dada que és molt positiva.

Això fa que hi hagi més punts de vista, i ajuda a tenir una organització més diversa i justa.

## **2. Anàlisi qualitativa (què pensen els professionals sobre la igualtat)**

Per saber com es viu la igualtat a la Fundació MAP, s'ha fet una enquesta entre totes les persones que hi treballen.

L'objectiu era entendre millor les condicions laborals i les necessitats que tenen les treballadores i els treballadors.

Hi han participat 98 persones en total.

Els resultats mostren que, en general, la percepció que se'n té és positiva. Però també s'han detectat àrees que es poden millorar.

### **Punts forts (aspectes positius)**

- **Igualtat d'oportunitats:**

La majoria pensa que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a llocs de treball, fer formació i promocionar-se dins la Fundació.

- **Compromís amb la igualtat:**

Moltes persones consideren important tenir un pla d'igualtat i continuar treballant-hi.

- **Coneixement dels protocols:**

Una part important del personal coneix els protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

### **Aspectes que cal millorar**

- **Conciliació de la vida laboral i familiar:**

Cal donar més informació i fer més accions concretes perquè les persones puguin compaginar millor la feina amb la vida familiar.

- **Difusió dels protocols:**

Tot i que hi ha protocols d'actuació, no tothom els coneix bé. Cal fer-ne més difusió.

- **Retribució:**

Tot i que hi ha igualtat en les oportunitats de promoció, no tothom percep que els sous siguin iguals del tot.

- **Comunicació i llenguatge:**

Es valora positivament la comunicació que promou la igualtat, però es demana més presència dels valors d'igualtat a tots els nivells de l'organització.

**Altres aportacions importants**

A més de l'enquesta, s'han fet grups de treball amb persones dels diferents departaments:

- Formació
- Selecció
- Comunicació
- Gestió laboral
- Gerència

Aquests grups han proposat accions com ara les següents:

- Fer més formació en igualtat i sensibilització.
- Millorar la difusió de les mesures de conciliació.

Aquestes idees s'han tingut en compte per definir les accions concretes del Pla d'igualtat.

L'enquesta i els seus resultats es poden consultar a l'Annex.

## **Anàlisi de punts forts i àrees que cal millorar (DAFO)**

Aquest apartat mostra què estem fent bé i què podem millorar en diferents àmbits relacionats amb la igualtat entre dones i homes.

### **Què és un DAFO?**

Un DAFO és una eina que ens ajuda a entendre millor la situació actual d'una organització.

Serveix per mirar el següent:

- D (Debilitats): Què podem millorar?
- A (Amenaces): Quins riscos o dificultats hi ha?
- F (Fortaleses): Què estem fent bé?
- O (Oportunitats): Quines coses podem aprofitar per millorar?

A continuació, presentem els punts forts i les àrees de millora de diferents àmbits relacionats amb la igualtat a la Fundació:

### **1. Selecció i contractació**

#### **Punts forts:**

- L'entitat està compromesa amb la diversitat (gènere, edat, origen, discapacitat...).
- Els processos són transparents i respectuosos amb tothom.
- S'apliquen noves tecnologies per fer la selecció més justa i sense discriminació.

#### **Àrees de millora:**

- Formar els responsables de selecció en igualtat de gènere i diversitat.
- Evitar biaixos inconscients durant les entrevistes i valoracions.

## **2. Classificació professional**

### **Punts forts:**

- Es valora la capacitat professional, no el gènere.
- Les feines estan definides segons les habilitats i competències.

### **Àrees de millora:**

- Fer una descripció clara de cada lloc de treball.
- Revisar les àrees on hi ha una presència molt alta de dones per detectar possibles desigualtats.

## **3. Formació**

### **Punts forts:**

- Les formacions es fan en horaris que s'adapten a les persones.
- Hi ha un pla de formació anual que té en compte la diversitat.

### **Àrees de millora:**

- Recollir i ordenar millor les dades per gènere.
- Fer formació específica per sensibilitzar sobre el col·lectiu LGTBI, tant a la plantilla com a la direcció.

## **4. Promoció professional**

### **Punts forts:**

- Es valora la capacitat de la persona, no si és home o dona.
- Hi ha un procés clar per accedir a promocions internes.

### **Àrees de millora:**

- Assegurar que tothom estigui informat de les promocions internes.
- Desenvolupar un sistema de valoració dels llocs de treball que sigui clar i neutral.

## **5. Condicions de treball**

### **Punts forts:**

- La Fundació promou un ambient inclusiu i respectuós.
- El model de treball està centrat en la persona i les seves necessitats.

### **Àrees de millora:**

Fomentar els contractes a temps complet de les dones, per afavorir la igualtat d'oportunitats.

- Fer més visible que la Fundació també treballa activament per la igualtat de gènere, no només per la discapacitat.

## **6. Vida personal, familiar i laboral**

### **Punts forts:**

- Ja hi ha mesures per conciliar feina i vida personal.
- L'experiència amb persones amb discapacitat ajuda a crear entorns laborals més inclusius i justos.

### **Àrees de millora:**

- Fomentar que també els homes facin ús de les mesures de conciliació, ja que ara les reduccions de jornada per cura de fills només les demanen dones.

## **7. Infrarepresentació femenina (menys dones en alguns llocs)**

### **Punts forts:**

- S'intenta contractar persones del sexe menys representat quan hi ha igualtat de condicions.
- Hi ha una cultura que promou la igualtat de gènere.

### **Àrees de millora:**

- Implementar accions específiques per ajudar les dones a ocupar llocs on hi ha menys presència femenina.
- Oferir més formació interna per impulsar aquestes posicions.

## **8. Sous i retribucions**

### **Punts forts:**

- El sistema de sous presenta categories clares segons la responsabilitat i el valor del lloc de feina.

### **Àrees de millora:**

- Revisar desigualtats que poden venir de decisions passades.
- Donar més bon accés a la informació sobre com es decideixen els sous (registre retributiu).

## **9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe**

### **Punts forts:**

- Hi ha un compromís amb la diversitat, incloent-hi el col·lectiu LGTBI.
- Hi ha un protocol per actuar davant de l'assetjament, també adaptat a lectura fàcil.

### **Àrees de millora:**

- Fer més formació i donar informació sobre aquests temes a tota la plantilla i a la direcció.
- Adaptar el protocol perquè inclogui mesures específiques per a persones LGTBI.

## **10. Llenguatge i comunicació no sexista**

### **Punts forts:**

- L'equip de comunicació domina el català i pot aplicar un llenguatge no sexista.
- S'utilitza un llenguatge inclusiu a les comunicacions internes i externes.
- Es treballa per al respecte i la igualtat dins la Fundació.

### **Àrees de millora:**

- Innovar i posicionar-nos com a referents en igualtat amb el nostre llenguatge.

- Fer una comunicació més inclusiva per millorar la imatge pública de la Fundació.
- Donar formació i eines a totes les persones treballadores per fer servir aquest tipus de llenguatge.



## Pla d'accions

Aquest pla explica les accions concretes que farem per avançar cap a la igualtat entre dones i homes a la Fundació MAP.

Per a cada acció expliquem el següent:

- **Què volem fer?**
- **Com sabrem si ho hem fet bé?**
- **Com estem ara?**
- **Per què ho fem?**
- **Qui ho farà?**
- **Quan ho farem?**

### A. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

#### **Acció A.1 – Revisar els processos de selecció perquè siguin justos**

##### **Què volem fer?**

Revisar com fem les entrevistes i les proves per assegurar que siguin igualitàries i sense discriminacions.

##### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Tenim un guió d'entrevistes escrit.
- Fem servir les mateixes proves per a tothom.
- Tenim un document amb tot el procés de selecció.

##### **Com estem ara?**

Fem servir sempre el mateix sistema per seleccionar persones, però no sempre és l'adequat per a cada lloc de feina.

##### **Per què ho fem?**

Per assegurar que el procés sigui neutral, sense tenir en compte el gènere.

##### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

##### **Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

## **Acció A.2 – Buscar maneres innovadores de seleccionar persones**

### **Què volem fer?**

Explorar noves tecnologies per fer els processos de selecció més eficients i objectius.

### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

Tenim un estudi fet sobre tecnologies aplicables a la selecció.

### **Com estem ara?**

Fins ara no hem considerat la innovació en selecció com una prioritat.

### **Per què ho fem?**

Per millorar l'eficiència i la qualitat dels processos, i oferir una experiència més bona a les persones candidates.

### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

### **Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

## B. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

### Acció B.1 – Fer més igualitàries les feines dins la Fundació

#### Què volem fer?

Fer que la manera de descriure i classificar les feines sigui igual per a tothom, sense diferències per raó de gènere.

#### Com sabrem si ho hem fet bé?

Disposem d'una **auditoria salarial** que recull aquesta informació.

#### Com estem ara?

Tenim fitxes amb les tasques de cada lloc de treball, adaptades segons cada persona.

#### Per què ho fem?

Per tenir un sistema clar i igual per a tothom, amb les mateixes oportunitats.

#### Qui ho farà?

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

#### Quan ho farem?

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

**L'auditoria salarial**  
és una revisió que es fa  
per comprovar  
si els sous són justos  
per a tothom.

## **C. FORMACIÓ**

### **Acció C.1 – Saber qui fa formació i si hi ha igualtat entre dones i homes**

#### **Què volem fer?**

Fer un registre clar de qui fa formació, separant-ho per gènere, horari i categoria professional.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

Tenim dades sobre hores i pressupost de formació separades per gènere, horari i assistència.

#### **Com estem ara?**

Sabem quines persones fan formació, però no tenim la informació separada per gènere.

#### **Per què ho fem?**

Per garantir que tothom tingui les mateixes oportunitats de formar-se.

#### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones.

#### **Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

### **Acció C.2 – Fer formació en igualtat i LGTBI per a les persones noves**

#### **Què volem fer?**

Incloure formació en igualtat i diversitat per a les persones que comencen a treballar amb nosaltres.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Per quantes persones han fet la formació i com l'han valorat.
- Per quantes hores s'hi han dedicat cada any.

**Com estem ara?**

De tant en tant oferim formació en igualtat, però no en fem seguiment ni la registrem.

**Per què ho fem?**

Per sensibilitzar tothom sobre la igualtat des del primer dia.

**Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

**Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

**D. PROMOCIÓ PROFESSIONAL****Acció D.1 – Promoure la igualtat en les oportunitats de promoció****Què volem fer?**

Revisar les promocions internes per veure si hi ha diferències entre homes i dones.

**Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Tenim dades de candidatures separades per gènere i motius de promoció.
- Hem revisat un nombre concret de processos.

**Com estem ara?**

Estem revisant si hi ha dificultats segons el gènere per promocionar-se.

**Per què ho fem?**

Per garantir que tothom pugui créixer professionalment amb les mateixes condicions.

**Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones.

**Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

## **Acció D.2 – Donar a conèixer totes les ofertes de promoció**

### **Què volem fer?**

Assegurar que tothom rebrà la informació quan hi ha una nova plaça per cobrir.

### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Tenim documentat el procés de promoció interna.

### **Com estem ara?**

Quan hi ha una plaça, ho comuniquem internament, però en volem millorar la difusió.

### **Per què ho fem?**

Perquè tothom, homes i dones, pugui tenir accés igualitari a les ofertes.

### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones.

### **Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

## **E. CONDICIONS DE TREBALL**

### **Acció E.1 – Fer un mapa de la diversitat a la Fundació**

#### **Què volem fer?**

Saber quina diversitat hi ha a la plantilla (edats, col·lectius minoritaris) i com la gestionem.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Pels resultats d'una enquesta interna sobre diversitat.
- Per les dades desglossades per grups i categories professionals.
- Pel registre d'hores de formació sobre diversitat.

#### **Com estem ara?**

Tenim documents que parlen del compromís amb la diversitat, però no tenim dades recollides.

#### **Per què ho fem?**

Per fer de la diversitat una fortalesa que millori l'equip humà de la Fundació.

#### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

#### **Quan ho farem?**

A llarg termini (entre el gener del 2027 i el desembre del 2027).

### **Acció E.2 – Millorar les condicions de treball amb perspectiva de gènere**

#### **Què volem fer?**

Revisar les condicions de treball tenint en compte la igualtat entre dones i homes.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Pel nombre de documents revisats.
- Pels percentatges d'ocupació per sexe.

#### **Com estem ara?**

Volem reforçar una cultura organitzativa que promogui la igualtat.

**Per què ho fem?**

Per fer visibles les diferències i poder-les corregir.

**Qui ho farà?**

L'equip de Gestió Integrada i Qualitat, i la Comissió de Seguiment.

**Quan ho farem?**

A llarg termini (entre el gener del 2027 i el desembre del 2027).

**F. CONCILIACIÓ****Acció F.1 – Crear un protocol de desconexió digital****Què volem fer?**

Elaborar un document que reguli el dret de no respondre missatges fora de l'horari laboral.

**Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Amb la creació i difusió del protocol.

**Com estem ara?**

No tenim aquest protocol.

**Per què ho fem?**

Per ajudar les persones a separar la feina de la vida personal i familiar.

**Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

**Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).



## **Acció F.2 – Fer una guia clara sobre els drets de conciliació**

### **Què volem fer?**

Fer i difondre una guia amb informació sobre permisos, vacances i altres drets de conciliació.

### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Per la guia que hi ha publicada.
- Pel registre del nombre de campanyes de difusió.
- Per la valoració per part del personal.

### **Com estem ara?**

Hi ha la sensació que no es comunica prou bé quins drets tenim per conciliar.

### **Per què ho fem?**

Perquè tothom, homes i dones, conegui i pugui fer ús dels drets de conciliació.

### **Qui ho farà?**

L'equip de Gestió Laboral.

### **Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

## **G. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA**

### **Acció G.1 – Fer que hi hagi homes i dones a tots els equips**

#### **Què volem fer?**

Identificar les àrees on hi ha molta més presència d'un sexe i buscar solucions.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Amb l'informe amb dades de distribució de dones i homes per equip.
- Pel nombre de mesures aplicades.

#### **Com estem ara?**

No tenim dades sobre aquesta distribució.

#### **Per què ho fem?**

Per afavorir la presència de dones en oficis masculinitzats i al revés.

#### **Qui ho farà?**

L'equip de Desenvolupament de Persones i Gestió Laboral.

#### **Quan ho farem?**

A llarg termini (entre el gener del 2027 i el desembre del 2027).

## **H. ÀMBIT DE RETRIBUCIONS**

### **Acció H.1 – Estudiar si hi ha diferències salarials entre dones i homes**

#### **Què volem fer?**

Elaborar un informe per saber si hi ha diferències salarials entre dones i homes.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Per l'estudi de les retribucions (sous) per gènere (registre retributiu).

#### **Com estem ara?**

No hi ha una política retributiva amb perspectiva de gènere.

#### **Per què ho fem?**

Per complir el Reial decret 902/2020 i garantir la igualtat salarial.

#### **Qui ho farà?**

L'equip de Gestió Laboral.

#### **Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

### **Acció H.2 – Comparar salaris i conciliació per detectar desigualtats**

#### **Què volem fer?**

Elaborar una taula comparativa per analitzar si les mesures de maternitat o conciliació tenen impacte en el salari.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Per la taula comparativa.
- Pel registre del nombre de mesures aplicades.

#### **Com estem ara?**

Encara no hi ha una anàlisi retributiva amb perspectiva de gènere.

**Per què ho fem?**

Per eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.

**Qui ho farà?**

L'equip de Gestió Laboral.

**Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

**I. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT****Acció I.1 – Actualitzar el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe****Què volem fer?**

Revisar i adaptar el protocol d'actuació davant de casos d'assetjament, segons les noves lleis.

**Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Amb un protocol actualitzat i difós.

**Com estem ara?**

Disposem d'un protocol, però s'ha d'adaptar al Reial decret 1026/2024.

**Per què ho fem?**

Per prevenir actituds sexistes i garantir un espai laboral segur.

**Qui ho farà?**

L'equip de Metodologia i la Comissió de Seguiment.

**Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

## **Acció I.2 – Fer activitats per prevenir actituds sexistes**

### **Què volem fer?**

Programar activitats de formació i sensibilització sobre assetjament, actituds sexistes i discriminació.

### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Pel registre del nombre d'activitats fetes.
- Pel registre de formació sobre la matèria.

### **Com estem ara?**

Les accions actuals són puntuals i a demanda dels equips.

### **Per què ho fem?**

Per construir una cultura basada en el respecte, la igualtat i la no-discriminació.

### **Qui ho farà?**

L'equip de Metodologia i la Comissió de Seguiment.

### **Quan ho farem?**

A mitjà termini (entre el juny del 2025 i el desembre del 2026).

## **J. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA**

### **Acció J.1 – Crear una estratègia de comunicació del Pla d'igualtat**

#### **Què volem fer?**

Comunicar a tot l'equip els compromisos d'igualtat i difondre el pla a la web.

#### **Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Per l'informe sobre canals de comunicació interns.
- Per la valoració del grau d'abast de la comunicació (qüestionari).

#### **Com estem ara?**

S'han fet accions en plans anteriors, però sense comunicació clara ni seguiment.

**Per què ho fem?**

Per assegurar que tothom conegui el pla i les accions relacionades amb la igualtat.

**Qui ho farà?**

L'equip de Comunicació i la Comissió d'Igualtat.

**Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

**Acció J.2 – Revisar tots els documents i totes les imatges per garantir un llenguatge inclusiu****Què volem fer?**

Revisar la documentació i imatge de la Fundació per garantir que sigui inclusiva i no sexista.

**Com sabrem si ho hem fet bé?**

- Pel registre del nombre de documents revisats i modificats.
- Pel grau d'implicació de la plantilla (enquesta).

**Com estem ara?**

Es procura que la documentació sigui inclusiva, però no hi ha un procediment concret.

**Per què ho fem?**

Per transmetre igualtat i respecte tant en el llenguatge escrit com visual.

**Qui ho farà?**

Els equips de Comunicació i Gestió Integrada i Qualitat, i la Comissió de Seguiment.

**Quan ho farem?**

A curt termini (entre el setembre del 2024 i el juny del 2025).

## Registre retributiu

A la Fundació volem que tothom cobri un sou just.  
Per això hem fet un document que es diu registre retributiu,  
en què analitzem els sous de totes les persones treballadores l'any 2024.

Aquest registre ens ajuda a veure si hi ha diferències de sou  
entre dones i homes, i a trobar maneres de millorar si cal.

## Quins convenis seguim?

Apliquem aquests 2 **convenis col·lectius**:

- El conveni de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya.
- El conveni de residències, centres de dia i llars per a persones amb discapacitat intel·lectual.

Els **convenis col·lectius** són acords entre empresa i treballadors sobre condicions de feina.

## Què comptem en els sous?

Hi ha aquests 3 tipus de retribucions:

- Retribució fixa: sou base, antiguitat, responsabilitat, pagues extres
- Retribució variable: complements per caps de setmana, festius, guàrdies
- Retribució extrasalarial: dietes, quilometratge, indemnitzacions de final de contracte...

## Qui treballa a la Fundació?

Aquest any, treballen a la Fundació:

- 228 dones (59,5 %)
- 155 homes (40,4 %)
- Total: 383 persones

Quant cobren de mitjana per hora?

- Dones: 13 € per hora
- Homes: 12 € per hora
- Mitjana total: 13 € per hora

Això vol dir que, en general, les dones cobren més que els homes.

## **Per què passa això?**

Perquè hi ha més dones en llocs on els sous són estables i regulars.

Però als llocs de més responsabilitat, com ara direcció o tècniques de grau superior, els homes cobren més, amb una diferència del 5 %.

## **Què fem amb aquesta informació?**

Amb aquestes dades fem el següent:

- Veiem que en la majoria de llocs els sous són iguals o amb petites diferències.
- Detectem que cal millorar en els llocs de més responsabilitat.

Per això, aquest Pla d'igualtat inclou les accions següents:

- Fer els sous més transparents
- Oferir les mateixes oportunitats de promoció a tothom.
- Eliminar qualsevol barrera que impedeixi l'accés de les dones a càrrecs de direcció.

El nostre compromís és clar:

- Un sou just per a tothom.
- Les mateixes oportunitats.
- Una feina contínua per a una organització més igualitària.



## **Què fem si detectem diferències de sou injustes?**

A la Fundació volem que totes les persones cobrin de manera justa.

Per això, si detectem que hi ha diferències de sou que no estan justificades, prendrem mesures per corregir-les.

Algunes de les mesures poden ser les següents:

- Revisar els sous per comprovar que siguin coherents i justos dins de l'equip.
- Ajustar la política de sous per assegurar que totes les persones tenen les mateixes oportunitats.
- Fer servir criteris clars i iguals per a tothom a l'hora de donar complements o promocionar a llocs superiors.

A més, revisem de manera regular l'auditoria salarial per assegurar el següent:

- Complim la normativa.
- Ens adaptem als canvis de l'empresa i de la llei.
- Mantenim un espai de treball just, inclusiu i igualitari per a tothom.

## **Com valorem els llocs de treball a la Fundació?**

Per garantir que ningú no cobra menys pel fet de ser home o dona, hem creat un sistema que ens ajuda a valorar cada lloc de treball de manera justa.

Aquesta valoració és part de l'auditoria salarial, que serveix per comprovar que tots els sous són transparents i igualitaris.

### **En què ens fixem per valorar un lloc?**

- **Responsabilitats:**
  - Quines tasques fa la persona?
  - Quines decisions ha de prendre?

- **Formació i experiència:**
  - Quins estudis i quina experiència són necessaris?
- **Condicions de treball i esforç:**
  - Què requereix físicament i mentalment el lloc?
- **Impacte dins l'organització:**
  - Com afecta aquest lloc a l'èxit de la Fundació?

### **Com fem la valoració?**

1. Definim les categories:  
  
Mirem els tipus de tasques, estudis, experiència i condicions laborals.
2. Avaluem diferents aspectes, com ara els següents:
  - L'esforç físic i mental.
  - La responsabilitat sobre persones o diners.
  - L'autonomia per prendre decisions.
  - Els coneixements tècnics i la capacitat de lideratge.
3. Puntuem cada aspecte amb una escala clara.
4. Donem un pes a cada aspecte (alguns valen més que d'altres).
5. Assignem una classificació salarial segons el resultat total.

### **Com es dedueix el salari?**

El salari inclou el següent:

- Salari base, que s'estableix segons el conveni col·lectiu.
- Complements funcionals, segons el tipus de tasques i responsabilitats.
- Complements qualitatius, per la qualitat o productivitat en la feina.
- Complements extrasalarials, com ara dietes, transport o assegurances.

## **Difusió**

Perquè totes les persones que treballen a la Fundació coneguin el Pla d'igualtat, posarem en marxa diferents accions de comunicació i sensibilització.

### **Comunicació interna (dins de l'organització)**

Farem accions per informar  
i formar les persones treballadores, com ara les següents:

- Xerrades o sessions informatives.
- Cursos sobre igualtat d'oportunitats.
- Vídeos i cartells fàcils d'entendre.
- Enviament de correus electrònics amb novetats.

### **Comunicació externa (fora de l'organització)**

També explicarem el Pla d'igualtat a la societat,  
per exemple:

- Afegint una secció a la web de la Fundació per explicar què fem en igualtat.
- Compartint continguts a les xarxes socials (com ara vídeos, notícies o accions que fem).
- Col·laborant amb altres entitats que treballen per la igualtat.

## **Un procés continu**

La difusió del pla no serà només un moment puntual,  
sinó un procés continu.

Volem que totes les persones de la Fundació s'hi impliquin  
i ajudin a construir una cultura d'igualtat que sigui real i duradora.

## Seguiment i avaluació

Quan el Pla d'igualtat ja estigui en marxa, caldrà revisar-lo de tant en tant per veure si realment funciona.

Volem saber si:

- Els objectius s'estan complint.
- Les accions que hem fet són útils.
- Cal millorar o canviar alguna cosa.

Durant aquestes revisions també es recolliran idees, queixes o propostes que hagin fet arribar les persones de la plantilla.

Per això, es farà una avaluació amb dades numèriques (quantitativa), i també amb opinions i experiències de les persones treballadores (qualitativa).

## Quins recursos i persones ens ajudaran a fer-ho?

Per posar en marxa i seguir aquest pla, comptarem amb diversos tipus de recursos, com ara els següents:

### Persones responsables

#### 1. Comissió d'Igualtat

- Està format per persones representants de la Fundació i dels sindicats.
- Té com a missió vigilar que el pla s'aplica bé i proposar canvis si cal.
- També analitza les dades i suggereix millores.

#### 2. Departaments de Recursos Humans

- Farà accions com ara formacions, mesures de conciliació i processos de selecció igualitaris.

#### 3. Responsables d'equip

- Inclouran la perspectiva d'igualtat en el dia a dia i detectaran possibles desigualtats.

#### 4. Totes les persones treballadores

- Podran participar en les activitats i avisar si detecten situacions injustes o desiguals.

#### Materials i eines que farem servir

- **Eines informàtiques:**

Per guardar i revisar les dades sobre la igualtat.

- **Cursos i materials digitals:**

Per formar i sensibilitzar sobre igualtat i diversitat (també temes LGTBI).

- **Guies i protocols:**

Documents que expliquen bones pràctiques dins la Fundació.

- **Espais adaptats:**

Per assegurar que tothom té el mateix accés als llocs de treball i bones condicions.

#### Recursos econòmics

Perquè el pla funcioni, cal una part del pressupost destinada a les següents actuacions:

- **Formació:**

Cobrirem cursos per a tothom (directius, equips i plantilla). També podem contractar formadors externs.

- **Sensibilització:**

Organitzarem activitats i jornades, i participarem en esdeveniments com el Festival Inspira.

- **Avaluació:**

Comprarem o utilitzarem eines per recollir i analitzar dades sobre com està funcionant el pla.

## **Quan es farà el seguiment?**

- Cada 3 mesos es farà un informe curt per veure com evolucionen les accions.
- Cada any es farà un informe anual més complet.
- Al final de la implementació del pla es farà un informe final per veure'n els resultats i fer propostes de millora.

## **Comissió de Seguiment del Pla**

Per fer el seguiment del Pla d'igualtat, es crea una comissió especial.

Per qui està formada aquesta comissió?

- Les persones que han signat el pla, tant de la direcció com de la representació del personal,

que tenen el deure

de mantenir la confidencialitat de la informació.

## **Quines funcions té?**

Aquesta comissió s'encarregarà de les actuacions següents:

- Controlar i posar en marxa les accions del pla.
- Aconsellar com dur a terme les accions.
- Revisar els resultats i proposar millores si cal.
- Canviar el pla, si és necessari, d'acord amb les dades recollides.
- Interpretar les dades i els informes obtinguts.
- Escriure informes de seguiment i avaluació.

## **Si cal modificar el pla**

Com que el pla és un document viu, es pot modificar si canvien les necessitats.

Procés per modificar-lo ha de seguir els passos següents:

1. Proposta de canvi:

Qualsevol part pot demanar-ho amb una explicació clara.

2. Anàlisi del canvi:

La Comissió de Seguiment estudiarà com afectaria el pla.

3. Negociació:

La direcció i la representació del personal parlaran per posar-se d'acord.

Si no s'arriba a un acord, es pot demanar ajuda a una persona medidora externa.

4. Aprovació i comunicació:

Si es fa cap canvi, s'escriurà en un annex del pla i es comunicarà a tothom.

**I si hi ha desacords?**

- Si hi ha conflictes o dubtes, es parlarà primer amb la Comissió de Seguiment.
- Es disposen de 15 dies laborables per intentar resoldre-ho.
- Si no es resol, es podrà anar a mediació externa.
- Si encara no s'arriba a un acord, es podrà recórrer a arbitratge o, com a últim recurs, als tribunals de justícia.