

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES



2017 - 2020

Índex

Presentació de l'organització.....	5
Activitat principal.....	5
Dades entorn la diagnosi	9
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS.....	11
1. Cultura i gestió organitzativa.....	12
1.1. Treball previ en igualtat	12
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	12
1.3. Estructures i participació	13
1.4. Comunicació i imatge corporativa.....	14
1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat.....	14
1.6. Anàlisi de les dades	14
1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa.....	15
2. Condicions laborals	16
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	16
2.2. Característiques generals de la plantilla	17
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.....	20
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....	23
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes.....	24
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral	27
2.7. Anàlisi de les dades	30
2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	30
3. Accés a l'organització	31
3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	31
3.2. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització	32
3.3. Evolució de les contractacions.....	33
3.4. Anàlisi de les dades	38
3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	38
4. Formació interna i/o contínua.....	39
4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua	39
4.2. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.....	39
4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua	40
4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes	47
4.5. Anàlisi de les dades	47

4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	47
5. Promoció i/o desenvolupament professional.....	48
5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional ..	48
5.2. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	48
5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional	50
5.4. Anàlisi de les dades	51
El pla de formació no recull explícitament accions que fomentin una cultura per la igualtat de gènere.	51
5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional	51
6. Retribució	52
6.1. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes	52
6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	53
6.3. Anàlisi de les dades	55
7. Temps de treball i corresponsabilitat.....	56
7.1. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	56
7.2. Ús de les diferents mesures	57
7.3. Anàlisi de les dades	57
7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	58
8. Comunicació no sexista	59
8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització	59
8.2. Anàlisi de les dades	59
8.3. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	60
9. Salut laboral	61
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	61
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància	62
9.3. Accidents de treball	63
9.4. Malaltia professional	64
9.5. Contingència comuna.....	66
9.6. Anàlisi de les dades.....	68
9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral	69
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	70
10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	70
10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	72

10.3. Anàlisi de les dades	72
10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	72
ACCIONS 2017-2020	73

Presentació de l'organització

La Fundació Privada President Amat Roumens -FUPAR, de naturalesa permanent i de caràcter benèfic - assistencial, sense fi lucratiu, fou constituïda el 23 de setembre de 1985 com a entitat continuadora de l'activitat dels Tallers Protegits Amat Roumens, creats el 23 d'agost de 1971, per donar continuïtat al procés de formació i inclusió social de les persones adultes amb discapacitat intel·lectual, trastorn mental o discapacitat física i sensorial.

D'acord amb el que s'estableix a la legislació vigent, està inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, amb el número 199.

Activitat principal

Des de la creació de l'entitat l'any 1971, la Fundació President Amat Roumens atén a persones adultes amb discapacitat intel·lectual d'especial dificultat i persones amb discapacitat física i sensorial.

Amb l'aprovació l'any 1982 pel Congrés dels Diputats de la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI), la Fundació va constituir el Centre Especial de Treball com a mitjà de treball protegit i el 1983 va crear 34 llocs de treball, essent pioners en tot el territori català. A partir d'aquest moment s'inicià una trajectòria de contractació i creació de nous llocs de treball arribant a 1 de gener de 2017 amb una plantilla de 220 persones amb discapacitat contractades.

L'any 1989 es va crear el Centre Ocupacional i l'any 2007 es va iniciar el Programa d'Autonomia a la Pròpia Llar.

A més, desenvolupa des dels seus inicis, activitats d'oci, temps lliure i esport, promou activitats artístiques de coreografia i música, i ofereix un programa d'accions socioeducatives de treball comunitari i de formació a la comunitat com a mitjà per afavorir la inclusió social.

Al llarg d'aquest període la Fundació ha rebut diferents reconeixements per la trajectòria en l'atenció a persones amb discapacitat.

- Premi Nacional d'Integració Reina Sofia atorgat pel Real Patronato sobre Discapacidad l'any 1982.
- Menció especial del Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial pel compromís de qualitat l'any 1999.
- Reconeixement del Departament de Benestar i Família per la trajectòria i treball desenvolupat per a les persones amb discapacitat a Catalunya l'any 2003.
- La revista Actualidad Económica va concedir un dels seus premis l'any 2004 per la seva tasca social.

- Premi de la Cambra de Comerç de Terrassa i Comarca al servei de rentatge de cotxes del Centre Especial de Treball. Maig 2006
- Premi de la Cambra de Comerç de Terrassa i Comarca a la Responsabilitat Social Corporativa pel llançament d'una nova línia de producció de suports publicitaris totalment ecològics al Centre Especial de Treball. Juliol 2008
- L'LGA Technological Center (Applus) acredita que el sistema de gestió de la qualitat implantat és conforme a la norma ISO:9001/2008, tant per la prestació de serveis socials com per a les activitats empresarials.
- Reconeixement CECOT 2011 al Progrés Empresarial dins la categoria d'Entitat Integradora. Octubre 2011.

La nostra missió

Acompanyar a la persona adulta amb discapacitat intel·lectual en el desenvolupament del seu projecte de vida, assegurant-li experiències laborals, terapèutiques i/o d'aprenentatge d'èxit, per a que assoleixi uns estàndards superiors de qualitat de vida i d'inclusió a la comunitat. Al mateix temps, la Fundació fomenta les oportunitats laborals per a persones amb discapacitat física i sensorial.

El nostre compromís és generar estructures participatives, eficaces, eficients i transparents per a satisfer l'entorn social i tots els seus grups d'interès. El nostre treball es defineix com a ètic i responsable, de qualitat, en xarxa, de respecte al medi ambient, segur, saludable i socialment innovador.

La nostra visió

Ser una entitat de referència pel que fa a la programació de plans d'atenció a la persona amb discapacitat i les seves famílies. Per això, són elements estratègics, la gestió eficient del Centre Especial de Treball, el servei d'atenció diürna del Centre Ocupacional, els programes de formació professional i l'acció socioeducativa en el temps de lleure.

Els nostres valors

Els valors de la Fundació es defineixen seguint les 3 Q de la Qualitat:

1. Qualitat de servei:
 - Dinàmica: Ajustem l'estratègia a mesura que es produeixen variacions en l'entorn per a esdevenir una organització en continu aprenentatge.
 - Referent: Innovadora per a oferir serveis adaptats i dotar-los dels suports necessaris per a fer un entorn plural i divers.
 - Lideratge, des de dues vessants:
 1. Desenvolupament d'un model d'empresa social capdavantera
 2. Formulació de programes centrats en les necessitats de les persones
 - Eficiència en la gestió: Orientada a les necessitats i expectatives de les persones amb discapacitat, així com a l'obtenció de resultats i la medició dels seus impactes.

2. Qualitat de vida:

- Compromís: Prioritza la defensa dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual.
- Inclusió: Fomenta i promou que la persona amb discapacitat intel·lectual tingui una vida el més normalitzada possible en la seva comunitat i ofereix els suports disponibles en les diferents situacions vitals.
- Contribueix permanentment a que les persones amb discapacitat disposin d'oportunitats per a tenir relacions personals i socials significatives.
- Adaptació: Proporciona activitats, ritmes i rutines adequades a la situació particular de les persones, a les condicions socioculturals de l'entorn i fomenta sempre que sigui possible, l'ús dels serveis comunitaris.

3. Qualitat de relació:

- Professionalitat: Impulsa la formació continuada com a eix per a millorar les intervencions de gestió interna, la dirigida a la persona amb DI i la d'atenció a la clientela.
- Participativa: Impulsa la participació i comunicació amb els entorns propers.
- Proactivitat: Promou una actitud activa de tots els professionals per a aconseguir que la persona amb DI i clientela rebin una atenció de qualitat.
- Respecte mutu i dignitat: Les relacions interpersonals es fonamenten en el respecte mutu, l'esperit d'equip, la col·laboració, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.
- Proximitat: La relació està orientada a aconseguir l'equilibri entre l'objectivitat professional i la implicació vers les situacions/necessitats diàries de l'usuari i la clientela.

Nom i Raó Social	Fundació President Amat Roumens - FUPAR
Forma jurídica	Fundació
Activitat	Acompanyament i suport a persones adultes amb diversitat funcional, prioritàriament intel·lectual i del desenvolupament
Sector	Àmbit social d'acompanyament a la persona amb diversitat funcional
Adreça (*) Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	Campiones Olímpiques, 36 Terrassa
Telèfon	93 788 36 62
Web	www.fupar.es
Correu electrònic	fundacio@fupar.cat
Persona de contacte	Montserrat Lao

Dades entorn la diagnosi

Disposar de dades i informació sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes és el punt de partida per detectar àrees de millora i dissenyar el II Pla d'Igualtat de Fupar.

Amb aquest objectiu s'ha utilitzat com a base els criteris establerts en el Qüestionari de Diagnòstic del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que valora 10 àmbits diferents d'actuació de responsabilitat social entorn la igualtat entre dones i homes:

Cultura i gestió organitzativa. La direcció promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats implicant a tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

Participació i implicació del personal. L'organització implica tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats.

Ús no discriminatori en el llenguatge, comunicació corporativa i publicitat. Es vetlla per assegurar que totes les comunicacions, internes i externes, respecten el llenguatge no sexista.

Participació igualitària en els llocs de treball. S'evidencia igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat. S'actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobre tot tècnics i personal directiu, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri.

Conciliació de la vida personal i laboral. Es posen en marxa accions per avançar cap a una organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral, tant per homes com per dones.

Prevenició de salut i riscos laborals. L'entitat analitza la informació relativa a la prevenició de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe.

Igualtat retributiva. L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, basant-se com a criteri en les competències i acompliment del lloc de treball.

Condicions laborals igualitàries. L'empresa garanteix que les treballadores i treballadors reben un tracte igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).

Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball. Es promouen mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència a l'empresa.

Data de realització de la diagnosi	Juny 2017
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detal·leu el marc temporal de referència.	31 de desembre de 2016
Núm. de persones en plantilla	214
Persona responsable de la realització de la diagnosi	Montserrat Lao
Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms	Montserrat Lao Eulàlia Recasens

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

1. Cultura i gestió organitzativa

1.1. Treball previ en igualtat

	SI	NO
• Existència d'un Pla d'igualtat previ	☒	☐
• Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats.	☐	☒
• L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes.	☐	☒
• L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	☐	☒

1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

	SI	NO
• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.	☐	☒
• Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".	☒	☐
• En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa: <i>La política de gestió de persones fa referència explícita a la igualtat de tracte entre dones i homes</i>	☒	☐

S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins indicadors?: <i>Els indicadors informatius i de resultat es mesuren amb dades diferenciades per gènere</i>	X	
---	---	--

1.3. Estructures i participació

	SI	NO
Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat.	X	
Existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat. <i>Formació rebuda: "Aplicació del Pla d'igualtat: procés, eines i metodologia".</i>	X	
El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. <i>1 persona amb les funcions de cap de Gestió de Persones.</i>	X	
Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.		X
S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats. <i>La organització no disposa de representació legal dels treballadors i treballadores.</i>		X
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? <i>La organització no disposa de representació legal dels treballadors i treballadores.</i>		X

1.4. Comunicació i imatge corporativa

	SI	NO
• Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.	☐	☒
• L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).	☐	☒
• L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat).	☐	☒
• Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).	☐	☒

1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

	SI	NO
• En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?	☐	☒

1.6. Anàlisi de les dades

Cal destacar que l'any 2011 es va publicar el primer Pla d'Igualtat de l'Organització per assolir un cultura i gestió organitzativa enfocada al tracte igualitari entre dones i homes.

En aquest sentit, existeix una Comissió d'Igualtat destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes vinculada al Comitè de Prevenció de l'organització.

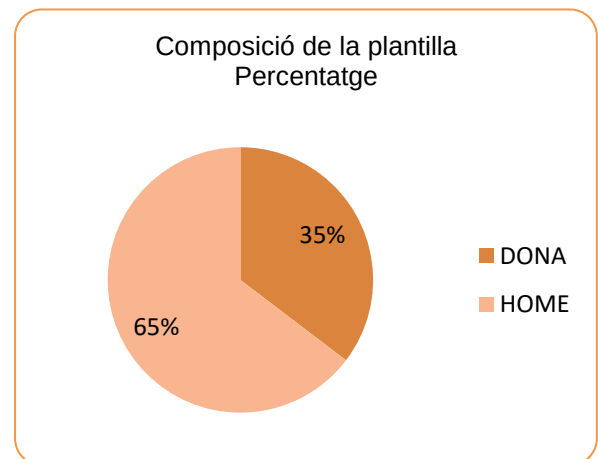
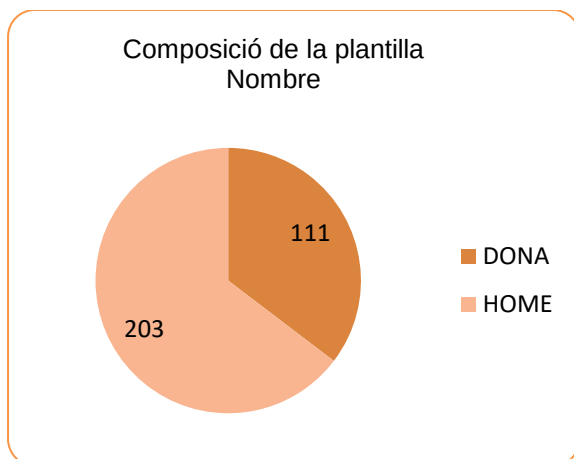
1.7. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència de la Comissió d'Igualtat formada i vinculada pels membres del Comitè de Prevenció. El departament de Gestió de Persones compte amb personal format en igualtat d'oportunitats. Es recullen les dades segregades en funció de la variable "sexe".	Disposar d'un Pla de Responsabilitat Social que inclogui la igualtat d'oportunitats. Participar en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes. Informar del posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes als grups d'interès.

2. Condicions laborals

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

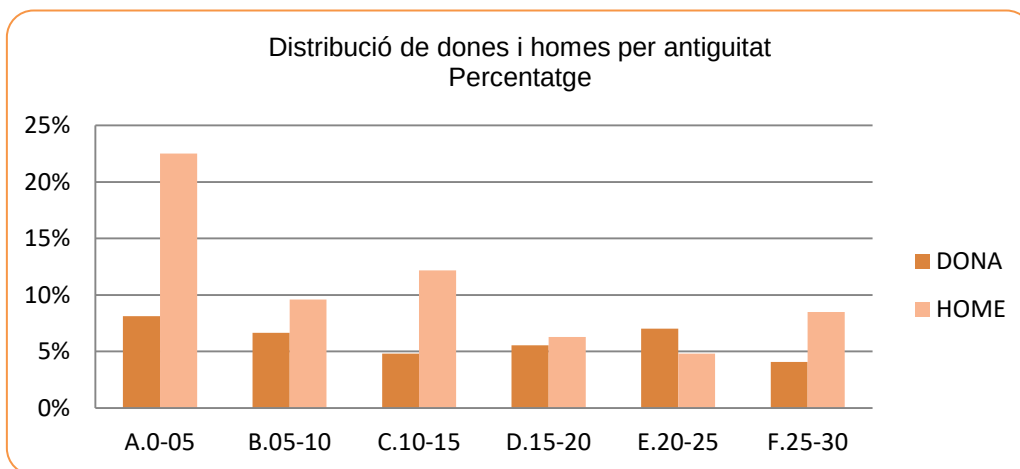
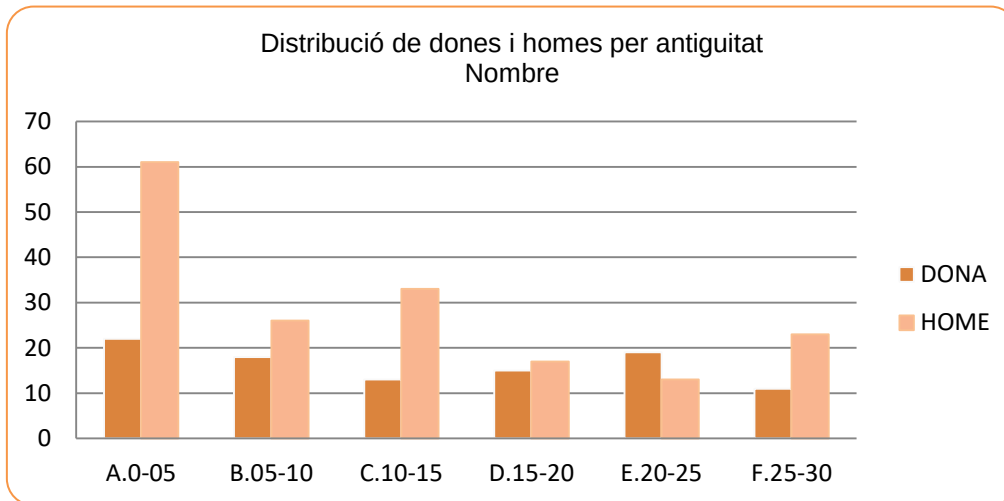
Dades plantilla total



	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	☐	☒
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	☐	☒

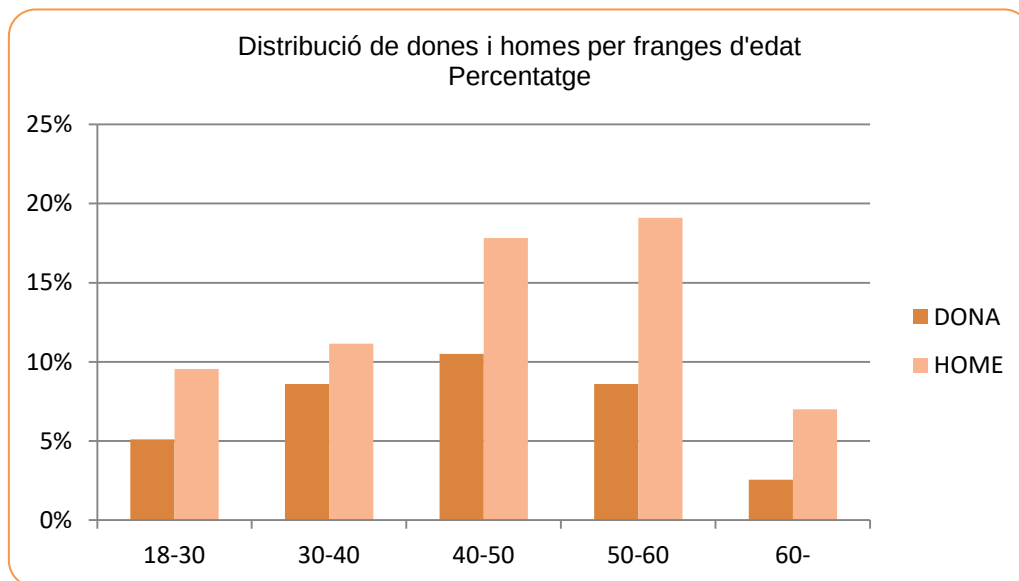
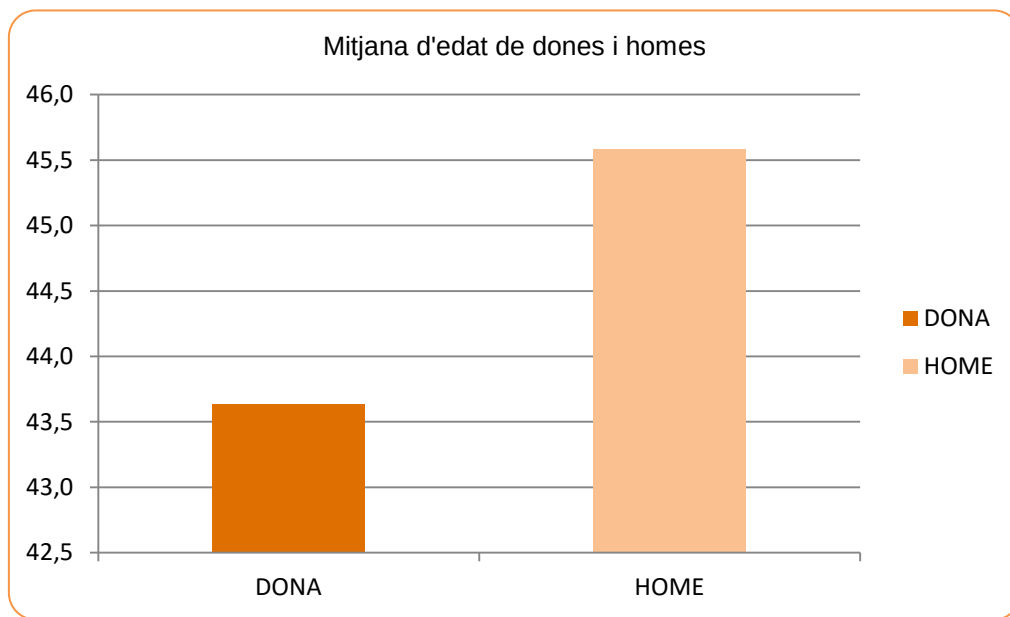
2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per antiguitat



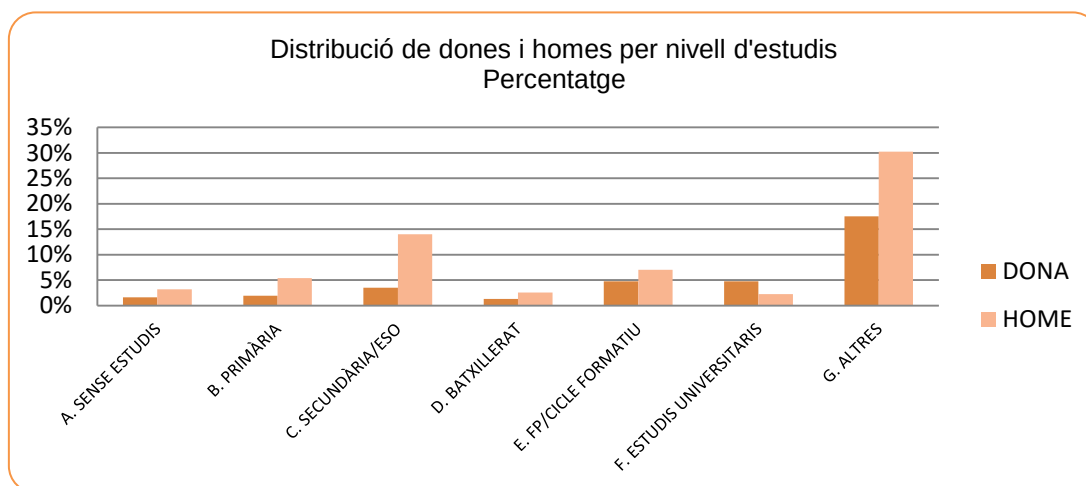
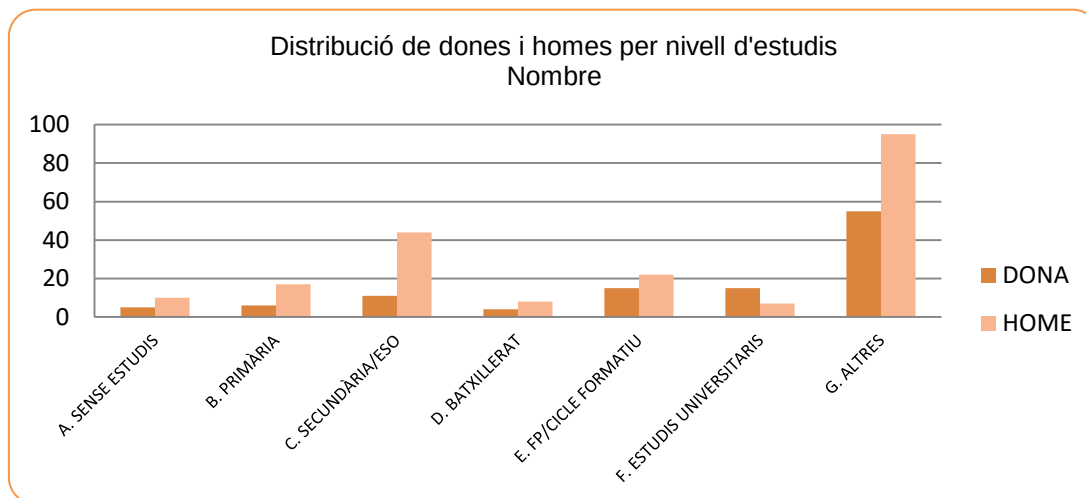
	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? En cas afirmatiu, en quines? Quina explicació hi trobeu?: <i>En els últims 15 anys s'han incorporat més homes a la plantilla, pel que els nivells d'antiguitat són més elevats.</i>		

Distribució de la plantilla per edat



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones? Quina explicació hi trobeu?: <i>La mitja d'edat dels homes es situa en 45,5 anys i el de les dones en 43,5 anys. Cal considerar que més del 70% de la plantilla està formada per persones amb discapacitat intel·lectual i històricament les dones amb discapacitat no han tingut tantes oportunitats per accedir al mercat de treball com els homes.</i>		

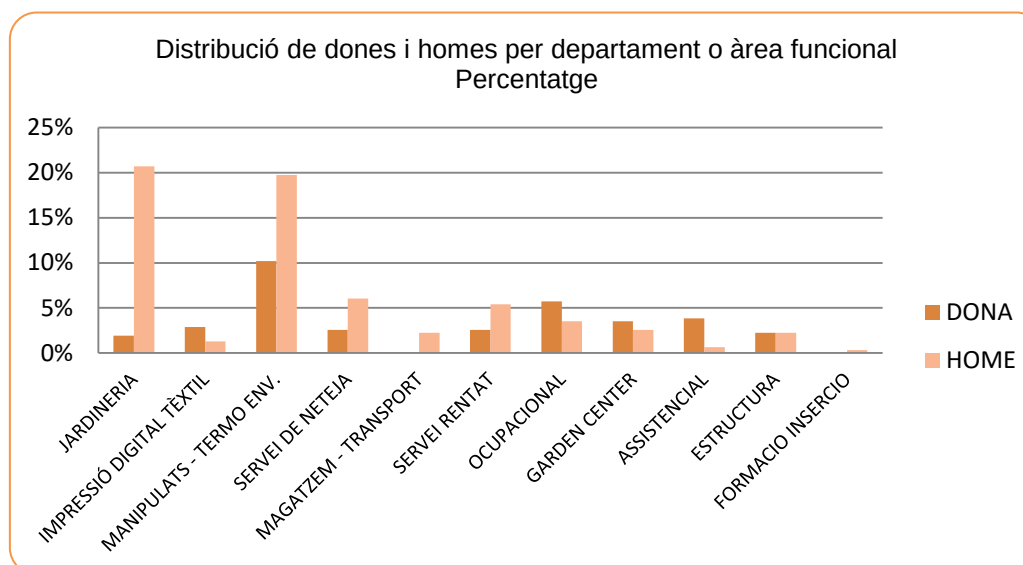
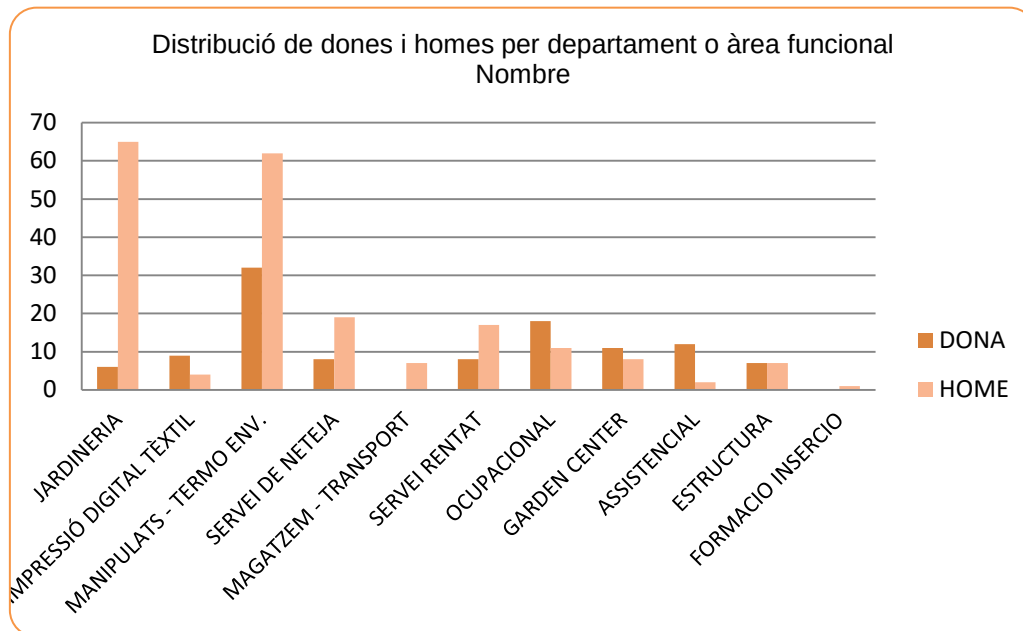
Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines?: <i>Els homes tenen un nivell d'estudis superiors, exceptuant els estudis universitaris en que les dones presenten un percentatge més elevat de qualificació acadèmica.</i>		

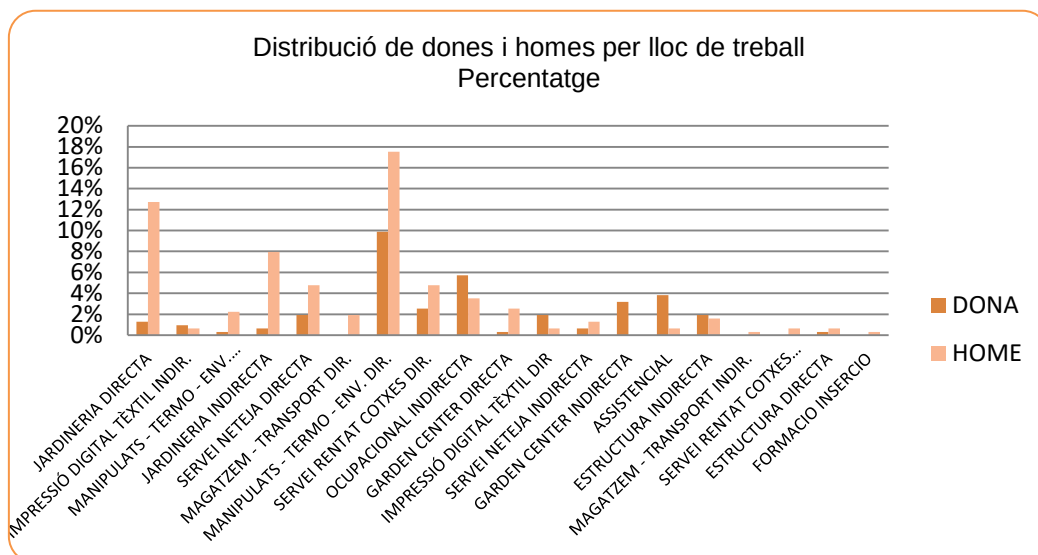
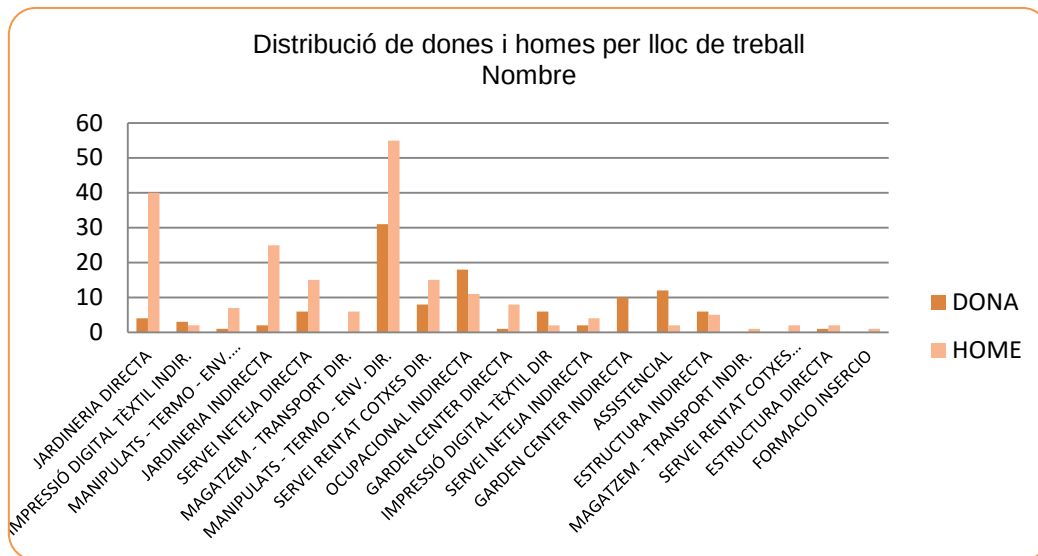
2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.



	SI	NO
Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?		☒
Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?: <i>Cal destacar que a l'àrea de jardineria i neteja està formada per una majoria d'homes per ser un sector tradicionalment masculinitzat. A l'àrea industrial també hi ha una majoria d'homes per ser un departament amb una mitja d'antiguitat elevada, encara que en els últims 3 anys la nova contractació ha sigut bàsicament femenina amb l'objectiu d'equilibrar la plantilla.</i>	☒	

Distribució de la plantilla per lloc de treball.



	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?: <i>Bàsicament els motius rauen en la l'antiguitat de la plantilla i en el fet que hi ha sectors com la jardineria i neteja d'exteriors que són tradicionalment masculinitzats.</i>		

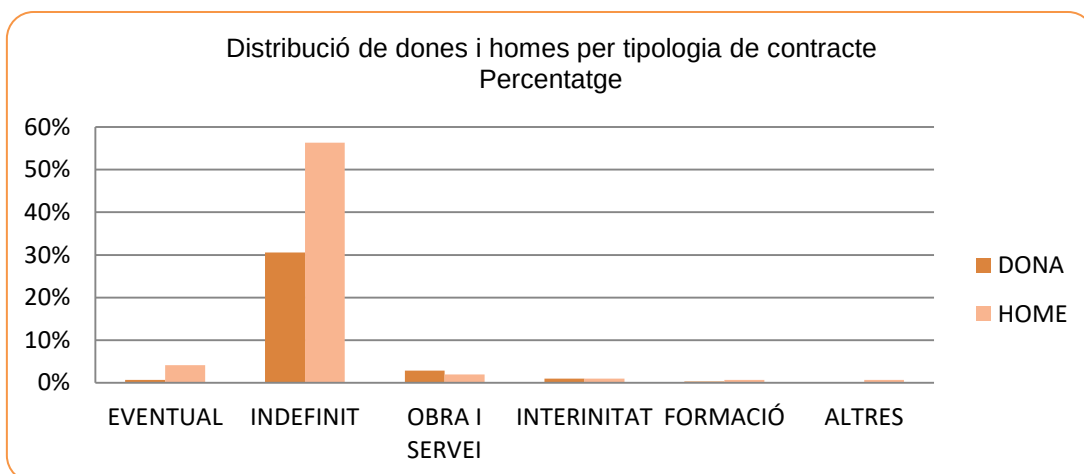
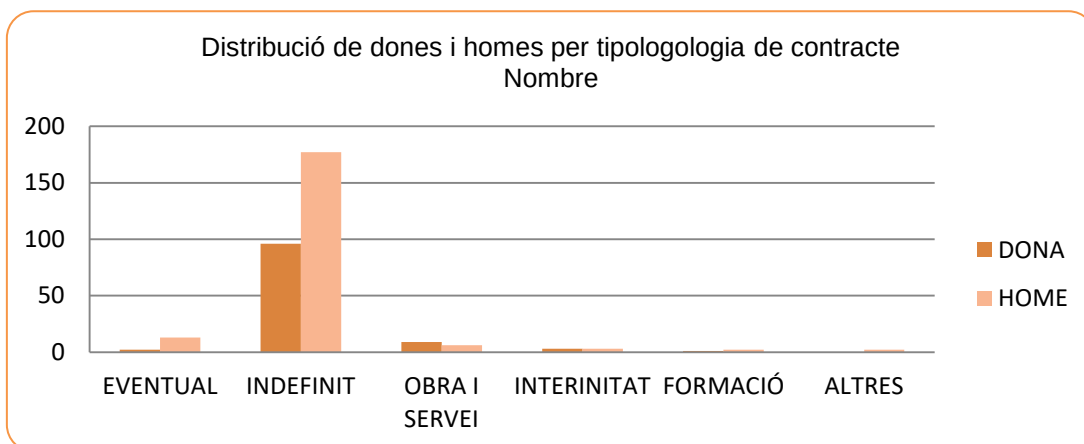
- Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?

En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?:

Els departaments on es concentren més dones són l'àrea assistencial d'atenció a persones i l'àrea del garden per ser sector tradicionalment feminitzats.

2.4. Condicions contractuals de dones i homes

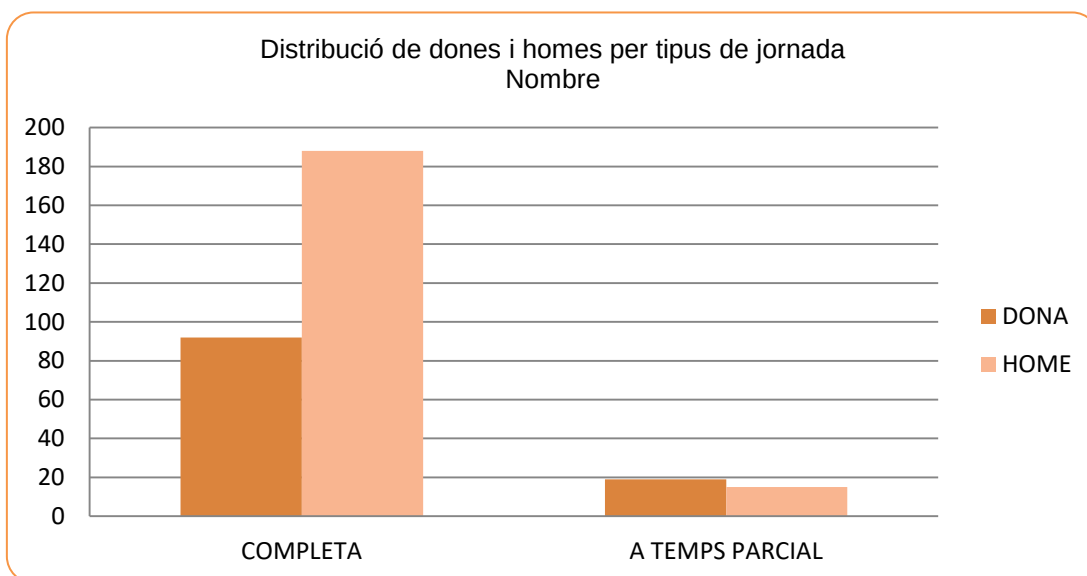
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

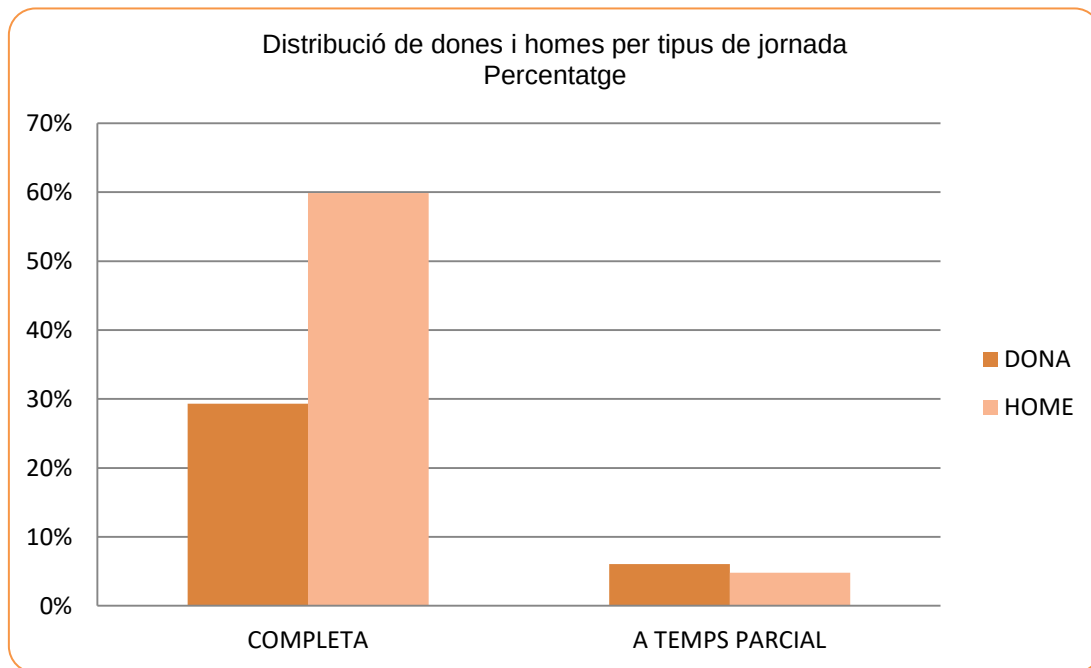


	SI	NO
Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat? <i>Pràcticament la totalitat de la plantilla disposa d'un contracte indefinit</i>		
Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?		

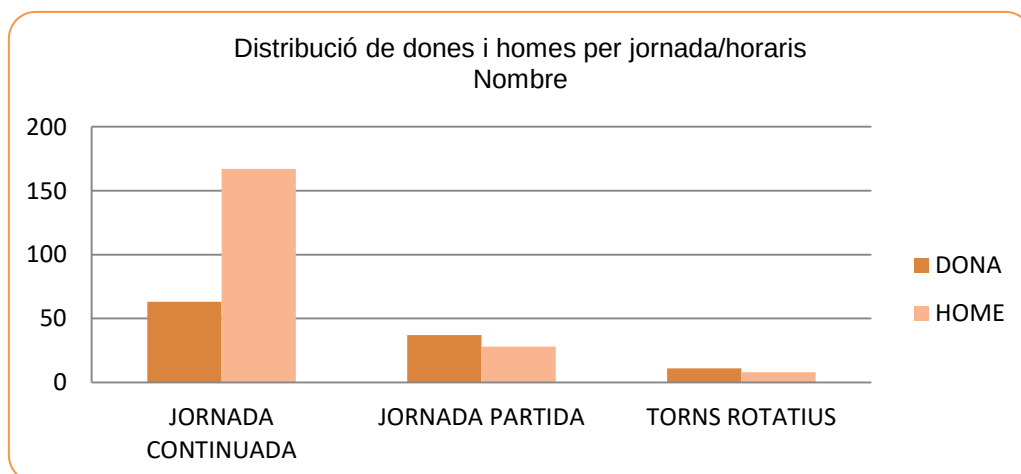
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

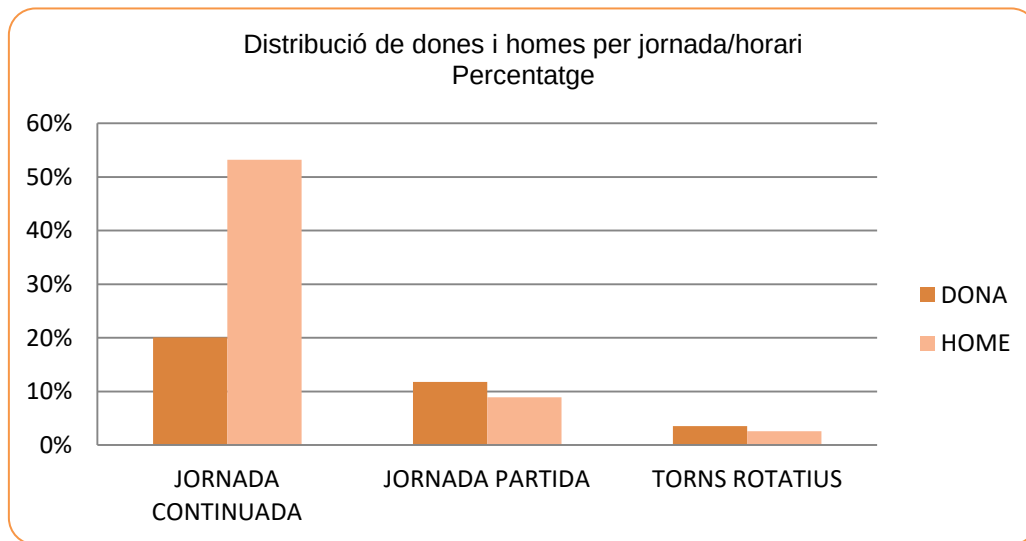
Distribució de la plantilla per tipus de jornada





Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris



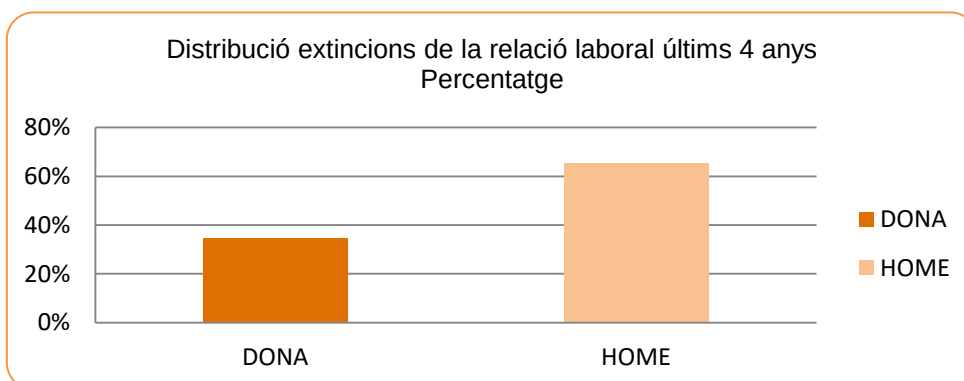
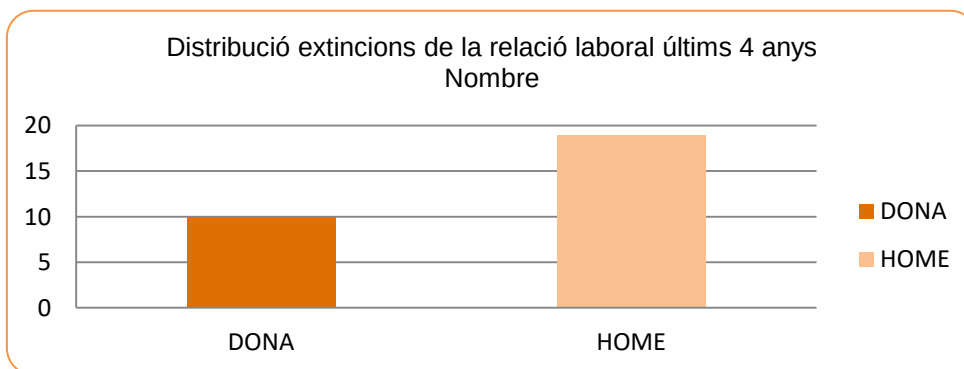


	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?		
• Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?		
• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?		

2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

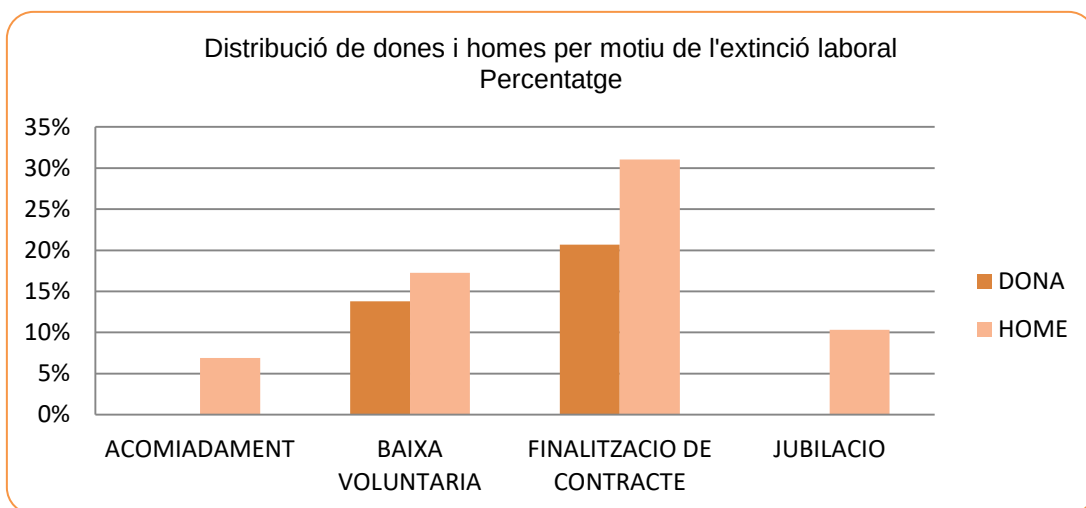
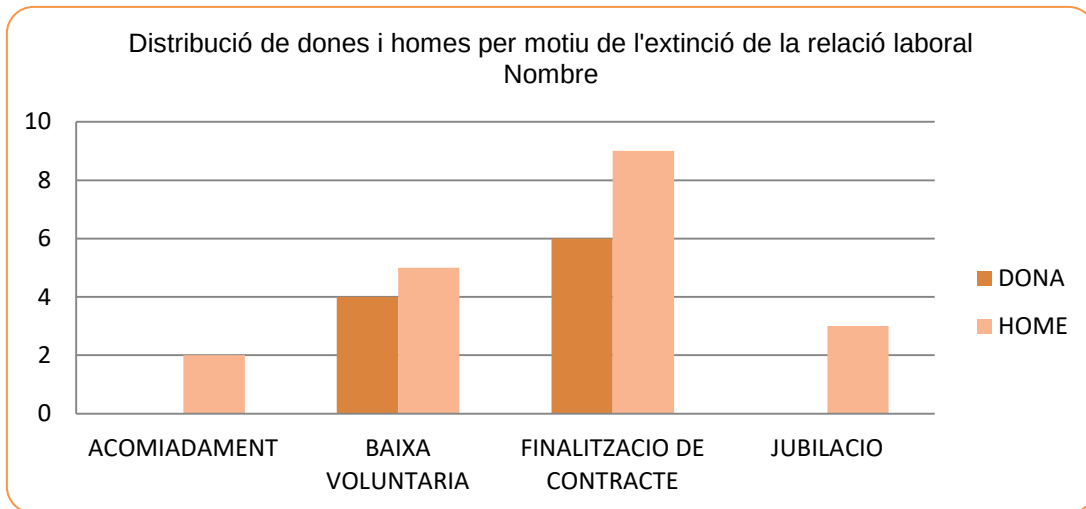
	SI	NO
En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una "entrevista de sortida"?		
En cas afirmatiu, alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació? <i>Algunes de les baixes voluntàries han respòs a la millora de la conciliació personal que es donen en altres sectors que no estan condicionats per oferir una atenció directa a persones amb necessitat de suport.</i>		

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys



	SI	NO
Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys? <i>La relació superior d'extinció en homes està directament relacionada amb el nombre més elevat de contractació d'homes</i>		

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu.



	SI	NO
• Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral?		
• Creieu que dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització?		

2.7. Anàlisi de les dades

Hi ha un desequilibri numèric entre homes i dones, doblant pràcticament el nombre d'homes respecte al de dones. Un dels motius s'atribueix a que tradicionalment les dones amb discapacitat han restat a casa sense incorporar-se al mercat de treball.

Gairebé la totalitat de la plantilla té jornada completa i la majoria treballa a un sol torn. Però aquestes diferències no es donen pel que fa al tipus de jornada de treball ni en el gaudi de les mesures de conciliació que s'apliquen a l'organització.

2.8. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La majoria de la plantilla disposa de contractació indefinida La majoria de la plantilla està a jornada completa La majoria de la plantilla treballa a jornada continua En cas de baixes voluntàries es realitza una "entrevista de sortida" La majoria d'extincions de la relació laboral es deguda a finalització de contracte i baixes voluntàries	Reduir la diferència pel que fa la presència de dones i homes en les àrees funcionals en les que hi ha més diferència

3. Accés a l'organització

3.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

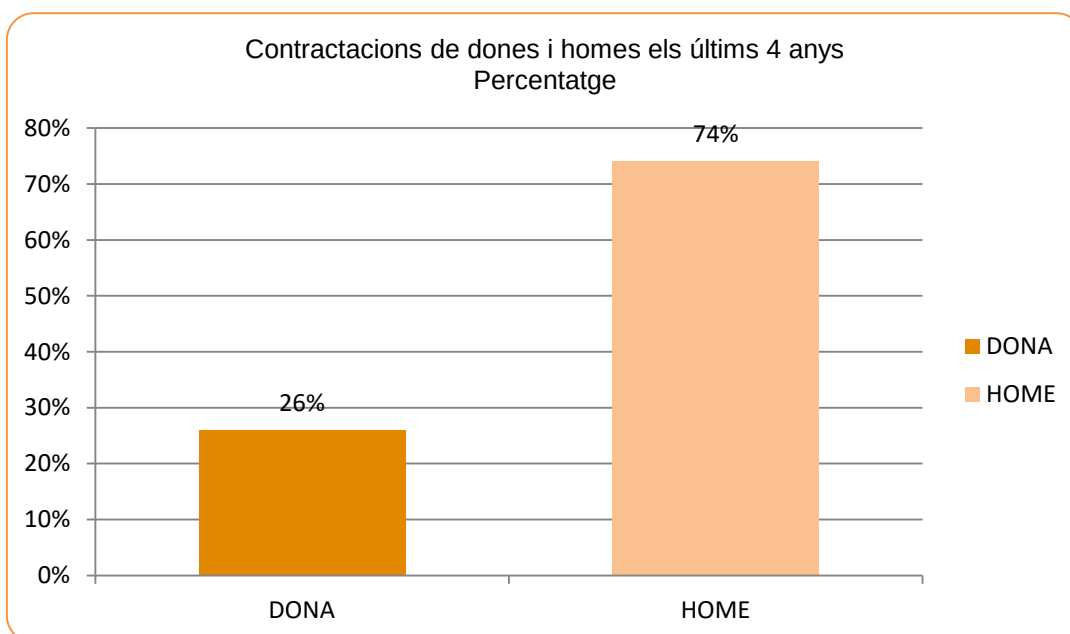
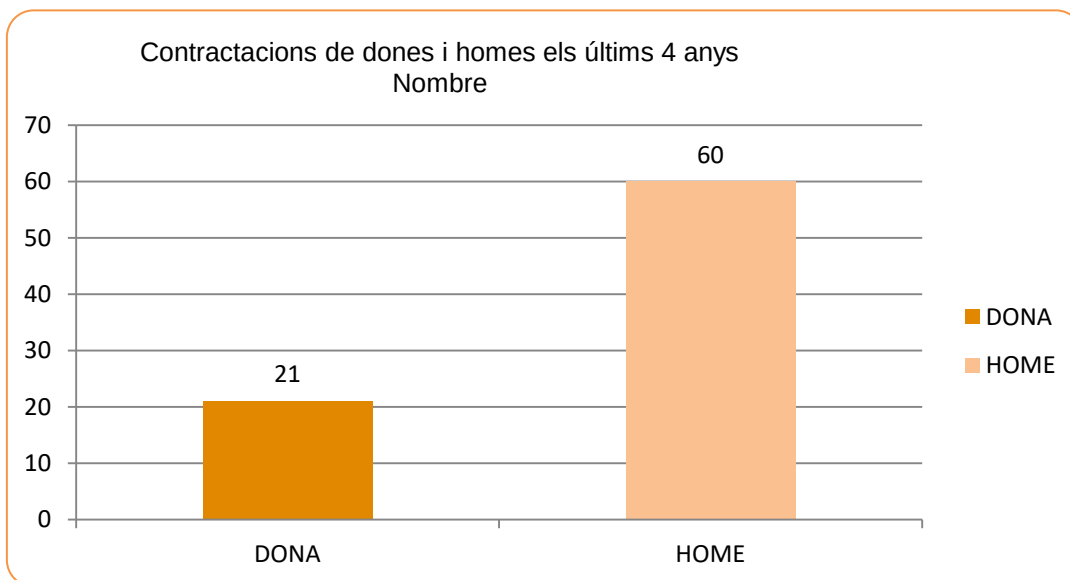
	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? <i>Es te molt present les àrees funcionals en les que hi ha més diferències per a contractar homes o dones que equilibrin la plantilla, sempre i quan es compleixin el perfil competencial requerit</i>	☒	☐
Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?: <i>Per cada lloc de treball hi ha definició de les competències i criteris de realització</i>	☒	☐
Disposeu d'un protocol de selecció. En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?: <i>El protocol descriu els principis i processos per fer la selecció de persones en el que es fa una definició neutra del lloc de treball i perfil professional, es descriuen els requisits del lloc i perfil de treball ajustats a les necessitats reals i es fa una convocatòria del lloc de manera neutra i inclusiva.</i>	☒	☐
A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu? <i>Es fan convocatòries del lloc a seleccionar de manera neutra.</i>	☒	☐
En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes.	☐	☒

3.2. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

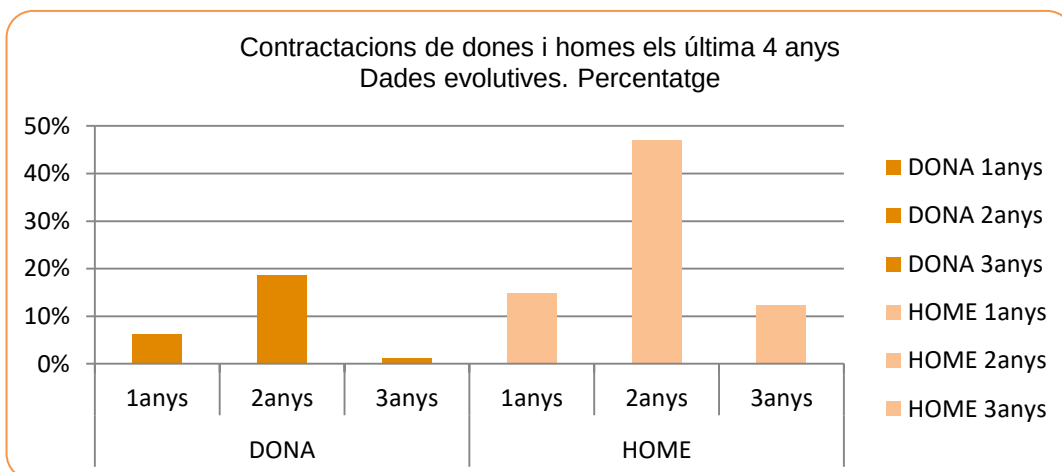
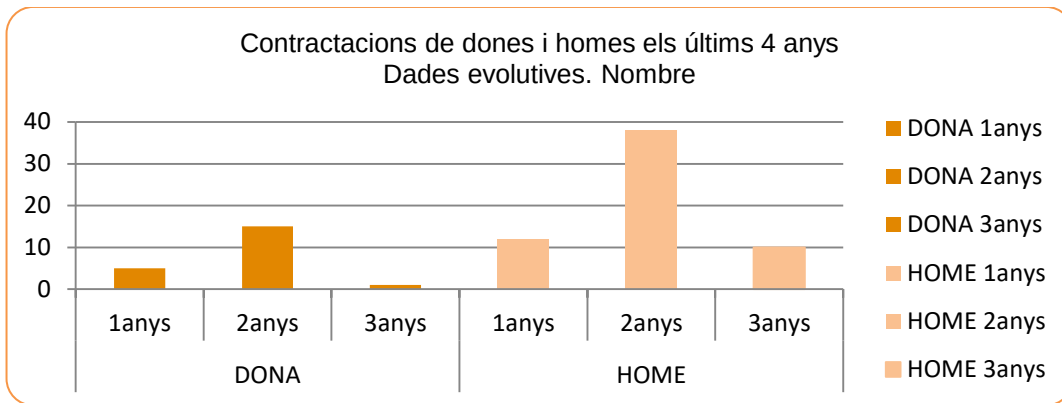
	SI	NO
Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda: <i>Formació rebuda: "Aplicació del Pla d'igualtat: procés, eines i metodologia".</i>	☒	☐
Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)?	☐	☒
Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? <i>En el cas d'obtenir la mateixa valoració s'afavoreix aquelles persones amb una situació personal o familiar més fràgil</i>	☒	☐
En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball?	☒	☐
Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.	☒	☐

3.3. Evolució de les contractacions

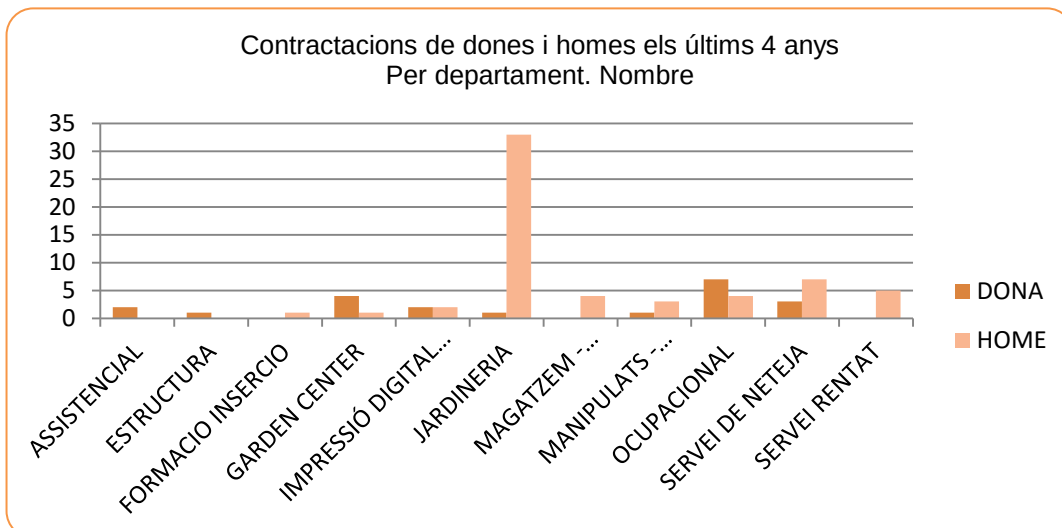
Contractacions produïdes els últims quatre anys



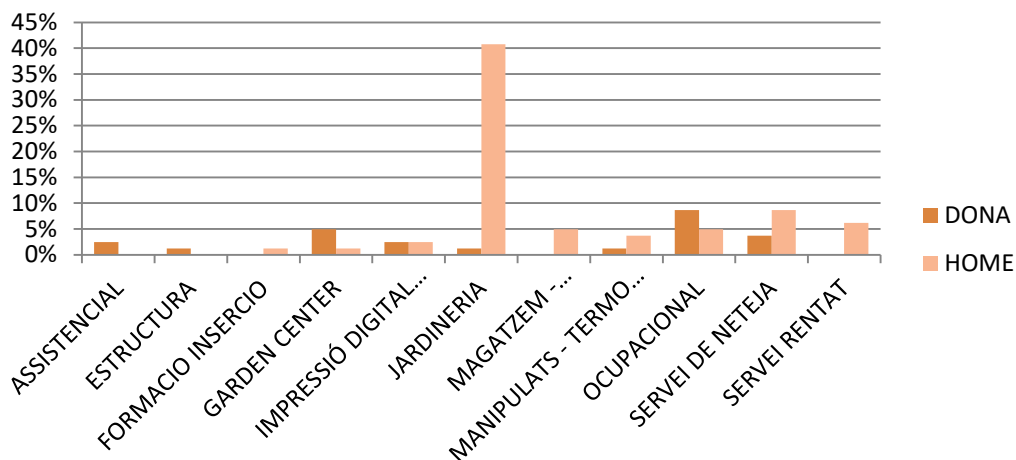
	SI	NO
S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys? <i>Es reben més candidatures d'homes que de dones</i>		
Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes?		
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? <i>La plantilla global no s'ha equilibrat però sí s'han aplicat mesures en les àrees d'industrial i d'atenció directe per equilibrar els equips</i>		



Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

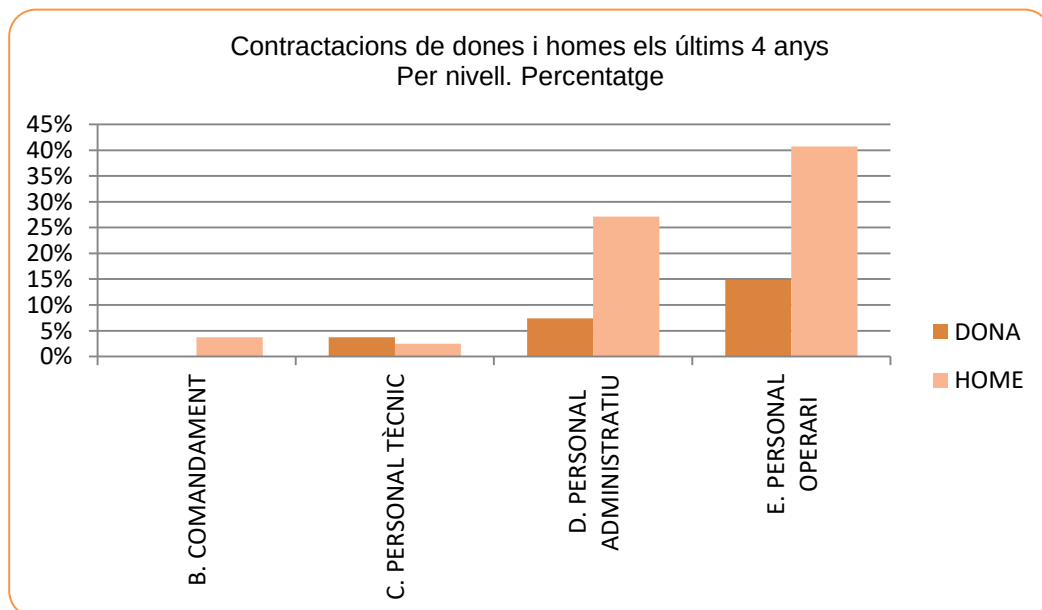
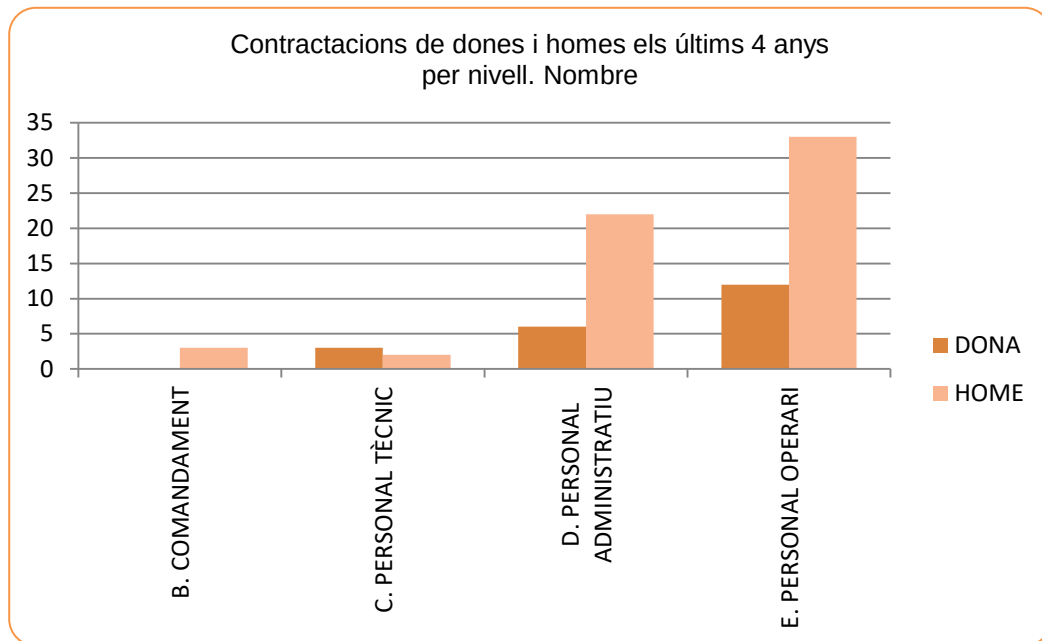


Contractacions de dones i homes els últims 4 anys
Per departament. Percentatge



	SI	NO
S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?: <i>En el cas de centre ocupacional i garden s'han incorporat més dones per ser sectors altament feminitzats</i>	☒	☐
Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària?	☐	☒

Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional.



SI NO

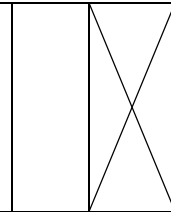
- A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional?

En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?:

S'han incorporat més dones en llocs de treball tècnics per ser llocs de treball de l'àmbit social (treball social, psicologia, etc) més feminitzats

SI	NO
----	----

- Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària?



3.4. Anàlisi de les dades

Les definicions dels llocs de treball fan referencia a les competències i criteris de realització de les funcions de cada lloc, mantenint un llenguatge neutre i inclusiu.

En els últims 4 anys s'han triplicat les contractacions d'homes respecte al de les dones.

3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La igualtat de les dones i homes s'inclou com un dels objectius de la selecció de persones. Es disposa de la definició de cada lloc de treball basada en competències i utilitzant un llenguatge neutra i inclusiu. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en llocs en que es troba subrepresentat.	Promoure en les empreses externes de selecció que vetllin per la igualtat de dones i homes. Equilibrar la contractació de dones i homes que en els últims 4 anys ha estat de 26% - 74%.

4. Formació interna i/o contínua

4.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua?		
• Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació?		
• Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.		

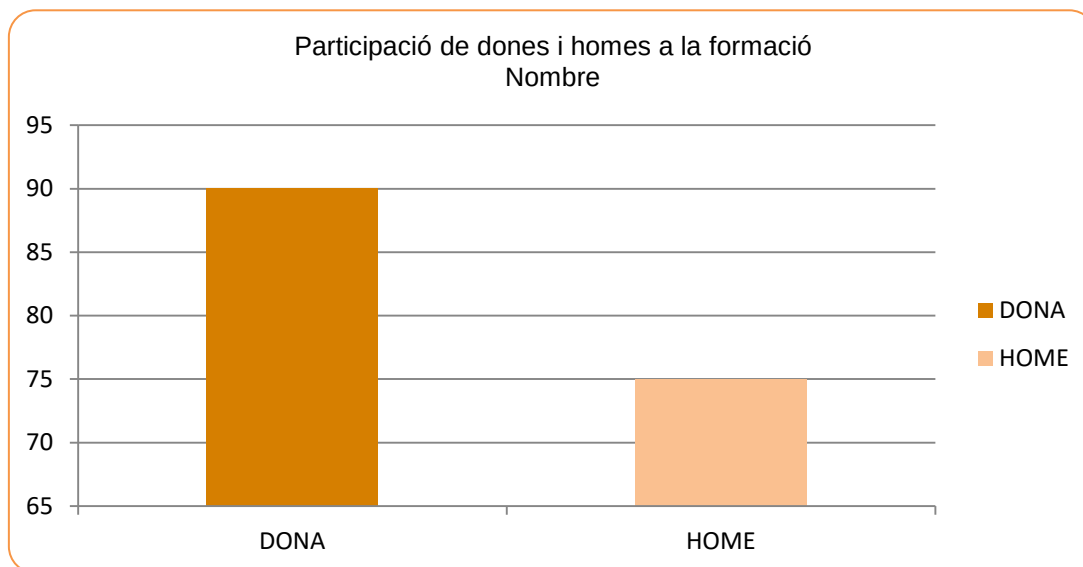
4.2. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

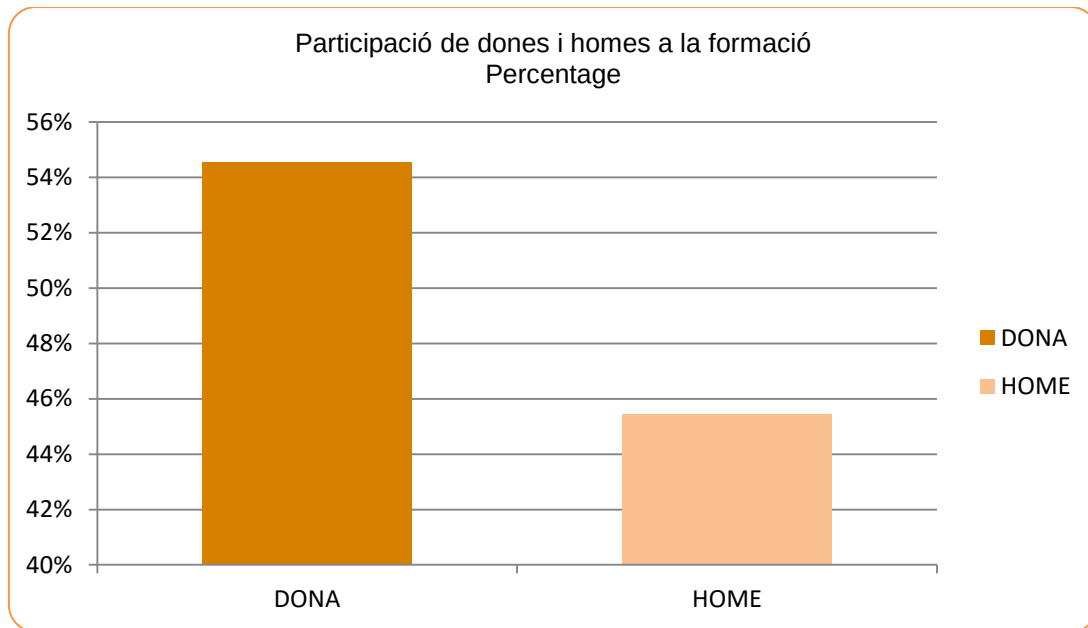
	SI	NO
• El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats?		
• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació? <i>Es promou que la formació s'organitzi en hores laborals o com a mínim el 50% del temps</i>		
Si el vistingrau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats.		

Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització? <i>La formació s'ofereix amb l'objectiu de millorar les competències professionals i contribuir al progres i transformació de la organització</i>		
On s'imparteix la formació? <i>La formació a mida s'imparteix a la pròpia organització i la formació externa organitzada per terceres entitats i en les que hi participen 1 o 2 persones de la Fupar es celebren a la seu o espai que determini l'entitat organitzadora</i>		

4.3. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Participació global de dones i homes a la formació



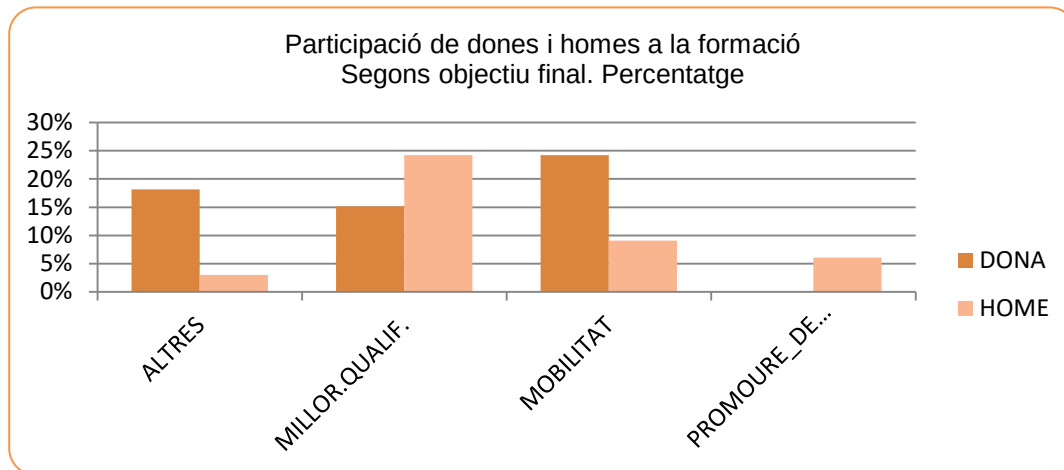
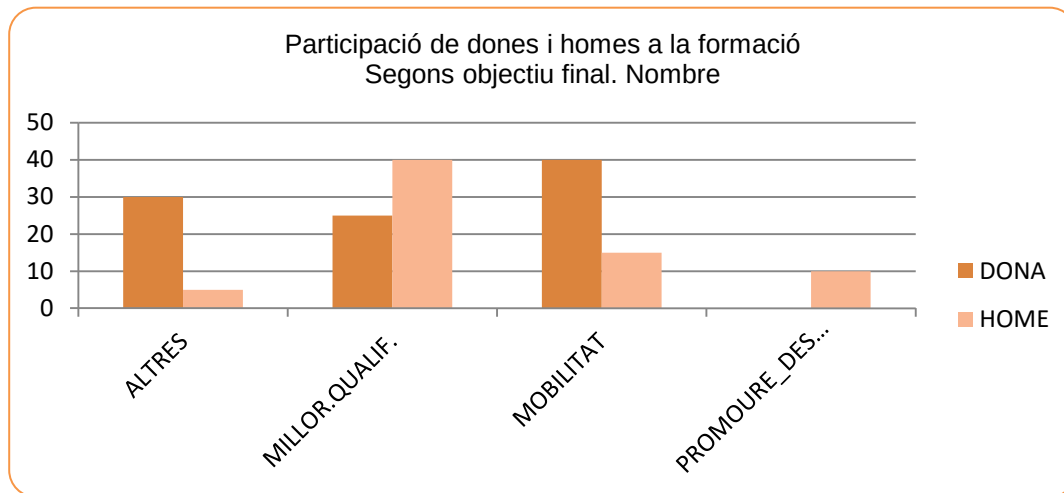


	SI	NO
Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? <i>Les dones participen més en accions formatives</i>		

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

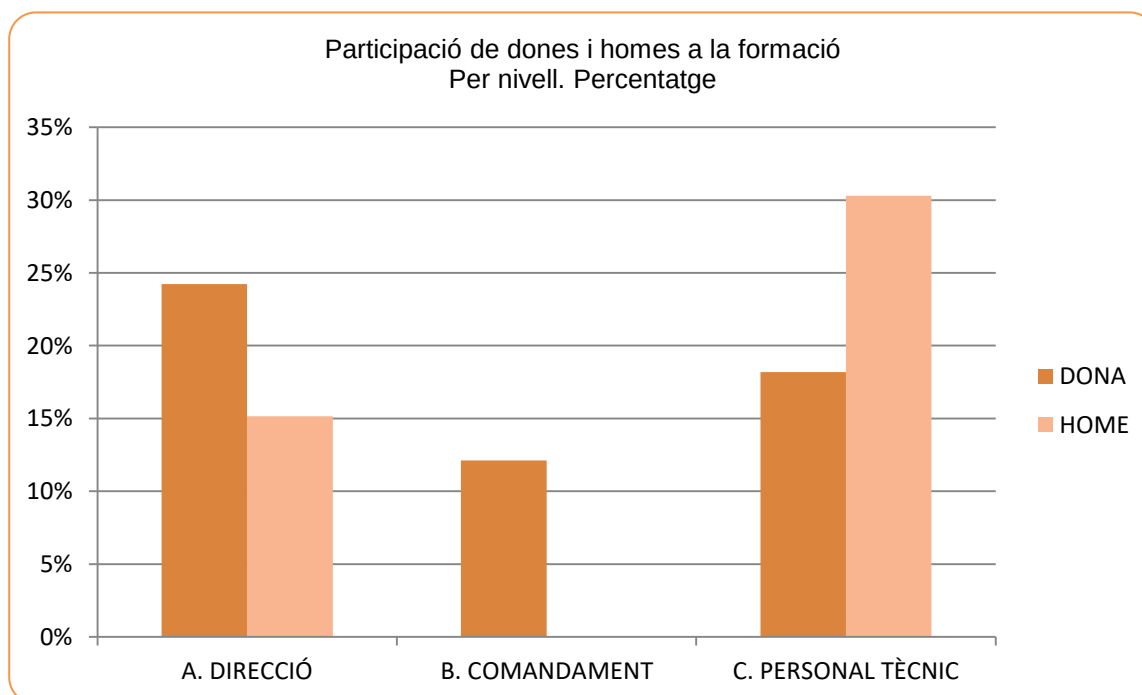
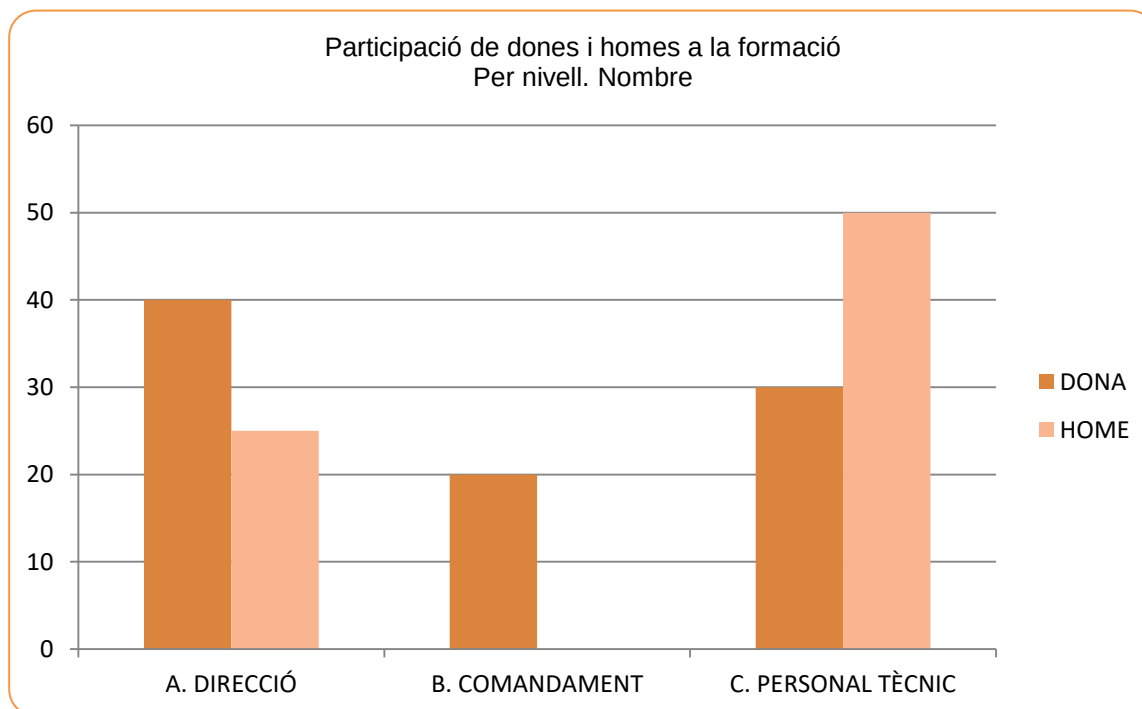
	SI	NO
Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional		

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació



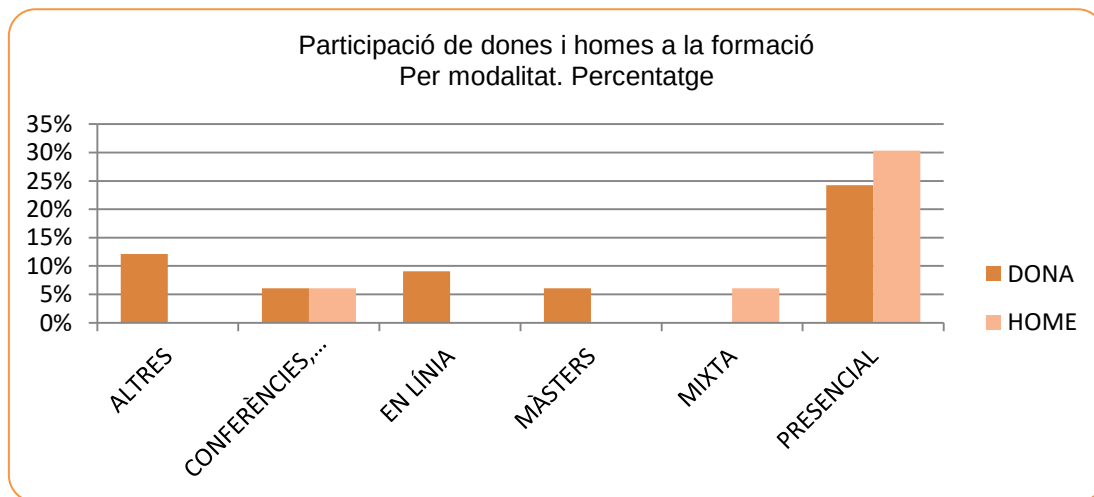
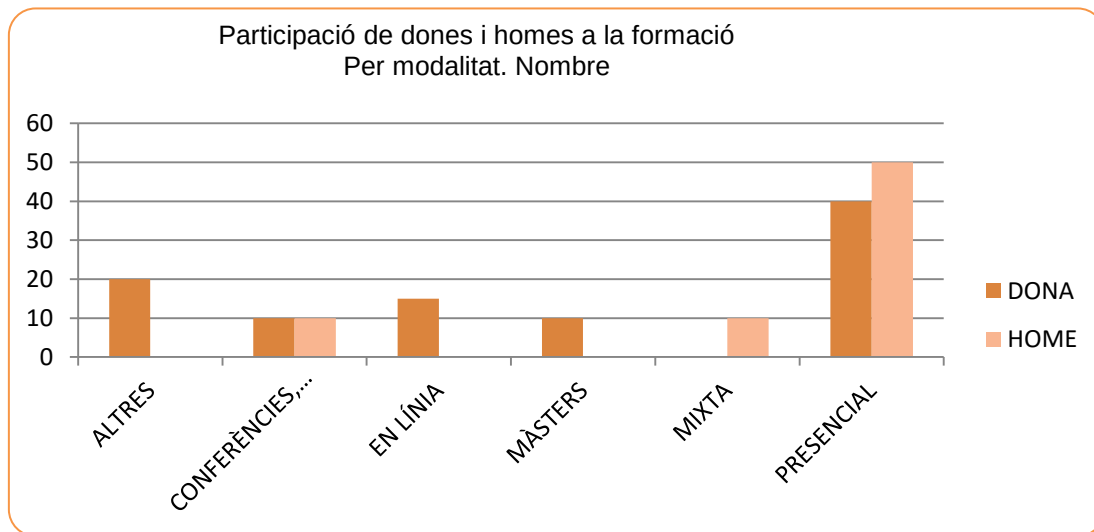
	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l'objectiu final?		

Participació de dones i homes segons nivell professional



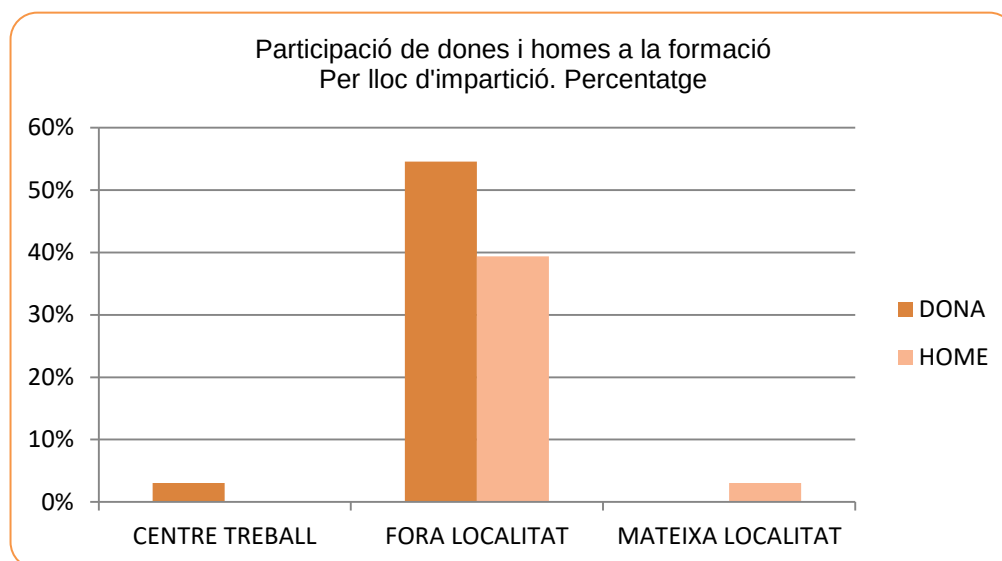
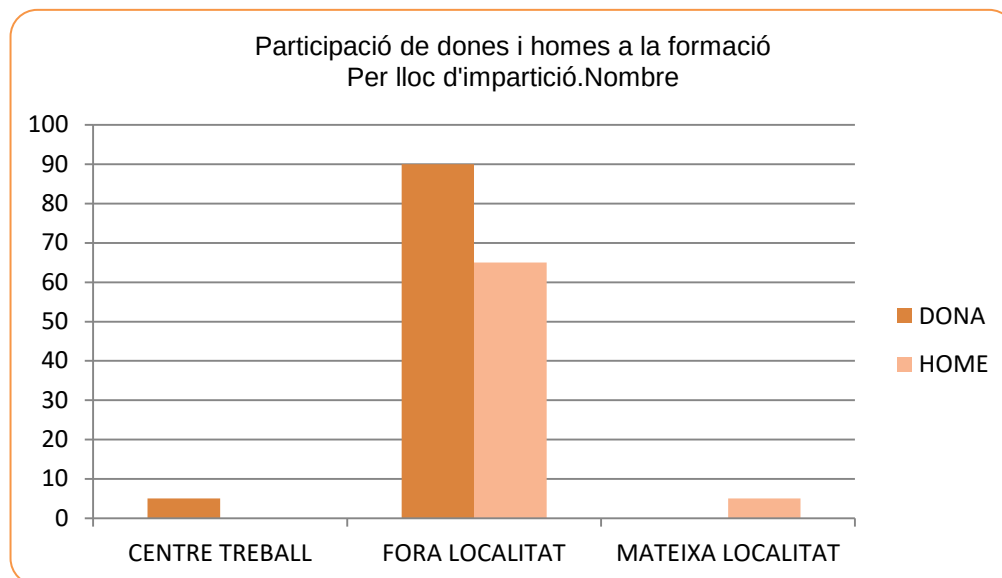
	SI	NO
Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional?		

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



	SI	NO
Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat?		

Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi



	SI	NO
Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi?	☒	☐

4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

	SI	NO
S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?		

4.5. Anàlisi de les dades

Les dones en termes generals tenen un nivell de participació major en accions formatives que els homes.

4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es promou que la formació s'imparteixi com a mínim en un 50% en hores de treball	Incloure la formació sobre igualtat de dones i homes com a objectiu del pla de formació Dotar als caps intermitjos de formació en igualtat d'oportunitats

5. Promoció i/o desenvolupament professional

5.1. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna?		X
• Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional?		X
• L'organització ha dissenyat plans de carrera professional?		X

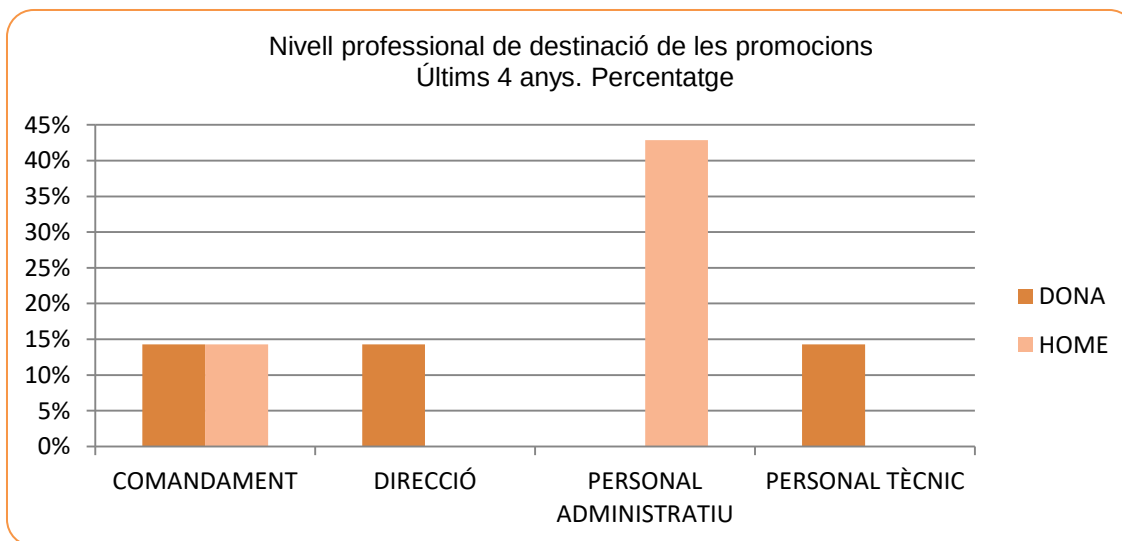
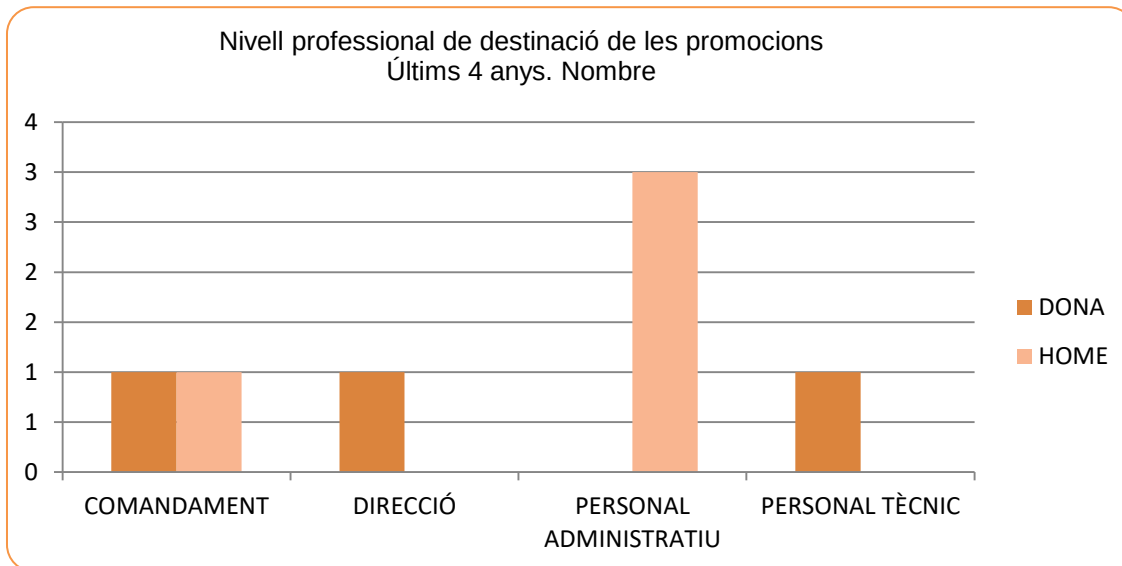
5.2. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors? | <p>X Avaluació de l'acompliment.</p> <p>X Opinió del/de la superior immediat/a.</p> <p>Funcionament dels equips de treball.</p> <p>No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.</p> |
|--|--|

	SI	NO
• La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?		X
• Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat?		X
• Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització?		X
• Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat?		X
• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant?		X
• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?		X
• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).		X

5.3. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Distribució de la plantilla per grup professional



	SI	NO
Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells? <i>S'ha promocionat a dones i en el cas de personal administratiu s'ha promocionat a homes per ser un departament altament feminitzat</i>	☒	☐

5.4. Anàlisi de les dades

El pla de formació no recull explícitament accions que fomentin una cultura per la igualtat de gènere.

5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Disposar d'un protocol que detalli la gestió de la promoció interna i desenvolupament professional garantint la igualtat d'oportunitats. Comunicar a la plantilla l'existència d'una vacant.

6. Retribució

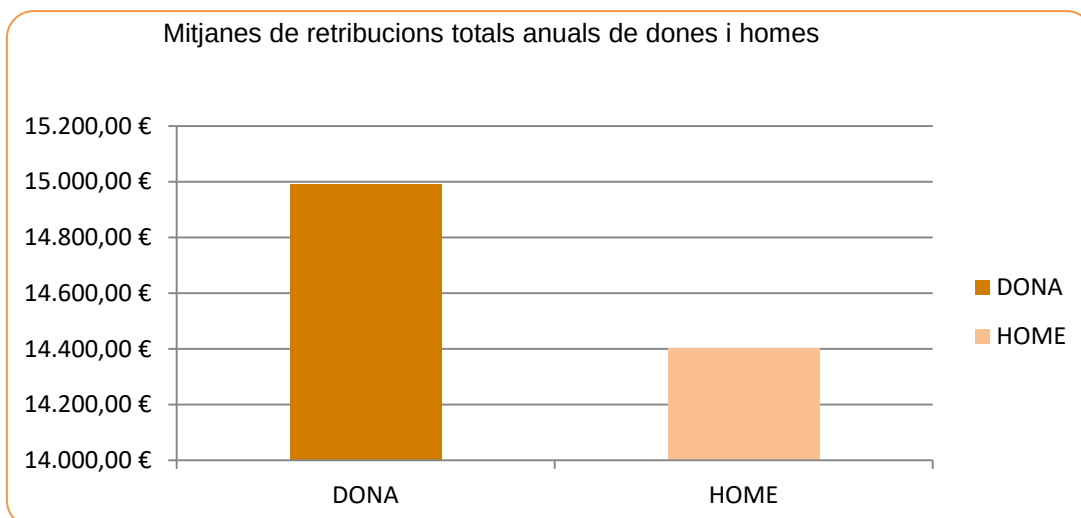
6.1. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

	SI	NO
• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització?	☒	☐
• S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.	☒	☐
• Disposeu d'un estudi de valoració de llocs de treball?	☐	☒
• Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?	☒	☐
• Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?	☐	☒
• Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?	☒	☐
• Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?	☒	☐
• Es retribueixen incentius/variables?	☐	☒
• A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes?	☐	☒
• A la vostra empresa hi ha beneficis socials?	☒	☐

<i>Finançament parcial del dinar en cas d'utilitzar el servei de càterring de l'organització: benefici social universal</i> <i>Finançament parcial de les activitats de temps lliure i esport: benefici social adreçat a les persones amb discapacitat d'especial dificultat</i>	
--	--

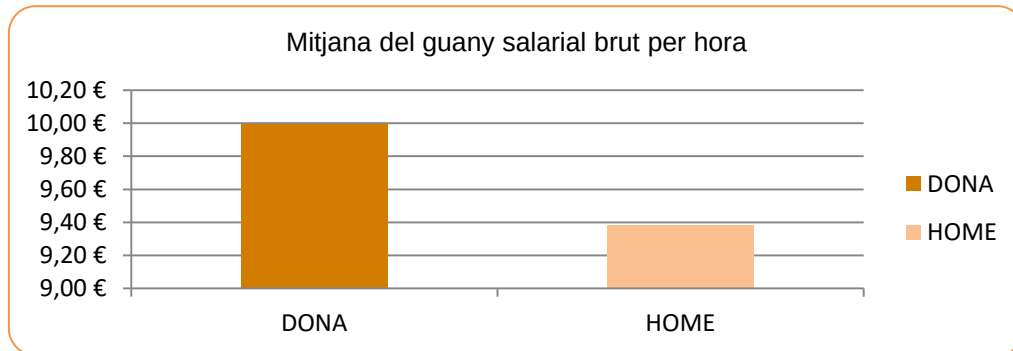
6.2. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.



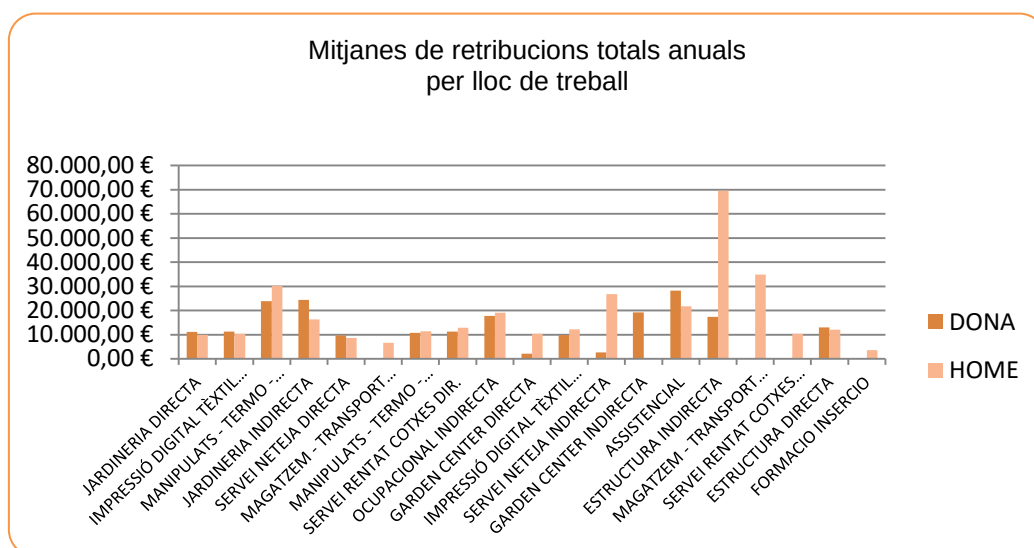
	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?: <i>La mitjana de retribució és superior en el cas de dones perquè són les que tenen els nivells d'estudi superior i les que ocupen càrrecs de comandament</i>		

Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?: <i>La mitjana de guany salarial brut és superior en el cas de dones perquè són les que tenen els nivells d'estudi superior i les que ocupen càrrecs de comandament</i>		

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball?	X	

6.3. Anàlisi de les dades

S'observa en alguns grups professionals una retribució mitjana superior en el cas de dones degut a són majoria en comandaments intermitjos i llocs de treball tècnics.

6.4. Conclusions de l'àmbit retribució

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Les retribucions dels llocs de treball estan regulats pel conveni d'aplicació. Hi ha un únic conveni de referència. Existeixen beneficis alguns beneficis socials.	Disposar d'un estudi de valoració dels llocs de treball.

7. Temps de treball i corresponsabilitat

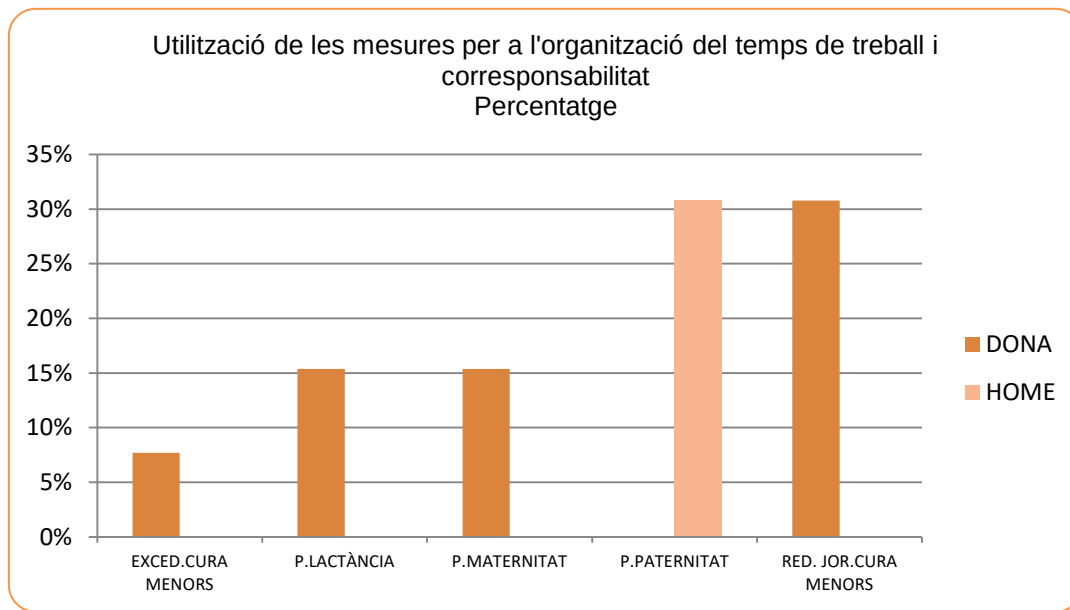
7.1. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització?	☒	☐
Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? <i>En tots els llocs de treball es compta amb una bossa d'hores que afavoreix la conciliació de la persona treballadora</i>	☒	☐
S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació? <i>Les necessitats s'identifiquen a través de les peticions directes de les persones treballadores que queden recollides com a catàleg de necessitats</i>	☒	☐
L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? <i>Es té coneixement de les dades, encara que no queden documentades</i>	☒	☐
Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació?	☐	☒
Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?	☐	☒
Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí?	☒	☐

El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures?		
---	--	--

7.2. Ús de les diferents mesures

Utilització de les mesures segons tipus



	SI	NO
Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes? <i>Les diferències poden venir produïdes per qüestions culturals i el paper de la dona a la societat</i>		

7.3. Anàlisi de les dades

La conciliació familiar i personal és un dels objectius de la organització en matèria de gestió de persones pel que es promou un ús igualitari. Tot i així, per qüestions culturals són les dones les que fan ús de les mesures d'excedència per cura de menor i les reduccions de jornada.

7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar és un dels objectius de l'organització. Es compte amb algunes mesures per facilitar l'equilibri entre el temps del treball, personal i familiar.	Explicitar les mesures de conciliació per a que siguin conegudes per tota la plantilla.

8. Comunicació no sexista

8.1. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

	SI	NO
L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? <i>Document elaborat al juny de 2011 i es lliure a totes les persones nou incorporades a la Fundació.</i>	☒	☐
El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista?	☐	☒
Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva?	☒	☐
Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva?	☒	☐
S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista?	☐	☒

8.2. Anàlisi de les dades

El protocol que estableix els criteris per a una comunicació no sexista te un ús irregular, ja que malgrat s'ha entregat a tota la plantilla i està disponible de manera permanent en línia no s'utilitza en la totalitat de comunicacions.

8.3. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es disposa d'un protocol per a una comunicació no sexista. Les ofertes de feina es redacten de forma inclusiva.	Rebre formació en igualtat d'oportunitats per part dels membres de comunicació.

9. Salut laboral

9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

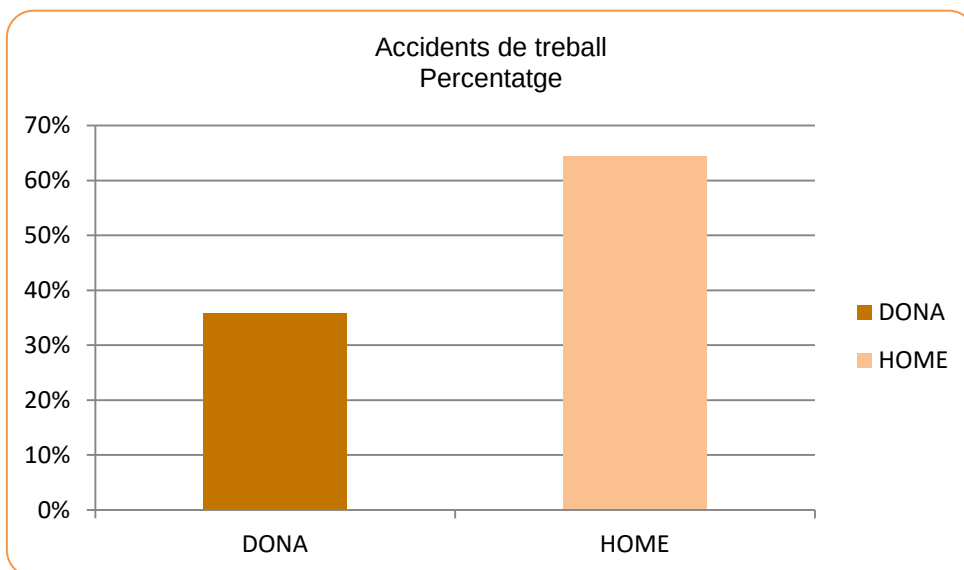
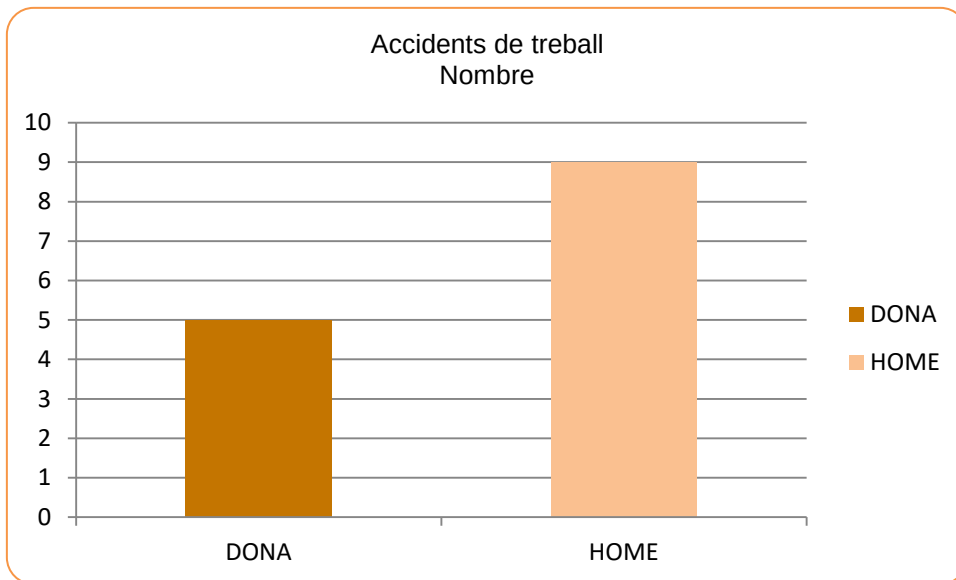
	SI	NO
S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL?		
Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere?		
El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes?		
Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere?		
Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? <i>S'informa a través del full informatiu dels riscos laborals del lloc de treball</i>		

9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

	SI	NO
Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?	☒	☐
Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància?	☒	☐
Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?	☒	☐

9.3. Accidents de treball

Accidents de treball en el període analitzat

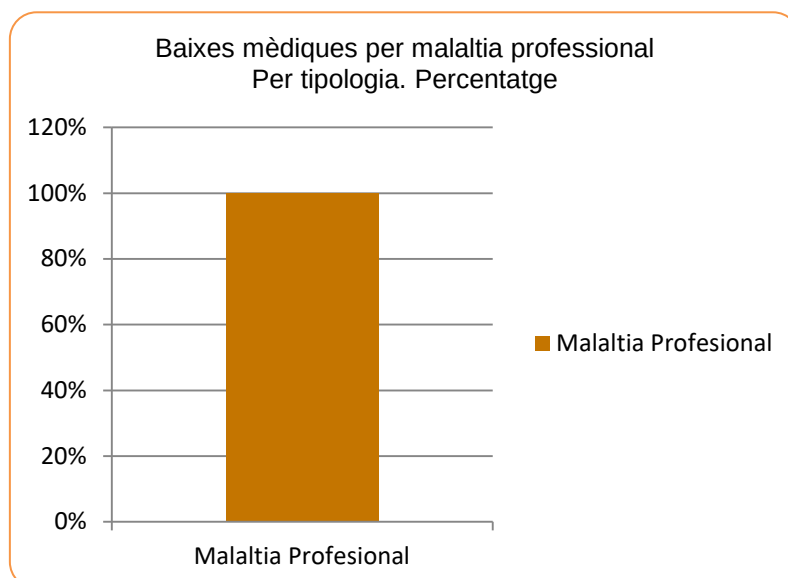
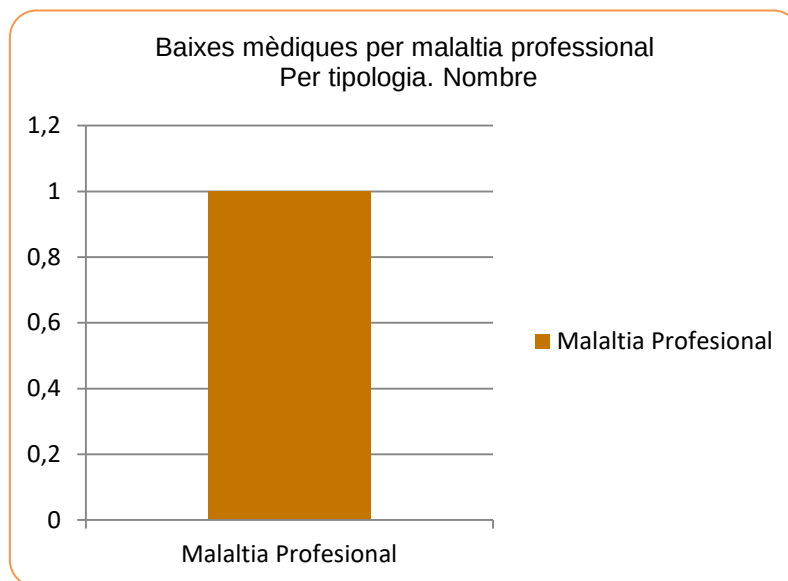


	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat? <i>Hi ha més homes que pateixen accidents, però el nombre d'homes a la plantilla també és significativament superior</i>	☒	☐

La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?	X
---	---

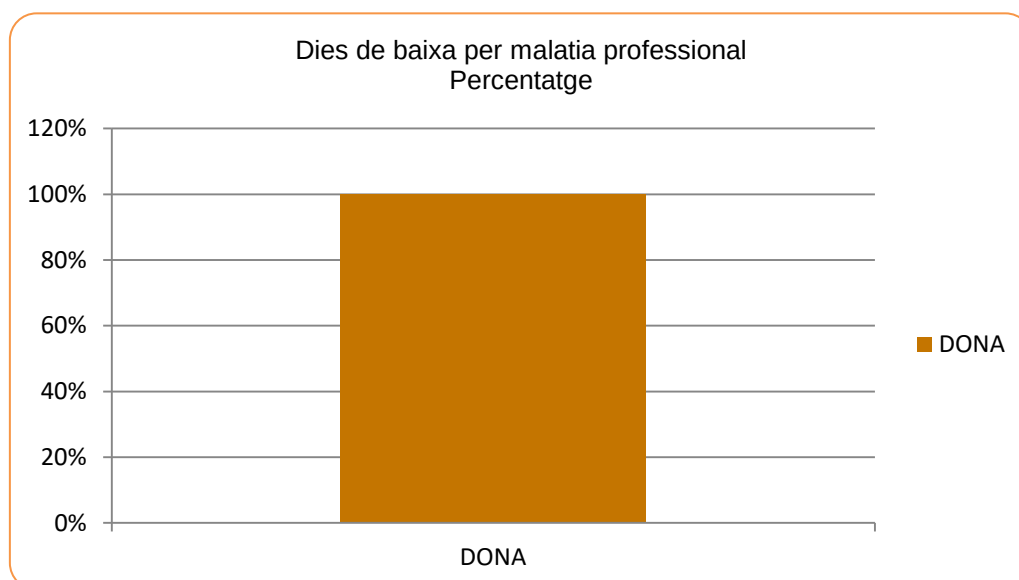
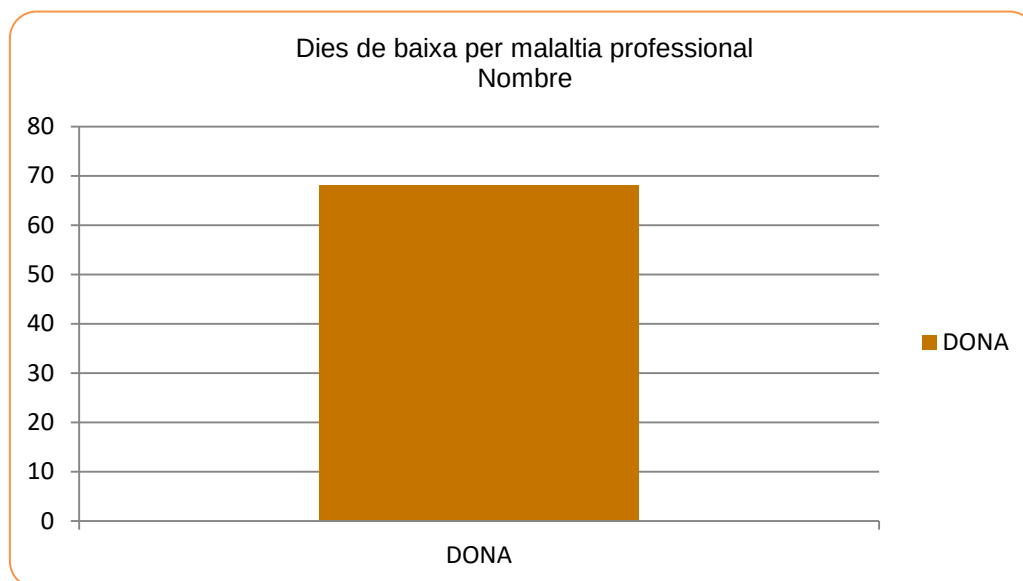
9.4. Malaltia professional

Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia



	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?		

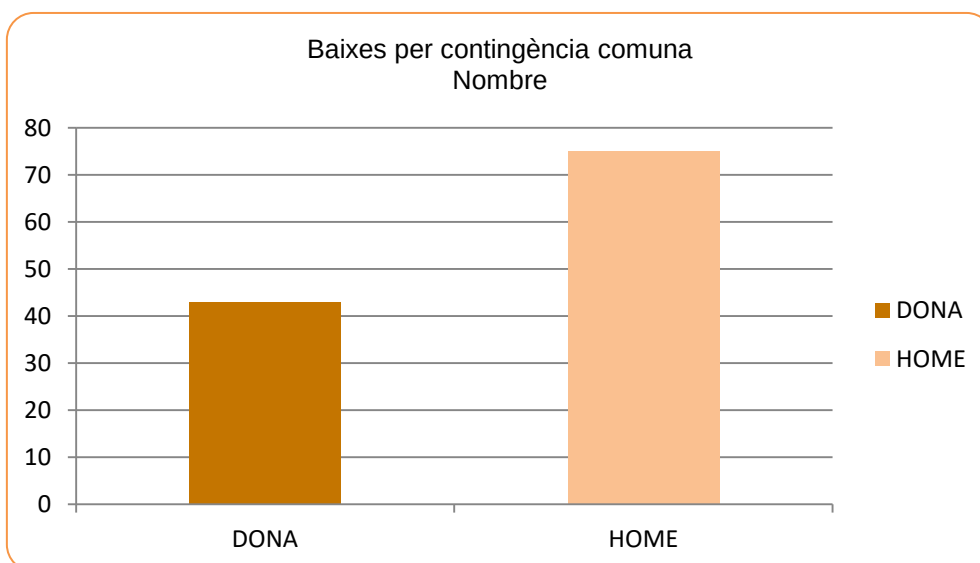
Dies de baixa per malaltia professional

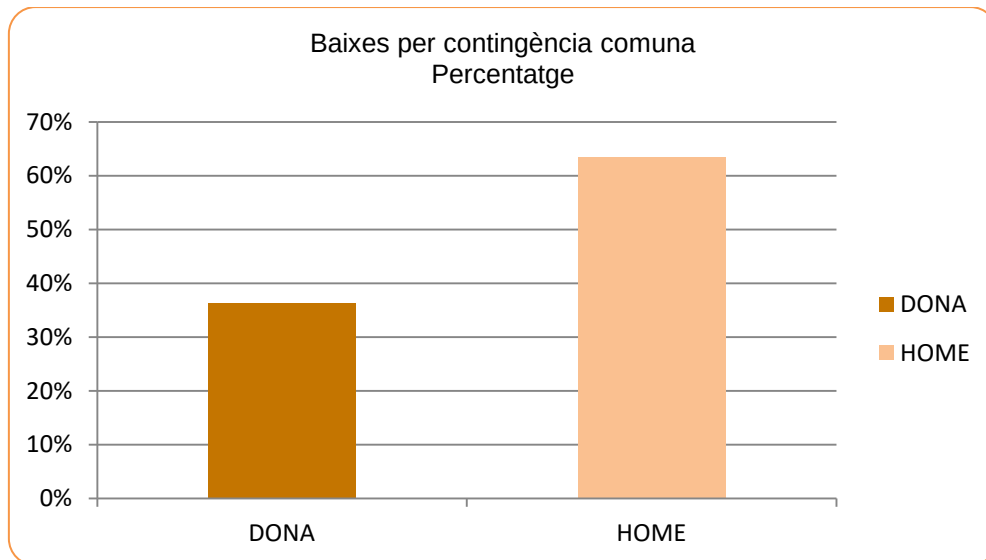


	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes?		

9.5. Contingència comuna

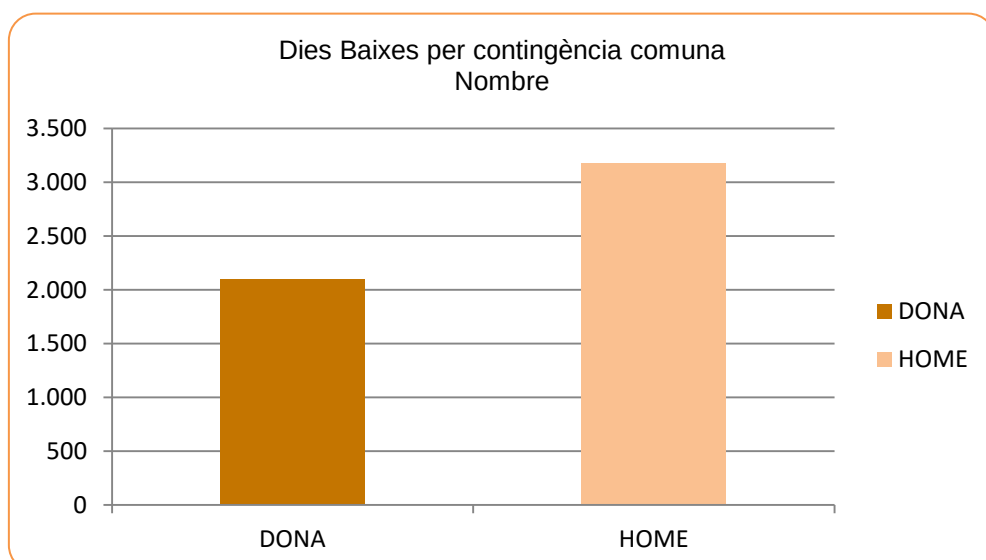
Baixes mèdiques per contingència comuna

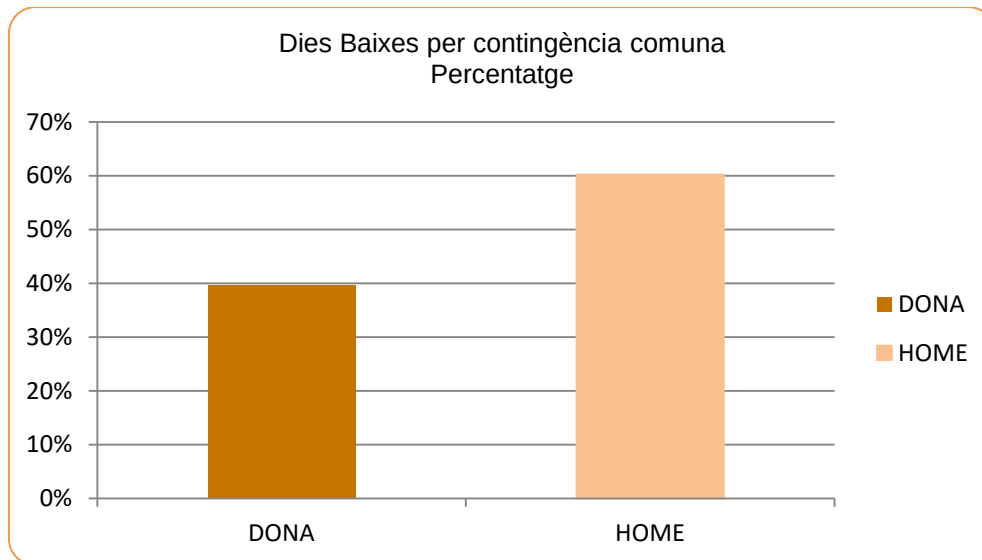




	SI	NO
S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna? <i>Hi ha més contingència comuna en homes, però el nombre d'homes en la plantilla també és significativament superior</i>	X	

Dies de baixa per contingència comuna





	SI	NO
S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?	X	

9.6. Anàlisi de les dades

La salut laboral és un dels principis de l'organització encara que cal avançar cap a la anàlisi dels riscos psicosocials i incidir en el coneixement dels riscos específics als que estan exposats pel fet de ser home o dona.

Pel que fa al nombre d'accidents, és superior en el cas dels homes, però cal considerar que el percentatge d'homes en plantilla és superior i desenvolupen feines (ex jardineria, manteniment) que tenen índex de riscos superiors.

9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral

Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'avaluació de riscos contempla la perspectiva de gènere. Es coneixen els llocs i activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.	Disposar d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Assegurar que les persones treballadores coneixen els riscos específics a que estan exposats pel fet de ser home o dona.

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

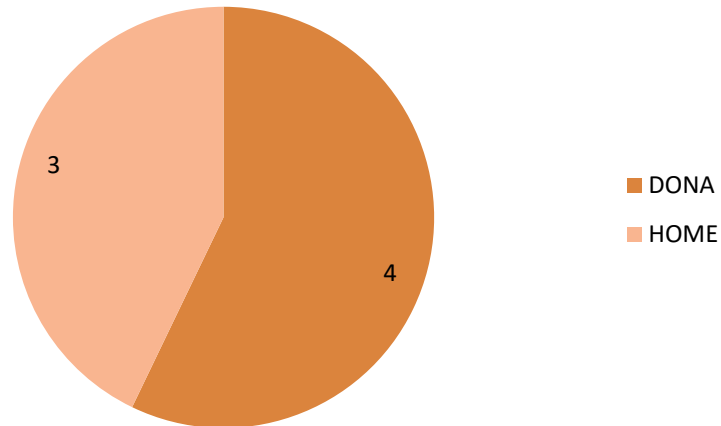
10.1. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe? <i>El protocol es va elaborar al febrer de 2011</i>	☒	☐
S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. <i>El protocol es va entregar a la totalitat de la plantilla en motiu de la seva publicació i actualment s'entrega a totes les persones novingudes</i>	☒	☐
S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? <i>S'ha inclòs en el manual d'acollida</i>	☒	☐
S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?	☐	☒
Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?	☒	☐

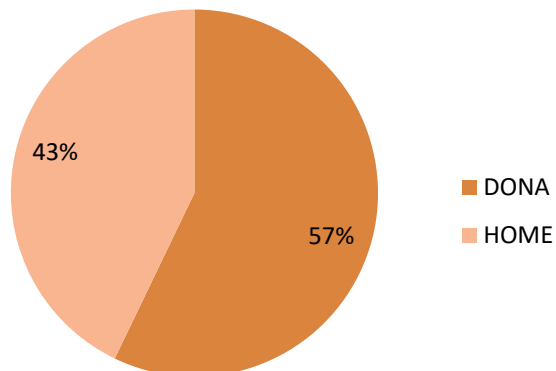
En cas afirmatiu

Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.

Equip de referència a l'atenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
Nombre



Equip de referència a l'atenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
Percentatge



	SI	NO
L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes?	☒	☐

10.2. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

	SI	NO
Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en l'últim any?		X

10.3. Anàlisi de les dades

La prevenció de casos d'assetjament per raó de sexe és un dels objectius dels plans de gestió de persones de l'organització.

10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es disposa d'un protocol que estableix les actuacions en cas de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. El protocol s'ha comunicat a tota la plantilla i forma part del manual d'acollida.	Fer formació per detectar situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. Revisar i actualitzar el protocol

DESPLEGAMENT DEL II PLA D'IGUALTAT 2017-2020

A partir de la diagnosi realitzada es desprèn que en termes generals la situació en matèria d'igualtat d'homes i dones, la organització compte amb punts forts destacables, tot i que s'han detectat accions de millora pel que s'han establert una sèrie d'accions que es presenten a continuació:

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
OBJECTIU 1	
Elaborar el Pla de Responsabilitat Social que inclogui la igualtat d'oportunitats	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Elaborar el Pla Difondre'l entre els grups d'interès de primer nivell	Desembre 2019
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps de treball per l'elaboració del Pla (80 hores) i de la Comissió (18 hores) per a la deliberació i aprovació del document
INDICADORS DE MESURA ✓ Disponibilitat del Pla amb informació sobre igualtat ✓ Difusió al 100% del grup d'interès de primer nivell	

OBJECTIU 2	
Informar del posicionament sobre la igualtat de dones i homes als grups d'interès	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Incorporar missatges comunicatius en publicacions, web i xarxes socials per difondre el posicionament de l'organització	Semestral al 2019 i 2020
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Àrea de comunicació: Sara Stigge	Temps de treball per l'elaboració de la comunicacions (2 hores) Suports impresos i/o suports digitals
INDICADORS DE MESURA ✓ Informació del posicionament als grups d'interès de la Fundació	

OBJECTIU 3	
Difondre el contingut i accions del II Pla d'Igualtat	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Fer difusió del contingut de Pla d'Igualtat ala totalitat de la plantilla Incloure el document en el Pla d'Acollida per fer difusió a totes les persones de nova incorporació	Desembre 2018
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Àrea de comunicació: Sara Stigge	Temps de difusió (15h)
INDICADORS DE MESURA ✓ Informar al personal de l'existència del Pla d'Igualtat	

Àmbit temps de treball i coresponsabilitat	
OBJECTIU 1	
Millorar la informació que té la plantilla vers les mesures de conciliació de la vida personal i laboral de que disposen	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Elaborar el Pla de Conciliació Proporcionar informació escrita de les mesures de conciliació de la vida laboral i personal a la plantilla Analitzar el nivell de coneixement de les mesures de conciliació per part de la plantilla.	Juliol 2019
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps de treball per elaborar el pla de conciliació (15h) Reunions de comunicació (5h) Disponibilitat de sales de reunions
INDICADORS DE MESURA ✓ Existència d'un pla de conciliació ✓ Divulgació del pla a la plantilla ✓ Nivell de coneixement de la plantilla vers les mesures de conciliació de la vida personal i laboral	

OBJECTIU 2	
Promoure i impulsar la coresponsabilitat i facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Sensibilitzar en matèria de coresponsabilitat i igualtat d'oportunitats el personal mitjançant les eines de comunicació interna existents	Semestral a partir de gener de 2019
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao Àrea de comunicació Sara Stigge	Temps de treball per a la elaboració de comunicacions (15h)
INDICADORS DE MESURA ✓ Nombre d'impactes d'igualtat en els diversos mitjans de comunicació interna	

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
OBJECTIU 1	
Actualitzar el protocol de prevenció contra l'assetjament sexual o per raó de sexe	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Actualitzar el protocol de prevenció contra l'assetjament sexual o per raó de sexe	Desembre 2018
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps de treball per actualitzar el protocol (5h)
INDICADORS DE MESURA ✓ Existència d'un protocol de prevenció actualitzat contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.	

OBJECTIU 2	
Fer formació per detectar situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Organitzar una acció formativa en aquest àmbit	Desembre 2017
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps de treball per planificar l'acció formativa (5h) Temps de participació al curs (12h/alumne)
INDICADORS DE MESURA ✓ Realització de l'acció formativa ✓ Nombre de persones formades	

Àmbit comunicació no sexista	
OBJECTIU 1	
Actualitzar i difondre la guia de llenguatge no sexista	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Lectura i actualització de la guia Difondre'l als membres del grup d'interès de primer nivell	Maig 2020
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps de treball per revisar la guia (5h) Temps de treball per a difondre la guia (15h) Sales de reunions
INDICADORS DE MESURA ✓ Revisar la guia ✓ Divulgar la revisió de la guia	

OBJECTIU 2	
Assegurar que totes les comunicacions internes i externes compleixen els criteris del protocol per a una comunicació no sexista	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Establir un sistema de validació per a que els textos publicats segueixin els criteris de llenguatge no sexista segons el protocol de l'organització	Juny 2020
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Àrea de comunicació: Sara Stigge	Temps de treball per realitzar el protocol de validació (10h)
INDICADORS DE MESURA ✓ 100% de les publicacions compleixen els criteris del protocol ✓ Existència i aplicabilitat del sistema de validació	

OBJECTIU 3	
Difondre aquelles qüestions relatives a la igualtat que sorgeixin en l'àmbit de l'organització	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Difondre internament les actuacions realitzades en matèria d'igualtat de l'organització	Maig 2020 i novembre 2020
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Àrea de comunicació: Sara Stigge	Temps de treball de creació de les comunicacions (15h)
INDICADORS DE MESURA ✓ Nombre d'actuacions en matèria d'igualtat difoses a la pagina web de l'organització i en mitjans de comunicació externs	

Àmbit accés a l'organització	
OBJECTIU 1	
Incloure la perspectiva de gènere en les fases de captació, selecció i contractació en l'accés a Fupar	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Revisar les descripcions de lloc de treball (DLLT) per garantir que no hi hagi possibles biaixos discriminatoris per raó de sexe, edat orientació sexual, estat civil, naixement, origen, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social	Març de 2019
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	
INDICADORS DE MESURA	
✓ Nombre de fitxes de DLLT revisades en relació al nombre total de DLLT.	

OBJECTIU 2	
Introduir mesures d'acció positiva que permetin un foment efectiu del principi d'igualtat a l'organització	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
En l'accés a l'ocupació, a igualtat de mèrits i capacitat per a l'exercici del lloc de treball a cobrir, prioritzar la contractació del sexe menys representat en el lloc corresponent	Periòdic en cada procés de selecció a partir de setembre de 2017
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Temps necessari per estudiar les diferents candidatures
INDICADORS DE MESURA	
✓ Nombre de dones i homes per lloc de treball	

Àmbit salut laboral	
OBJECTIU 1	
Assegurar que les persones treballadores coneixen els riscos específics a que estan exposats pel fet de ser home o dona	
ACCIONS	TEMPORTIZACIÓ
Fer sessió formativa a tota la plantilla per a explicar l'estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Desembre de 2018
PERSONA RESONSABLE DEL SEU ACOMPLIMENT	RECURSOS HUMANS I MATERIALS NECESSARIS
Gestió de Persones: Montserrat Lao	Sala de formació Document d'avaluació de riscos laborals
INDICADORS DE MESURA	
✓ Nombre de persones formades.	

Implantació del Pla d'Igualtat

ACCIONS - II PLA D'IGUALTAT	2017	2018			2019			2020		
	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT
Àmbit. Cultura i gestió organitzativa										
1 Elaborar el Pla de Responsabilitat Social										
Elaborar el Pla										
Difondre'l entre els grups d'interès										
2 Informar del posicionament sobre la igualtat										
Incorporar missatges comunicatius en publicacions										
3 Difondre el contingut i accions del II Pla d'Igualtat										
Difondre el contingut del pla a la plantilla										
Incloure el Pla en el Manual d'Acollida										
Àmbit. Temps de treball i corresponsabilitat										
1 Millorar informació a la plantilla sobre mesures de conciliació										
Proporcionar informació escrita de les mesures de conciliació										
2 Promoure la coresponsabilitat i facilitar vida laboral, familiar i personal										
Sensibilitzar en matèria de corresponsabilitat										

ACCIONS - II PLA D'IGUALTAT	2017	2018			2019			2020		
	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT
Àmbit. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe										
1 Actualitzar el protocol de prevenció contra l'assetjament sexual o per raó de sexe										
Actualitzar el protocol de prevenció										
2 Fer formació per detectar situacions d'assetjament										
Organitzar una acció formativa en aquest àmbit										
Àmbit. Comunicació no sexista										
1 Actualitzar i difondre la guia de llenguatge no sexista										
Lectura i actualització de la guia										
Difusió al als grups d'interès de primer nivell										
2 Assegurar que totes les comunicacions internes i externes compleixen els criteris del protocol										
Establir un sistema de validació dels textos publicats										
3 Difondre qüestions relatives a la igualtat										
Difondre internament les actuacions realitzades en matèria d'igualtat										

ACCIONS - II PLA D'IGUALTAT	2017	2018			2019			2020		
	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT	1er QT	2on QT	3er QT
Àmbit. Accés a l'organització										
1 Incloure la perspectiva de gènere en les fases de captació, selecció i contractació										
Revisar les descripcions del lloc de treball										
2 Introduir mesures d'acció positiva pel foment efectiu del principi d'igualtat										
A igualtat de mèrits i capacitat prioritzar la contractació del sexe menys representat en el lloc corresponent										
Àmbit. Salut laboral										
1 Coneixement del riscos específics segons gènere										
Sessió formativa sobre l'avaluació de riscos laborals										

Avaluació i seguiment

Un cop implantat el Pla d'Igualtat, es realitzarà un seguiment per controlar que les diferents accions proposades es porten a terme en la forma i terminis definit.

Es valorarà si els resultats aconseguits responen a l'assoliment dels objectius proposats segons els següents criteris:

- A=Assolit
- P=En procés
- NA=No assolit