

**II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS  
ENTRE DONES I HOMES  
FUNDACIÓ PRIVADA ONADA  
(2019-2022)**



Fundació  
**Onada**

# ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. DIAGNOSIS
  - 2.1 METODOLOGIA
  - 2.2 RESULTATS DE LA DIAGNOSI
3. PLA D'IGUALTAT
  - 3.1. INTRODUCCIÓ
  - 3.2. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSIS
  - 3.3. OBJECTIUS I ACCIONS
  - 3.4. CRONOGRAMA DEL PLA D'IGUALTAT
  - 3.5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

## 1. INTRODUCCIÓ

La FUNDACIÓ ONADA és una entitat d'iniciativa social sense ànim de lucre, amb seu social al Cr. Riu Llobregat, 10, 43006, de Tarragona i a l'Av. Altafulla, 10-16 43880 de Torredembarra, de la comarca de Tarragonès (Tarragona).

La missió de la Fundació és aconseguir la felicitat de les persones amb discapacitat i/o trastorn mental, de les persones en risc d'exclusió social, de la gent gran i de les seves famílies, millorant la seva autonomia personal i qualitat de vida, amb la participació activa de cada persona, oferint-los els suports que cadascú necessita per tal que disposin de les mateixes oportunitats que la resta de ciutadans i la seva plena integració social i laboral.

Els centres i serveis de la fundació són:

1. CENTRES OCUPACIONALS - CO
  - Servei de Teràpia Ocupacional - STO
  - Servei Ocupacional d'Inserció – SOI
2. CENTRES FORMATIUS
  - Centre de Formació Ocupacional - CFO
  - Servei Prelaboral
  - Punt formatiu Incorpora
3. SERVEIS D'INTEGRACIÓ LABORAL - SIL
  - Servei Complementari d'Ajustament Personal i Social
  - Unitat de Suport a l'Activitat Professional SCAPS - USAPS
  - Serveis d'Integració Laboral Extern – SIL Extern
4. SERVEIS DE SUPORT A LA LLAR - SSLL
  - Servei de Suport a l'Autonomia en la Pròpia Llar – SSAPLL
5. PROJECTES TERRITORIALS INTEGRATS
6. CENTRE ESPECIAL DE TREBALL – CET

## 2. DIAGNOSIS

### 2.1. METODOLOGIA

Des del moment en què a la Fundació Privada Onada ens plantegem la implantació d'un pla d'igualtat es va començar a treballar per tal de crear un equip de treball amb coneixement i informació sobre la temàtica a treballar.

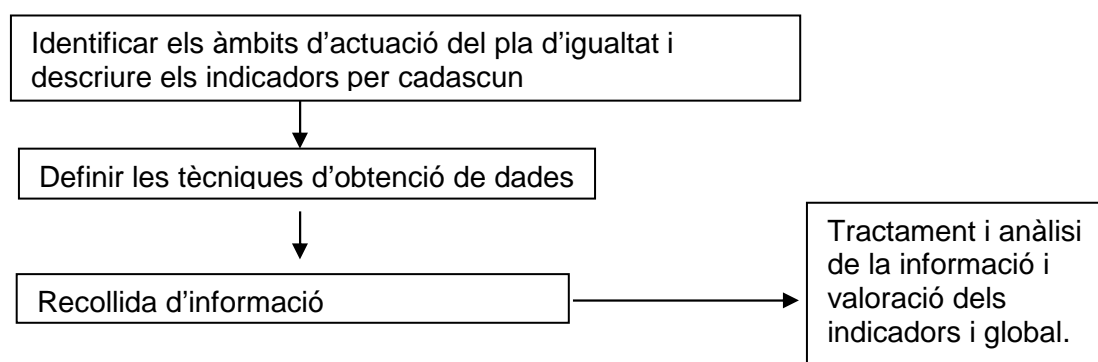
Finalment les persones que el conformen són:

NOM	CENTRE DE TREBALL	DE FORMACIÓ	LLOC DE TREBALL
Alejandra Torvisco Gonzalez	Administració	Diplomada en Relacions Laborals	Administració
Marta Tutusaus Mañe	Direcció	Tècnica Administrativa	Directora
Blanca López Cid	CET Neteja	Diplomada en Relacions Laborals	Responsable
Mari Carmen Berzosa López	CET Neteja	Estudis Primaris	Supervisora
Juan Mata Santos	CET Jardineria	Estudis Primaris	Oficial 1ª
Elena Rodríguez Soriano	Comunicació	Llicenciada en Publicitat i Relacions Públiques	Responsable

De la mateixa manera, es va procedir a informar tota la plantilla sobre la intenció de l'empresa d'implantar un segon pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'organització. Les vies per les que es va informar són aquelles amb les que tota la plantilla està habituada a treballar, com són *cartells informatius als panells d'anuncis i correu electrònic*. Tanmateix es va aprofitar la ocasió per informar totes les persones de l'empresa de què la implantació del pla d'igualtat requereix l'anàlisi de la situació actual de l'empresa a través d'una diagnosi, per a la que es demanaria la seva participació.

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats plena entre les dones i els homes.

El procés que s'ha seguit per a realitzar la diagnosi és el següent:



## Identificació dels indicadors referents als àmbits d'actuació del Pla d'igualtat

### **1- Gestió organitzativa igualitària**

- Pressupost assignat
- Acreditacions segons normes de responsabilitat social
- Difusió externa i posada en comú de les pràctiques d'igualtat

### **2- Participació i implicació del personal**

- Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat
- Difusió de la posada en marxa del pla
- Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats
- Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures

### **3- Llenguatge no sexista ni discriminatori**

- Imatge i publicitat no discriminatòria
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria

### **4- Participació igualitària en els llocs de treball**

- Selecció:
  - Descripció de llocs de treball no sexistes (selecció)
  - Criteris de classificació professional (selecció)
  - Redacció i difusió de la oferta (selecció)
  - Proves de selecció (selecció)
  - Incorporacions dels darrers anys per sexe (selecció)
  - Distribució d'homes i dones per categories professionals i departaments (selecció)
  - Nivell d'estudis per sexe (selecció)
- Promoció:
  - Procediments de promoció (promoció)
  - Requisits de promoció (promoció)
  - Promocions dels darrers anys per sexe (promoció)
- Formació:
  - Existència de pla de formació (formació)
  - Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere (formació)
  - Procediment per accedir a la formació (formació)
  - Tipus de formació (formació)
  - Hores de formació de dones i homes en els darrers anys (formació)
  - Tipus de formació que reben homes i dones (formació)
  - Inversió en formació de dones i homes (formació)

### **5- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat**

- Procediments de promoció
- Requisits de promoció
- Proporció de dones per nivells jeràrquics
- Criteris de promoció neutres i a l'abast de tot el personal

## 6- Conciliació de la vida personal i professional

- Mesures de conciliació
- Adequació d'horaris que permetin la conciliació
- Facilitats per obtenir permisos i excedències
- Proporció d'homes i dones que utilitzen les mesures de conciliació
- Nombre de fills i filles de la plantilla i la seva edat per sexe.

## 7- Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- Existència de pla de Prevenció de Riscos Laborals
- Mesures de prevenció/ denúncia de l'assetjament
- Persona responsable o comitè d'assetjament
- Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere
- Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere
- Absentisme laboral i motius de baixa

## 8- Igualtat retributiva entre dones i homes

- Distribució d'incentius desagregat per sexe
- Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals
- Retribució anual mitjana d'homes i dones
- Existència de valoració de llocs de treball
- Distribució d'hores extres per sexe

## 9- Condicions laborals igualitàries

- Percentatge d'homes i dones per tipus de contracte
- Assignació d'horaris a les persones
- Percentatges de permisos, baixes i acomiadaments
- Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada
- Percentatge d'homes i dones que demanen baixa o excedència per maternitat o paternitat
- Agilitat en la substitució d'una baixa

## 10- Mobilitat

- Existència de mesures per optimitzar el temps de desplaçaments (cotxe compartit...)
- Facilitats de mobilitat que dona l'empresa
- Tipus de mobilitat per anar a la feina

## Definició de les tècniques de recollida d'informació

- ***Compilació de dades quantitatives de la plantilla:*** per cada persona de la plantilla es disposa de *edat, sexe, estat civil, càrregues familiars, antiguitat a l'empresa, centre de treball, tipus de jornada, tipus de contracte, sou brut anual base i total, categoria professional, departament al que pertany...*

- **Compilació de documentació interna i externa** de l'empresa per poder analitzar la comunicació i la política de l'empresa; així com la seva imatge interna i externa.
  - o Documentació interna: *cartells informatius, fulls que s'inclouen amb la nòmina, panells d'anuncis, normativa interna, document per a l'avaluació del personal, procediments ISO.....*
  - o Documentació externa: *pàgina web, dossiers de presentació de l'empresa, memòries anuals.*
  
- **Recollida de dades quantitatives i qualitatives a través de l'administració de qüestionaris** a la plantilla, en els que se'ls demanava la seva opinió sobre les diferents qüestions relatives a la igualtat entre homes i dones a la seva organització, així com qüestions que permeten conèixer el grau de sensibilització en la matèria de cadascuna de les persones que conformen l'organització.
  
- **Entrevistes personals**, a membres del departament de recursos humans i altres persones que ocupen posicions que ens poden desvetllar informació sobre per tal de conèixer els procediments, la comunicació...
  
- **Entrevistes de grup.**

#### Fonts i procediment de recollida d'informació

- Les dades quantitatives amb les característiques de la plantilla van ser facilitades en un inici des del departament de Recursos Humans, sense informació personal sobre els treballadors per tal de garantir el compliment de la confidencialitat de dades.
  
- La documentació interna i externa va ser facilitada des de gerència en iniciar-se de la fase de diagnosi.
  
- Els qüestionaris, que en faciliten les dades quantitatives i qualitatives, es van fer arribar a tota la plantilla a través dels seus comandaments immediats o per e-mail a aquelles persones que tenen com a eina de treball, a l'empresa, l'ordinador. La participació final va ser de 85 persones de tots els centres de treball i pertanyents a tots els departaments i nivells jeràrquics.
  
- Es van realitzar entrevistes individuals que ens permetessin corroborar les impressions extretes dels qüestionaris i de les dades quantitatives obtingudes.
  
- Es van realitzar entrevistes grupals, formades per professionals de diferents àrees, homes i dones, amb diferent categoria professional, per tal d'analitzar tota la informació que s'anava recollint a través de les altres tècniques.

#### Tractament i anàlisi de la informació i valoració.

- Les dades quantitatives van ser tractades de manera estadística per poder obtenir informació precisa sobre la representativitat de dones i homes en la organització. Les dades estadístiques obtingudes es van analitzar tant en les entrevistes de grup com les individuals.

- Les dades qualitatives derivades dels qüestionaris administrats a la plantilla van ser traspassades a un arxiu conjunt per tal de poder obtenir la mitjana de valoracions. Posteriorment, aquestes dades junt amb els comentaris que cadascuna de les persones participants va considerar oportú realitzar al seu qüestionari, van ser analitzades en les entrevistes individuals i grupals.
- Les dades obtingudes de la documentació interna i externa van ser analitzades pel grup de treball.



## 2.2. RESULTATS DE LA DIAGNOSI

### 1- GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

- **Pressupost assignat**

El pressupost aproximat assignat és de 2.000,00€ per cobrir les despeses pròpies del personal així com les derivades de la realització del mateix.

- **Acreditacions segons normes de responsabilitat social**

La Fundació va començar els processos de certificació de qualitat dels diferents serveis l'any 1998. Actualment, tots els serveis de la fundació tenen implantat un Sistema de Gestió Integrat, que contempla qualitat i la prevenció de riscos laborals.

El Sistema de Gestió de qualitat està certificat segons les normes ISO 9001:2008 i el Sistema de Prevenció de Riscos Laborals segons la norma OHSAS 18001:2007. Aquestes certificacions són una mostra del nostre compromís amb les persones i el respecte al nostre entorn.

A més, la Fundació com a entitat d'iniciativa social, porta a terme diversos projectes de responsabilitat social. En concret, en destaquem els següents:

1. El Centre Especial de Treball de la Fundació com a eina principal per l'exercici del dret del treball de les persones amb discapacitat, amb especials dificultats, de la comarca.
2. Empresa d'Inserció Social. S'ha creat una empresa d'inserció social que realitzarà diverses activitats econòmiques de producció de béns o de prestació de serveis, amb la finalitat primordial de promoure la integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social.
3. Voluntariat. Des de fa anys a l'entitat es gestiona el projecte del Voluntariat que ofereix a totes les persones interessades la possibilitat de dedicar una part del seu temps lliure a realitzar una acció al servei dels altres o de la comunitat en general, sense esperar res a canvi. Els voluntaris fan un servei social com a compromís d'actuació a favor de la societat i de la persona.
4. Els serveis de formació i intermediació laboral, orientats a millorar l'ocupabilitat de les persones en risc d'exclusió sociolaboral del territori.
5. La gestió del Parc del Francolí promou el desenvolupament de nous projectes socials que permeten crear ocupació per a les persones amb discapacitat i/o trastorn mental i fan sostenible el manteniment del parc, aportant valor al municipi de Tarragona i als seus ciutadans.

- **Sensibilització en matèria d'Igualtat**

Per tal de fomentar la cultura organitzacional i traslladar-ho a la plantilla, es va valorar la conveniència de passar a totes les persones treballadores un qüestionari de sensibilització amb l'objectiu de recollir dades de valoració de totes les persones de l'entitat en relació a la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i a la implantació del Pla d'Igualtat. (Adjuntem com annex 1 el correu de difusió i com annex 2 el qüestionari).

Del total de les persones que van respondre el qüestionari s'extreu que el 50% de la plantilla coneixia l'existència del primer Pla d'Igualtat a l'entitat.

De la anàlisi de l'enquesta destaquem que a la plantilla no hi ha una sensibilització adequada en temes de gènere, alguns comentaris són que aquesta matèria no és important o que no cal fer cap Pla d'Igualtat.

Podem dir també, que en l'àmbit de sensibilització en matèria d'igualtat (capacitació, cura, salari, rol social, ...) de la plantilla, entre el 63% i el 81% consideren que les dones i el homes es troben en igualtat de condicions.

Les àrees on els resultats han sigut significatius trobem que aproximadament el 61,5% dels homes de serveis de jardineria consideren al gènere masculí més capacitat en tasques laborals i menys en tasques domèstiques. En canvi a l'àrea de serveis de neteja els resultats han estat positius, ja que aproximadament el 70% considera que tots dos gèneres estan igualment capacitats.

Cal destacar que a la pregunta respecte al toc d'atenció per comentaris sexuals, el 34% de la plantilla considera que s'ha d'advertir tant a l'home, pels comentaris, com a la dona, per la vestimenta, i el 49% de la plantilla només advertiria a l'home.

L'objectiu d'aquest qüestionari va ser detectar les necessitats en relació a la cultura organitzacional en relació a la igualtat, per poder millorar i incloure noves accions al Pla d'Igualtat que ens ajudin a millorar la cultura d'Igualtat a la nostra entitat.

- **Violència de gènere**

En l'àmbit de la violència de gènere, en el pla anterior es va elaborar un protocol d'assetjament, on es designava una comissió i s'especificava qui seria la persona responsable en funció d'unes variables.

Dels resultats de la anàlisi del qüestionari s'extreu que el 61,5% de la plantilla no coneix l'existència del protocol d'assetjament sexual, i donada la seva importància preveiem elaborar un document que permeti fer una difusió global, pels treballadors/res actuals i les futures noves incorporacions.

- **Codi ètic**

En l'àmbit del Codi ètic, en el pla anterior es va preveure la elaboració i difusió del mateix. Finalment l'any 2018 ha elaborat i aprovat pel patronat de la fundació, a falta de la seva difusió per tota la plantilla en general.

- **Difusió externa i posada en comú de les pràctiques d'igualtat**

Cada any es redacta la memòria anual de l'entitat que recull totes les activitats realitzades durant aquell any, presentant de forma detallada les activitats dutes a terme i les estadístiques de participació. En concret, es mostren els serveis a les persones i els serveis laborals del Centre Especial de Treball, els projectes territorials realitzats als municipis de la Comarca, les dades econòmiques, la gestió ambiental, els projectes compartits amb altres entitats, els actes participatius i el compromís amb les persones que adquireix la Fundació.

En aquest últim punt trobem, entre d'altres el Pla d'Igualtat, en el que s'explica de forma molt resumida el que s'ha fet durant aquell any per garantir la igualtat entre les persones treballadores, fonamentalment de les persones amb discapacitat i/o trastorn mental, en tots els àmbits de la relació laboral; a més, s'inclouen algunes dades i estadístiques sobre la igualtat en la plantilla de la fundació.

La memòria anual de l'entitat es prepara amb format digital i amb format per impressió, amb l'objectiu d'intentar arribar al màxim de persones possibles. La versió digital de la memòria s'envia per correu a totes les persones d'interès de l'entitat, com famílies, clients, proveïdors, col·laboradors i voluntaris entre d'altres, a més també s'envia a altres entitats del nostre sector i entitats públiques que han col·laborat amb nosaltres durant aquest any. Pel que fa als treballadors, també se'ls hi envia una còpia per correu electrònic i se'ls hi explica que disposen d'una còpia en l'espai virtual indicat de fàcil accés per tothom.

Finalment, es fan diverses còpies impreses de la memòria que es reparteixen a aquelles persones que no tenen accés als mitjans informàtics, i se'n guarden varies còpies per a poder-les entregar en cas que ho demani qualsevol persona interessada.

Pel que fa a la difusió externa en format digital, la fundació disposa de la web [www.fundacioonada.org](http://www.fundacioonada.org), tot i que està pendent de l'actualització de serveis i temes relacionats amb la igualtat, així com a facebook, i twitter.

- **Difusió interna**

L'entitat disposa de la memòria on es fa menció de les actuacions dutes a terme en matèria d'igualtat. A nivell de difusió interna, en termes d'igualtat no es fa cap actuació (e-mails, cartells, publicacions...).

Del resultat del qüestionari extraiem que el 50% de la plantilla té coneixement de l'existència d'un pla d'igualtat.

## **2- Participació i implicació del personal**

- **Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat**

La comissió està formada per un total de 6 persones, de les quals el 83,33% són dones.

- **Difusió de la posada en marxa del pla**

Per tal de poder difondre la posada en marxa de la revisió de pla es va enviar a tots/es els/es treballadors/es un correu electrònic que s'adjunta com a document núm. 1.

Fins al moment no s'ha fet cap altre acció, quedant pendent la difusió un cop s'hagi creat el nou pla i s'hagi establert el mètode que es farà servir, i l'establiment de la mesura de com s'ha d'informar a totes les noves incorporacions (manual d'acollida).

- **Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats**

Tota la documentació relativa al Pla i a les pràctiques d'igualtat de la Fundació està publicada informàticament a: <H:\Fundacio Onada Tarragona\PLA IGUALTAT\Onada Es> tracta d'un accés restringit per a algunes persones de l'entitat i no tothom hi té accés.

- **Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures**

Per tal de donar facilitats a la plantilla per poder comunicar-se de forma àgil amb la comissió d'igual s'ha creat l'adreça de correu electrònic: [igualtat@fundalis.org](mailto:igualtat@fundalis.org).

No s'ha fet difusió de l'existència d'aquest correu i de la possibilitat que tenen les persones treballadores de fer-nos arribar les millores, suggeriments o comentaris que considerin oportuns.

### **3- Llenguatge no sexista ni discriminatori**

- **Imatge i publicitat no discriminatòria**

En el moment de la preparació de la redacció i publicació de fotos, es té en compte la perspectiva de gènere, intentant buscar fins i tot el trencar amb els estereotips de gènere, com pot ser un home de neteja o una dona jardinera.

Dels resultats de la anàlisi dels qüestionaris es desprèn que entre el 76% i el 94% de la plantilla considera que la comunicació externa i la imatge de l'entitat no és discriminatòria, en canvi pel que fa als comunicats interns i perfils dels llocs de treball, el 71% considera que sí que existeix un llenguatge no neutre.

- **Comunicació oral i escrita no discriminatòria**

S'han revisat alguns documents del SIGQMA, però cal elaborar un protocol sobre l'ús del llenguatge no sexista, fer-ne difusió i sensibilització a la plantilla i als responsables dels departament més transversals.

### **4- Participació igualitària en els llocs de treball**

- **Selecció:**

- **Descripció de llocs de treball no sexistes (selecció)**

Hi ha descripcions de tots els llocs de treball i, en alguns casos hi han perfils que estan descrits de manera masculinitzada.

S'ha modificat el procediment de selecció, incloent mesures de discriminació positives, tant en el gènere dels candidats amb l'objectiu d'equilibrar la segregació de gènere de determinats departaments, com en l'aplicació de mesures per la millora d'oportunitats de col·lectius més vulnerables, promovent la contractació de persones amb discapacitat, donant preferència a aquest col·lectiu davant de col·lectius amb el mateix perfil professional.

Les descripcions dels llocs de treball fa anys que no s'actualitzen, dels que estan inclosos al sistema de qualitat, tots utilitzen el gènere masculí per a descriure i anomenar les categories, incloses les que generalment estan cobertes per dones.

- **Criteris de classificació professional (selecció)**

Els criteris de classificació es basen en les responsabilitats i funcions de les persones que desenvolupen el seu lloc de treball.

- **Redacció i difusió de la oferta (selecció)**

Cada responsable redacta la oferta de feina i l'àrea de gestió laboral és l'encarregada de fer la difusió pertinent al SOC o als altres mitjans.

Hi ha control del nombre d'ofertes de feina publicades amb ús no sexista. Al 2017 hi ha dues ofertes publicades, de les quals 1 de les ofertes publicades té ús sexista i l'altre no.

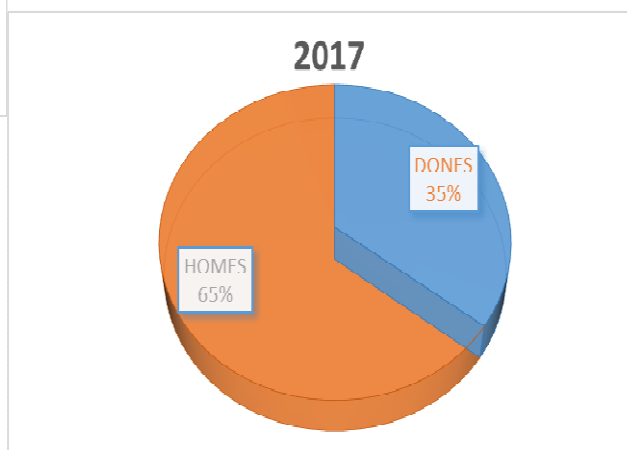
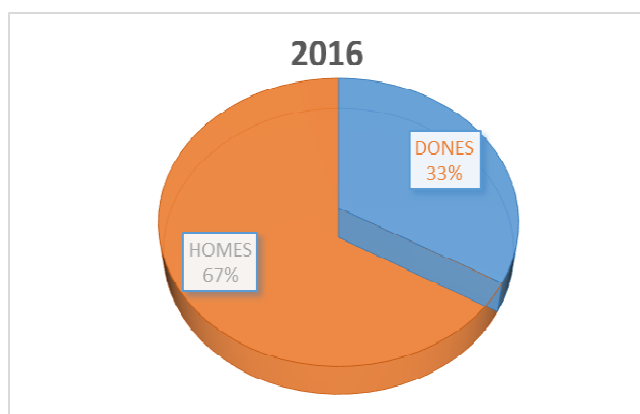
El document de sol·licitud interna i externa de cv inclou el gènere com a mesura de discriminació positiva per equilibrar la segregació existent en alguns equips de treball.

- **Proves de selecció (selecció)**

Les noves incorporacions només passen la fase d'entrevista, no es fa cap prova més. Aquesta entrevista no té un guió establert que permeti una màxima objectivitat, per tant preveiem la creació d'un guió amb les preguntes claus i objectives que permetin diferenciar els candidats.

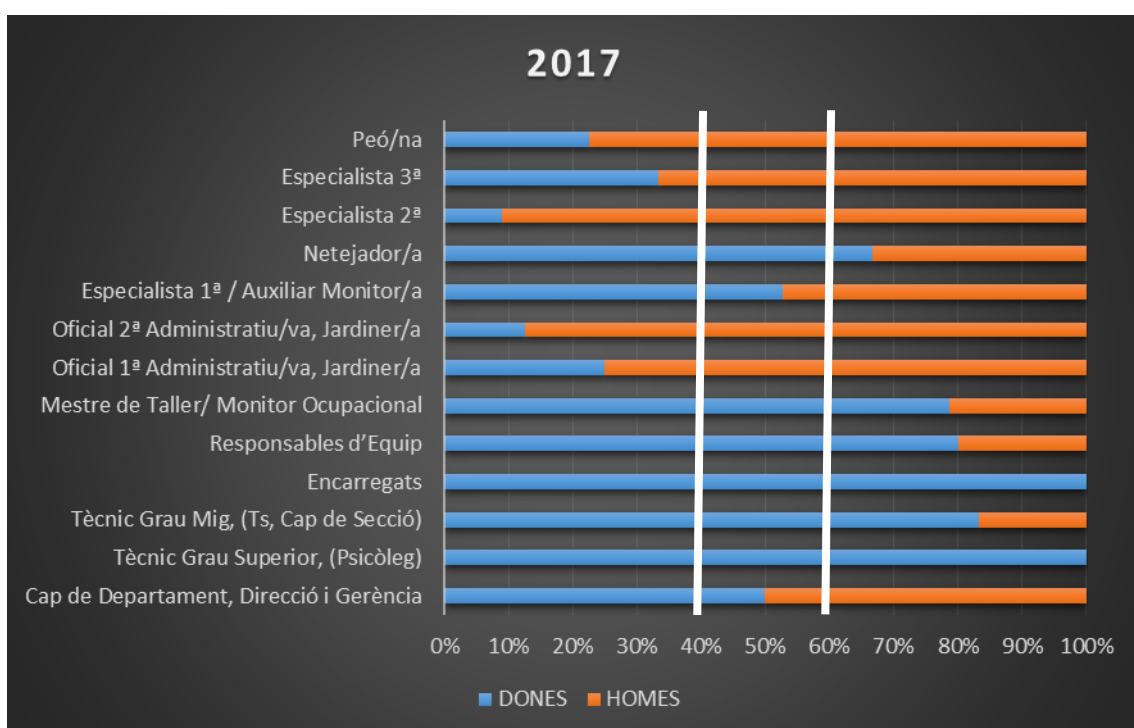
- **Incorporacions dels darrers anys per sexe (selecció)**

ANY	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
2016	60	20	33%	40	66%
2017	54	19	35%	35	65%



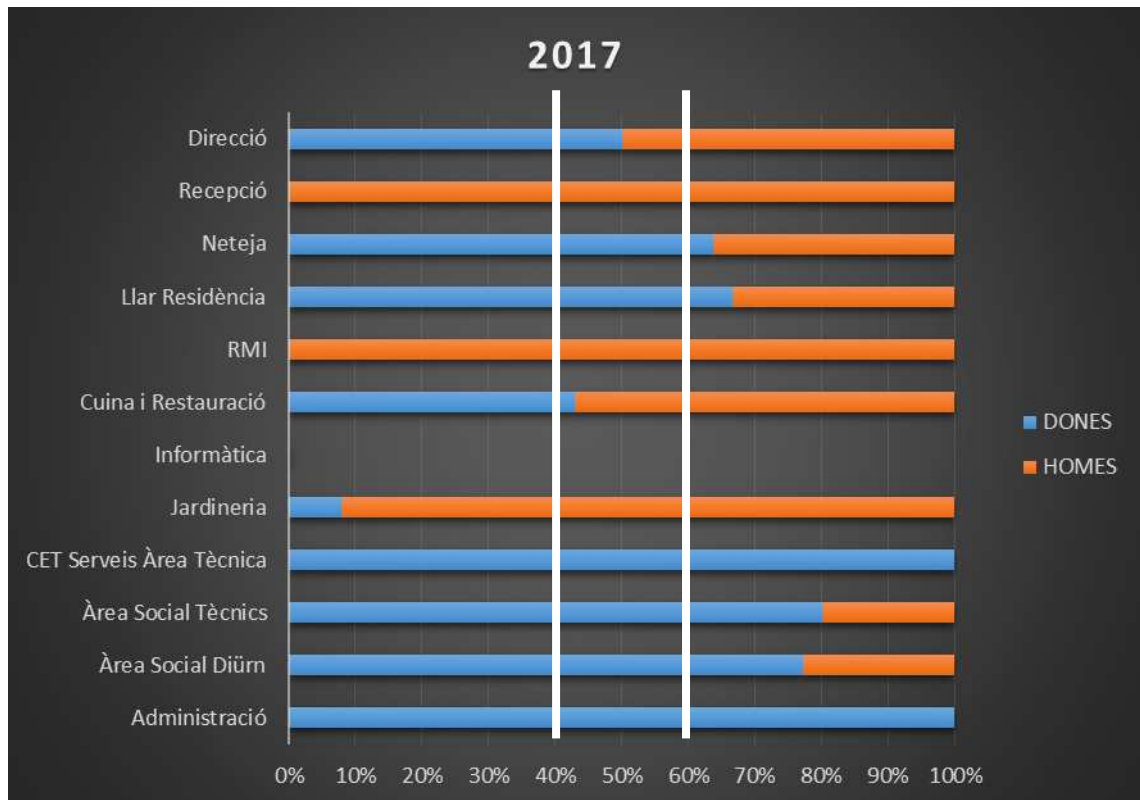
- Distribució d'homes i dones per categories professionals i departaments (selecció)

2017					
CATEGORIES PROFESSIONALS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
Cap de Departament, Direcció i Gerència	2	1	50%	1	50%
Tècnic Grau Superior, (Psicòleg)	4	4	100%	0	0%
Tècnic Grau Mig, (Ts, Cap de Secció)	6	5	82%	1	17%
Encarregats	4	4	100%	0	0%
Responsables d'Equip	10	8	80%	2	20%
Mestre de Taller/ Monitor Ocupacional	14	11	79%	3	21%
Oficial 1ª Administratiu/va, Jardiner/a	4	1	25%	3	75%
Oficial 2ª Administratiu/va, Jardiner/a	8	1	12%	7	88%
Especialista 1ª / Auxiliar Monitor/a	19	10	53%	9	47%
Netejador/a	9	6	67%	3	33%
Especialista 2ª	11	1	9%	10	91%
Especialista 3ª	6	2	33%	4	67%
Peó/na	62	14	23%	48	77%
<b>TOTALS</b>	<b>159</b>	<b>68</b>	<b>43%</b>	<b>91</b>	<b>57%</b>



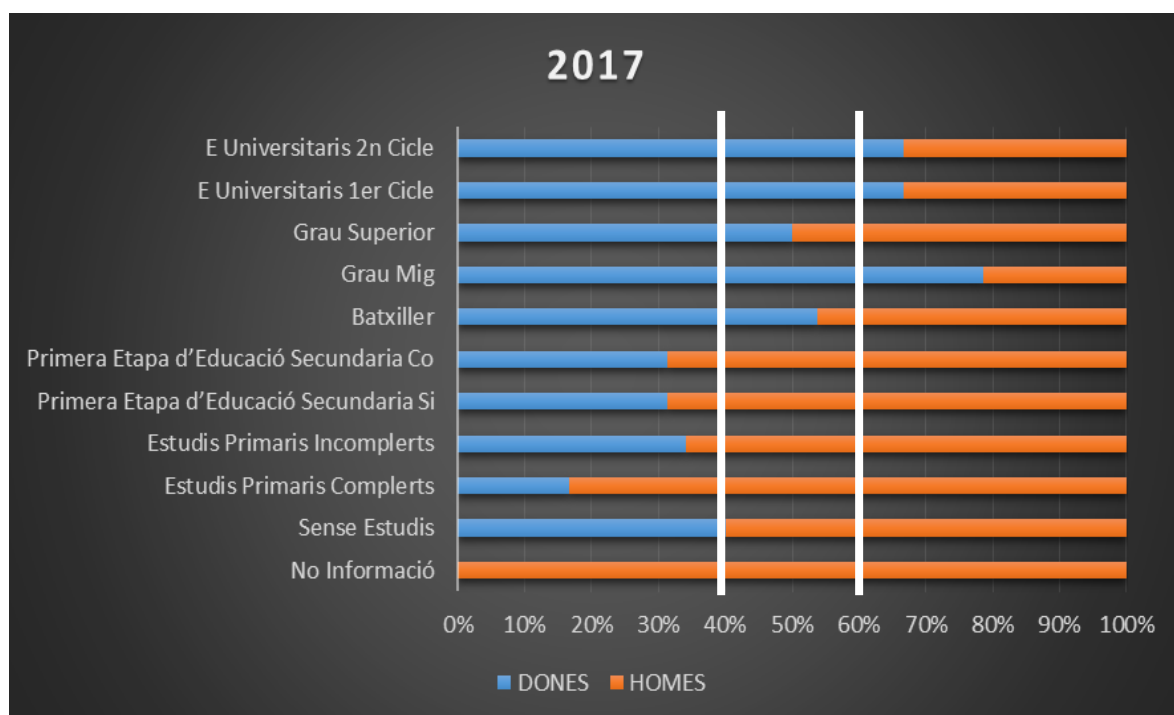
2017					
DEPARTAMENTS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
Administració	8	8	100%	0	0%
Àrea Social Diürn	22	17	77%	5	23%
Àrea Social Tècnics	5	4	80%	1	20%
CET Serveis Àrea Tècnica	2	2	100%	0	0%
Jardineria	63	5	8%	58	92%
Informàtica	0	0	0%	0	0%
Cuina i Restauració	7	3	43%	4	57%
RMI	2	0	0%	2	100%
Llar Residència	3	2	67%	1	33%
Neteja	44	28	64%	16	36%
Recepció	1	0	0%	1	100%
Direcció	2	1	50%	1	50%
<b>Totals</b>	<b>159</b>	<b>70</b>	<b>44%</b>	<b>89</b>	<b>56%</b>

De les dades es desprèn una elevada segregació horitzontal en els departament de neteja, jardineria i àrea d'atenció a la persona.



- Nivell d'estudis per sexe (selecció)

2017					
NIVELL D'ESTUDIS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
No Informació	1	0	0%	1	100%
Sense Estudis	5	2	40%	3	60%
Estudis Primaris Complerts	6	1	17%	5	83%
Estudis Primaris Incomplerts	41	14	34%	27	66%
Primera Etapa d'Educació Secundaria Si	16	5	31%	11	69%
Primera Etapa d'Educació Secundaria Co	32	10	31%	22	69%
Batxiller	13	7	54%	6	46%
Grau Mig	14	11	78%	3	21%
Grau Superior	10	5	50%	5	50%
Enseñanzas Universitarias de Primer Cicl	12	8	67%	4	33%
Enseñanzas Universitarias de Segundo Cic	9	6	67%	3	33%
<b>Totals</b>	<b>159</b>	<b>69</b>	<b>43%</b>	<b>90</b>	<b>57%</b>





- Promoció:

- Procediments de promoció (promoció)

Existeixen dos tipus de promocions: La promoció per vacant/substitució i la promoció per noves necessitats organitzatives.

En cap dels dos casos existeixen uns criteris de promoció i desenvolupament definits, i quan es produeix una vacant, les promocions es basen en les opinions i valoracions de les persones responsables de la persona a promocionar.

De la anàlisi de l'enquesta destaquem que el **75%** de la plantilla considera que les responsabilitats familiars no influeixen negativament en la promoció interna.

Cal destacar que en el cas de les dones de la plantilla de l'àrea d'atenció a la persona el percentatge arriba al 89%

- Requisits de promoció (promoció)

Al no existir un protocol de promoció, el requisit subjectiu mínim que es demana és el de posseir la titulació acadèmica obligatòria necessària per al desenvolupament de la feina.

- Promocions dels darrers anys per sexe (promoció)

ANY	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
2016	5	1	20%	4	80%
2017	4	2	50%	2	50%



- Formació:

- **Existència de pla de formació (formació)**

Cada any s'elabora i s'executa un pla de formació que es difon a través dels responsables de cada departament, es publica al taulell d'anuncis i es comunica al Comitè d'empresa.

- **Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere (formació)**

La detecció de necessitats es fa a través d'una enquesta que es passa als responsables que treballen conjuntament amb els seus equips detectant necessitats individuals i d'equip.

- **Procediment per accedir a la formació (formació)**

Un cop elaborada l'enquesta es seleccionen les formacions més adients i alineades a les estratègies empresarials. La formació té com a objectiu capacitar de forma àmplia a tots els equips intentant ser el més universal possible.

Existeix un protocol que regula el procediment de formació el SG-IN-19 Formació, Sensibilització i Capacitació.

- **Tipus de formació (formació)**

La formació està relacionada amb el lloc de treball i/o de millora d'habilitats personals.

De la anàlisi dels qüestionaris es desprèn que el **63%** de la plantilla considera que no han fet prou formació en matèria d'igualtat.

- **Hores de formació de dones i homes en els darrers anys (formació)**

ANY	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
2016	1.055,00	559,00	53,00%	496,00	47,00%
2017	1.210,50	754,30	62,30%	456,50	37,70%

- **Tipus de formació que reben homes i dones (formació)**

La formació que reben és idèntica, ja que no es discrimina per gènere.

- **Inversió en formació de dones i homes (formació)**

No hi ha dades desagregada per gènere de la inversió en la formació.

Dels resultats de l'anàlisi del qüestionari estriem que el **91%** de la plantilla considera que la formació s'ofereix en igualtat de condicions per a dones i homes.

## 5- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

- **Procediments de promoció**

La Direcció és qui pren la decisió, aconsellada de les opinions i valoracions dels/es responsables de la persona a promocionar.

- **Requisits de promoció**

Al no existir un protocol de promoció, el requisit objectiu mínim que es demana és el de posseir la titulació acadèmica obligatòria necessària per al desenvolupament de la feina.

- **Proporció de dones per nivells jeràrquics**

2017					
PROPORCIÓ DE DONES PER NIVELLS JERÀRQUICS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
Cap de Departament, Direcció i Gerència	2	1	50%	1	50%
Tècnic Grau Superior, (Psicòleg, Cap de Producció i Cap de Taller)	4	4	100%	0	0%
Tècnic Grau Mig, (Ts, Cap De Secció)	6	5	83%	1	17%
<b>Totals</b>	12	10	83%	2	17%

D'aquests resultats destaquem la feminització dels nivells jeràrquics més superiors, tots ells vinculats a uns requisits de formació que representa al propi sistema educatiu on aquesta formació es troba feminitzada.

- **Criteris de promoció neutres i a l'abast de tot el personal**

No existeix protocol, i per tan no està a l'abast de tothom.

## 6- Conciliació de la vida personal i professional

- **Mesures de conciliació**

La Fundació aplica totes les mesures que s'estableixen a la normativa actual.

La Fundació no té elaborat cap document on es recullen les mesures de conciliació i els beneficis socials de l'empresa, i tampoc s'ha realitzat cap anàlisi de les necessitats de conciliació.

- **Adequació d'horaris que permetin la conciliació**

Una bona millora és la flexibilitat que tenen alguns/es treballador/es, en els departaments que és possible, de poder adaptar el seu horari de treball per conciliar-lo amb la seva vida personal i familiar.

- **Facilitats per obtenir permisos i excedències**

La Direcció està sempre oberta a facilitar tant els permisos com les excedències, i accepta el 100% de les sol·licituds de permisos i flexibilitat horària rebudes.

Dels resultats obtinguts en l'àmbit de la conciliació, la plantilla considera que l'entitat: facilita la flexibilitat horària **(88%)**, concedeix permisos o excedències **(92%)**, que les mesures de conciliació no venen condicionades pel gènere **(83%)**

En cas de reducció de jornada el **39%** considera que es dificulta la seva situació laboral (formació, promocions i continuïtat).

- **Proporció d'homes i dones que utilitzen les mesures de conciliació**

De les 5 persones que s'acullen a les mesures de conciliació, el 20% són homes i el 80% dones.

- **Nombre de fills i filles de la plantilla i la seva edat per sexe.**

La plantilla té 119 fills, no sabem l'edat.

## 7- Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- **Existència de pla de Prevenció de Riscos Laborals**

La fundació compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals elaborat pel servei de prevenció aliè que té contractat.

Dels resultats de l'anàlisi del qüestionari destaquem que el **92%** de la plantilla coneix l'existència del pla de prevenció de riscos laborals, i el **99%** coneix els riscos laborals del seu lloc de treball.

- **Mesures de prevenció/ denúncia de l'assetjament**

Des del Departament de PRL de la fundació no s'ha establert cap protocol de prevenció o detecció d'assetjament, però hi ha un protocol d'assetjament que no depèn de PRL, sinó directament de Direcció.

- **Persona responsable o comitè d'assetjament**

Actualment no hi ha ningú de prevenció assignat.

- **Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere**

No està feta l'avaluació de riscos en funció del gènere. El sistema actual de PRL de la fundació no segrega per gènere, sinó que és genèric.

El que sí que existeix és un protocol de risc de dones embarassades, on s'estableix la adaptació del lloc de feina durant aquest període.

- Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere

Durant el 2017 s'han realitzat 56 accions formatives i 211,50 hores de formació en matèria de prevenció de riscos.

- Absentisme laboral i motius de baixa

Concepte	Acumulat a Diciembre 2017			
	Total	%	Home	Dona
<b>Anàlisi absentisme</b>				
<b>Producció: hores treball efectiu</b>	<b>209525,8</b>	-	<b>123053,3</b>	<b>86472,5</b>
<i>Producció: hores treball efectiu segons tipus</i>				
<b>Analisi absentisme: hores baixa</b>	<b>14564,5</b>	-	<b>7760,0</b>	<b>6804,5</b>
<i>Analisi absentisme: hores baixa per tipus</i>				
* Accidente	1403,5	9,6	310,0	1093,5
* Enfermedad	10048,5	69,0	6976,0	3072,5
* Maternidad/paternidad	766,0	5,3	150,0	616,0
* Recaída enfermedad	1938,5	13,3	324,0	1614,5
* Riesgo embarazo/lact.	408,0	2,8		408,0
<b>Analisi absentisme: dies baixa laborables</b>	<b>2206,0</b>	-	<b>1039,0</b>	<b>1167,0</b>
<i>Analisi absentisme: dies baixa laborables per tipus</i>				
* Accidente	260,0	11,8	41,0	219,0
* Enfermedad	1506,0	68,3	935,0	571,0
* Maternidad/paternidad	97,0	4,4	20,0	77,0
* Recaída enfermedad	295,0	13,4	43,0	252,0
* Riesgo embarazo/lact.	48,0	2,2		48,0
<b>Analisi absentisme: número treballadors/es de baixa</b>	<b>76,0</b>	-	<b>44,0</b>	<b>32,0</b>
<i>Analisi absentisme: número treballadors/es de baixa per tipus</i>				
* Accidente	9,0		5,0	4,0
* Enfermedad	70,0		41,0	29,0
* Maternidad/paternidad	2,0		1,0	1,0
* Recaída enfermedad	11,0		5,0	6,0
* Riesgo embarazo/lact.	1,0			1,0
<b>Analisi absentisme: dies baixa naturals</b>	<b>3482,0</b>	-	<b>1619,0</b>	<b>1863,0</b>
<i>Analisi absentisme: dies baixa naturals per tipus</i>				
* Accidente	375,0	10,8	62,0	313,0
* Enfermedad	2473,0	71,0	1468,0	1005,0
* Maternidad/paternidad	139,0	4,0	27,0	112,0
* Recaída enfermedad	428,0	12,3	62,0	366,0
* Riesgo embarazo/lact.	67,0	1,9		67,0
<b>Absentisme: % absentisme (sense maternitat/paternitat)</b>	<b>6,2</b>	-	<b>5,8</b>	<b>6,6</b>
<i>Absentisme: % absentisme (sense maternitat/paternitat)</i>				
* SD	3,8	62,3		
* P	9,2	149,8		
* M	3,4	54,4		
* F	5,8	93,3		
* A	0,4	6,0		

Concepte	Total	%	Home	Dona
<b>Anàlisi absentisme</b>				
<b>Absentisme: % absentisme (amb maternitat/paternitat)</b>	<b>6,5</b>	<b>-</b>	<b>5,9</b>	<b>7,3</b>
<i>Absentisme: % absentisme (amb maternitat/paternitat)</i>				
* SD	4,6	70,6		
* P	9,4	144,5		
* M	3,4	51,5		
* F	5,8	88,5		
* A	0,4	5,7		
<b>Absentisme: % absentisme (permisos no recuperats)</b>	<b>0,0</b>	<b>-</b>		
<b>Absentisme: % absentisme (permisos no recuperats)</b>				
<b>Absentisme: % absentisme (baixes inclòs maternitat/paternitat)</b>	<b>6,5</b>	<b>-</b>	<b>5,9</b>	<b>7,3</b>

## 8- Igualtat retributiva entre dones i homes

- Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals

2017					
CATEGORIES PROFESSIONALS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOME S	%
Cap de Departament, Direcció i Gerència	2	1	50%	1	50%
Tècnic Grau Superior, (Psicòleg)	4	4	100%	0	0%
Tècnic Grau Mig, (TS, Cap de Secció)	6	5	82%	1	17%
Encarregats	4	4	100%	0	0%
Responsables d'Equip	10	8	80%	2	20%
Mestre de Taller/ Monitor Ocupacional	14	11	79%	3	21%
Oficial 1ª Administratiu/va, Jardiner/a	4	1	25%	3	75%
Oficial 2ª Administratiu/va, Jardiner/a	8	1	12%	7	88%
Especialista 1ª / Auxiliar Monitor/a	19	10	53%	9	47%
Netejador/a	9	6	67%	3	33%
Especialista 2ª	11	1	9%	10	91%
Especialista 3ª	6	2	33%	4	67%
Peó/na	62	14	23%	48	77%
<b>TOTALS</b>	<b>159</b>	<b>68</b>	<b>43%</b>	<b>91</b>	<b>57%</b>

- Retribució anual mitjana d'homes i dones

2017					
TRAMS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
<15000 €	139	45	32%	94	68%
15.000-18.000 €	17	11	65%	6	35%
18.001-21.000 €	18	11	61%	7	39%
21.001-24.000 €	11	7	64%	4	36%
24.001-27.000 €	5	4	80%	1	20%
27.001-30.000 €	2	2	100%	0	22%
30.001-35.000 €	3	2	66%	1	33%
35.00-40.000 €	0	0	0%	0	0%
40.001-45.000 €	0	0	0%	0	0%
45.001-50.000 €	0	0	0%	0	0%
50.001-60.000€	0	0	0%	0	0%
>60.001€	0	0	0%	0	0%
<b>Totals</b>	<b>195</b>	<b>82</b>	<b>42%</b>	<b>113</b>	<b>58%</b>

- Existència de valoració de llocs de treball

No es realitza valoració dels llocs de treball.

- Distribució d'hores extres per sexe

Es realitzen hores extres molt puntualment i sempre per necessitats productives, independentment del sexe.

## 9- Condicions laborals igualitàries

- Percentatge d'homes i dones per tipus de contracte

TIPUS DE CONTRACTE					
Indefinitos	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
Eventuals	108	48	44%	60	56%
Interinitats	26	7	34%	19	66%
Obra o Servei	5	3	58%	2	42%
Formació	20	12	47%	8	53%
Pràctiques	0	0	17%	0	83%
Totals	0	0	100%	0	0%
<b>TIPUS DE CONTRACTE</b>	<b>159</b>	<b>70</b>	<b>44%</b>	<b>89</b>	<b>56%</b>

- Assignació d'horaris a les persones

L'assignació d'horaris a les persones es realitza en funció de les necessitats del servei, però hi ha moltes adaptacions si la persona sol·licita mesures de conciliació.

- Percentatges de permisos, baixes i acomiadaments

2017					
PERMISOS, BAIXES I ACOMIADAMENTS	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
Baixa voluntària	2	0	0%	2	100%
Fi contracte	16	6	38%	10	62%
No superat període prova	1	0	0%	1	100%
Acomiadament	3	2	67%	1	33%
Excedència	3	2	67%	1	33%
Altres	7	3	43%	4	57%
<b>Totals</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>41%</b>	<b>19</b>	<b>59%</b>

- Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada

35 persones de 159 tenen reducció de jornada o jornades parcials, dels quals 23 són dones i 12 són homes.

- Percentatge d'homes i dones que demanen baixa o excedència per maternitat o paternitat

ANY	TOTALS	GÈNERE			
		DONES	%	HOMES	%
2016	1	1	100%	0	0%
2017	0	0	0%	0	0%

- Agilitat en la substitució d'una baixa

L'agilitat en la substitució d'una baixa depèn del servei, si és atenció directa o no, de la possibilitat d'amortitzar temporalment el lloc de treball o de reorganitzar el servei temporalment.

## 10- Mobilitat

- Existència de mesures per optimitzar el temps de desplaçaments (cotxe compartit...)

La fundació no disposa de cap mesura per optimitzar el temps de desplaçament, i els casos que hi puguin haver han estat gestionats pels propis treballadors/res.

- Facilitats de mobilitat que ofereix l'empresa

Hi ha personal de direcció i alguns càrrecs intermedis que disposen de vehicle propi per poder realitzar les seves tasques laborals.

- Tipus de mobilitat per anar a la feina

Donada la ubicació de les instal·lacions de la Fundació, es fàcil arribar en transport públic. El personal de la fundació que vingui amb el seu vehicle propi disposa d'un espai d'aparcament públic gratuït davant de les instal·lacions.



### 3. PLA D'IGUALTAT

#### 3.1. INTRODUCCIÓ

La construcció social dels rols assignats a dones i homes repercuteix en l'àmbit laboral, donen com a resultat que les organitzacions no són neutrals en termes de gènere. Tenint en compte les desigualtats existents al mercat laboral espanyol, així com el que estableix la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes*, la **FUNDACIÓ ONADA** va decidir l'any 2011 iniciar el procés per a dur a terme el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a la fundació.

Aquest primer pla d'igualtat suposava un repte per a l'organització, ja que implicava organitzar un grup de treball multidisciplinari i es va partir del recolzament d'una empresa externa a l'hora de fer la diagnosi.

Durant el període d'implantació del pla, hi ha hagut canvis organitzatius, moviments en la plantilla que han suposat canvis en la composició de la comissió d'igualtat, així com al departament de gestió laboral. Un altre canvi que s'ha produït ha estat el del proveïdor de servei de vigilància de la salut i prevenció de riscos.

Tot plegat ha dificultat el treball constant planificat inicialment, però ha finalitzat amb la consolidació d'un equip i alineació de les polítiques d'igualtat amb el conjunt dels objectius de la fundació, i s'han realitzat i assolit, total o parcialment, les següents accions:

Àrees	Nom accions	Grau de realització
Representativitat, retribució i desenvolupament:	<u>Acció 1</u> : Sensibilització i capacitació per al departament de recursos humans, la comissió per al pla d'igualtat, i plantilla en general de la fundació	<b>No realitzada</b>
	<u>Acció 2</u> : Objectivitat en els processos d'avaluació, promoció i desenvolupament de les persones	Parcialment realitzada
	<u>Acció 3</u> : Informació desagregada per sexes	Parcialment realitzada
	<u>Acció 4</u> : Oferta formativa equiparable per treballadores i treballadors	<b>Totalment realitzada</b>
	<u>Acció 5</u> : Divergències salarials	Parcialment realitzada
	<u>Acció 6</u> : Promoure l'equilibri entre homes i dones per departaments i categories	<b>Totalment realitzada</b>
Accés a l'empresa i distribució del personal	<u>Acció 9</u> : Garantir igualtat de tracte en la contractació de dones i d'homes	<b>Totalment realitzada</b>
	<u>Acció 7</u> : Processos de selecció de personal	Parcialment realitzada
	Acció 10: Potenciar la capacitació professional i l'ocupació de les dones amb discapacitat i/o trastorn mental	<b>Totalment realitzada</b>
	<u>Acció 11</u> : Millorar l'aplicació de la flexibilitat horària	Parcialment realitzada
	<u>Acció 12</u> : Afavorir l'aplicació de mesures de conciliació	Parcialment realitzada

Àrees	Nom accions	Grau de realització
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:	<u>Acció 13</u> : Protocol per a supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe	<b>Totalment realitzada</b>
	<u>Acció 14.1</u> : Mesures per a víctimes de violència de gènere	Parcialment realitzada
Salut laboral	<u>Acció 14.2</u> : Avaluacions de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	Parcialment realitzada
	<u>Acció 16</u> : Ús no sexista del llenguatge	Parcialment realitzada
	<u>Acció 17</u> : Difusió del pla d'igualtat	<b>Totalment realitzada</b>
	<u>Acció 15</u> : Protecció treballadores embarassades	<b>No realitzada</b>
Comunicació i sensibilització	<u>Acció 1</u> : Pla de sensibilització en gènere	<b>No realitzada</b>
	<u>Acció 18</u> : Codi ètic de la fundació	Parcialment realitzada

Aquest nou projecte ha estat liderat per la comissió d'igualtat, amb el suport de la consultora externa, la Sra. Sonia González Recio.

Com a resultat de l'esmentat procés, s'aprova el II Pla d'igualtat que tindrà una vigència de quatre anys (2019 – 2022).

La Comissió per al Pla d'igualtat donarà seguiment a les accions a desenvolupar, realitzant-ne una avaluació periòdica. També s'informarà als treballadors i treballadores de l'empresa de l'execució del Pla d'igualtat.

### 3.2.CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSIS

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL 2018	
Gestió organitzativa igualitària		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A la Fundació hi ha un Sistema de Gestió Integrada, que inclou normes ISO de Qualitat i Prevenció de Riscos Laborals.</li> <li>2. La Fundació Compta amb tot un seguit de Projectes de Responsabilitat Social.</li> <li>3. S'ha aprovat un Codi ètic intern.</li> <li>4. La memòria anual de la fundació serveix per a fer una difusió interna i externa del pla d'Igualtat.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hi ha aspectes a millorar en la sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere.</li> <li>2. Violència de gènere: Es va elaborar un document però no se n'ha fet difusió ni s'ha determinat les eines o procediments de suport en aquests casos...</li> <li>3. No se n'ha fet difusió del Codi ètic a tota la plantilla.</li> <li>4. A nivell intern, no es fa cap altra difusió del Pla que no sigui la memòria anual (una vegada a l'any).</li> </ol>
Participació i implicació del personal		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Es va fer difusió de la posada en marxa del segon pla en iniciar-se el procés de recollida de dades per a la realització de la diagnosi.</li> <li>2. Hi ha una adreça de correu electrònic on qualsevol persona de l'organització es pot comunicar amb la comissió d'igualtat.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No se n'ha fet difusió de l'existència del correu electrònic dedicat a la gestió i recollida de propostes relacionades amb el pla d'igualtat.</li> <li>2. No hi ha establert un sistema d'informació sobre els avenços en el procés de disseny del pla, les accions que s'implementaran.</li> <li>3. El pla d'igualtat està penjada la intranet de Fundació Privada Onada, però l'accés és restringit.</li> <li>4. Només el 50% de la plantilla coneix l'existència del Pla d'Igualtat.</li> </ol>
Llenguatge no sexista		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La plantilla considera que la comunicació externa de la fundació i la seva imatge és neutra (76-94%).</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'han revisat alguns documents del SIGQMA (però faltaria revisar la resta de documentació que s'utilitza en el dia a dia)</li> <li>2. No hi ha una guia de llenguatge no sexista que s'hagi difós entre la plantilla.</li> <li>3. El 71% de la plantilla considera que el llenguatge que s'utilitza en la comunicació interna i la descripció dels llocs de treball no es neutre.</li> </ol>

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL 2018	
Participació igualitària en els llocs de treball		<p><b>FORTALESES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La fundació té un catàleg de Descripció de Llocs de Treball.</li> <li>2. S'ha modificat el procediment i s'han incorporat mesures de discriminació positiva (tant de gènere com orientades a persones amb diversitat funcional).</li> <li>3. Els criteris de classificació son objectius i basats en responsabilitats i funcions.</li> <li>4. Les diferències en el percentatge d'homes i dones amb accés a la promoció ha disminuït considerablement...</li> <li>5. L'organització te un pla de formació.</li> <li>6. Es realitza una avaluació de necessitats formatives a la que participa tota la plantilla, conjuntament amb les persones responsables dels equips.</li> <li>7. Hi ha un procediment de formació.</li> <li>8. NO hi ha diferències en el tipus de formació que reben homes i dones ni en la inversió en hores d'uns i les altres.</li> <li>9. El 91% de la plantilla considera que la formació s'ofereix a tothom en igualtat de condicions.</li> </ol>
		<p><b>AREES DE MILLORA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hi ha Descripcions de llocs de treball i perfils que estan descrits de manera masculinitzada.</li> <li>2. Encara hi ha alguna oferta de feina que es publica utilitzant llenguatge sexista (durant l'any 2017 la meitat de les ofertes contenien llenguatge no neutre).</li> <li>3. No hi ha un guió establert per a les entrevistes de feina que garanteixi igualtat d'oportunitat de totes les persones que hi participen. No hi ha equilibri en les xifres globals d'incorporacions d'homes i dones (65% - 35%).</li> <li>4. En els darrers dos anys hi ha hagut una major contractació d'homes que de dones.</li> <li>5. Trobem segregació horitzontal en determinades categories professionals i departaments.</li> <li>6. No existeix una política de promoció i desenvolupament definida.</li> <li>7. Malgrat que el 75% de la plantilla de la fundació considera que les responsabilitats familiars no influeixen negativament en la promoció interna, tenim encara un percentatge considerable que considera que aquesta qüestió es pot millorar.</li> <li>8. No hi ha dades desagregades per gènere pel que fa a la inversió en formació.</li> <li>9. El 63% de la plantilla considera que no ha fet prou formació en matèria d'igualtat.</li> </ol>
Presència de dones en càrrecs directius		<p><b>FORTALESES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Destaquen la feminització dels nivells jeràrquics més superiors, el 83% són dones i el 17% són homes.</li> </ol>
		<p><b>AREES DE MILLORA</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hi ha procediment de promoció.</li> <li>2. Les decisions respecte a les promocions les prenen des de direcció amb el suport de les persones responsables dels departaments.</li> </ol>

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL 2018	
Conciliació de la vida personal i professional		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'ha iniciat el treball per millorar la conciliació amb la incorporació de la flexibilitat horària en determinats departaments.</li> <li>2. La direcció està sempre oberta a facilitar permisos, excedències i flexibilitat horària.</li> <li>3. La plantilla considera en la seva majoria que l'empresa facilita la conciliació.</li> <li>4. Es coneix el nombre de fills i filles de la plantilla.</li> <li>5. El 61% de la plantilla de l'organització considera que la reducció de jornada no dificulta les seves possibilitats professionals.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hi ha cap document de referència per informar sobre les mesures de conciliació ni beneficis socials.</li> <li>2. No s'ha realitzat cap anàlisi de les necessitats de conciliació.</li> <li>3. De les 5 persones que s'acollen a mesures de conciliació el 80% són dones.</li> </ol>
Prevenió de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La fundació compta amb Pla de prevenció de Riscos Laborals.</li> <li>2. El 92% de la plantilla coneix el Pla de Prevenció de la Fundació i el 99% coneix els riscos del seu lloc de treball.</li> <li>3. La fundació té un protocol d'assetjament, que depèn directament de direcció.</li> <li>4. Hi ha una persona designada, que pertany a la direcció.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hi ha una avaluació de riscos psicosocials</li> <li>2. No se n'ha fet una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.</li> <li>3. El 61,5% de la plantilla no coneix l'existència del protocol d'assetjament de la Fundació.</li> </ol>
Igualtat retributiva entre dones i homes		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En els nivells superiors de retribució hi ha més presència de dones que d'homes.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En els nivells inferiors trobem major presència masculina.</li> <li>2. No s'ha realitzat una valoració de llocs de treball.</li> </ol>

ÀMBITS DE TREBALL	SITUACIÓ ACTUAL 2018	
Condicions laborals igualitàries		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hi ha diferències en les condicions laborals d'homes i dones, que venen determinades pel lloc de feina (horaris, contractes, jornades...)</li> </ol>
Mobilitat		<b>FORTALESES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hi ha personal de direcció i càrrecs intermedis que disposen de cotxe d'empresa.</li> <li>2. Es gestiona la possibilitat de que el transport públic tingui un horari compatible amb l'horari laboral.</li> <li>3. Les activitats empresarials principals es desenvolupa en diferents ubicacions on és fàcil aparcar.</li> </ol>
		<b>AREES DE MILLORA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al polígon industrial on està ubicada la Fundació només arriba una línia de bus.</li> <li>2. Camp Clar només arriben autobusos des de Tarragona ciutat.</li> <li>3. Torredembarra només arriba una línia de bus.</li> </ol>

### 3.3 OBJECTIUS I ACCIONS

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Gestió organitzativa igualitària</b>
<b>OBJECTIU</b>	1. Sensibilitzar en matèria d'igualtat als membres de l'entitat i persones o entitats vinculades
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1.1.1 Nombre d'accions fetes i mitjans utilitzats</li><li>- 1.1.2 Grau de coneixement per part de la plantilla del pla d'igualtat i del document de violència de gènere</li><li>- 1.2 Núm de formacions fetes i núm d'assemblees en la que es fa tractament del tema</li><li>- 1.3.1 Evidència del document revisat i nombre de difusions</li><li>- 1.3.2 Número de casos tractats</li><li>- 1.3.3 Evidenciar la existència de persona responsable del protocol i la gestió dels possibles casos, formada en la matèria</li><li>- 1.3.4 Coneixement per part de la plantilla de l'existència del protocol i la persona responsable.</li><li>- 1.4 Evidència de la seva inclusió</li><li>- 1.5. Evidència del registre del pla d'igualtat</li></ul>
<b>ACCIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1.1 Fer difusió del pla</li><li>1.2 Formar en matèria d'igualtat (accions formatives i assemblees del CET)</li><li>1.3 Revisar el document del protocol d'assetjament i fer difusió</li><li>1.4 Incloure el pla d'igualtat dins de la Planificació estratègica de l'entitat (Línia 5)</li><li>1.5 Registre del pla d'igualtat</li></ul>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>1.1 i 1.2 del 2019 al 2022</li><li>1.3 2020 al 2022</li><li>1.4 2019</li><li>1.5 2019</li></ul>

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Participació i implicació del personal</b>
<b>OBJECTIU</b>	<b>2. Crear un sistema d'informació i seguiment del pla</b>
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.1 Reunions semestrals de la comissió</li> <li>- 2.2 Quantitat de formacions realitzades i informació distribuïda</li> <li>- 2.3 Col·locar la bústia de suggeriments i recollir el núm de suggeriments o propostes rebudes</li> <li>- 2.4 Nombre de propostes de millores proposades i activades</li> <li>- 2.5 Evidència de la elaboració de la memòria anual</li> </ul>
<b>ACCIONS</b>	<p>2.1 Seguiment de la difusió del pla (incloure-ho a l'acollida de les noves incorporacions)</p> <p>2.2 Formació continuada i informació del pla</p> <p>2.3 Implantar eines i canals de comunicació en matèria d'igualtat (bústia de suggeriments)</p> <p>2.4 Promoure les propostes de millora en matèria d'igualtat</p> <p>2.5 Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades</p>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2.1, 2.2 i 2.5 del 2019 al 2022</li> <li>- 2.3 2020</li> <li>- 2.4 del 2020 al 2022</li> </ul>

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Llenguatge i imatge no sexista</b>
<b>OBJECTIU</b>	<b>3. Fomentar l'ús del llenguatge i imatge no sexista, sensibilitzant i donant eines</b>
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.1 Nombre de documents revisats i actualitzats</li> <li>- 3.2 Evidència de la elaboració de la guia</li> <li>- 3.3 Nombre d'accions formatives en matèria de llenguatge no sexista</li> <li>- 3.4 Evidència de la incorporació la perspectiva de gènere a les webs i xarxes socials</li> </ul>
<b>ACCIONS</b>	<p>3.1 Revisió i actualització de la documentació i procediments de l'entitat (perfils llocs treball, document oferta de feina,...)</p> <p>3.2 Elaborar una guia de llenguatge no sexista, que es difongui a totes les persones</p> <p>3.3 Formar en matèria del llenguatge no sexista, especialment a les persones implicades en comunicació i a les persones que fan comunicats per escrit</p> <p>3.4 Incorporar la perspectiva de gènere a les webs i xarxes socials</p>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.1 i 3.2 2020</li> <li>- 3.3 2020 i 2022</li> <li>- 3.4 del 2019 al 2022</li> </ul>



<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Participació igualitària en els llocs de treball</b>
<b>OBJECTIU</b>	<b>4. Garantir l'accés, promoció i capacitació igualitària entre homes i dones</b>
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4.1 Evidència de les anàlisis realitzades</li> <li>- 4.2.1 Configuració segregada per gènere dels departaments</li> <li>- 4.2.2 Evidenciar perfils dels llocs treball neutres</li> <li>- 4.2.3 Evidenciar document d'oferta de feina amb llenguatge neutre.</li> <li>- 4.3.1 Nombre de promocions internes efectuades, per gènere</li> <li>- 4.3.2 Percepció de la plantilla sobre l'objectivitat en termes d'igualtat dels processos de selecció</li> <li>- 4.4.1 Sensibilització en matèria d'igualtat del personal implicat en la selecció, formació i promoció</li> <li>- 4.4.2 Percentatge i nombre d'hores d'homes i dones que participen en cada tipus formació, per departaments i categories</li> </ul>
<b>ACCIONS</b>	<p>4.1 Analitzar el possibles guions d'entrevista per tal que es garanteixi igualtat d'oportunitat de totes les persones que hi participen</p> <p>4.2 Seguir treballant en la discriminació positiva per compensar els departaments feminitzats i masculinitzats</p> <p>4.3 Identificar i aplicar estratègies que facilitin una promoció interna objectiva</p> <p>4.4 Incloure la perspectiva de gènere en la formació i capacitació</p>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4.1 2020</li> <li>- 4.2 del 2019 al 2022</li> <li>- 4.3 2020-2021</li> <li>- 4.4 del 2019 al 2022</li> </ul>

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Conciliació de la vida personal i professional</b>
<b>OBJECTIU</b>	<b>5. Fomentar la conciliació igualitària entre homes i dones</b>
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5.1.1 Numero de persones ateses</li> <li>- 5.1.2 Percepció de la plantilla sobre el grau de penalització que consideren que te la conciliació per a la carrera professional, desagregat per sexe</li> <li>- 5.2 Disposar de l'estudi</li> <li>- 5.3 Disposar de l'estudi</li> <li>- 5.4 Accions realitzades</li> <li>- 5.5 Evidenciar la planificació de les reunions</li> </ul>
<b>ACCIONS</b>	<p>5.1 Atendre de forma personalitzada les necessites de conciliació de cada persona</p> <p>5.2 Realitzar un estudi de les mesures de conciliació ja realitzades o aplicades</p> <p>5.3 Identificar i estudiar aquells factors lligats als llocs de treball que puguin impedir conciliar la vida familiar i laboral</p> <p>5.4 Accions de sensibilització en la corresponsabilitat de les tasques entre dones i homes i la participació dels homes en la tasques de la cura dels infants, de les persones amb discapacitats i persones grans.</p> <p>5.5 Programar les reunions preferentment en una franja horària que permeti la conciliació</p>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5.1 del 2019 al 2022</li> <li>- 5.2 2020</li> <li>- 5.3 2020</li> <li>- 5.4 2021 i 2022</li> <li>- 5.5 del 2020 al 2022</li> </ul>

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	Prevenió de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
<b>OBJECTIU</b>	<b>6. Garantir la prevenió de la salut i dels riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>
<b>INDICADORS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6.1. Disposar de l'avaluació de riscos psicosocials</li> <li>- 6.2. Nombre de mesures correctores per gènere i tipus de contracte</li> <li>- 6.3. Evidenciar la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenió de riscos.</li> <li>- 6.4.1 Nombre de mesures per gènere i tipus de contracte.</li> <li>- 6.4.2 Equipaments adequats a homes i dones (vestuaris, uniformes, lavabos...)</li> </ul>
<b>ACCIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 Elaboració d'una avaluació dels riscos psicosocials.</li> <li>6.2 Seguiment de les mesures correctores dels riscos psicosocials detectats</li> <li>6.3 Elaboració dels riscos dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.</li> <li>6.4 Seguiment de les mesures amb perspectiva de gènere</li> </ul>
<b>TERMINI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6.1 2020</li> <li>- 6.2 2021 i 2022</li> <li>- 6.3 2021</li> <li>- 6.4 2022</li> </ul>

S'adjunta com a Annex 3 el pla estratègic de la implantació del II Pla d'Igualtat de la Fundació.

### 3.4 CRONOGRAMA

ANNEX 3 PLA ESTRATÈGIC									
					2019	2020	2021	2022	
1	Sensibilitzar en matèria d'igualtat als membres de l'entitat i persones o entitats vinculades	<b>Àmbit: Gestió organitzativa igualitària</b>							
		1.1	Fer difusió del pla	A. Nombre d'accions fetes i mitjans utilitzats B. Grau de coneixement per part de la plantilla del pla d'igualtat i del document de violència de gènere	X	X	X	X	
		1.2	Formar en matèria d'igualtat (accions formatives i assemblees del CET)	Núm de formacions fetes i núm d'assemblees en la que es fa tractament del tema	X	X	X	X	
		1.3	Revisar el document del protocol d'assetjament i fer difusió	A. Evidència del document revisat i nombre de difusions B. Número de casos tractats C. Existència de persona responsable del protocol i la gestió dels possibles casos, formada en la matèria D. Coneixement per part de la plantilla de l'existència del protocol i la persona responsable.		X	X	X	
		1.4	Incloure el pla d'igualtat dins de la Planificació estratègica de l'entitat (Línia 5)	Evidència de la seva inclusió	X				
		1.5	Registrar el pla d'igualtat	Evidència del registre del pla d'igualtat	X				
2	Crear un sistema d'informació i seguiment del pla	<b>Àmbit: Participació i implicació del personal</b>							
		2.1	Seguiment de la difusió del pla (incloure-ho a l'acollida de les noves incorporacions)	Reunions trimestrals de la comissió	X	X	X	X	
		2.2	Formació continuada i informació del pla	Quantitat de formacions realitzades i informació distribuïda	X	X	X	X	
		2.3	Implantar eines i canals de comunicació en matèria d'igualtat (bústia de suggeriments)	Col·locar la bústia de suggeriments i recollir el núm de suggeriments o propostes rebudes		X			
		2.4	Promoure les propostes de millora en matèria d'igualtat	Nombre de propostes de millores proposades i activades		X	X	X	
		2.5	Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades	Evidència de la elaboració de la memòria anual	X	X	X	X	

Nº	OBJECTIUS	ACCIONS	FITES MESURABLES	CALENDARI PREVISIÓ				
				2019	2020	2021	2022	
3	Fomentar l'ús del llenguatge i imatge no sexista, sensibilitzant i donant eines	<b>Àmbit: Llenguatge i imatge no sexista</b>						
		3.1	Revisió i actualització de la documentació i procediments de l'entitat (perfils llocs treball, document oferta de feina,...)	Nombre de documents revisats i actualitzats		X	X	
		3.2	Elaborar una guia de llenguatge no sexista, que es difongui a totes les persones	Evidència de la elaboració de la guia		X		
		3.3	Formar en matèria del llenguatge no sexista, especialment a les persones implicades en comunicació i a les persones que fan comunicats per escrit	Nombre d'accions formatives en matèria de llenguatge no sexista		X		X
		3.4	Incorporar la perspectiva de gènere a les webs i xarxes socials	Evidència de la incorporació la perspectiva de gènere a les webs i xarxes socials	X	X	X	X
4	Garantir l'accés, promoció i capaciació igualitària a l'entitat	<b>Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball</b>						
		4.1	Analitzar el possibles guions d'entrevista que tal que es garanteixi igualtat d'oportunitat de totes les persones que hi participen	Evidència de les anàlisis realitzades		X		
		4.2	Seguir treballant en la discriminació positiva per compensar els departaments feminitzats i masculinitzats	A. Configuració segregada per gènere dels departaments B. Perfils dels llocs treball neutres C. Document d'oferta de feina amb llenguatge neutre	X	X	X	X
		4.3	Identificar i aplicar estratègies que facilitin una promoció interna objectiva	A Nombre de promocions internes efectuades, per gènere B. Percepció de la plantilla sobre l'objectivitat en termes d'igualtat dels processos de selecció		X	X	
		4.4	Incloure la perspectiva de gènere en la formació i capaciació	A Sensibilització en matèria d'igualtat del personal implicat en la selecció, formació i promoció B Percentatge i nombre d'hores d'homes i dones que participen en cada tipus formació, per departaments i categories	X	X	X	X

Nº	OBJECTIUS	ACCIONS	FITES MESURABLES	CALENDARI PREVISIÓ				
				2019	2020	2021	2022	
5	Fomentar la conciliació igualitària entre homes i dones	<b>Àmbit: Conciliació de la vida personal i professional</b>						
		5.1	Atendre de forma personalitzada les necessites de conciliació de cada persona	A Numero de persones ateses B Percepció de la plantilla sobre el grau de penalització que consideren que te la conciliació per a la carrera professional, desagregat per sexe	X	X	X	X
		5.2	Realitzar un estudi de les mesures de conciliació ja realitzades o aplicades	Disposar de l'estudi		X		
		5.3	Identificar i estudiar aquells factors lligats als llocs de treball que puguin impedir la vida familiar i laboral	Disposar de l'estudi		X		
		5.4	Accions de sensibilització en la corresponsabilitat de les tasques entre dones i homes i la participació dels homes en la tasques de la cura dels infants, de les persones amb discapacitats i persones grans	Accions realitzades			X	X
		5.5	Establir una franja horària de reunions que permetin la conciliació	Evidenciar la planificació de les reunions		X	X	X
6	Garantir una igualtat de tracte en les condicions laborals d'homes i dones	<b>Àmbit: Prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere. Igualtat retributiva entre dones i homes. Condicions laborals igualitàries</b>						
		6.1	Elaboració d'una avaluació dels riscos psicosocials	A. Pla de prevenció B. Avaluació de riscos psicosocials		X		
		6.2	Seguiment de les mesures correctores dels riscos psicosocials detectats	Nombre de mesures correctores per gènere i tipus de contracte			X	X
		6.3	Elaboració dels riscos dels llocs de treball amb perspectiva de gènere	Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos			X	
		6.4	Seguiment de les mesures amb perspectiva de gènere	A. Nombre de mesures per gènere i tipus de contracte B. Equipaments adequats a homes i dones (vestuaris, uniformes, serveis...)				X

### 3.5 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Es decideix que el Pla d'Igualtat no tingui una data de finalització, sinó que pugui ser continu i indefinit, que impliqui utilitzar una metodologia "viva" on es passin qüestionaris sobre les accions implantades per valorar si s'han assolit o no i plantejar-ne de noves. D'aquesta forma, es farà una revisió i renovació anual del Pla on es realitzarà la diagnosi i la anàlisi de les dades més importants per a les noves accions.

S'acorda realitzar dues reunions ordinàries cada any, una al gener i una altra al juliol, amb la possibilitat de realitzar reunions extraordinàries en casos concrets. La metodologia de treball serà la següent: Al gener es tancaran les accions de l'any anterior i s'establiran les accions per l'any següent, es concretarà una persona responsable per a cada acció, de forma que en porti el seguiment i gestioni els passos per dur-la a terme. En la reunió del juliol els responsables de cada acció explicaran la situació actual i es valorarà el seu seguiment.

## ANNEX 1: Correu electrònic de difusió del qüestionari per a la diagnosi del Pla d'Igualtat

Bon dia,

Des d'inicis del 2018, la comissió d'igualtat està treballant en la revisió i nova redacció del Pla d'Igualtat d'oportunitats de la fundació.

Per aquest motiu, i per poder fer la diagnosi de l'estat actual de la nostra entitat, us fem arribar aquest qüestionari que ens l'hauríeu de tornar abans del proper **divendres, dia 23 de març**.

**És important fer la màxima difusió, foment i tasca de seguiment de la participació de les persones treballadores, per tal de que entre tots i totes contribuïm a detectar desviacions que ens permetin implementar mesures que millorin la igualtat d'oportunitats a la nostra entitat.**

Com a responsables de les vostres àrees us demanem que imprimiu i distribuïu els qüestionaris a tots els/les responsables dels vostres equips, així com al personal dels vostres equips.

Per tal de garantir la confidencialitat del resultat del qüestionari, el personal podrà lliurar-los a recepció o a vosaltres com a responsables referents.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

*Comissió d'Igualtat*



**ANNEX 2: Qüestionari de valoració de totes les persones de l'entitat en relació a la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i a la implantació del Pla d'Igualtat.**

**DADES GENERALS DE LA PERSONA TREBALLADORA**

**Quin és el teu gènere?**

Femení  Masculí

**En quin any vas néixer?**

1951 – 1960  1961 – 1970  1971 – 1980

1981 – 1990  1991 – 2000

**Quina és la teva antiguitat a l'entitat?**

Menys de 5 anys  Més de 5 anys

**En quina àrea treballes?**

Servei de suport a la llar  Atenció a la persona

Taller  Serveis  Oficines

Altres

**1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA**

1.1. Saps que a la Fundació hi ha un Protocol de Prevenció de Violència de Gènere?  SI  NO

**2. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL**

2.1. Saps si a la Fundació hi ha un Pla d'igualtat?  SI  NO

2.2. Què penses de la frase "de manera innata, les dones són millors que els homes en els treballs administratius i els homes estan millor capacitats per a certes feines, especialment quan impliquen un major ús de la força"?  Estic d'acord  No estic d'acord

2.3. Què penses de la frase "instintivament, les dones són millors que els homes a l'hora de cuidar els fills i les filles" i és natural que siguin elles les que agafin reduccions d'horari o excedències per cuidar els fills i les filles?  Estic d'acord  No estic d'acord

2.4. ¿Què penses de la frase "les dones són més sensibles i romàntiques, en canvi els homes són més forts i valents"?  Estic d'acord  No estic d'acord

2.5. ¿Què penses de la frase "el salari de la dona ha de ser un ajut al de la seva parella. El ingrés principal a una família hauria de venir del sou de l'home"?  Estic d'acord  No estic d'acord

2.6. "Una treballadora es queixa que el seu company té per costum fer-li comentaris sexuals que la incomoden. Ell indica que la dona va a la feina amb roba ajustada i, a més, coqueteja amb altres companys. La direcció decideix advertir tant a ella, per anar vestida així, com a ell, pel seu comportament inapropiat". Què opines de la decisió de la direcció?

Estic d'acord amb que s'hagi advertit a tots dos.

Només haguessin hagut d'advertir a la dona per anar així a la feina i provocar.

Només haguessin hagut d'advertir al company pels comentaris de caràcter sexual a una companya.

No estic d'acord amb el toc d'atenció a cap dels dos.

2.7. ¿Què opines de l'afirmació "la violència domèstica només la pateixen les dones amb poca personalitat"?  Estic d'acord  No estic d'acord

2.8. Creus que has fet prou formació en temes d'igualtat de gènere? (Saber què és, com s'aplica a la teva feina, etc.)  SI  NO

2.9. Consideres que el Pla d'Igualtat de la Fundació és de fàcil accés per als/les treballadors/es?  SI  NO

### 3. LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI

- 3.1. Consideres que la imatge que dóna la fundació és discriminatòria?  SI  NO
- 3.2. Les fotos de la web o dels tríptics és tant d'homes com de dones en tots els departaments?  SI  NO
- 3.3. Creus que la comunicació emesa per la fundació és discriminatòria?  SI  NO
- 3.4. ¿Què opines de l'afirmació: "els noms dels llocs de treball i les cartes o emails que s'envien utilitzen llenguatge neutre: ni masculí ni femení"?  Estic d'acord  No estic d'acord

### 4. ACCÉS I PROMOCIÓ INTERNA

- 4.1. Consideres que en el teu procés de selecció es va tenir en compte que fossis home o dona per donar-te la feina?  SI  NO
- 4.2. Creus que la formació que ofereix la Fundació és igual per homes que per dones?  
 SI  NO
- 4.3. Consideres que la Fundació dificulta la promoció de les dones en l'organització?  
 SI  NO
- 4.4. Creus que les responsabilitats familiars influeixen negativament en la promoció interna?  SI  NO

### 5. CONDICIONS LABORALS

- 5.1. Tens la sensació de que a la Fundació, en la mateixa categoria professional, els homes cobren més sou que les dones?  SI  NO

### 6. PRL I ASSETJAMENT

- 6.1. Saps que existeix un Protocol d'Assetjament Sexual de l'entitat?  SI  NO
- 6.2. Saps que existeix un Pla de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació?  
 SI  NO
- 6.3. Coneixes els riscos laborals del teu lloc de treball?  SI  NO

### 7. CONCILIACIÓ

- 7.1. Consideres que la Fundació facilita la flexibilitat horària del teu lloc de treball, per adaptar-se a les teves circumstàncies personals? Per exemple: plegar abans un dia que ho necessitis, treballar menys hores al dia o a la setmana, poder atendre les necessitats de fills o pares, poder canviar de lloc de treball si no pots fer la feina que feies fins ara, etc.  
 SI  NO
- 7.2. Creus que la Fundació et permet demanar permisos o excedències?  SI  NO
- 7.3. Consideres que el dret de tenir un permís o una excedència ve condicionat pel fet de ser home o dona?  
 SI  NO
- 7.4. Quina seria la mesura de conciliació que més s'adaptaria a les teves necessitats personals, professionals, familiars, etc. Explica-la:

7.5. Consideres que la reducció de la teva jornada laboral pot dificultar la teva situació laboral (promocions, continuïtat, participació en formacions, etc.)  SI  NO

#### **VALORACIÓ PERSONAL**

Si tens alguna aportació, comentari i/o opinió en relació a la igualtat de gènere a l'entitat? explica-la a continuació: