Pla d'Igualtat d'oportunitats

Fundació Resilis

Fundació R3silis

© Fundació Resilis

Autoria: Comissió Igualtat de Plataforma Educativa
Adaptació a Lectura Fàcil: Elisabet Serra (Associació Lectura Fàcil)

Maquetació: Jordi E. Sánchez

Primera edició: Setembre 2020
Dipòsit legal:
ISBN:

Aquest logotip identifica els materials que segueixen les directrius internacionals de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe, pel que fa al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió. L'atorga l'Associació Lectura Fàcil.

Qualsevol tipus de reproducció, distribució, comunicació pública o transformació d'aquesta obra només pot realitzar-se amb l'autorització dels titulars, amb l'excepció prevista per la llei. Adreceu-vos a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si us cal fotocopiar o escanejar algun fragment de l'obra. (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Sumari

Qui som? 4

Què és un Pla d'Igualtat? 4

Per què es fa? 5

Com s'ha elaborat? 5

Com s'avaluarà? 6

Marc legal 6

Anàlisi de la realitat:
punts forts, oportunitats de millora i accions 7

1. Política d'igualtat d'oportunitats 7
2. Comunicació, imatge i llenguatge 9
3. Llocs de treball i selecció de personal 10
4. Promoció professional i formació 12
5. Distribució de personal i càrrecs per sexe 13
6. Igualtat de salaris 14
7. Prevenció de riscos laborals i violència masclista 15
8. Condicions laborals 16
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral 17

Qui som?

Som Fundació Resilis, una entitat sense ànim de lucre
que treballem per millorar la qualitat de vida
d'infants i joves en risc d'exclusió social i la defensa dels seus drets.

Desenvolupem serveis i projectes
per oferir-los igualtat d'oportunitats, benestar
i autonomia personal..

Gestionem serveis (centres residencials, centres d'acollida,
pisos assistits, serveis tècnics i serveis comunitaris)
a les comarques de Girona, Barcelona i Terres de l'Ebre.

Formem part de Plataforma Educativa,
un referent en l'atenció a les persones.

Què és un Pla d'Igualtat?

És un conjunt de mesures que apliquen les entitats
per aconseguir que homes i dones tinguin el mateix tracte
i les mateixes oportunitats a la feina.

Per fer un Pla d'Igualtat cal seguir aquests passos:

- Crear un grup de treball (Comissió d'Igualtat)
  per analitzar si l'entitat garanteix la igualtat
  entre dones i homes.
- A partir de les dades obtingudes,
  pensar en els objectius que es volen aconseguir
  i dissenyar les accions del Pla.
- Aplicar i seguir les accions del Pla.
- Avaluar el procés, els resultats i l'impacte de les accions.

Per què es fa?

Amb aquest Pla d'Igualtat, l'entitat es proposa:

- Ser coherent amb la seva política i els seus objectius:
  treballar per la igualtat d'oportunitats de les persones.
- Ser responsable i respectuosa amb les persones.
- Mostrar el seu compromís amb la igualtat de dones
  i homes.

Com s'ha elaborat?

Primerament s'ha analitzat la situació actual
de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat.

Els àmbits que s'han analitzat són els següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats.
2. Comunicació, imatge i llenguatge.
3. Llocs de treball i selecció de personal.
4. Promoció professional i formació.
5. Distribució del personal i dels càrrecs per sexe.
6. Igualtat de salaris.
7. Prevenció de riscos laborals i violència masclista.
8. Condicions laborals.
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

De cada àmbit s'han identificat els punts forts
i les oportunitats de millora per garantir la igualtat d'oportunitats
dels treballadors i treballadores.
A partir d'aquesta informació s'han definit les accions
que configuren el Pla d'Igualtat.

Les dades de cada àmbit s'han obtingut de les fonts següents:

- Informació de la base de dades de l'entitat.
- Documentació de l'entitat: memòries, butlletins, material de difusió, etc.
- Enquestes al personal treballador.

Com s'avaluarà?

Aquest Pla s'ha dissenyat per a un període de 4 anys.

La Comissió d'Igualtat es reunirà cada 3 mesos
per avaluar les mesures desenvolupades
i comprovar si els resultats s'ajusten a allò que s'havia previst.

Passats 4 anys, el 2021, s'avaluaran tots els resultats obtinguts
i es decidirà si cal replantejar alguna acció.

Marc legal

El Pla d'Igualtat de la Fundació Resilis parteix d'uns principis
reconeguts en l'àmbit internacional, europeu, estatal i autonòmic
sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
i la violència masclista.

Anàlisi de la realitat: punts forts, oportunitats de millora i accions

1. Política d'igualtat d'oportunitats

En aquest àmbit es valora si l'entitat té en compte
la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits i les activitats
de l'entitat: els valors, els documents que produeix,
l'organització, etc.

Punts forts

- L'entitat té un Pla d'Igualtat de 2011, que s'ha acomplert en gran mesura.
- El codi ètic de l'entitat fan referència a la igualtat de gènere.
- El Pla d'acció de 2017 té objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- L'any 2011 es va aprovar el Protocol per prevenir l'assetjament sexual.
- L'any 2012 es va elaborar una guia sobre llenguatge i comunicació no sexista.
- La majoria de persones que han contestat l'enquesta creuen que l'entitat té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que les mesures per garantir aquesta igualtat són necessàries.

Oportunitats de millora

- Els valors de l'entitat i el Pla d'acció no fan cap referència a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Actualment, l'entitat no dona a conèixer les mesures d'igualtat.
- S'ha evidenciat la necessitat de disposar d'una persona responsable de la Igualtat o Agent d'Igualtat amb temps i formació per al desenvolupament de la tasca.
- Només la meitat de les persones que han contestat l'enquesta coneixen les mesures d'igualtat de l'entitat.
  La majoria de dones diu que no coneix aquestes mesures, mentre que la majoria d'homes diu que les coneix.

Accions

- Crear una Comissió d'Igualtat formada per representants de l'entitat i persones treballadores.
- La seva funció serà dissenyar, aplicar i avaluar les mesures d'igualtat de l'entitat.
- Aprovar el Pla d'Igualtat per garantir que homes i dones de l'entitat tenen les mateixes oportunitats.
- Incloure la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els documents principals de l'entitat (línies estratègiques, valors...).
- Comunicar a les empreses amb qui treballa Fundació Resilis el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Oferir un curs sobre visió de gènere perquè tots els projectes de l'entitat tinguin en compte la igualtat entre dones i homes.
- Fer accions de difusió i sensibilització per commemorar els dies internacionals relacionats amb la igualtat de gènere, com el 25 de novembre i el 8 de març.
- Oferir cursos sobre igualtat de gènere per a tota la plantilla.
- Aconseguir el distintiu d'Igualtat a l'empresa.

2. Comunicació, imatge i llenguatge

En aquest àmbit es valora si l'entitat informa sobre la igualtat de gènere, si utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes en la seva comunicació, si té en compte el gènere a l'hora d'escollir el canal de comunicació, etc.

Punts forts

- L'entitat té una guia sobre llenguatge i comunicació no sexista.
- L'entitat no utilitza imatges ni un llenguatge discriminatori a l'hora de comunicar-se, i així ho creuen la majoria de persones que han contestat l'enquesta.
- Les mesures d'igualtat es difonen a través del butlletí, correu electrònic, carta, etc.

Oportunitats de millora

- L'entitat no aplica del tot el llenguatge i les imatges no sexistes en la seva comunicació.
- L'entitat comunica poc els continguts relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Accions

- Fer un pla de difusió per donar a conèixer a la plantilla i a la societat les mesures que l'entitat aplica per garantir la igualtat entre dones i homes.
- Revisar les comunicacions de l'entitat per detectar si s'utilitza un llenguatge o unes imatges sexistes.
- Crear un correu de la Comissió d'Igualtat perquè la plantilla pugui enviar-hi opinions i necessitats sobre la igualtat d'oportunitats a l'entitat.
- Actualitzar la guia de llenguatge no sexista i donar-la a conèixer a les persones treballadores.

3. Llocs de treball i selecció de personal

En aquest àmbit s'analitza si hi ha discriminació directa o indirecta a l'hora d'accedir a un lloc de treball i si l'entitat té en compte les desigualtats de gènere en els processos de selecció de personal.

Punts forts

- Els llocs de treball es defineixen tenint en compte les competències professionals.
- Les convocatòries d'ofertes de treball es redacten en llenguatge no sexista.
- A les entrevistes de feina, se segueix un model de preguntes per assegurar que tothom tracta els mateixos temes.
- Es valora l'experiència en el treball no remunerat.
- L'entitat té un pla d'acollida on informa del Pla d'Igualtat i del Protocol per prevenir l'assetjament sexual.
- L'entitat està treballant per separar les dades de les persones candidates per sexe.

Oportunitats de millora

- A vegades s'utilitza un llenguatge sexista per definir els llocs de treball.
- A les convocatòries d'ofertes de treball s'apliquen les barres per indicar els dos gèneres (per exemple: educador/a), tot i que es recomanen les formes dobles (per exemple: educador i educadora). A vegades s'utilitza la forma masculina per referir-se a determinades professions.
- Només el 44% de les persones que han contestat l'enquesta creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats per accedir als llocs de treball.
- En els contractes de l'últim any, hi ha més homes contractats a temps complet i més dones a temps parcial.

Accions

- Facilitar que les persones responsables de la selecció de personal es puguin formar sobre igualtat d'oportunitats.
- Revisar com es defineixen els llocs de treball per detectar si s'utilitza un llenguatge sexista.
- Recollir dades separades per sexe de les persones candidates en els processos de selecció i de les que es contracten per poder detectar possibles desigualtats.
- Comprovar si en alguna fase del procés de selecció hi ha discriminació per raó de gènere.
- En igualtat d'experiència i formació, contractar dones a temps complet i contracte indefinit.

4. Promoció professional i formació

S'analitza si hi ha desigualtats de gènere en la manera d'avaluar el rendiment, en els criteris per promocionar internament el personal o en la formació de treballadores i treballadors.

Punts forts

- L'entitat avalua la feina de les persones treballadores seguint el mateix protocol.
- Si hi ha places vacants, s'informa les persones del mateix centre o departament, també les que estan de baixa o de permís.
- S'incorporen les propostes del personal en el Pla anual de formació de l'entitat.
- Les hores de formació compten dins l'horari laboral. Cada persona té 30 hores de formació a l'any.
- Les dades d'assistència als cursos es recullen separades per sexe.
- La majoria de les persones treballadores creu que es promocionen igual homes i dones. I la majoria considera que homes i dones accedeixen per igual a la formació.

Oportunitats de millora

- Les dades de les persones que es promocionen internament no es recullen per sexe.
- 3 de cada 10 persones treballadores no coneix la política de promoció de l'entitat ni com s'avalua la seva feina i rendiment.

Accions

- Recollir dades separades per sexe de les persones que es promocionen a l'entitat per assegurar que l'avaluació del personal és objectiva.
- Recollir dades separades per sexe de les persones que participen en la formació i indicar si tenen fills i filles o persones dependents al càrrec seu.

5. Distribució de personal i càrrecs per sexe

Es comprova la distribució de la plantilla per sexe, centres, nivell d'estudis, edat, etc.
I també la distribució per sexe dels càrrecs de direcció.

Punts forts

- El nivell d'estudis de la plantilla és molt semblant en dones i homes.
- Les dones són majoria en totes les categories, de la mateixa manera que són majoria en el conjunt de la plantilla.
- En el patronat hi ha majoria de dones. La presidència l'ocupa una dona.

Oportunitats de millora

- A l'entitat hi treballen 280 dones i 142 homes.*
- A mesura que augmenta l'antiguitat disminueixen les dones. Els homes superen les dones a partir dels 3 anys d'antiguitat.
- La majoria de dones fan feines administratives i de serveis, i tenen diplomatura i llicenciatura.
- Tot i que hi ha moltes més dones que homes a l'entitat, els homes ocupen més càrrecs de direcció.
- En els centres de treball de Girona, Tarragona i Barcelona es reprodueix la mateixa distribució de dones i homes. En alguns centres hi ha majoria de dones i en d'altres, d'homes.

* Dades actualitzades a 31 de desembre de 2018

Accions

- Recollir dades separades per sexe per veure com evoluciona la plantilla i vetllar perquè hi hagi tantes dones com homes.
- Publicar un organigrama on s'indiqui el sexe de cada càrrec de l'entitat.

6. Igualtat de salaris

S'analitza si dones i homes cobren el mateix per la mateixa categoria de treball i en condicions semblants.

Punts forts

- L'entitat paga els salaris que pertoquen segons conveni.
- La majoria de la plantilla consultada diu que no hi ha desigualtats en els salaris.

Oportunitats de millora

- En una mateixa categoria de treball hi ha feines amb diferents funcions i responsabilitats.
- No s'han analitzat els diferents llocs de treball. Per tant, no es poden detectar diferències en els salaris per fer una mateixa feina.
- No s'ha analitzat el sou real de la plantilla. S'ha fet un càlcul aproximat de què guanyaria cada persona per hora, si tothom treballés a jornada completa.

Accions

- Valorar els llocs de treball per detectar si hi ha desigualtats de salari per fer una mateixa feina.

7. Prevenció de riscos laborals i violència masclista

Es valora si l'entitat té en compte la igualtat entre dones i homes en la promoció de la seguretat i la salut, i si té mesures definides en cas d'assetjament sexual.

Punts forts

- L'entitat té un Pla de prevenció de riscos laborals, en el qual participa el Comitè de Seguretat i Salut.
- L'entitat té un Protocol per prevenir l'assetjament sexual, que tothom pot consultar. I n'ha informat la plantilla.

Oportunitats de millora

- Caldria actualitzar la informació dels riscos laborals i de les malalties professionals. Ara només es tenen dades dels accidents de treball.
- 3 de cada 10 persones treballadores no sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual.

Accions

- Informar el servei extern de prevenció de riscos laborals del compromís de l'entitat amb la igualtat entre dones i homes.
- Formar el personal de prevenció de riscos laborals en igualtat de gènere.
- Revisar el material que s'utilitza en la formació de riscos laborals per garantir que s'utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes.
- Recollir dades separades per sexe sobre malalties professionals i accidents de treball per detectar possibles desigualtats de gènere en la prevenció de riscos laborals.
- Revisar el Protocol per prevenir l'assetjament sexual i fer-ne difusió.
- Escollir una persona a qui els i les treballadores puguin adreçar-se en cas de patir assetjament sexual.
- Donar a conèixer les mesures que poden demanar les persones víctimes de violència de gènere.

8. Condicions laborals

Es comparen les condicions laborals de les persones treballadores per saber si hi ha desigualtats entre homes i dones, en els tipus de jornades, contractes, etc.

Punts forts

- El departament de Recursos Humans té un programa informàtic que separa les dades sobre les condicions de treball per sexe.

Oportunitats de millora

- No es donen a conèixer les dades sobre les condicions de treball separades per sexe.
- La proporció d'homes amb contractes indefinits i contractes a temps complet és més alta que la de dones.

Accions

- Recollir dades separades per sexe sobre les condicions de treball d'homes i dones. Per exemple: el tipus de contracte, la jornada laboral, la categoria professional...
- Fer accions per sensibilitzar la plantilla sobre les desigualtats entre homes i dones en el treball.
- Saber si les dones que treballen a temps parcial ho han decidit elles o no.
- Contractar més dones a jornada completa i amb contracte indefinit.

9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Es revisa què fa l'entitat perquè les persones treballadores puguin combinar la vida personal, familiar i laboral.

Punts forts

- Hi ha flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida si les característiques del centre i el servei ho permeten.
- La plantilla pot demanar permisos sense sou d'entre 15 i 31 dies, tot i no estar recollit en el conveni col·lectiu.
- Si s'amplia l'horari de treball o es fan hores extres es registra en un programa informàtic i es compensen amb hores de descans.
- El personal té facilitats per combinar la feina amb la vida familiar i personal.
- Fa temps l'entitat va donar a conèixer les mesures per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Oportunitats de millora

- Segons les característiques dels serveis o dels centres no es poden fer contractes per substituir les persones que estan de baixa o de permís.
- La majoria de permisos i excedències per cuidar familiars els demanen dones.
- La meitat de les persones treballadores no coneixen les mesures que ofereix l'entitat per conciliar la vida familiar, personal i laboral.

Accions

- Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures que ofereix l'entitat per conciliar la vida familiar, personal i laboral.
- Incorporar noves mesures per conciliar la vida familiar, personal i laboral.
- Participar en la Xarxa Gironina per a la Reforma Horària.

Fundació Resilis
www.resilis.org

Fundació R3silis

plataforma educativa