Fundación UTOPÍA

Cooperació, educació pel
desenvolupament i sensibilització com
a eixos de reducció de la pobresa

PLA IGUALTAT FUNDACIÓN UTOPÍA

(2023 - 2026)

Índex_Toc147921011

Introducció 5
Marc de Referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere 6
Marc Legal 6
Situació del nostre Sector Social 11
Presentació de l'Entitat i Conceptes 16
Compromís de la Direcció General 23
Procés Metodològic i Objectius del Pla 24
Identificació de les Parts Negociadores 27
Abast, àmbit actuació i vigència del pla 29
Diagnòstic 30
1. Cultura i Gestió Organitzativa 30
2. Comunicació Inclusiva 32
3. Procés de Selecció i Contractació 33
4. Promoció Professional 35
5. Formació 37
6. Classificació Professional, Condicions de Treball i Infrarepresentació Femenina 38
7. Retribució i Auditoria Salarial 39
8. Exercici Coresponsable dels Drets de la Vida Personal, Familiar i Laboral 43
9. Salut Laboral 45
10. Prevenció i Abordatge de Qualsevol Tipus d'Assetjament 47
Pla Igualtat 50
1. Cultura i Gestió Organitzativa 50
2. Comunicació Inclusiva 51
3. Procés de Selecció i Contractació 52
4. Promoció Professional 53
5. Formació 54
6. Classificació Professional, Condicions de Treball i Infrarepresentació Femenina 55
7. Retribucions i Auditoria Salarial 56
8. Exercici Coresponsable dels Drets de la Vida Personal, Familiar i Laboral 57
9. Salut Laboral 58
10. Prevenció, Seguiment i Abordatge de qualsevol Tipus d'Assetjament (sexual o per raó de sexe, per orientació, identitat, expressió de gènere i LGBTQIfòbies per qualsevol tipus de diversitat i assetjament moral) 59
Pressupost Aproximat 60
Calendarització 61

Introducció

El Pla d'Igualtat, segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, es defineix de la següent manera:

"*Conjunt ordenat de mesures, adaptades després de la realització d'una diagnosi, i que tendeixen a aconseguir en l'empresa, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. I evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe*".

L'Institut Català de la Dona - ICD - ens defineix el concepte com "*l'estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes a la feina, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat*"[1].

El pla d'igualtat d'oportunitats ajuda a complir amb una obligació que ve marcada per llei, a més la llei orgànica d'igualtat obliga a les empreses a negociar mesures antidiscriminatòries i plans d'igualtat amb la representació sindical. També diu que en cas que no hi hagi acord entre la representació sindical i l'empresa, aquesta té l'obligació de portar a terme un pla d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 23 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes)[2].

Treballar per la igualtat d'oportunitats de les persones és una de les finalitats de Fundación Utopia ; la igualtat d'oportunitats en aquells col·lectius més vulnerables, en situació d'exclusió social o en risc de patir-ne. Per tant forma part de la política de l'entitat.

Volem remarcar que l'entitat utilitza un llenguatge no sexista i inclusiu, però per a facilitar la lectura del mateix document tot i que parlem de dones, homes i persones binàries, utilitzarem sempre concepte **persones** a nivell genèric a no ser que siguin temes vinculats a les lleis que ja tenen una terminologia concreta que no podem canviar. (El document inclou definició a l'apartat específic).

[1] Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut Català de les Dones.2006

[2] BOE núm. 71, 23 de març de 2007.

Marc de Referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere[3]

El **principi d'igualtat de gènere** és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics; tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del segle XX, i tampoc ho han fet amb les persones no binàries. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La desigualtat de gènere ha estat invisibilitzada durant molt de temps i actualment s'ha assumit com una problemàtica de dimensió pública i política, per aquesta raó, es fa necessari el desenvolupament de polítiques de gènere. Aquestes polítiques, venen impulsades per diversitat d'agents.

Marc Legal

A continuació es presenta una breu revisió del marc normatiu en relació a la igualtat d'oportunitats de totes les persones:

a) Àmbit internacional

En l'àmbit internacional cal parlar del paper de les Nacions Unides. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any 1948, i del treball de la Comissió Social i Jurídica de les Dones es van aprovar diferents convencions relacionades amb els drets de les dones.

L'any 1979 es va adoptar la **Convenció sobre l'Eliminació de tota forma de Discriminació contra les Dones** (CEDAW, per les sigles en anglès) que ha esdevingut l'òrgan de referencia a escala mundial en el tema dels drets de les dones i la igualtat de totes les persones. Aquest text defineix la discriminació contra les dones en l'article 1 de la següent manera: "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menystenir o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per les dones, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat dels homes i les dones,. dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

Les Nacions Unides han organitzat quatre **conferències mundials sobre les dones**, que han tingut lloc a Mèxic (1975), Copenhage (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995).

[3] Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladecans.

Aquesta última ha suposat un punt d'inflexió a l'agenda mundial d'igualtat de gènere i és on es va internacionalitzar l'ús del concepte de mainstreaming de gènere, una nova estratègia d'intervenció de les polítiques d'igualtat amb la que es pretenia superar les limitacions detectades fins el moment.

b) Àmbit europeu

La Unió Europea ha desenvolupat una gran quantitat de legislació i normativa referent a la igualtat d'oportunitats de dones i la no discriminació, demostrant que es considera un tema prioritari.

El **Tractat de Roma** (1957), pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, a l'article 119 parla de "no-discriminació" salarial, és a dir, la igualtat retributiva entre homes i dones.

El **Tractat d'Amsterdam** (1999) va ampliar la igualtat retributiva amb la prohibició de de tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. També va autoritzar que els Estats membres implantessin mesures d'acció positiva per tal de facilitar a les dones l'exercici d'activitats professionals i evitar o compensar les desavantatges a les seves carreres professionals.

Molta de la normativa d'igualtat d'oportunitats de homes i dones a la Unió Europea ha pres la forma de directives, que són normes de compliment obligat pels Estats membres, però que respecte un ampli marge d'aplicació tant en la forma i mitjans d'aplicació com en la temporalitat. L'objectiu de les directives és establir uns mínim homogenis en la normativa dels diferents Estats membres. Algunes d'aquestes normatives són:

- **Directiva 1979/7/CEE**: del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat d tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- **Directiva 1992/85/CE**: del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- **Directiva 1997/81/CE**: del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- **Directiva 2000/78/EC**: del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i a l'ocupació.
- **Directiva 2002/73/CE**: sobre el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball. Insisteix en la legalitat de les accions positives com a mesures d'intervenció.

- **Directiva 2004/113/CE**: del Consell, de 13 de desembre de 2014, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- **Directiva 2006/54/CE**: del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació. Es reuneixen les disposicions anteriors i algunes novetats derivades de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea sobre igualtat de tracte en els temes de feina i ocupació.
- **Directiva 2010/18/UE:** del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació marc revisat sobre el permís parental.
- **Directiva 2010/41/UE**: del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen activitat autònoma.

També destaquem:

- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea (COM(2010)0491).
- Carta Europea de les Dones (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02). Conclusions del consell del 7 de març del 2011.
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre Igualtat de gènere i Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.

c) Àmbit estatal

A l'àmbit estatal el principi d'igualtat i no discriminació està recollit en l'article 14 com a dret fonamental de la **Constitució Espanyola del 1978**: "Els i les espanyoles [sic] són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social". Així mateix, l'article 9.2 compromet als poders públics a "promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives" i a també a "*remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social*".

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar de les persones treballadores.

Específicament en matèria d'igualtat d'oportunitats de totes les persones i igualtat de gènere, la llei principal a l'estat espanyol és la **Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes,** en la qual és reconeix que no hi ha prou amb la igualtat formal davant la llei.

El text proposa el que s'ha anomenat com a "estratègia dual", que consisteix en l'aplicació de mesures específiques d'igualtat i el mainstreaming o transversalitat de gènere. Respecte a l'àmbit laboral, el principal instrument que ofereix la llei són els plans d'igualtat a les empreses.

Cal parlar igualment de la **Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que va suposar un gran avenç a l'estat espanyol. Aquesta llei centra gran part de l'articulat en protegir els drets de l'àmbit laboral de la víctima de violència de gènere, per la qual cosa preveu una sèrie de **permisos** i mesures com consideració justificada de les absències o faltes de puntualitat de la persona treballadora, dret de reducció o reorganització del temps de treball, trasllat o canvi de centre de treball.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut de les persones treballadores. I el **Reial decret legislatiu del 5/2015** de 30 d'Octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de la persona empleada pública.

La **Llei Orgànica 3/2017**, de 22 de març, **per a la igualtat efectiva de dones i homes en matèria de plans d'Igualtat**. On s'amplia el **nombre d'empreses obligades** a disposar d'un Pla d'Igualtat, s'incorporen novetats al **diagnòstic i els continguts** que ha de contenir un Pla Igualtat. Amb el conseqüent registre dels Plans Igualtat. Existència del **Registre REGCON** i el Registre Català.

El **Reial Decret Llei 6/2019,** d'1 de març **de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**.

També hem d'incloure les noves normatives d'aplicació pel que fa a **Real Decret 901/2020 i 902/2020.**

- Real Decret 901/2020 del 13 d'Octubre , pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquest insta a disposar de la **Comissió Negociadora** del Pla Igualtat el contingut concret del **Diagnòstic.**
- Real Decret 902/2020 del 13 d'Octubre d'Igualtat retributiva entre dones i homes, que ha suposat una millora i **actualització dels Plans Igualtat** amb la igualtat de **transparència** i obligació de igual retribució per treball de igual valor, la gestió del **registre retributiu** ("medias aritméticas y medianas") , la **Auditoria retributiva** que inclou el diagnòstic amb la **valoració dels llocs de treball i el pla d'actuació** de correccions.

Les últimes lleis del 2022 i 2023 són:

- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la Igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei Orgànica 5/2023, de 28 de Juny, Llei de Famílies.
- Llei 4/2023, 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones Trans i per la garantia dels seus drets de les persones LGBTQI+.

d) Àmbit autonòmic

Finalment, a l'àmbit autonòmic cal destacar l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Protocol de Protecció de les víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya i les lleis següents per ordre cronològic.

Destaquem **la Llei 11/2014**, del 10 d'Octubre, per garantir **els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals** i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

La **llei 5/2008**, del 24 d'abril, del **dret de les dones a eradicar la violència masclista**.

També la recent **Llei 17/2015,** del 21 de Juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes** que complementa la llei estatal a la vegada que intenta donar resposta al repte de garantir l'aplicació pràctica del principi d'igualtat i no discriminació, reconegut en els textos legals.

Una altra llei igualment important va ser la **Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, en la qual s'inclou diverses formes de violències en la definició de violència masclista, per l'exemple l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball de mercat.

També la **Llei 17/2020**, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, **del dret de les dones a eradicar la violència masclista** i la Llei 19/2020, del 30 de desembre, **d'igualtat de tracte i no-discriminació**.

Destacar que s'actualitzaran anualment les lleis i disposicions legals que es vagin desenvolupant pel que fa referència a temàtiques de gènere, diversitat i àmbit laboral que pugui afectar al nostre Pla Igualtat i que serà encàrrec de la Comissió de Seguiment deixar-ne constància en un document d'actualització que ens servirà:

- Per a configurar la nova presentació del Pla Igualtat nou d'aquí 4 anys.
- Per a analitzar les normatives i adaptar-nos a les indicacions vigents per a complir amb la legalitat.

Situació del nostre Sector Social

Segons l'estudi de la Confederació (Estudi qualitatiu sobre els factors determinants de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya de la Confederació del 2022), es confirma des del 2014 que 3 de cada 4 persones contractades al nostre sector són dones (75,8%), essent una contractació de dones al nostre sector de 28 punts superiors respecte el conjunt del mercat laboral i 20 superior respecte al sector serveis que té una ràtio de 55-45 en favor de les dones (2019) i que és el sector dins el Mercat Laboral Català que més dones agrupa.

Els temes als que fa referència aquest estudi i que tindrem en compte a l'hora de desenvolupar el nostre diagnòstic i el treball amb els objectius del nostre Pla Igualtat són:

- Les principals ocupacions exercides per dones a tot el món reforcen els estereotips femenins.
- Les possibilitats laborals de les dones són limitades i inferiors a les dels homes, segregant i discriminant.
- El treball a temps parcial o els horaris flexibles és més freqüent en ocupacions feminitzades.
- Malgrat les elevades taxes de desocupació, els homes no volen dedicar-se a les ocupacions tradicionalment femenines.

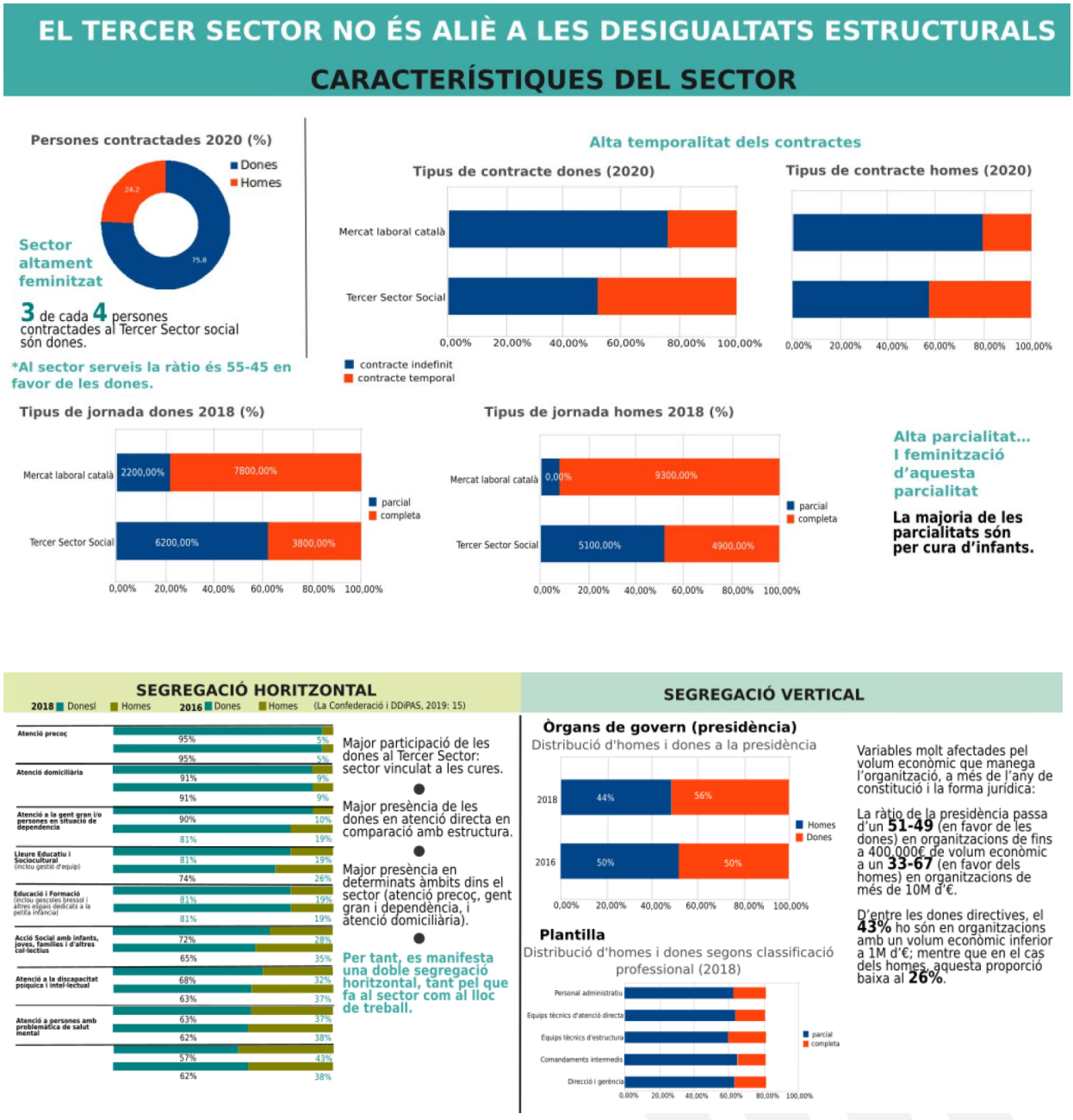
Aquesta realitat ens configura com un sector d'activitat feminitzada i presenta unes característiques específiques que determinen com abordar i entendre l'equitat de gènere a les entitats socials. El Tercer Sector Social se centra en les curs adreçades al conjunt de la població i, especialment, a col·lectius en situació de vulnerabilitat. És una feina que es troba a la base del sistema social i econòmic, i que es desenvolupa per sostenir i reproduir la vida, i permet fer front a les necessitats que tenen les persones al llarg del cicle vital.

Malgrat ser un sector altament feminitzat, no s'ha de confondre la sobre representació de les dones amb la superació de les bretxes de gènere que malauradament encara impregnen el conjunt de la societat, també al Tercer Sector Social. Les dades situen la bretxa salarial amb un 3%, per contra el 20% que supera el mercat laboral català. Però que també ens mostra que en càrrecs de direcció i gerència, la bretxa a les entitats socials s'incrementa significativament al voltant del 10-15%.

S'entreveu doncs una distribució desigual entre dones i homes pel que fa a sectors amb més representació feminitzada com és l'atenció domiciliària, l'atenció a la gent gran i a la dependència i l'atenció precoç. També destaquem el lleure educatiu, educació i atenció en escoles bressols. L'àmbit més equilibrat pel que fa a presència masculina-femenina és l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental. I també cal tenir en compte que existeix també segregació pel fa a les tasques desenvolupades amb col·lectius atesos i activitats desenvolupades.

Aquesta feminització explica també la baixa bretxa salarial tot i que poden existir altres situacions com la temporalitat dels contractes que poden afectar a situacions de precarització laboral.

A continuació mostrem infografia amb les principals dades del Sector respecte a l'àmbit laboral i de la bretxa salarial de gènere:



BRETXA SALARIAL

Bretxa salarial segons grups professionals (2018)

Direcció i gerència	-11,3%
Comandaments intermedis	-4,9%
Equips tècnics d'estructura	+5,7%
Equips tècnics d'atenció directa	+4,7%
Personal administratiu	+1,5%

Destacable la bretxa salarial en categories superiors: a direcció i gerència augmenta en un **11,3%.**

Ens fa sospitar que la segregació horitzontal i vertical han tingut un gran impacte en la bretxa en si: en ser un sector tan altament feminitzat, això ha fet que es reduís la bretxa quantitativament, i sobretot en aquells àmbits on es concentren les dones, com els equips d'atenció directa. En canvi, on augmenta la presència d'homes (en termes relatius), per la segregació vertical, la bretxa es dispara en proporció a la del sector.

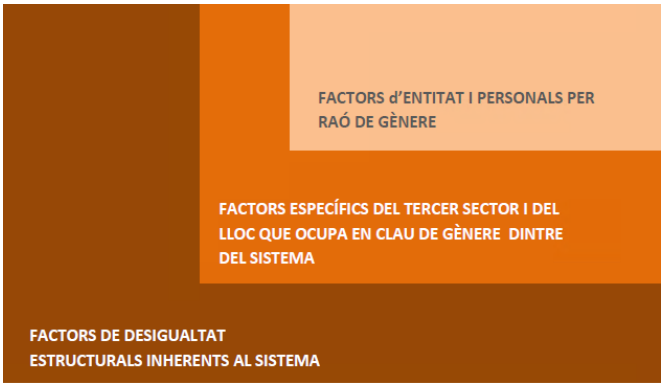
Un altre repte pendent és l'anàlisi de la bretxa parant especial atenció a aquells sous fora de conveni, ja que els convenis col·lectius funcionen com a igualadors.

*Font: La Confederació i DDiPAS (2019). L'ocupació en el Tercer Sector Social Català des de la perspectiva de gènere.

De les dades esmentades, han extret les següents tendències del mercat laboral que són rellevants també pel nostre sector així com allò específic que impacte a la bretxa salarial i de gènere dins el Tercer Sector Social.

Mercat laboral i bretxa	Especificitats del Tercer Sector
▪ La càrrega de treball a la llar ha augmentat durant la pandèmia i ho ha fet encara més en el cas de les dones. ▪ La maternitat suposa un fre a la carrera laboral de les dones. A partir dels 35 anys, les dones veuen frenada la seva carrera, tant a nivell de sou com de promoció: és en aquesta edat que aconsegueixen el seu sou màxim, mentre que el dels homes va augmentant fins els 55 anys, impactant en la posterior jubilació (CCOO, 2022). ▪ Entre els 36 i els 45 anys, es dona més parcialitat en les jornades per part de les dones. Set de cada deu contractes a temps parcial, estan signats per dones i el motiu majoritari d'aquesta modalitat és per tenir cura de fills i filles, i persones dependents (UGT, 2020). ▪ Les dones són també les que més demanen reduccions de jornada per cura d'infants. L'any 2020, del total d'excedències per cura de criatures i reduccions de jornades, el 92,26% van ser exercides per les mares (UGT, 2020).	▪ Alta feminització del sector, significativament superior al conjunt del mercat laboral (i també superior al sector serveis), però alineada amb el sector de les cures a les persones (sigui sector públic o privat). ▪ Sobrefeminització dels llocs de treball d'intervenció directa dins del sector. ▪ Alta parcialitat i temporalitat dels contractes. ▪ Escales salarials per sota de les mitjanes del mercat laboral. ▪ Els homes es concentren en càrrecs directius quan les entitats maneguen un volum econòmic superior al milió d'euros, mentre que les dones ho fan en entitats amb menor volum econòmic. ▪ Major bretxa dins del Sector a mesura que augmenta la categoria laboral. ▪ La contractació pública pot incidir en la bretxa i fer-la fluctuar. Sous més regulats a través de la contractació pública de serveis.

Destaquem també els tres nivells que poden determinar la bretxa salarial de gènere al nostre sector:



NIVELL	
FACTORS DE DESIGUALTAT INHERENTS AL SISTEMA	• Mandats i rols de gènere apresos i existents socialment • Divisió sexual del treball i com s'ha construït el mercat laboral i la concepció de l'àmbit productiu. Recorda que: • La nostra societat s'estructura a partir de **dues categories** estanques i binàries (home o dona) que tenen un pes simbòlic diferent: els homes com a categoria i allò que és considerat masculí té major poder i prestigi que les dones com a categoria i tot allò que és considerat femení. • Els mandats i rols de gènere apresos modulen i impacten en les nostres creences, percepcions i formes d'actuar i entendre el món, moltes vegades fins i tot de forma poc conscient o perceptible • Vivim en una societat on hem aconseguit la igualtat formal però encara no la real • En la mesura en què vivim en una societat on existeixen desigualtats de gènere inevitablement en l'entorn laboral es reprodueixen aquestes desigualtats com a part de la mateixa

NIVELL	
FACTORS ESPECÍFICS DEL TERCER SECTOR	• El lloc que ocupa el Tercer Sector Social dintre del mercat laboral global i el reconeixement que se'n té • L'impacte en l'imaginari col·lectiu sobre l'origen del propi Tercer Sector Social • La alta feminització del Sector • La cultura de sector* • Les característiques i condicions laborals específiques dintre del sector, tenint en compte la seva alta heterogeneïtat

***La cultura de Sector.** Destaquem aquí un aspecte que incideix en l'anàlisi dels determinants de la bretxa salarial de gènere al TSS:

- Cal recordar que el compromís social del Sector no reverteix directament en un compromís cap a la Igualtat de gènere, calen accions proactives per assegurar-ho. Aquesta creença pot dificultar en algunes ocasions la identificació de certs determinants de la bretxa o de la bretxa salarial de gènere en general dins de l'entitat i del propi Sector. Revertir les desigualtats de gènere és una qüestió transversal que impactarà en tots els col·lectius específics amb els que treballa el TSS.

NIVELL

FACTORS D'ENTITAT I PERSONALS

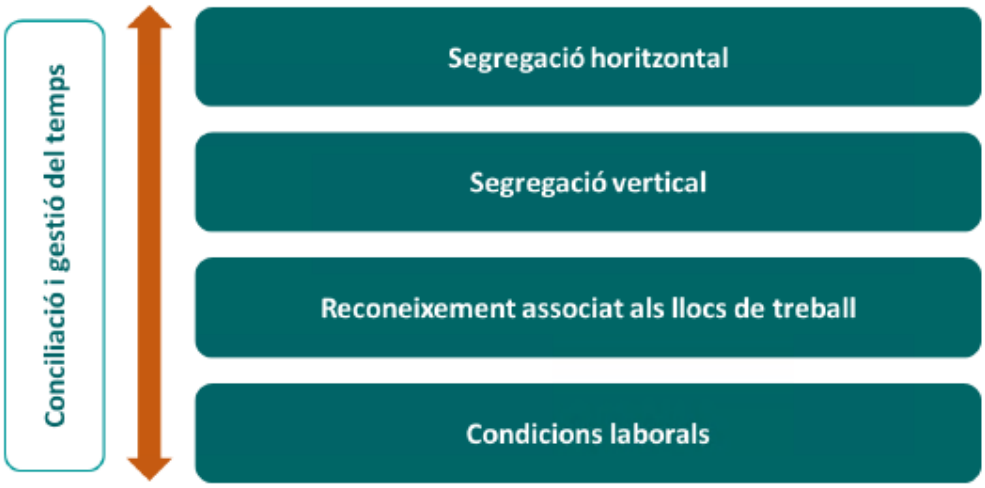
A nivell d'entitat

- El grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a l'entitat i de sensibilització al respecte dels diferents nivells de responsabilitat dintre de la mateixa
- La cultura organitzativa. Parlem tan dels explícits com dels implícits compartits per totes les persones que conformen la entitat
- L'àmbit o subsector de treball de l'entitat dintre del Tercer Sector Social
- La mida, el volum de gestió i l'antiguitat de l'entitat
- Les característiques i condicions laborals específiques de l'entitat

A nivell personal

- El grau de socialització específica de gènere que ha rebut aquella persona
- Les diferents interseccionalitats que poden acompanyar a la persona
- La situació personal/familiar vinculada a les cures

Podem agrupar els principals determinants de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social en 4 blocs i ressaltant la conciliació i gestió del Temps de forma individualitzada pel caràcter transversal que té sobre la resta dels 4 blocs que identifiquem:



Presentació de l'Entitat i Conceptes

Entitat

La Fundación Utopía és una organització sense ànim de lucre que desenvolupa projectes de cooperació i educació al desenvolupament.

L'Entitat va néixer l'any 2005 de la col·laboració en projectes de cooperació internacional entre Catalunya i Guatemala i té com a missió la densa dels Drets Humans i la potenciació del desenvolupament humà sostenible, a través de la creativitat, la cultura i la innovació com a motors de canvi.

La Fundación Utopía actualment acompanya projectes a Catalunya, Guatemala, Marroc i Senegal, a partir d ela participació de les persones ateses i la implicació de les comunitats i organitzacions locals.

La Fundación Utopía forma part del grup d'entitats que conformen Plataforma Educativa que actuen complementàriament i col·laborativament per optimitzar recursos, aprofitar l'expertesa i créixer en innovació social per millorar la qualitat de vida de les persones.

Per altra banda, l'Entitat està desenvolupant accions per a alinear-se a l'Agenda 2030 i treballar com entitat i cap al nostre usuariat i equip de treball els 17 objectius de desenvolupament sostenible.

L'entitat esta compromesa amb el dret a la igualtat efectiva entre dones i homes regulada per la Llei Orgànica 3/2007 i treballa per a aquesta fita des de la integració a la comissió d'igualtat de Plataforma Educativa al 2017. L'entitat treballa per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal com un element clau en el funcionament de tots els seus serveis, actuacions i projectes incloent la mirada global de l'entitat i les persones treballadores i la mirada específica dels projectes i de les persones ateses.

L'objectiu d'incorporar aquesta perspectiva global i específica facilita cercar estratègies per promoure canvis socials i evitar qualsevol tipus de discriminació, fent especial èmfasis a les de gènere alineant-nos amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030:

- Igualtat de Gènere (ODS5).
- Reducció de les desigualtats (ODS10).

També en relació als ODS, Utopia a través de l'execució dels projectes i serveis desenvolupa accions que:

- Garanteixen una vida sana i promouen el benestar per a totes les persones (ODS 3).
- Garanteixen una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promouen oportunitats d'aprenentatge (ODS 4).
- Promouen societats pacifiques i inclusives (ODS 16)

A més a més com entitat membre del Grup Plataforma Educativa, forma part del Comitè d'Ètica de la mateixa que s'encarrega de la promoció de l'ètica, la formació dels seus treballadors i treballadores en aquests aspectes, i d'establir estratègies per tal d'incorporar la perspectiva ètica en la intervenció diària. També un cop incorporada al Grup de Plataforma Educativa, l'entitat compta amb un Espai de Reflexió i Actuació Ètica en Serveis d'intervenció Social (ERAESS), com a grup d'anàlisi i discussió per abordar els conflictes i dilemes ètics. En aquest espai es debaten, analitzen, i s'assessora en la presa de decisions, generant coneixement i orientacions per a la intervenció i potenciant bones actituds i bones pràctiques.

L'entitat gestiona diferents tipologies de projectes:

- Projectes Cooperatius:
  - INCUBA DONES BARCELONA, un projecte d'Apoderament i Emprenedoria Femenina des del 2016 fins a l'actualitat.
- Projectes Cooperació al Desenvolupament:
  - EFCI Dones Emprenedores a Guatemala des del 2014 a l'actualitat.
  - Bicicletes per l'Educació al Senegal des del 2015 a l'actualitat.
- Projectes de Sensibilització i Educació pel Desenvolupament:
  - Iniciativa NAHUAL des del 2008 fins a l'actualitat.
  - Bicicletes per la integració des del 2015 a l'actualitat.

> www.fundacionutopia.org
>
> 972 40 54 54
>
> C/ Garrotxa, 7-9 baixos – 17006 Girona.

Principis Feministes del Grup Plataforma Educativa

1. Els nostres projectes i actuacions s'han de centrar en el benestar i la cura de totes les persones de manera interseccional i transversal.
2. Defensar en les nostres actuacions i projectes la no violència (Inclosa la de gènere), la pau, els Drets humans i Socials, i la perspectiva feminista.
3. Cal que garanteixin la promoció de la salut i seguretat de totes les persones (siguin binaries i no binaries), incloent els drets sexuals i reproductius.
4. Ens hem de basar en processos de participació i un govern democràtic promovent en els nostres projectes la horitzontalitat per a persones ateses, persones treballadores i persones voluntàries.

5. Cercar la cooperació, el treball en xarxa, el multilateralisme i la justícia global amb equitat i inclusió.
6. Donar visibilitat al lideratge en perspectiva de gènere i a la visualització de les dones i les noves masculinitats fent front al sostre de vidre i la escletxa salarial.
7. Fomentar la transparència de les nostres actuacions de manera interna i externa i fomentant una comunicació no violenta.
8. Promoure la coresponsabilitat de les tasques, la conciliació familiar i laboral i el repartiment de les tasques de manera equitativa dins i fora l'entorn laboral i assistencial.
9. Visualitzar el conflicte com una oportunitat de millora i de creixement.
10. Donar importància i visualització a les tasques reproductives.
11. Els nostres projectes i actuacions s'han de centrar en el benestar i la cura de totes les persones de manera interseccional i transversal.

Conceptualització i definició de gènere

L'entitat té en compte en el seu Pla d'Igualtat la diversitat de gènere i sexual del col·lectiu LGBTIQ+ ja que si s'invisibilitzen poden generar desigualtats i exclusions, limiten les possibilitat. La realitat és més complexa que les categories que utilitzem per descriure-la i per tant cal fugir dels models rígids on no tothom encaixa. Per això el nostre projecte @Ments engloba l'àmbit de la diversitat amb Orgullos@Ment Diverses.

Per això definim els conceptes de manera clara per a què tothom ho pugui comprendre. (Dades extretes de la Guia Desviades de l'Ajuntament de Barcelona).

Què és el Binarisme?

Acostumem a pensar de forma binària a partir de parelles de conceptes contraris.

- Els dos pols es defineixen per l'oposició. Un és la negació de l'altre.
- Els dos pols s'organitzen de forma jeràrquica. Un element se situa per sobre de l'altre.
- Exclou altres possibilitats. Només es pot pertànyer a una de les dues opcions.

Les classificacions binàries serveixen per discriminar. Provoquen una divisió jeràrquica de la realitat, generen desigualtats i un sistema social injust, ja que imposen un sistema de poder que considera que unes estan a d'alt i les altres a baix, que unes són normal si les altres no.

Per tant l'entitat es desvincula del binarisme homes/dones per parlar no de sexe si no de gènere homes/dones/persones no binàries.

Diferència Sexe, Gènere i Orientació afectivo-sexual.

No són la mateixa cosa. Des del sistema de la nostra construcció social s'organitzen els cossos segons el sexe: Mascle/Femella de manera excloent i marca que la correspondència sexe i gènere sigui lineal. Aquests dos sexes Mascle/Femella han de coincidir amb el femení per la femella amb vulva i el masculí pel mascle amb penis. Assegurant que aquestes parelles són heterosexuals ja que es complementen. Aquestes afirmacions no són certes i existeix un gran ventall de diverses conceptualitzacions.

Sexe: Mascle, Femella, Intersexual

- Mascle - Neix amb sexe masculí amb pròstata, penis, testicles i cromosoma XY.
- Femella - Neix amb sexe femení amb vulva, vagina i ovaris i cromosoma XX.
- Intersexual - Neix amb variacions físiques que no encaixen amb el cos masculí o femení estàndard. Poden presentar de forma simultània característiques sexuals femenines i masculines o trencar l'esperada correspondència entre òrgans genitals, cromosomes, gònades, hormones i aparell reproductor.

Identitat de Gènere: Femení, Masculí, Persones no binàries i Altres

- Identitat de gènere està vinculat en la construcció social de les assignacions i mandats atribuïts a les persones segons la nostra societat els interpreta on s'atribueixen unes característiques específiques.
  - A les dones se'ls atribueix la delicadesa, la dependència, la fragilitat i la sensibilitat i se les vincula a les tasques de cura.
  - Als homes se'ls atribueix la racionalitat, l'agressivitat, la valentia, l'autonomia i la duresa i se'ls vincula a les tasques productives.

- Identitats Trans per referir-nos a aquelles persones que no s'identifiquen amb el sexe i el gènere que se'ls atribueix en el moment de néixer. Cada persona fa el trànsit com i fins on vol que determina que tenir penis o vulva (el sexe) no determina el gènere.
  - Persones Transsexuals: Volen viure i ser reconegudes socialment d'acord amb la identitat de gènere que senten. Habitualment se sotmeten a un procés d'hormonació i a una intervenció quirúrgica de reassignació sexual per tal de coincidir el sexe i el gener amb el què s'identifiquen.
  - Persones Transgènere: Poden no seguir cap procés d'hormonació ni sotmetre's a cap intervenció quirúrgica, perquè precisament qüestionen aquesta correspondència entre la genialitat i la identitat de gènere.

- Persones no binàries, Queer i altres per aquelles persones amb gran varietat de termes per referir-se a les persones que no s'adeqüen a les normes del gènere o que reivindiquen

una identitat inclassificable o canviant com les persones no binàries, Queer, persones amb gènere fluid, persones agènere.

- Hi ha qui se sent home o dona segons el context o el moment vital (Gènere fluid)
- Hi ha qui se sent home i dona alhora. (Queer)
- Hi ha qui no s'identifica amb cap gènere específic i que adopta un gènere neutre, indefinit o no marcat (Agènere)

L'expressió de gènere

La nostra societat espera que les persones es comportin segons el seu sexe pel que l'expressió de gènere ha de mostrar-se segons uns constructes concrets. Tanmateix hi ha persones que no s'ajusten a aquestes expectatives i no compleixen amb els comportaments típicament masculins i femenins.

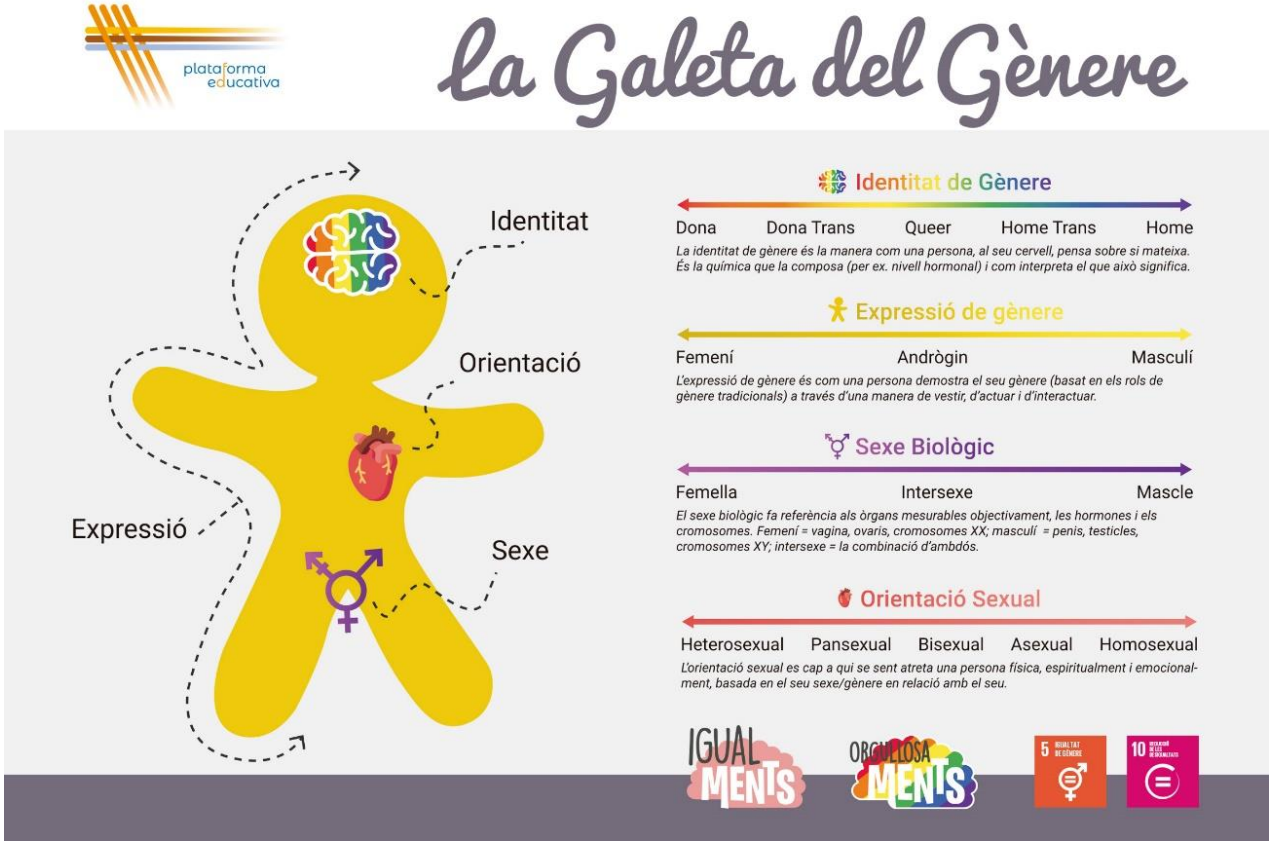
- Androgínia: Fa referència a aquelles persones l'aspecte de les quals barreja característiques socialment masculines i femenines.
- La Ploma : És el conjunt de manifestacions o gestos socialment es consideren propis del gènere.

Orientació: Heterosexual, Homosexual, Bisexual, Altres

La norma cisheteropatriarcal (Homes i Dones heterosexuals) requereix a cada identitat de gènere una determinada preferència afectivo-sexual. S'espera que les dones se sentin sexualment atretes només pels homes i que els homes se sentit sexualment atrets només per les dones. Aquest és excloent i discriminatori.

Existeixen diversitat de formes de viure la sexualitat i d'expressar-la. Aquí us mostrem alguns exemples:

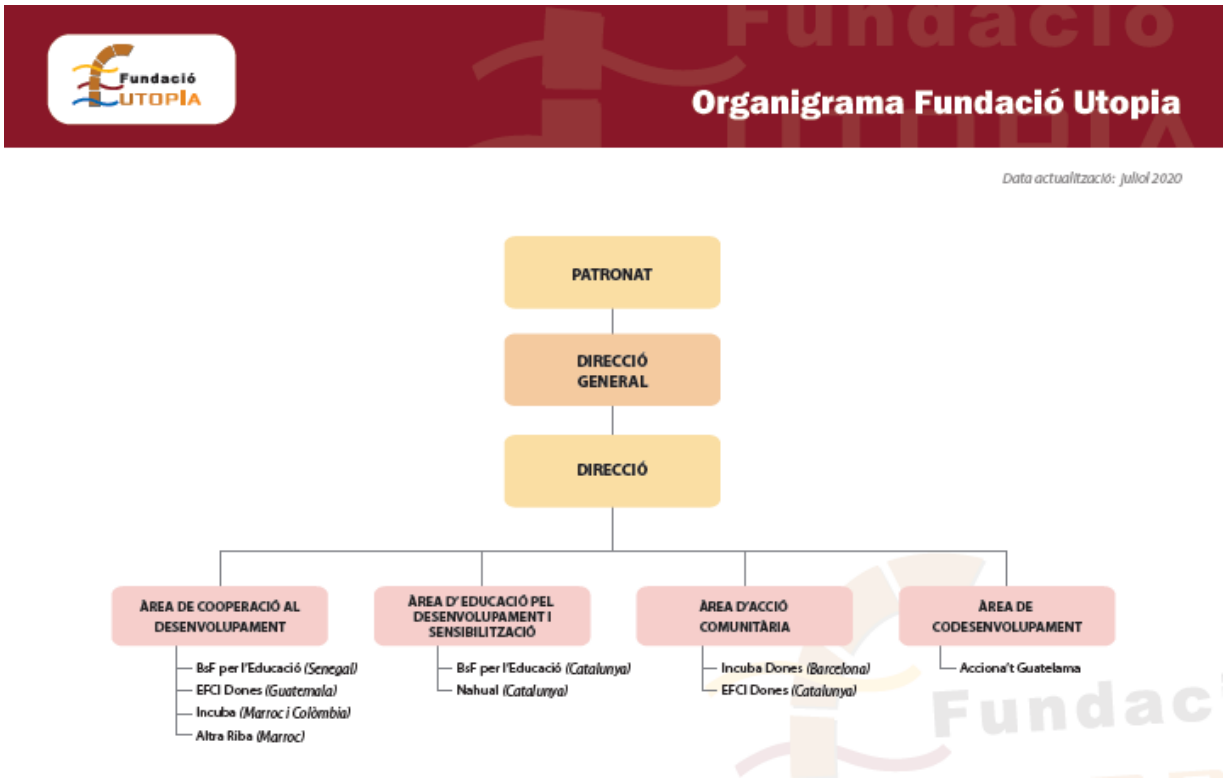
- Heterosexualitat: Persones que se senten atretes per persones de l'altre sexe.
- Homosexualitat: Persones que se senten atretes per persones del mateix sexe (Gais i Lesbianes)
- Bisexualitat: Persones que se senten atretes per persones d'ambdós sexes.
- Asexualitat: Persones que no senten que la sexualitat sigui una experiència molt rellevant per a elles o que no senten atracció sexual per a ningú.
- Pansexualitat o Omnisexualitat: Persona que se sent atreta per altres persones independentment del seu gènere.
- Demisexualitat: Persona que se sent atreta per altres persones amb una forta connexió emocional. Es troba en mig de l'asexualitat i qualsevol orientació sexual:



Model organitzatiu de l'entitat

El Patronat de Fundación Utopía:

- *Presidència:* Romà Boule Torra
- *Vice-presidència 1a*: Albert Rosa i Congost
- *Secretaria:* Pilar Bosch i Bech
- *Vocalies:* Òscar Boule Torra i Jordi Pascual i Pèlach



Missió / Visió/ Valors

Missió:

Potenciar una societat oberta, incloent i creativa, on la persona i la comunitat són els eixos del desenvolupament integral, a partir de la complementarietat entre agents socials i organitzacions.

Visió:

Millorar la qualitat de vida de les persones més vulnerables i en situació d'emergència social, tant a Catalunya com en els països del Sud amb els quals col·laborem. Ens centrem especialment en les dones, infants i joves, a través de la creativitat social, la formació continuada i l'ús de la bicicleta en l'àmbit de l'educació i la integració laboral, com a motors de canvi i transformació social.

Valors:

Lluitar per la defensa de la Justícia Global i els Drets Humans, des de la complementarietat, la responsabilitat social i la transparència, i basant els nostres projectes en la consecució de l'Agenda 2030 a través dels seus ODS.

Compromís de la Direcció General

Benvolgudes,

Plataforma Educativa inclou dins la seva política, la igualtat d'oportunitats entre tots els gèneres i el dret a la no-discriminació i a la llibertat com a principis que fonamenten l'organització i l'actuació de les entitats que la conformem.

A nivell estratègic, les entitats que en formem part, implantem el Pla d'Igualtat donant forma així al nostre compromís amb la perspectiva de gènere, i reforçar alhora el foment de la igualtat i la no violència amb el Protocol de prevenció, seguiment i abordatge de l'assetjament i violència sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere, assetjament psicològic (mobbing) o qualsevol tipus de Lgbtifòbies o les vinculades a la no discriminació.

Del Pla d'Igualtat hem consolidat, entre d'altres accions, la creació de la figura de l'Agent d'Igualtat i l'Agent de Diversitat, així com, un cop finalitzada la Comissió de Negociació, la creació de la Comissió de Seguiment d'Igualtat.

Disposem d'una visió transversal i de comunicació de la perspectiva de gènere tenint en compte la visió interna i externa i treballant per a la millora continua.

Donem importància a la gestió dels equips de treball i al què és el motor de les seves actuacions fomentant la formació dels equips i el seguiment i control dels objectius del Pla Igualtat.

Disposem d'un equip de professionals que dissenya i crea els projectes tenint en compte la perspectiva de gènere, explicant el context legal i el marc teòric existent, oferint dades específiques del col·lectiu concret i desagregat.

Tenim com a visió, missió i valors la millora de la qualitat de vida de les persones i per tant l'atenció centrada en la persona és quelcom essencial. D'aquesta manera es desenvolupen actuacions de formació i sensibilització en perspectiva de gènere i de manera inclusiva treballant per a què les persones ateses siguin obertes a la identitat de gènere, orientació sexual, diversitat funcional i diversitat de qualsevol tipus.

Com a responsable de la Direcció General de les entitats que conformen el Grup Plataforma Educativa, dono conformitat i valor a aquestes actuacions, per a seguir aportant la nostra determinació vers a la igualtat de dones, homes i persones no binàries sigui quina sigui la seva situació, característica i diversitat.

Atentament,

Jordi Pascual i Pèlach
Direcció General del Grup Plataforma Educativa

1/1

PLATAFORMA EDUCATIVA
www.plataformaeducativa.org

Procés Metodològic i Objectius del Pla

La llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes defineix els plans d'igualtat com "*un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una de la situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe*". Per tant, un pla d'igualtat és l'estratègia principal de què disposen les entitats i organitzacions per garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

L'elaboració d'un pla d'igualtat consta de les següents fases:

- Compromís de l'entitat i constitució d'un equip de treball (Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat que un cop es finalitza el Pla igualtat es transformarà en Comissió de Seguiment del Pla Igualtat) que realitzi la diagnosi de la situació actual.
- Disseny dels objectius a partir de les dades obtingudes i elaboració del pla d'acció.
- Implementació i seguiment de les accions previstes en el pla.
- Avaluació del procés, els resultats, la implementació dels ajustaments necessaris i l'impacte de les accions dutes a terme.

Aquestes fases no són rígides i seqüencials, sinó que han de ser flexibles i dinàmiques per adaptar-se a les condicions i el context de cada entitat. Això vol dir que algunes fases es poden superposar a algunes altres o que l'avaluació, més que situar-la al final del procés l'hem de tenir en compte en totes les fases. Les fases seran treballades en comissions composades per la Entitat (E) i com que no tenim representació del comitè empresa de l'Entitat (RPLT), la normativa estableix que hem de contactar amb els sindicats més representatius que en el nostre cas són CCOO i UGT. Ambdós grups s'estableixen a la comissió negociadora el dia 03/10/22. Una vegada finalitzat el procés, l'avaluació ens ha de servir per iniciar-lo de nou procurant obtenir uns millors resultats, facilitant d'aquesta manera que la igualtat d'oportunitats esdevingui un dels principis fonamentals de les organitzacions.

A la nostra entitat hem dut a terme la difusió del compromís i s'ha constituït un equip de treball amb l'anterior Comissió d'Igualtat d'oportunitats que porta treballant des del 2017 i la creació de la Comissió Negociadora del Pla Igualtat per a donar compliment al R.D. 901/2020.

Els objectius que persegueix la diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat són els següents:

- <u>Objectiu general:</u>

  Conèixer la situació actual en relació a la igualtat d'oportunitats de les persones que formen part a l'entitat.

- <u>Objectius específics:</u>
  - Seguir consolidant una política de gènere i promocionant la igualtat d'oportunitats.

- Detectar situacions de discriminació directa o indirecta que es puguin estar donant a l'entitat per poder combatre-les.
- Conèixer la situació actual per facilitar la presa de decisions en l'elaboració del següent pla d'igualtat.
- Seguir sensibilitzant i contribuint a crear un estat d'opinió en referència a la igualtat de gènere i la seva promoció en la plantilla de l'Entitat.

Per tal de realitzar la diagnosi d'igualtat d'oportunitats de totes les persones a l'entitat s'ha elaborat un model d'indicadors, tant quantitatius com qualitatius, que servirà per avaluar l'estat actual i fer seguiment de l'impacte de gènere que tindran les mesures que es duguin a terme.

Aquest model d'indicadors es divideix en els diferents àmbits comentats anteriorment en la introducció i que serviran també per estructurar el pla d'acció seguint les estructures marcades pels materials aportats per la Generalitat.

▶ Cultura i Gestió Organitzativa
▶ Comunicació inclusiva
▶ Procés de Selecció i Contractació
▶ Formació
▶ Promoció professional
▶ Classificació Professional, Condicions de treball i Infrarepresentació femenina.
▶ Retribucions i Auditoria Salarial
▶ Exercici Coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
▶ Salut Laboral
▶ Prevenció i abordatge de qualsevol tipus d'Assetjament inclosos l'assetjament sexual, violències sexuals i per raó de sexe, Assetjament per raó o gènere, per identitat, expressió de gènere i orientació sexual i qualsevol tipus de lgbtifòbies, Assetjament moral, psicològic o mobbing, assetjament discriminatori per diversitat i interseccionalitat

Els següents apartats: àmbit en el que s'inclou, objectiu amb el que es vincula, nom i descripció de l'acció, indicadors relacionats, calendarització, persona o departament responsable, recursos necessaris, pressupost i sistema de seguiment que es farà.

Per facilitar la tasca de seguiment de les accions i assegurar una recollida sistemàtica del procediment, s'elaborarà un document on es registraran les diferents accions, les persones o departament responsable, així com els apartats de resultats provisionals i suggeriments de millora.

Diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat

Per realitzar la diagnosi s'ha utilitzat el model d'indicadors estructurat que planteja la Generalitat per àmbits comentats a la introducció. A continuació es fa una presentació dels resultats obtinguts de la informació recollida en els diferents àmbits, presentant en cada cas un quadre-resum amb els punts forts i àrees de millora identificats.

- Dades analitzades del 2021 pel que fa a les dades de RRHH.
- Dades analitzades del 2021 pel que fa a les enquestes a les persones treballadores.

Perfils que han col·laborat en la realització de la diagnosi:

- Direcció i equips del Departament de RRHH (Laboral i Selecció).
- Agent Igualtat.
- Persones membres de la Comissió Negociadora de Fundación Utopía.
- Responsable i equip del Departament de Qualitat, SSL i RSC.
- Responsable i equip del Departament Jurídic.
- Responsable i equip de l'Àrea de formació de l'entitat.
- Proveïdoria externa (Auditoria Salarial i per l'actualització del Protocol dels Assetjaments).

Identificació de les Parts Negociadores

La Comissió Negociadora de Fundació Utopia es constitueix per persones representants dels sindicats UGT i COO ja que no disposem de Comitè d'Empresa de l'Entitat (RLPT) i representats per part de l'Entitat (E) que col·laboren conjuntament per a crear col·laborativament el nostre Pla Igualtat. Destaquem la paritat pel que fa a la composició de la nostra Comissió Negociadora.

Dels Sindicats configuren la Comissió Negociadora:

- Maria Gràcia Morillas Martin (CCOO).
- Albert Gironès Moradell (UGT).

De part de l'Entitat (E) configuren la Comissió Negociadora:

- Rosa Vila i Cassà (Direcció RRHH).
- Maribel Flores Valdepeñas (Agent Igualtat i Diversitat).

Aquesta comissió desenvolupa les tasques següents:

- Formar-se anualment en temes relacionats en la perspectiva de gènere i el pla igualtat.
- Treballar col·laborativament per aconseguir implementar un Pla Igualtat a través de la Diagnosis identificada.

L'Agent d'Igualtat a banda de participar de la Comissió Negociadora desenvolupa les tasques següents:

- Elaborar, implementar i avaluar els plans d'Igualtat d'oportunitats entres dones, homes i persones no binàries, coordinant les diferents àrees d'intervenció, agents socials i organismes implicats en el seu desenvolupament.
- Dissenyar, impulsar i avaluar la incorporació progressiva de la perspectiva de generen les diverses àrees d'intervenció o àmbits de les entitats on treballa.
- Defineix accions positives per a la igualtat d'oportunitats, assessora i coopera per assolir el seu desenvolupament i la seva implementació.
- Dissenyar i gestionar programes de sensibilització, informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere per a diferents públics objectius.
- Donar suport i impulsar la participació social dels col·lectius diversos de persones treballadores i persones ateses.
- Formar-se i actualitzar-se en tot allò que faciliti faci millorar i estar al dia respecte a la perspectiva de gènere.

Les persones expertes externes desenvolupen les tasques següents:

- Donar suport i informació en tots els processos i necessitats que s'esdevinguin de cada situació o acció a desenvolupar un cop es decideix per part de les Comissions i/o de les persones agents d'Igualtat la seva participació.

La Comissió de Seguiment del Pla Igualtat de Fundació Utopia es constitueix per persones treballadores de l'Entitat, agent d'igualtat i representats per part de l'Entitat (E) que col·laboren conjuntament per a fer seguiment nostre Pla Igualtat. Aquesta comissió desenvolupa les tasques següents:

- Formar-se anualment en temes relacionats en la perspectiva de gènere i el pla igualtat.
- Treballar col·laborativament per avaluar les accions, indicadors i objectius del Pla Igualtat.
- Fer difusió donar a conèixer el Pla Igualtat a tots els serveis de l'Entitat i totes les persones treballadores.

Abast, àmbit actuació i vigència del pla

Aquest Pla Igualtat s'aplicarà a la totalitat de les persones treballadores i tots els centres de treball de l'Entitat. Actualment només tenim un centre a Girona.

Centre de Treball ubicat a la Demarcació de Girona:

- Carrer Garrotxa, 7 a Girona (Seu Central a Girona).

També es poden aplicar en les relacions que tinguin lloc a l'entitat pel contacte amb clientela, proveïdoria, subcontractacions. La vigència s'ha determinat per les parts del 2023 al 2026.

Diagnòstic

Com a pas previ a la negociació del Pla Igualtat i amb la finalitat d'analitzar el grau d'integració de la igualtat a l'Entitat desenvolupem la següent diagnosis:

1. Cultura i Gestió Organitzativa

"*No desitjo que les dones tinguin poder sobre els home sinó sobre elles mateixes*"

(Mary Wollstonecraft, traducció pròpia)

Gestió Organitzativa en clau de gènere

L'Entitat és una organització sense ànim de lucre que treballa per la millora de la qualitat de vida d'infants i adolescents en risc per la defensa dels seus drets, a Catalunya.

L'objectiu principal és la gestió i el desenvolupament de projectes, programes o serveis d'atenció a infants i joves en situació d'exclusió, risc o greus dificultats.

EL sexe i/o el gènere en ocasions són raons d'exclusió, l'entitat s'organitza per tal que aquest aspecte no sigui raó d'exclusió entre les persones ateses i a l'hora adreça accions per tal que aquestes situacions no generin desigualtat entre les persones que mantenen relació laboral amb l'Entitat.

Partint dels trets d'identitat, en els quals ja es parla de la recerca d'aquesta igualtat, s'organitza la comissió negociadora del Pla Igualtat i la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat tenint en compte:

- Promoció la Igualtat d'Oportunitats a les nostres entitats, establint les bases d'una cultura a l'organització del treball que afavoreixi la igualtat plena entre persones treballadores, independentment del seu gènere o sexe. Tanmateix, possibiliti la conciliació entre la vida laboral i la vida personal i familiar, sense detriment de la carrera professional, especialment a través de l'avaluació, disseny i implementació de plans d'igualtat.
- Vetllar per la posada en marxa, el seguiment i la millora de les accions contemplades en el Pla, i d'impulsar i posar en pràctica accions concretes que s'adeqüin a les seves particularitats.

Al 2017, L'Entitat comptava amb el seu primer pla d'igualtat i al 2022 neix la comissió negociadora del nou pla, per tal de determinar nous objectius i noves mesures per continuar amb el camí emprès i seguir amb el treball realitzat per l'Entitat amb la finalitat d'arribar a la igualtat entre els sexe i gènere.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Cultura i Gestió Organit-zativa	▪ Apareix la igualtat de gènere al codi ètic de l'entitat. ▪ Des del 2015 al pla d'acció apareixen objectius relacionats amb la igualtat de gènere. ▪ Existeix la figura d'agent d'igualtat. ▪ Existeix Comissió Igualtat i nova Comissió Negociadora. ▪ Existeix un projecte transversal d'Igualtat- Igu@lments i Orgullos@Ments. ▪ Es revisen les accions seguint els objectius de Desenvolupament Sostenible ODS (ODS1, ODS3, ODS4, ODS5, ODS8, ODS10, ODS16 I ODS17) ▪ Existència del Grup de Participació. ▪ Existència del Pla d'Acció de Participació que inclou accions igualtat. ▪ No s'ha produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes que tinguem constància al 2021.	▪ Cal seguir fent difusió de les mesures d'igualtat, de la tasca que desenvolupa la comissió, de l'agent igualtat i del Pla Igualtat ja que un nombre de persones treballadores no en té coneixement o el desconeix. Actualitzar el Pla de difusió. ▪ Es proposa desenvolupar una reunió per videoconferència a tot el personal per a fer el comunicat oficial i explicar el nou Pla d'Igualtat. ▪ Cal potenciar mesures per fer arribar l'existència del PI a totes les persones treballadores, així com accions per a que tothom en tingui coneixement dels punts essencials. ▪ Cal treballar per a fer una comunicació en Lectura Fàcil i adaptada al col·lectiu en qüestió ja que podria ser uns dels motius pel qual el missatge no arriba. ▪ Cal treballar com distingir millor les dades desagregades a l'hora de recollir les seleccions i promocions Desagregades. ▪ Treballant per a introduir l'opció de persones no binàries i donar-ne visibilitat.

Llenguatge inclusiu i no sexista

L'Entitat, sota el paraigües del Grup Plataforma Educativa, realitza accions de sensibilització en vers a aquesta temàtica, posant a la taula la seva manera de fer, de pensar i treballar, per tal de mostrar a la resta d'entitats i persones que una altra manera d'escriure és necessària per arribar a la desitjada igualtat.

Comunicació i imatge corporativa

A nivell estratègic, disposa d'una visió transversal i de comunicació de la perspectiva de gènere tenint en compte la visió interna i externa i treballant per a la millora continua a través d'aquestes indicacions de comunicació inclusiva:

- Presentar homes, dones i persones no binàries en diversitat de funcions, àmbits i professions equiparan el seu grau d'autoritat, rellevància social i poder.
- Evitar asimetries estereotipades.
- Diversificar les fonts expertes consultant a homes i dones segons els seus coneixements i la seva experiència.
- Realitzar un tracte igualitari a les entrevistes i articles, identificant la persona, nombrant el seu càrrec i la seva professió.
- Presentar a homes com a responsables de cura i tasques domèstiques.
- Evitar estereotips i rols sexistes
- Donant una mateixa visibilitat i importància i tracte als temes i als sectors feminitzats i masculinitzats.
- Visibilitzar als reptes en la consecució dels drets humans, drets de les dones i de la igualtat.
- Rebutjar l'ús del cos de homes i dones com adornaments o com a mitjà per aconseguir l'èxit.
- Visibilitzar i tractant com a iguals a les persones en tota la seva diversitat, identitat de gènere, orientació sexual, diversitat funcional, classe social, color de la pell, procedència nacional, edat o creences.
- Donar visibilitat a la contribució de les dones i a la prevenció de la violència.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Comunicació Inclusiva	▪ Guia de llenguatge no sexista. ▪ Existència Agent Igualtat amb qui contactar per a consultes, dubtes, denúncies. ▪ Existència de revisions periòdiques del que comuniquem. ▪ Devolutiva i informe de retorn de les modificacions que es fan. ▪ Formació existent sobre llenguatge inclusiu. ▪ Seguiment mensual i anual sobre les accions desenvolupades de revisions i millores.	▪ Donar continuïtat a la metodologia desenvolupada. ▪ Treballar per a disposar d'un pla de difusió per a les polítiques d'igualtat de l'Entitat amb campanyes específiques sobre el llenguatge i la comunicació inclusiva. ▪ Seguir formant a les persones treballadores tant a càrrecs de direcció com a la resta de plantilla. En la comunicació inclusiva i el llenguatge no sexista. Essent una formació recomanable per a perfils dels equips directius, de RRHH i per l'equip d'atenció directa. ▪ Actualitzar la documentació base de l'entitat com Estatuts, projectes tenint en compte la comunicació i el llenguatge inclusiu (imatges i texts). ▪ Revisar altres aspectes comunicatius com els panells o espais de dependències com Sala d'educadors per sala de l'equip educatiu. ▪ Creació del Punt d'Informació per a fer sensibilització.

3. Procés de Selecció i Contractació

Tal i com expressa l'Estudi qualitatiu de la bretxa salarial de gènere de la Confederació al tercer sector: "El Tercer Sector és un sector altament feminitzat ja que tres de quatre persones contractades són dones això representa un 75,8% de les contractacions i és un dels sectors dins el Mercat Laboral Català que més dones agrupa.

La definició dels diferents llocs de treball es fa en funció de les **competències** estrictament necessàries i no inclou, de manera automàtica criteris que puguin suposar una discriminació o que tinguin marques de gènere, com disponibilitat horària o de mobilitat o no disposar de càrregues familiars".

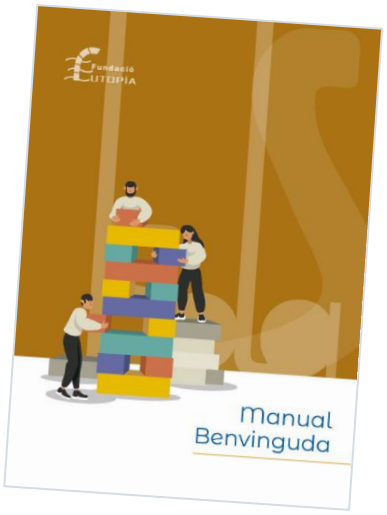
Totes les convocatòries d'ofertes laborals es redacten en llenguatge no sexista. Tot i que prioritzem els conceptes genèrics en alguns casos s'utilitza les barres, la qual cosa destaca la inclusió tant d'homes com de dones a l'oferta. Seguim i millorant per a utilitzar millors mots i/o formes dobles.

Tot l'equip de RRHH ha rebut **formació** en aquest aspecte. Actualment part de la gestió de les substitucions de personal a l'equip es gestionen directament per les persones Responsables de servei o les Direccions. És per això que s'està treballant per a garantir que internament reben la mateixa formació que rep RRHH en referència a la perspectiva de gènere i la no discriminació en els processos de selecció.

Durant l'Acollida de la persona treballadora es realitza l'entrega del **Manual d'Acollida** de Fundación Utopía.

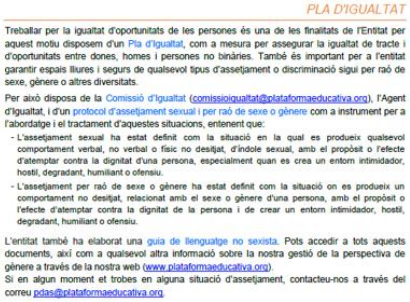
Aquest document inclou una presentació del Grup Plataforma Educativa i les diferents entitats que integrem el grup, la política de qualitat actualitzada anualment i informacions d'interès per a la persona treballadora com són

- Responsabilitat Social Corporativa.
- Formació.
- Comunicació.
- Compromís de confidencialitat.
- Avaluació de l'Acompliment.
- Enquesta de clima laboral.
- La presentació de l'entitat Fundació Utopia i la seva territorialitat i serveis.



Des de l'àrea de RRHH s'informa també de:

- El conveni col·lectiu d'aplicació, la jornada de treball, el calendari i festius locals.
- I també la gestió de com es configura la seva incorporació al lloc de treball.


PLA D'IGUALTAT

Treballar per la igualtat d'oportunitats de les persones és una de les finalitats de l'Entitat per aquest motiu disposem d'un Pla d'Igualtat, com a mesura per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries. També és important per a l'entitat garantir espais lliures i segurs de qualsevol tipus d'assetjament o discriminació sigui per raó de sexe, gènere o altres diversitats.

Per això disposa de la Comissió d'Igualtat (comissioigualtat@plataformaeducativa.org), l'Agent d'Igualtat, i d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere com a instrument per a l'abordatge i el tractament d'aquestes situacions, entenent que:

- L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- L'assetjament per raó de sexe o gènere ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'entitat també ha elaborat una guia de llenguatge no sexista. Pots accedir a tots aquests documents, així com a qualsevol altra informació sobre la nostra gestió de la perspectiva de gènere a través de la nostra web (www.plataformaeducativa.org).
Si en algun moment et trobes en alguna situació d'assetjament, contacteu-nos a través del correu pdas@plataformaeducativa.org.

També informacions importants com les que fan referència al Pla Igualtat i el Protocol d'Assetjament.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Procés de selecció i Contractació	▪ DLT: es defineixen segons les competències estrictament necessàries i en llenguatge inclusiu i no sexista. ▪ Es redacten les convocatòries en llenguatge inclusiu i no sexista. ▪ Existeix un model d'entrevista per assegurar una valoració objectiva de les candidatures. ▪ Hi ha un manual d'acollida on s'inclou informació sobre el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere. ▪ Optimitzant a recollida i sistematització de dades desagregades per sexe-gènere de les persones candidates. ▪ S'han analitzat els tests per reduir la reproducció de biaixos de gènere.	▪ Cal tenir en compte que si es fan canvis en la gestió dels tests de selecció a realitzar es tornin a analitzar per evitar biaixos de gènere. ▪ Cal treballar un Pla i Procediment de Selecció que inclogui objectius d'Igualtat i Diversitat. ▪ Cal seguir treballant els processos de selecció amb els equips de Direcció i persones responsables per a què es desenvolupin seguint les directrius de no discriminació. ▪ Formar a les Direccions en com gestionar les seleccions sense biaixos com també a RRHH. ▪ Optimitzar les dades desagregades pel que fa a cada servei i no només de l'entitat en general. També a nivell territorial. ▪ Millora la recollida desagregada de les dades incloent persones no binàries (més gènere i menys sexe).

4. Promoció Professional

L'entitat té establert un **protocol d'avaluació de l'acompliment** de cada lloc de treball en relació a les diferents definicions comentades a l'apartat anterior. En aquesta avaluació hi ha un format preestablert que assegura que el procés serà el mateix per a totes les persones treballadores. L'avaluació es duu a terme de manera conjunta per la persona treballadora i la persona responsable, en primer lloc la persona avaluada realitza una autoavaluació que després es contrasta amb el que expressa la persona responsable.

Està previst realitzar al 2023-2024 l'avaluació 360 graus (per avaluar a persones del teu equip tant de càrrecs alts, iguals o càrrecs per sota) obtenint una avaluació de tot l'entorn de la persona per a normalitzar l'avaluació d'una manera més eficient, ja que actualment és molt manual. Aquest procés permet la millora de competències i aprenentatge de la persona professional que pot optar a promocionar-se dins la mateixa entitat o bé a altres entitats o projectes del Grup Plataforma Educativa o aliances.

L'Entitat promou la mobilitat i participació a projectes internacionals i projectes amb entitats amb les que col·laborem.

Pel que fa a l'evolució de les promocions, comentar que actualment es gestionen aquestes dades de manera manual i que ens cal millorar-ne la recollida. Si que es registren segons el sexe i caldria evolucionar amb el concepte de persones no binàries per a poder registrar aquest tipus d'incidència.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Promoció Professional	▪ L'entitat té establert un protocol d'avaluació de l'acompliment de cada lloc de treball i existeix un format preestablert que assegura que el procés serà el mateix per a totes les persones treballadores. ▪ S'informa de places vacants a les persones de baixa o de permís i a totes les persones treballadores del Grup Plataforma Educativa fomentant la mobilitat entre entitats i projectes a través de l'àrea personal Integrho i al correu electrònic personal de feina on es rep que hi ha una nova notificació a revisar a l'espai personal. ▪ L'entitat disposa d'un sistema de Promoció que contempla la Igualtat d'Oportunitats. ▪ Es recullen les dades desagregades per sexe de les promocions però es fa de manera manual.	▪ Treballant per a millorar i automatitzar la recollida de dades dels processos desagregats de la promoció i dels orígens i destinacions. ▪ Caldria millorar el sistema de Promoció per a transformar-lo en un procediment i estudiar com millorar en temes de perspectiva de gènere. ▪ Cal fer més difusió sobre els criteris d'avaluació de l'acompliment i nou protocol de promoció a les persones treballadores incorporant-ho al pla de difusió. ▪ Es planteja gestionar un procediment d'avaluació de les persones promocionades. ▪ Es planteja la creació del Pla de Carrera per a la promoció professional. ▪ Es planteja redactar les tasques realitzades d'Estratègies de Direcció d'una millor manera ja que es realitzen accions però no es comptabilitzen. ▪ Caldria millorar la difusió i coneixement entre totes les persones treballadores dels criteris de promoció interna o dels criteris d'avaluació i rendiment (major transparència). ▪ Cal incorporar al Pla de Formació que s'incloguin temàtiques diferents que facilitin la promoció interna. No només en atenció directa si no en direcció o càrrecs directius i de responsabilitat. ▪ Interessant comptar les formacions en igualtat fetes per Direccions i Responsables de manera separada de la resta dels equips. ▪ Recollir els criteris de promoció també en les promocions internes.

5. Formació

La perspectiva de gènere es té en compte a les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa, ja que les entitats que conformem el Grup Plataforma Educativa tenen a disposició de les persones treballadores una càpsula formativa de recomanacions per a l'ús de redacció de textos i es van adaptant les demandes de formació que des de la Comissió Igualtat es van determinant en Igualtat de gènere. A banda, es realitza una **revisió** dels materials que s'empraran com a persones formadores a les aules per a evitar divergències.

A la formació tècnica i pràctica en el lloc de treball per a la millora competencial s'ofereix al nostre Pla de Formació. El pla de formació del Grup Plataforma educativa inclou també ofertes formatives via virtual amb l'objectiu de facilitar la participació així com sensibilitzar a les persones treballadores en el valor social de la igualtat com a eix principal per al desenvolupament social. Té com a finalitat que les treballadores i els treballadors incorporin la perspectiva de gènere en l'exercici de les seves activitats laborals i praxi educativa. Això ens permet sensibilitzar a infants i joves que atenem en matèria d'igualtat i respecte a la diversitat sexual i de gènere.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Formació	▪ S'incorporen les propostes del personal i de les Direccions i Responsables al pla anual de formació de l'entitat. ▪ Les hores de formació compten dins del calendari laboral (30 hores) ▪ Es recullen tot i que caldria millorar les formacions externes realitzades i compten també dins les 30 hores del calendari laboral. ▪ S'ofereixen formacions online i presencial i es té en compte la conciliació laboral i personal.	▪ Caldria estudiar si les formacions tenen en compte totes les posicions de manera transversal i específica. ▪ Millorar la recollida de dades desagregades de la formació per sexe-gènere. ▪ Millorar les informacions de si aquestes formacions estan servint per a les promocions internes. ▪ Millorar la recollida de dades sobre les formacions externes. ▪ Creació de la Comissió de Formació. ▪ Establir formacions prioritàries en temes d'igualtat, respecte a la diversitat i la no discriminació a la diversitat sexual i de gènere de manera virtual per a facilitar accés a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar. ▪ Aquestes formacions es prioritzaran primerament a les persones de Direcció i Responsables de serveis ja que són les persones que poden facilitar d'una millor manera la creació de la cultura organitzacional en perspectiva de gènere.

En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i ha d'analitzar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar aquests fenòmens. Segons l'estudi de la Confederació (Estudi qualitatiu sobre els factors determinants de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya del 2022), es confirma des del 2014 que 3 de cada 4 persones contractades al sector social són dones (75,8%). Per tant ens mirarem sempre el sector amb un 75%/25%.

Classificació Professional

Dins la nostra entitat, disposem d'un únic conveni vinculat a Pacte Laboral de PE Propi.

Representativitat de les dones i distribució del personal per sexe

El nostre objectiu com entitat es poder treballar les dades desagregades per gènere i no per sexe per a poder obtenir resultats de les dades de persones no binàries que per el moment sabem de la seva existència per a les respostes d'enquestes realitzades en el marc de la participació del Pla Igualtat però encara estem treballant amb RRHH per integrar-les als aplicatius de treball habitual.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Classificació Professional, Condicions de treball i Infrarepresentació femenina	▪ Es realitza segregació de les dades per a la seva identificació i anàlisi.	▪ Cal seguir fent difusió de les mesures d'igualtat i dels seus mecanismes. ▪ Cal millorar en la segregació de les dades sobretot pel que fa a les persones no binàries i la gestió d'informes més fàcils i intuïtius. ▪ Cal treballar amb RRHH la representació femenina en alguns alts càrrecs ja que tot i que seguim la tònica del sector és interessant veure els fluxos d'homes i dones a on acaben incorporant-se.

En el marc del Reial Decret 902/2020, del 13 d'Octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones on el Pla Igualtat ha d'incloure una auditoria retributiva de conformitat amb l'article 46.2.e de la Llei Orgànica 3/2007 en la negociació del Pla Igualtat.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'Entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre les dones i els homes en matèria retributiva. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i els seguiment del sistema retributiu esmentat.

Aquesta auditoria retributiva té la vigència del pla igualtat del qual en formarà part, llevat que no s'indiqui el contrari.

Aquesta auditoria inclou un diagnòstic que requereix:

- Avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4. Tant pel que fa al sistema retributiu com pel que fa al sistema de promoció.
  - Aquesta valoració té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint-ne en compte la incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració es consideren objectivament i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.
  - La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'Entitat i oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització i altres característiques que, a aquests efectes, puguin ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb que s'hagin de cobrir els llocs.
- La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que poguessin apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i coresponsabilitat en l'Entitat, o les dificultats que les persones treballadores poguessin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

En tractar-se d'una plantilla feminitzada, com ja s'ha comentat en aquest informe, hi ha diversos llocs de treball amb poca o nul·la representació masculina. S'observa que el lloc de treball de "Personal Tècnic Projectes" és el lloc on hi ha més representació femenina (més d'un 50% de les dones ocupen aquest lloc de treball).

Amb les dades exposades observem que hi ha segregació ocupacional vertical; en els nivells jeràrquics superiors només hi ha representació femenina mentre que els homes només ocupen els nivells jeràrquics inferiors. No obstant, aquesta segregació vertical es deu al reduït nombre de persones treballadores de l'Entitat i a la infrarepresentació masculina.

Valoració per Punts dels Llocs de Treball

Per poder implantar una política salarial igualitària en el si de l'organització, es fa imprescindible dur a terme una valoració dels llocs de treball de l'organització amb perspectiva de gènere. Segons disposa l'article 28.1 de l'Estatut de les Persones Treballadores, un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en que aquestes activitats es duguin a terme en realitat, siguin equivalents.

En aquest sentit, l'article 4.4 del RD 902/2020 estableix que una valoració correcta dels llocs de treball implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. Segons aquest article, per constatar si hi concorre el mateix valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzin el lloc de treball, sense que cap no s'invisibilitzi o s'infravalori. El mateix article també estableix que, per tal objectivitzar, hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

La valoració de llocs de treball permet obtenir el valor quantitatiu individual de cadascun dels llocs dins de l'estructura de l'organització. Hem de tenir en compte que la valoració afecta el lloc de treball, no la persona que l'exerceix, per la qual cosa tindrà un valor relatiu. Arran d'una anàlisi prèvia de les diferents característiques i necessitats principals de cada lloc de treball, l'organització ha dut a terme la valoració de cada agrupació de lloc seguint el "mètode de punts per factor".

Aquest mètode consisteix a classificar els diferents llocs de treball per posteriorment definir una sèrie de factors de valoració, enquadrats en una escala de graus als quals se'ls assigna una puntuació ponderant les característiques, els requisits professionals, l'experiència i la complexitat del lloc, així com la responsabilitat que comporta.

No s'aprecien diferències significatives entre els salaris teòrics per punts i els salaris mitjans realment percebuts, el que ens permet concloure que no hi ha desviacions en l'estructura retributiva entre les dones i els homes que formen el personal laboral de l'Entitat. Tot i així, s'hauran d'analitzar anualment per si en alguns casos es requereixen ajustaments salarials i/o d'enquadrament del personal als diferents llocs de treball.

Conceptes Retributius

L'Entitat es regeix un Pacte Laboral PE i compta amb els següents elements retributius:

- **Retribució fixa**, inclosa en el bloc de salari base del RD 902/2020 i composta per:
  - Salari base, determinat al conveni d'aplicació per categoria professional.
  - Millora voluntària absorbible, determinada per l'Entitat en funció del lloc de treball.
  - Prorrateig de pagues extraordinàries.
- **Retribució variable**, inclosa en el bloc de complements salarials del RD 902/2020 i composta per dietes i el quilometratge dels desplaçaments realitzats fora del centre de treball.

  Tanmateix, no es preveu cap tipus de retribució variable inclosa en el bloc de complements salarials del RD 902/2020.

  Per a la gestió de les retribucions, l'entitat té definides diferents polítiques relacionades amb cadascun dels elements que formen part de la seva compensació econòmica:
  - Assignació de salaris en noves incorporacions i promocions en funció del lloc de treball.
  - Pacte Laboral PE de l'entitat.
  - Revisions i increments salarials segons la negociació col·lectiva.

Anàlisi Retributiva amb Perspectiva de Gènere

La retribució mitjana total de l'Entitat és de -15,4% en les dades desagregades per gènere. Aquesta és negativa perquè és a favor de les dones i és conseqüència de la segregació ocupacional vertical que presenta l'Entitat i de la infrarepresentació masculina.

No obstant, aquesta diferència és inferior al 25% contemplada per la normativa com a límit a partir del qual es merita l'obligació de justificar la diferència salarial.

Es constata que els complements extrasalarials no tenen incidència en les retribucions totals del personal laboral de l'Entitat, representant menys d'un 0,1% del salari total. Tanmateix, no existeixen diferències en les dades desagregades per gènere. Així, s'observa que hi ha una política retributiva transparent, ja que el salari base determina pràcticament el 100% de la retribució total que percep la persona treballadora.

Analitzades les diferències que presenten la mitjana i mediana de les retribucions totals, en funció del gènere i els llocs de treball, podem concloure que, en l'únic lloc de treball amb presència d'ambdós sexes ("Personal Tècnic Projectes") no s'assoleix la bretxa del 25% contemplada per la normativa com a límit a partir del qual es merita l'obligació de justificar la diferència salarial.

En el diagnòstic dels complements extrasalarials que perceben les persones treballadores comprovem que aquests vénen determinats per criteris objectius, i no depenen de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere. Els imports d'aquests complements extrasalarials depenen dels desplaçaments realitzats a fora del centre de treball per part de les persones treballadores.

No s'observen diferències significatives en les dades desagregades per gènere i veiem clarament que aquests complements són insignificants; hi ha complements en un sol lloc de treball.

La proporció del salari que prové dels complements extrasalarials se situa de mitjana en un 0%, tant en el cas dels homes com en el cas de les dones, traduint-se en una política retributiva transparent, el fet que el salari base sigui gairebé el 100% de la retribució total que percep la persona treballadora.

Una vegada més, constatem la transparència en l'estructura retributiva de l'Entitat on pràcticament el 100% de la retribució total correspon al salari base, sent els complements extrasalarials imports totalment residuals en la retribució que perceben les persones treballadores.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Retribucions i Auditoria Salarial	▪ Aplicació de les taules salarials dels diferents convenis que afecten l'entitat. ▪ Estudi de l'Auditoria Salarial s'ha gestionat des de proveïdoria externa. ▪ Pràcticament el total dels salaris es troben en el Salari Base.	▪ Cal seguir treballant en la identificació i seguiment de la Bretxa Salarial com a mínim dos cops a l'any. ▪ Adoptar mesures d'acció positiva en condicions equivalents d'idoneïtat i competència, tindrà preferència en l'ascens a llocs o grups professionals les persones del sexe que estiguin infrarepesentades mantenint el percentatge 75% 25%. ▪ Dur a terme accions positives en els processos de selecció i contractació, establint preferències per afavorir el sexe-gènere menys representat mantenint el percentatge 75% 25%. ▪ Donar formació en matèria d'igualtat a totes les persones involucrades en els processos de selecció i promoció. ▪ Transparència de les competències necessàries per a poder optar a les promocions. ▪ Analitzar el nombre d'incorporacions produïdes durant l'any desagregades per gènere per a poder assolir l'objectiu duna plantilla equilibrada (75%-25%).

8. Exercici Coresponsable dels Drets de la Vida Personal, Familiar i Laboral

Fundación Utopía promou accions per a la conciliació familiar d'acord amb les directrius i lleis esmentades en el marc legal. Les persones treballadores poden acollir-se aquestes mesures seguint els protocols establerts per l'entitat. Podeu trobar aquesta informació a la web.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Exercici Coresponsable dels Drets de la vida personal, familiar i laboral	▪ Existència de mesures de conciliació i Pla específic. ▪ Flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida quan les característiques del centre i el servei ho permeten ▪ Possibilitat de demanar permisos no retribuïts d'entre 15 i 31 dies, encara que no estigui recollit en el conveni col·lectiu. ▪ En cas d'allargament de la jornada o realització d'hores, es registren i es compensen amb descans. ▪ Màxima adaptació, dins les possibilitats i limitacions de cada servei, a l'hora de necessitar absentar-se del lloc de treball per motiu de conciliació. ▪ Existeix material de difusió de les mesures de conciliació entre el personal i a la web.	▪ Cal aterrar la definició i anàlisis dels Beneficis Socials. ▪ Cal treballar en el dia a dia el Pla de Conciliació amb les Coordinacions Territorials. ▪ Realitzar difusió de les mesures de conciliació en el Pla de difusió ▪ Revisar el manual d'acollida en la contractació. ▪ Pendent la gestió d'un informe per a detectar perfils homes que siguin referents en les tasques de cura per a mostrar-los com exemple. ▪ Recollir les mesures de conciliació utilitzades per a calcular els % ús. ▪ Detectar i fer seguiment de les diferents situacions que es poden donar per a facilitar la comprensió i la decisió per part de tothom. ▪ Treballar solucions per a incloure mesures de conciliació familiar efectives per augmentar les opcions per a les persones d'atenció directa. ▪ Deixar clares els requisits per a poder gaudir cada una de les mesures aportades deixant clares els procediment, els tempos i la gestió de com fer-ho.

Per a l'entitat la Salut Laboral, com també els temes d'Igualtat, són àmbits transversals que afecten la nostra tasca diària i per això, tot i que aquesta no és una temàtica obligatòria per la nova normativa, li donem la importància pertinent.

Al 2021, l'Entitat comptava amb un Servei de Prevenció Aliè (SPA). A partir del 2022, les entitats del Grup Plataforma Educativa no productives compten amb un Servei de Prevenció Mancomunat (SPM) i les entitats productives, si compten amb un SPA.

Addicionalment, es disposa d'una Àrea de Seguretat i Salut Laboral, amb la finalitat de vetllar per una millora contínua de la integració de la Prevenció de Riscos Laborals (PRL) en el sistema general d'organització i gestió de l'Entitat; així com també, donar compliment dels requisits legals establerts en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i el Reial Decret 39/1997 de 17 de gener.

Salut Laboral i Perspectiva de gènere:

Si tenim en compte la **perspectiva de gènere** dins la Salut Laboral volem destacar dos aspectes a tenir en compte:

- En l'àmbit de salut i donat que no existeixen encara dades per a poder comparar i/o treballar, sempre parlarem de sexe masculí i femení (Home i Dona) per a poder donar resposta a la normativa vigent.
- L'entitat té molt en compte la mirada de gènere i totes les seves vessants (Identitat, orientació i expressió de gènere) i per tant en ocasions podreu visualitzar que només podrem parlar de SEXE i en altres de SEXE-GÈNERE.

L'entitat compta amb un Servei de Prevenció Aliè (SPA) per al desenvolupament de la disciplina de Medicina del treball, amb l'objectiu de promoure la salut, la prevenció de la pèrdua de la salut, la curació de les malalties i la rehabilitació.

Amb aquest objectiu dona compliment a la realització de Revisions mèdiques de les persones treballadores que ho vulguin, en funció dels riscos laborals identificats en les avaluacions de riscos de cada lloc de treball, tenint en compte els riscos, especialment en les dones, i prestant també especial atenció a treballadores embarassades o en període de lactància o a les persones considerades especialment sensibles.

La protecció de la salut de les persones treballadores no pot articular-se de la mateixa manera per al sexe femení i les persones no binàries, que pel masculí i cal aplicar mesures preventives que no deixin en situació d'inferioritat a les dones treballadores respecte als homes treballadors i que per a què resultin efectives cal tenir en compte que les persones de sexe femení es troben durant el desenvolupament de la seva activitat laboral en circumstàncies molt diferents de les persones de sexe masculí.

La protecció de la salut de les persones treballadores no pot articular-se de la mateixa manera per al sexe femení que pel masculí i cal aplicar mesures preventives que no deixin en situació d'inferioritat a les dones treballadores respecte als homes treballadors i que per a què resultin efectives cal tenir en compte que les dones es troben durant el desenvolupament de la seva activitat laboral en circumstàncies molt diferents de les dels homes.

» La diferenciació dels rols de gènere i el poder que exerceixen uns i altres és diferent en el sistema social on vivim.

» La doble presència i la manca de coresponsabilitat i conciliació en les tasques de cura i de la llar.

» La importància i visibilitat de les dones en els llocs d'àmbit públic, polític i de poder.

» La diferent afectació de certes situacions per part de dones i homes com poden ser l'assetjament sexual i/o per raó de gènere que es dona en més freqüència a patir a les dones per part dels homes.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Salut Laboral	▪ Existeix un pla de prevenció i un servei de Prevenció Aliè a 2021. ▪ Existeix formació sobre SSL. ▪ S'informa de l'existència dels possibles riscos pel fet d'estar embarassada. ▪ Els informes sobre SSL es desenvolupen de manera desagregada entre homes i dones. ▪ S'ha iniciat estudi dels riscos psicosocials.	▪ A Gener del 2022 l'Entitat disposa d'un servei de prevenció Mancomunat. ▪ Millorar els informes de dades desagregades. ▪ Actualitzar e integrar les noves normatives d'afectació a SSL.

L'entitat té tolerància zero a qualsevol tipus d'assetjament, violència o discriminacions.

És per això que en aquest apartat volem incloure no només l'Assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere si no també per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o qualsevol tipus de Lgbtifòbies, Assetjament psicològic o moral, altres discriminacions per temes de diversitat i/o altres motius. A partir d'aquí parlarem sempre d'Assetjament de qualsevol tipus per designar tots aquests tipus d'assetjament.

Importància de la prevenció i abordatge

L'Entitat està obligada com a organització de prevenir l'Assetjament sexual i l'Assetjament per raó de sexe i el treballem des del 2011 on es fonamenta un ventall ampli de normes que resulten d'aplicació directa i que fonamenten les possibles sancions i indemnitzacions que poden exigir-se segons el marc legal.

Protocol de prevenció i abordatge dels Assetjaments

Aquestes informacions han d'incloure's en un protocol conjuntament amb els passos del procés i els seus terminis. La durada de tot el procés no hauria de ser superior als 7 dies laborables. I cal que totes les persones implicades coneguin quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats.

Disposem d'una actualització del nostre Protocol existent on ara disposarem de dos Protocols diferenciats.

- Un per a l'Assetjament moral i mobbing.
- Un per a l'Assetjament sexual i violències sexuals, Assetjament per raó de sexe i gènere, Assetjament per Lgbtifòbies, expressió, identificació i orientació de sexe i gènere, i ,per últim, per qualsevol tipus de diversitat i/o altres discriminacions.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Prevenció i Abordatge de qualsevol tipus d'assetjament: sexual o per raó de sexe, per orientació, identitat, expressió de gènere i Lgbtifòbies, per qualsevol tipus de diversitat, i assetjament moral.	▪ Existeix un protocol per prevenir i actuar davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. ▪ Existència d'un Protocol de Lectura Fàcil per a poder fer arribar el missatge a totes les persones treballadores. ▪ S'informa de l'existència del protocol d'assetjament i està disponible per a qualsevol persona treballadora. ▪ La persona de referència ha rebut formació sobre situacions d'assetjament. ▪ Materials i cartelleria per a fer-ne difusió. ▪ Existència de persona referent per a la comunicació de casos d'assetjament. ▪ Creació de vídeos de difusió per a poder visualitzar a les reunions d'equip i assemblees. ▪ Campanyes específiques.	▪ Cal fer millores a la difusió de les accions pel que fa a l'assetjament. ▪ Cal fer recordatori d'on es poden dirigir per temes d'assetjament i on poden trobar el material o a qui li poden demanar. ▪ Creació de formació adaptada a les persones treballadores. ▪ Cal millorar el protocol d'assetjament per a fer-lo més entenedor i àgil a l'hora d'aplicar-lo. ▪ Diferenciació del protocol anterior en dos específics segons normativa vigent. ▪ Cal actualitzar-lo per a seguir les noves normatives legals. ▪ Cal disposar d'un únic canal de comunicació amb la gestió de Compliance. ▪ Es proposa una millora en la gestió de la Comissió de Seguiment de Casos d'Assetjament.

Auditoria retributiva

La auditoria retributiva és un anàlisis sobre les retribucions a l'Entitat. Té l'objectiu de comprovar que no es produeixin situacions de discriminacions per sexe. Els resultats de l'auditoria s'inclou en el text del Pla Igualtat. (Veure àmbits 6 i 7, i també disponible com Annex).

Mesures d'igualtat

S'inclouen les mesures d'igualtat a l'apartat següent del Pla Igualtat amb objectius para cada un dels àmbits.

Sistema de seguiment i avaluació del pla igualtat

El Pla Igualtat inclou l'òrgan concret de seguiment i avaluació amb la composició, funcionament i atribucions que s'acorden per la comissió negociadora. S'especificarà com i quan es portarà a terme les tasques d'avaluació del pla.

La Comissió Negociadora es reunirà amb caràcter ordinari cada mes, fins que estigui redactat, treballat i acordat. Un cop acordat, la Comissió Negociadora es dissolt i es constitueix la Comissió de Seguiment de l'Entitat que es reunirà semestralment, realitzant seguiment del pla i amb caràcter extraordinari o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti, amb un avís previ de 15 dies. La Comissió de Seguiment es reunirà com a mínim un cop cada dos anys de manera extraordinària per avaluar l'evolució del Pla Igualtat en curs.

I tal com es va presentar al llarg del treball de gestió del Pla Igualtat, es realitzarà avaluació del Pla Igualtat seguint el document excels d'avaluació adaptant-ne els objectius, accions, indicadors i calendarització, amb percentatge d'evolució de cada un dels objectius i accions.

Procediment de modificació del Pla Igualtat

Les decisions de la Comissió de Seguiment s'adoptaran en general per consens. De no existir, es tractarà el tema una reunió posterior, i si no s'arriba a acord es sotmetrà a votació essent adoptat l'acord per majoria absoluta de cadascuna de les parts representants.

En cas de desacord, constarà a l'acta. En cas de bloqueig o incompliment dels compromisos adquirits es passarà la qüestió en litigi o a l'organisme corresponent atenent a l'article 5.6 del RD 901/2020.

Calendarització de les actuacions

Veure excel de calendarització de les fases d'implementació, seguiment i avaluació als annexos.

Pla Igualtat

ÀMBIT:	1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
OBJECTIU:	Incorporar la opció de persones no binàries i necessitats de les persones Trans a tota la gestió interna i externa de la nostra entitat segons la llei 4/2023 de 28 de Febrer.
ACCIÓ:	1.1. Rebre assessorament de l'Associació Trans de Girona en com desenvolupar el procés per a no vulnerar el col·lectiu en el procés. 1.2. Revisar tots els àmbits dels departaments per a garantir la no discriminació 1.3. Incloure a tots els nostres informes les dades desagregades (Memòries, informes, balanços...) 1.4. Enquesta sobre la temàtica de manera anual. 1.5. Crear un nou pla de difusió que faciliti que arribi la informació a totes les persones treballadores de l'Entitat. 1.6. Desenvolupar una sessió virtual per a totes les persones treballadores per a comunicar el nou Plau Igualtat.
DESCRIPCIÓ:	Cal millorar i mostrar les dades desagregades tenint en compte les persones no binaries (PnB) en totes les nostres actuacions des de la part interna com la part externa de l'entitat tenint en compte tots els nostres departaments.
INDICADORS:	Número de departaments revisats. Número de persones no binàries registrades. Número d'incidències i queixes detectades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta. Número d'accions previstes de difusió.
CALENDARIT-ZACIÓ	1.1. Durant el mes 10, 11 i 12 del 2023, 1,2 i 3 del 2024. 1,2,3,4,5,6 del 2025 i 26. 1.2. Durant el mes 10, 11 i 12 del 2023, 1,2 i 3 del 2024. 1,2,3,4,5,6 del 2025 i 26. Final d'Any 2023 i 2024 1.3. Final d'Any 2023 i 2024. 1.4. Durant el 8M anual. 1.5. i 1.6. Durant el mes 12, 1 i 2 del 2023 i 2024.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de RRHH i de tota la resta de departaments.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació
PRESSUPOST	Més de 200 hores de dedicació el primer any i 20 h. de dedicació anual a resta d'anys. Cost del servei d'enquesta (6.000 a 4.000 €).
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions

ÀMBIT:	2. COMUNICACIÓ INCLUSIVA
OBJECTIU:	Revisar de manera interna i externa les accions de comunicació desenvolupada introduint el llenguatge i imatges inclusives en les accions que l'Entitat realitza.
ACCIÓ:	2.1. Detectar quins punts són més importants en la gestió de la comunicació interna. 2.2. Realitzar un manual de bones pràctiques respecte aquestes necessitats. 2.3. Formar als equips en temes de comunicació inclusiva. 2.4. Enquesta sobre la temàtica de manera anual. 2.5. Incloure el llenguatge i imatges inclusives a la documentació de l'Entitat (Estatuts, reglaments, protocols etc..)
DESCRIPCIÓ:	Cal millorar les accions internes que desenvolupem com els panells informatius, els informes i altres documentacions que desenvolupem internament amb la incorporació del PUNT INFORMACIÓ.
INDICADORS:	Número de centres en revisió. Número de persones formades. Número d'incidències i millores detectades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	2.1. Durant mesos 11 i 12 del 2023 i durant el 2024 i 2025 i 2026. 2.2. Durant l'any 2024. 2.3. Anualment a finals d'any. 2.4. Durant el 28J anualment. 2.5. Anualment a finals d'any.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de RRHH i de tota la resta de departaments. Direccions dels serveis.
RECURSOS	Hores de dedicació, compra de material per a fer els canvis als panells si fos necessari.
PRESSUPOST	Més de 200 hores de dedicació el primer any i 20 h. de dedicació anual a resta d'anys. Cost del servei d'enquesta i cost de la formació (10.000 a 8.000 €).
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions

ÀMBIT:	3. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
OBJECTIU:	Millorar la recollida de dades dels aspectes del procés de selecció.
ACCIÓ:	3.1. Reunions amb el Departament de Digitalització i/o TIC per a garantir la millora de la recollida de dades amb l'equip de RRHH. Per analitzar el nombre d'incorporacions produïdes durant l'any, desagregades per gènere, per revisar la plantilla equilibrada. 3.2. Revisar el procediment de selecció i contractació amb visió d'igualtat i no discriminació. Duent a terme accions positives en els processos de selecció i contractació tenint en compte el percentatge del nostre sector 75%-25%. 3.3. Enquesta sobre la temàtica de manera anual. 3.4. Incloure la opció voluntària de les persones no binàries a l'àrea personal.
DESCRIPCIÓ:	Incloure en tots els passos la recollida de les dades per a facilitar la sistematització dels informes per a millorar els processos d'anàlisis que garanteixen tenir en tot moment una visió de 360 graus d'aquest procés concret.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Número d'incidències detectades. Número de millores realitzades. Document de procediment de selecció i contractació. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	3.1. Durant els mesos 10, 11, 12 de 2023; 10, 11, 12 de 2024; 1 i 12 de 2025 i 12 del 2026. 3.2. Durant mesos 10, 11 i 12 del 2023 i l'any del 2024. 3.3. Durant el 8M anualment. 3.4. Durant el mes 1, 2, 3, 11 i 12 de 2023; 1, 2 i 12 de 2024 i 12 del 2025 i 2026.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de RRHH i del Departament TIC i Digitalització.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 100 hores de dedicació el primer any i 20 hores de dedicació la resta d'anys. Cost d'assessoraments a rebre. Cost del servei d'enquesta (6.000 a 4.000€).
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	4. PROMOCIÓ PROFESSIONAL
OBJECTIU:	Fomentar l'accés a la promoció professional de les persones treballadores.
ACCIÓ:	4.1. Reunions de treball amb el Departament de RRHH. 4.2. Estudiar amb el Departament TIC i Digitalització com millorar la recollida de dades desagregades. 4.3. Fomentar difusió del protocol de Promoció Interna entre les persones treballadores. 4.4. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Hem de millorar la gestió que desenvolupem pel que fa a la promoció interna per a garantir que la promoció es realitza de la manera més transparent possible.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Número de millores aplicades. Protocol de Promoció Professional revisat. Número d'accions de difusió realitzades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	4.1. Durant els mesos 10, 11, 12 de 2023; 1, 2, 3 i 10, 11, 12 de 2024; 1 al 6 i 12 del 2025 i 12 del 2026. 4.2. Durant mesos 10, 11 i 12 del 2023; i 1, 2, 3, 4 i 12 del 2024 i 12 del 2025 i 2026. 4.3. Durant els mesos 10, 11, 12 de 2023 i any 2024. 4.4. Durant el 8M anualment.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps de RRHH i Departament TIC, Digitalització i Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 100 hores de dedicació el primer any i 40 hores de dedicació anual la resta d'anys (5.000 a 3.000€).
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	5. FORMACIÓ
OBJECTIU:	Fomentar l'accés a la formació entre les persones treballadores.
ACCIÓ:	5.1. Reunions de treball amb el Departament de Formació. 5.2. Estudiar amb el Departament TIC i Digitalització com millorar la recollida de dades desagregades de formació interna i externa. 5.3. Garantir formacions vinculades en temes d'Igualtat, Diversitat i no discriminació. 5.4. Fer difusió dels processos de gestió, sobretot externa, a les persones treballadores per a garantir que les dades no es perden. 5.5. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Actualment hem pogut millorar la part de dades internes però la formació externa cal fer-ne difusió de com s'ha de registrar i com interpretar les dades per a garantir que totes les persones treballadores, sigui quina sigui la seva condició, té la capacitat i la possibilitat de formar-se internament i externament.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Número de formacions internes registrades i desagregat les temàtiques. Número de persones formades i desagregada les dades i temàtiques. Número de formacions externes registrades i desagregat les temàtiques. Número de persones formades i desagregada les dades i temàtiques. Número d'incidències detectades i millores aplicades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	5.1. Durant l'any 2024 i 12 del 2025 i 2026. 5.2. Durant final d'any cada any i els mesos 1 al 6 del 2024. 5.3. Anualment a final d'any i els mesos d'1 al 6 del 2024. 5.4. Anualment a final d'any i els mesos 1, 2, 3 del 2024 i 1 del 2025. 5.5. Durant el 8M anualment.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Responsable de formació i Departament de TIC, Digitalització i Departament de Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 100 hores de dedicació el primer any i 40 hores de dedicació anual la resta. Cost de la formació desenvolupada – Cost enquesta a realitzar (7.000 a 5.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, CONDICIONS DE TREBALL i INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA
OBJECTIU:	Seguiment i visualització de la representativitat femenina a l'entitat.
ACCIÓ:	6.1. Difusió de les mesures d'igualtat que desenvolupa l'entitat i de la representació actual femenina. 6.2. Reunió amb l'equip de Comunicació per a millorar les accions vinculades a aquesta visualització. 6.3. Reunió amb l'equip TIC i Digitalització per a millorar els informes a desenvolupar per a facilitar les anàlisis actuals. 6.4. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Cal millorar i mostrar les dades desagregades tenint en compte les persones no binàries (PnB) en totes les nostres actuacions des de la part interna com externa de l'entitat tenint en compte tots els nostres departaments.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Número de mesures d'igualtat mostrades. Número d'incidències detectades i de millores realitzades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	6.1. Durant els mesos 1, 2, 3, 11 i 12 del 2023; 1 al 6 i 12 del 2024 i 12 del 2025 i 26. 6.2. Final de mes. 6.3. Durant mesos 11 i 12 del 2023; 1 al 6 i 12 del 2024 i 12 del 2025 i 2026. 6.4. Durant el mes de la diversitat (maig) anualment.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de TIC i Digitalització, Caps de RRHH i Departament de Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 70 hores de dedicació el primer any i 20 hores de dedicació anual la resta d'anys. Cost assessoraments rebuts. Cost del servei d'enquesta (6.000 a 4.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	7. RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL
OBJECTIU:	Millorar la gestió dels informes pel que fa a les incorporacions al llarg de l'any desagregades per gènere per assolir plantilla equilibrada.
ACCIÓ:	7.1. Reunió amb el Departament de RRHH, Departament TIC i Digitalització per a fer les millores oportunes en els processos. 7.2. Revisar el % de marge a utilitzar (75%-25% per a les entitats d'atenció social i de 50%-50% per a les entitats productives). Revisar també que la retribució salarial de manera justa i consistent. 7.3. Enquesta sobre la temàtica de manera anual. 7.4. Treballar per a desenvolupar el Registre Salarial durant el primer trimestre de l'any.
DESCRIPCIÓ:	Per a garantir que les mesures que desenvolupem d'acció positiva en criteris equivalents d'idoneïtat i competència, es donarà prioritat als llocs o grups professionals a les persones del sexe-gènere infrarepresentat, es requereix d'una millor anàlisis de recollida de les dades.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Número d'incidències detectades i de millores realitzades. % revisat anualment pel que fa a les dades desagregades per gènere. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	7.1. Durant els mesos 11 i 12 del 2023; 1 al 6 i 12 del 2024 i 1, 2, 3 i 12 del 2025 i 2026. 7.2. Finals de mes. 7.3. Durant el 8M anualment. 7.4. Durant mesos 12 del 2022; 1, 2, 3 i 12 del 2023; 1, 2, 3 i 12 del 2024 i 1, 2, 3 i 12 del 2025 i 2026.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de TIC i Digitalització, Caps de RRHH i Departament de Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 70 hores de dedicació el primer any i 20 hores de dedicació anual la resta d'anys. Cost Auditories salarials d'aquí 3 anys. Cost Registre Retributius anuals. Cost assessoraments rebuts. Cost del servei d'enquesta (13.000 a 10.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	8. EXERCICI CORESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
OBJECTIU:	Millorar la difusió de les mesures de conciliació de la vida familiar i la vida professional assegurant que es respecti la normativa vigent.
ACCIÓ:	8.1. Reunions amb el Departament de Comunicació per a sistematitzar la comunicació. 8.2. Reunions amb TIC i Digitalització i RRHH per millorar la sistematització de les dades. 8.3. Difusió dels canvis a desenvolupar i del Pla de Conciliació. 8.4. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Segons els resultats obtinguts, les persones treballadores no coneixen el nostre Pla de Conciliació. Cal millorar la difusió d'aquest aspecte i com millorem la recollida de les dades per a garantir quin % d'ús de manera desagregada de cada mesura oferim.
INDICADORS:	Número de mesures de coresponsabilitat aportades. Número de persones que fan ús de les mesures de coresponsabilitat. Número d'incidències detectades i de queixes detectades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	8.1. Durant els mesos 5, 6 i 12 del 2023; i finals de mes del 2024 i 2025 i 2026. 8.2. Finals de mes. 8.3. Durant el 8M i a finals d'any. 8.4. Durant el 8M anualment.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de RRHH i de tota la resta de Departaments TIC, Digitalització i Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació.
PRESSUPOST	Més de 100 hores de dedicació el primer any i 20 hores de dedicació anual la resta d'anys. Cost assessoraments rebuts. Cost del servei d'enquesta (6.000 a 4.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	9. SALUT LABORAL
OBJECTIU:	Millorar els informes de dades desagregades tenint en compte el treball desenvolupat de la anàlisis dels Riscos Psicosocials dels llocs de treball de l'entitat.
ACCIÓ:	9.1. Reunions amb el Departament de SSL. 9.2. Resultats de l'estudi de RISCOS PSICOSOCIALS. 9.3. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Treballar els informes de dades sobre temes vinculats a salut laboral com també integrar els resultats obtinguts a l'anàlisis de Riscos Psicosocials.
INDICADORS:	Número de reunions realitzades. Informe d'estudi de Riscos Psicosocials. Número d'incidències detectades i millores realitzades. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARIT-ZACIÓ	9.1. Durant els mesos 1 al 3 del 2023; de l'1 al 6 i 12 del 2024 i 12 del 2025 i 2026. 9.2. Durant tota la durada del Pla d'Igualtat i la revisió anual. 9.3. Durant el 25N anualment.
RESPONSABI-LITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Responsable de SSL i Departament de Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació i coordinació proveïdoria.
PRESSUPOST	Més de 200 hores de dedicació el primer any i 20 hores de dedicació anual la resta d'anys. Cost de la gestió dels Riscos Psicosocials. Cost d'assessoraments. Cost del servei d'enquesta (7.000 a 5.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

ÀMBIT:	10. PREVENCIÓ, SEGUIMENT I ABORDATGE DE QUALSEVOL TIPUS D'ASSETJAMENT (sexual o per raó de sexe, per orientació, identitat, expressió de gènere i LGBTQIfòbies per qualsevol tipus de diversitat i assetjament moral)
OBJECTIU:	Actualització en dos Protocols d'Assetjament perquè inclogui totes les possibles situacions de discriminació desenvolupant formació difusió a tota la plantilla.
ACCIÓ:	10.1. Rebre assessorament de G360 i suport en l'actualització en dos protocols diferenciats. 10.2. Crear la nova Comissió de prevenció, abordatge i seguiment de casos i les persones de referències. 10.3. Formació específica per les persones referents i qui integra la comissió. 10.4. Formació i difusió a les persones treballadores. 10.5. Enquesta sobre la temàtica de manera anual.
DESCRIPCIÓ:	Adaptar a les noves necessitats els 2 Protocols tenint en compte tots els tipus d'assetjament i no discriminacions, com també garantir la formació i difusió de totes les persones vinculades a la comissió i a totes les persones treballadores.
INDICADORS:	Número de persones referents. Número de persones que integra la Comissió. Número de materials creats per a la difusió. Número de casos i informacions. Número de respostes i comentaris a l'enquesta.
CALENDARITZACIÓ	10.1. Durant l'any 2023. 10.2. Durant els mesos 11 del 2022; 11 del 2023; 11 del 2024 i 11 del 2025 i 2026. 10.3. Anualment. 10.4. Durant el 25N anualment.
RESPONSABILITAT	Comissió Seguiment Igualtat, Agent Igualtat, Agent de Diversitat, Caps i Responsables de RRHH i Departament de Comunicació.
RECURSOS	Gestió en els diferents aplicatius, hores de dedicació. Gestió de la proveïdoria.
PRESSUPOST	Més de 200 hores de dedicació el primer any i 70 hores de dedicació anual la resta d'anys. Cost de la proveïdoria. Cost de la formació (15.000 a 10.000€)
SISTEMA SEGUIMENT	A través del nostre document excel de seguiment d'objectius i accions.

Pressupost Aproximat

Àmbit 1. Cultura i Gestió Organitzativa			
Pressupost 1	6.000 €	Pressupost 2	4.000 €

Àmbit 2. Comunicació Inclusiva			
Pressupost 1	10.000 €	Pressupost 2	8.000 €

Àmbit 3. Selecció i Contractació			
Pressupost 1	6.000 €	Pressupost 2	4.000 €

Àmbit 4. Promoció			
Pressupost 1	5.000 €	Pressupost 2	3.000 €

Àmbit 5. Formació			
Pressupost 1	7.000 €	Pressupost 2	5.000 €

Àmbit 6. Treball			
Pressupost 1	6.000 €	Pressupost 2	4.000 €

Àmbit 7. Auditoria Salarial			
Pressupost 1	13.000 €	Pressupost 2	10.000 €

Àmbit 8. Conciliació			
Pressupost 1	6.000 €	Pressupost 2	4.000 €

Àmbit 9. Salut Laboral			
Pressupost 1	7.000 €	Pressupost 2	5.000 €

Àmbit 10. Assetjament			
Pressupost 1	15.000 €	Pressupost 2	10.000 €

	81.000 €		57.000 €

Calendarització

2022-2025	Objectiu	núm	Accions	Indicadors	Calendarització 2023 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	2024 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	2025 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	2026 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
Cultura i Gestió Organitzativa	Incorporar la no-cisgènere de persones no binàries i no-conformes de les persones Trans+ a totes les esferes de la vida interna i externa de la nostra entitat per complir amb la llei 4/2023 de 28 de Febrer	1.1	Robre Assessorament Entitats Lgbtqi+ de Girona on cas de denunciar per no vulnerar al col·lectiu	Número de departaments revisats				
		1.2	Revisar tot el àmbits dels dept. per garantir la no discriminació	Número de persones no binàries registrades				
		1.3	Informar amb dades desagregades	Número d'incidències i queixes detectades				
		1.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Numero de respostes i comentaris a l'enquesta				
		1.5	Crear i fer seguiment del Pla de Difusió	Número d'accions previstes de difusió				
		1.6	Sessió virtual per comunicar el nou Pla igualtat	Número de assistents fotos i persones assistents				
Comunicació Inclusiva	Revisar de manera interna i externa les accions de comunicació desenvolupades introduint el llenguatge i imatges inclusives en les accions que l'Entitat realitza	2.1	Detectar quins punts són més importants en la gestió de la comunicació interna	Número de control en revisió				
		2.2	Realitzar manual de bones pràctiques	Document				
		2.3	Formar als equips en comunicació inclusiva	Número de persones formades				
		2.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
		2.5	Incloure llenguatge i imatges inclusives a totes la documentació	Número incidències i millores detectades				
Procés Selecció i Contractació	Millorar la no-cisgènere de dades dels aspectes del procés de selecció	3.1	Reunions TIC i Digitalització no cisgènere de dades	Número de reunions realitzades				
		3.2	Procediment selecció i contractació	Document				
		3.3	75%-25%	Número de millores realitzades i dades desagregades				
		3.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
		3.5	Incloure les persones no binàries (Pnb)	Acció feta i prova pilot fotos				
Promoció Professional	Fomentar l'accés a la promoció professional de les persones treballadores	4.1	Reunions de treball amb Dept. RRHH	Número de reunions realitzades				
		4.2	Informar amb dades desagregades	Número de millores aplicades i accions difusió				
		4.3	Fomentar difusió del protocol Promoció interna	Document				
		4.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
Formació	Fomentar l'accés a la formació entre les persones treballadores	5.1	Reunions de treball Dept. Formació	Número de reunions realitzades				
		5.2	Informar amb dades desagregades	Número de persones formades per temàtiques amb formació interna i externa				
		5.3	Garantir formacions vinculades temàtica	Número de formacions internes registrades i desagregades per temàtiques				
		5.4	Difusió de la sessió a desenvolupar	Número incidències i millores detectades				
		5.5	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
Condicions de treball	Seguiment i visualització de la representació femenina a l'Entitat	6.1	Difusió de mesures d'igualtat i representació actual femenina	Numero de reunions realitzades				
		6.2	Reunió amb equip comunicació	Número mesures igualtat marcades				
		6.3	Reunió amb equip TIC i digitalització per als informes	Número incidències i millores detectades				
		6.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
Retribucions i Auditoria	Millorar la sessió dels informes pel que fa a les incorporacions al llarg de l'any desagregades per gènere per assolir plantilla equilibrada	7.1	Reunió dels diferents dept.	Número de reunions realitzades				
		7.2	Revisar % dades desagregades bretxa salarial	Número incidències detectades i millores				
		7.3	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
		7.4	Registre salarial	% revisat anualment				
Corresponsabilitat	Millorar la difusió de les mesures de conciliació de la vida familiar i la vida professional assegurant que es respecti la normativa vigent	8.1	Reunions amb Dept. Comunicació	Número de reunions realitzades				
		8.2	Reunions amb Dept. TIC i Digitalització per a la sessió dades desagregades	Número de mesures de corresponsabilitat aportades i % d'ús de les mateixes				
		8.3	Difusió dels canvis i Pla Conciliació	Número accions de difusió realitzades i materials				
		8.4	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
Salut Laboral	Millorar els informes de dades desagregades tenint en compte el treball desenvolupat de les anàlisis dels Riscos Psicosocials dels llocs de treball de l'Entitat	9.1	Reunions amb Dept. SSL	Número de reunions realitzades				
		9.2	Resultats de l'Estudi de Riscos Psicosocials	Document i millores realitzades				
		9.3	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				
Assetjaments	Actualització en dos Protocols d'Assetjament per a que incloguin tots els possibles situacions de discriminació desenvolupant formació difusió a totes la plantilla	10.1	Robre Assessorament G360 i suport per actualització del document	Document i treball amb G360				
		10.2	Comissió de prevenció, abordatge i seguiment de casos i persones de referència	Número de persones que integren la Comissió i de persones referents				
		10.3	Formació específica a les persones referents	Número de casos i informació				
		10.4	Formació i difusió a les persones treballadores	Número de persones formades				
		10.5	Enquestes abre la temàtica de manera anual	Número de respostes i comentaris a l'enquesta				

Fundación Utopía
www.fundacioutopia.org
www.bicicletassinfrotneres.org

Fundación UTOPÍA

Cooperació, educació pel
desenvolupament i sensibilització com
a eixos de reducció de la pobresa