

PLA D'IGUALTAT
FUNDACIÓ
OBRA D'INTEGRACIÓ SOCIAL

ÍNDEX

	Pàg.
PRESENTACIÓ	2
DECLARACIÓ PRESIDENT PATRONAT FUNDACIÓ OBRA D'INTEGRACIÓ SOCIAL	3
INTRODUCCIÓ	4
1. OBJECTIU	5
2. ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA D'IGUALTAT	7
3. FONAMENT DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	9
4. ACCIONS POSITIVES PER INTEGRAR LA IGUALTAT A LA FUNDACIÓ OBINSO	26
5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	41
6. CALENDARI D'ACTUACIONS	45
7. CONCLUSIONS	48
8. ANNEXOS	49

PRESENTACIÓ

L'equitat, la igualtat i el respecte han de ser paraules que han de formar sempre part del nostre saber fer. No només com entitat que busca una igualtat social com a concepte universal de justícia social sinó també com a persones que formen part d'un projecte que ja dura més de cinquanta anys i en el que tots treballem per tombar les injustícies que socialment ens afecten cada dia. I si hi ha una injustícia que s'ha perpetuat en el temps i que cal combatre des de tots els fronts és la de la discriminació per raons de gènere.

A la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO treballem des dels nostres orígens per guarir problemes de desigualtat social que condemnen a moltes persones a una vida en precari. I ho fem trobant sempre solucions a cadascun dels problemes que ens planteja la societat en cada moment. I ara cal que aquesta tasca tingui també una funció d'altaveu en la que no només lluitem contra la desigualtat per raó de gènere sinó que cal que mostrem com ho fem i ensenyem a totes les persones que formen part de la nostra família social com ho poden fer.

Com ens mostra la diagnosi que hem realitzat, hi ha moltes coses a millorar. I aquesta és precisament la idea bàsica que ens ha d'impulsar en aquest àmbit concret de la igualtat de gènere: el de la millora continuada. Per aquest motiu la revisió de les nostres polítiques d'equitat i igualtat han de ser i seran sempre obertes i revisables.

Amb aquest pla d'igualtat volem doncs sumar l'exemple i la formació a la nostra tasca quotidiana, revisant les polítiques internes buscant sempre la millora i formant els nostres equips perquè també en siguin partícips. Aquest és doncs un Pla viu, que demana evolucionar amb els dies però sobretot amb les idees de tot el nostre personal. Per aquest motiu la comissió d'igualtat de la nostra Fundació té com a primera tasca conèixer les inquietuds i les propostes de totes i tots, i de fer entendre com n'és de necessari que totes i tots en formin part.

DECLARACIÓ PRESIDENT PATRONAT FUNDACIÓ OBRA D'INTEGRACIÓ SOCIAL

D. Marc Tudó i Vives, amb DNI 39.689.997-R, en qualitat de President del Patronat de la Fundació Obra d'Integració Social amb NIF G-08458051 i domicili al carrer Villarroel 81, 1er 1a de Barcelona

Declara:

El compromís de la Fundació Obra d'Integració Social en l'establiment i la continuïtat de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre persones sense cap discriminació ja sigui directa o indirectament per raó de sexe, com també en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat de oportunitats entre persones com a principi bàsic i estratègic de les nostres política interna i de recursos humans com a entitat, d'acord amb l'establert sobre aquest principi a la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Que la Fundació Obra d'Integració Social durà a terme les actuacions previstes en aquest Pla d'Igualtat i que complirà amb la calendarització d'activitats que es descriuen en el mateix.

I per tal que en quedi constància, signa la present declaració a Barcelona el 30 de juny de 2021.

INTRODUCCIÓ

Tot i que cada vegada trobem més lleis i normes referides a l'impuls, la implementació i la obligatorietat de polítiques d'igualtat a les empreses, les entitats o en qualsevol àmbit de la nostra societat, moltes vegades aquestes no han estat suficients. Les discriminacions segueixen mostrant-nos una realitat que encara és lluny de ser justa i el que és pitjor, en molts casos ens ofereixen una vessant dramàtica en forma de violència de gènere o d'assetjament sexual. La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats és una part fonamental de la nostra salut democràtica i per tant ha de ser tractada com una qüestió ciutadana prioritària des de tots els àmbits de la nostra vida quotidiana.

La discriminació per raó de gènere, la discriminació salarial o formativa, la desigualtat d'oportunitats, les taxes de desocupació per gènere, la paritat de gènere en càrrecs de responsabilitat en l'empresa privada, en els càrrecs de responsabilitat política, cultural o social o la violència de gènere i l'assetjament sexual són aspectes que encara tenen molt de recorregut i que requereixen l'esforç de totes i tots, i des de tots els àmbits.

Des de les organitzacions i entitats que formem part del tercer sector no només hem de treballar amb aquestes desigualtats sinó fer un pas endavant i mostrar el camí que cal seguir. Cal doncs que siguem també transmissors d'aquesta igualtat i que amb el nostre dia a dia, demostrem que aquests conceptes d'equitat i respecte poden conviure plenament amb tots els àmbits de funcionament d'una organització sigui quina sigui la seva naturalesa jurídica.

Per això des de la Fundació Obra d'Integració Social hem elaborat, partint dels resultats obtinguts d'una diagnosi prèvia de la situació interna de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aquest Pla d'Igualtat que ha de tenir un període de vigència entre els anys 2021- 2023 i que ha estat realitzat seguint les eines i els recursos oferts per la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.

1. OBJECTIU

Entenem com a principal objectiu d'aquest Pla d'Igualtat la creació, gestió, desenvolupament i revisió de estratègies, normes i actuacions en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats per a dones i homes i l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació per raons de sexe. Això significa no només treballar per a la creació d'unes polítiques internes que controlin qualsevol tipus de conducta que pugui ser valorada com discriminatòria sinó també el disseny i la implementació d'eines i recursos per a la seva prevenció, ja siguin formatius o en la forma de plans directors i protocols.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis. Tot i ser una fundació privada, hem agafat com exemple per a la realització del nostre Pla d'Igualtat les directrius que es deriven d'aquest text normatiu. Aquests Plans d'igualtat del sector públic han de complir, entre d'altres, amb els següents requisits, establerts a l'article 15 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol:

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

A més, també cal fer un especial èmfasi en la voluntat de sensibilització respecte a la igualtat d'oportunitats i tracte sense discriminació per motius de sexe. Un compromís amb el desenvolupament de projectes i campanyes formatives i informatives que realitzarem cap als nostres usuaris i que oferirem a empreses i entitats amb les que col·laborem.

A diferència dels objectius, la creació i implementació del Pla d'Igualtat ha requerit d'actuacions concretes per poder confegir un document de treball suficient i capaç de ser desenvolupat. Per això mateix s'han portat a terme tot un seguit de accions i estratègies:

- Inici del procés intern per a la realització del Pla d'Igualtat. Assumpció de compromisos amb les directrius del Pla.
- Formació en recursos per a la gestió de les necessitats i requeriments que es deriven del Pla d'Igualtat i que queden establerts amb aquest document. Especial menció a les eines i processos formatius facilitats per la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.
- Creació d'una comissió d'Igualtat amb l'encàrrec de desenvolupar, avaluar i revisar el present Pla d'Igualtat i els que se'n deriven amb el temps.
- Realització d'una diagnosi prèvia participativa que inclou una enquesta anònima realitzada entre tot el personal de la Fundació amb l'objectiu de fer participis a tots els integrants de l'entitat i poder convidar-los a participar, opinar i ser part activa de les línies d'acció derivades del present document.

2. ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA D'IGUALTAT

L'abast i la temporalitat del Pla d'Igualtat són els marcs que han de definir les línies de treball derivades del present document i sobre les que ha de treballar la comissió d'igualtat de l'entitat. Així, estem parlant de l'abast del grup de persones o grups de persones que seran beneficiàries directes o indirectes del Pla i establir-ne, si cal, els diferents àmbits d'actuació o accions que s'hi duran a terme.

2.1 Abast

El primer àmbit de persones sobre el que hem de treballar com a beneficiaris directes del present Pla d'Igualtat és la plantilla de personal de l'entitat. Aquí sí que podem definir-ne un rol de participació directe doncs una de les directrius del present document és que ha de ser obert a la col·laboració i participació de totes i tots els treballadors de l'entitat. El conjunt de persones que treballen a la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO seran:

- Informats directament sobre l'aprovació, les directrius i les propostes formulades en el Pla d'Igualtat de l'entitat.
- Tindran accés directe a les eines i protocols formulats a partir d'aquest Pla d'Igualtat per a la prevenció, detecció, denuncia o seguiment de situacions de assetjament, discriminació o vulneració de qualsevol dels seus drets en matèria d'igualtat de gènere.
- Comptaran amb accés directe i anònim al responsable de la comissió d'Igualtat que serà qui tindrà la responsabilitat de vetllar per la correcta implementació de les mesures derivades d'aquest Pla d'Igualtat i canalitzar les propostes, al·legacions, denúncies i altres demandes de informació referides a la política d'igualtat i discriminació de l'entitat.
- Podran sol·licitar participar en la comissió d'igualtat de l'entitat i proposar mesures, accions positives o correccions a les actuacions derivades d'aquest Pla d'Igualtat.

Dins d'aquest primer àmbit de persones, la Fundació Obra d'Integració Social també hi inclourà al personal voluntari, que comptarà amb els mateixos drets i deures respecte a la política d'igualtat de l'entitat, que els treballadors en plantilla de la Fundació.

Un segon àmbit d'abast seran els usuaris dels programes de la Fundació Obra d'Integració Social, que comptaran amb formació específica en matèria de Igualtat en matèria de gènere. Aquesta formació serà proposada per la comissió de igualtat de l'entitat i gestionada pels responsables de cada centre o recurs residencial de OBINSO.

2.2 Temporalitat

Aquest és el primer Pla d'Igualtat de la Fundació Obra d'Integració Social. Això vol dir que tot i comptar amb el suport d'organismes i entitats especialitzats en polítiques d'igualtat i la prevenció de la discriminació per sexe; l'adaptació de les normes, protocols i responsabilitats que se'n deriven no compta amb una experiència prèvia avaluable. És per això mateix que aquest primer document tindrà una temporalitat de dos anys enlloc dels quatre anys que considerem recomanables i que serà la periodicitat proposada a partir de la primera revisió del Pla.

3. FONAMENTS DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'Igualtat ha estat doncs dissenyat a mida de la nostra entitat i amb l'objectiu de corregir els petits desequilibris que puguin originats en el passat fruit d'aquesta cultura organitzativa, però sempre a mida de l'evolució dels nostres programes de treball.

Un cop assolit el compromís d'iniciar els processos per a la realització de un Pla d'Igualtat per part del patronat de la Fundació, va crear-se un grup de treball format per responsables de diferents àmbits de l'entitat, que seria el responsable de la realització i seguiment de totes les fases de elaboració.

Aquest grup de treball queda constituït pels següents membres de l'entitat:

- Ramón Berruezo, responsable d'admissions i de la CT. De Can Castells
- David Díaz Coy, equip responsable de la CT El Pinar.
- Hicham Taalabi, Responsable equip Programa Joves
- Xavier Agramunt, Responsable de projectes i administració
- Ignasi Lupon Bas, Director de la Fundació

FASES

FASES I DESCRIPCIÓ	
Iniciativa i diagnosi	Després que el màxim òrgan de govern de la Fundació ha assumit el compromís amb el projecte de realització d'un Pla d'Igualtat, el següent pas és la realització d'una diagnosi que ha d'oferir una visió general de l'estat de les polítiques d'igualtat en el sí de l'entitat. Treballant amb les eines proposades pel departament de Treball, Afers Socials i Famílies podem tenir una visió clara de quin és l'estat de l'entitat i quant camí queda per recórrer en aquest punt de partida de disseny del Pla.
Resultats i planificació	Els resultats de la diagnosi ens han de permetre veure quines són les àrees en que cal treballar més i com fer-ho. Aquesta eina de treball en la que s'analitzen tots els àmbits de funcionament ha de marcar també les prioritats i determinar quines accions mereixen una atenció més immediata.
Implementació i comunicació	La implementació del Pla es basa en una primera comunicació a tots els professionals que formen part de l'entitat així com al personal voluntari per tal que les accions positives a realitzar siguin compartides en tots els departaments de la Fundació.

	Igualment, el registre del Pla d'Igualtat en el Registre oficial al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha de permetre fer-ne difusió i assolir un compromís públic amb els objectius que se'n deriven.
Avaluació i revisió continuada	Amb el Pla es defineixen també unes seqüències de treball que la comissió d'igualtat de la Fundació ha de fer complir. Sessions de treball i sessions d'avaluació i revisió han d'incorporar-se a la dinàmica de treball de l'entitat, tot marcant un ritme de treball per a la implementació de les diferents accions definides, per a la revisió i correcció de les dinàmiques creades i la formulació de noves activitats degudament calendaritzades.

3.1 Diagnosi de l'entitat

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat requereix l'anàlisi de la situació de partida per a, des d'aquest punt, prendre les mesures necessàries que puguin corregir les desigualtats de gènere i eliminar les barreres que obstaculitzen l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats real i efectiva de les dones i dels homes. La creació d'un Pla d'Igualtat per a una entitat com la nostra ha estat un repte doncs la nostra dinàmica de funcionament ha prioritzat sempre la resposta a situacions de necessitats concretes, puntuals, i que requerien una intervenció immediata amb els recursos disponibles sense poder obrir, en molts casos, grans processos de contractació en els que poguéssim treballar amb un espectre ampli de candidatures. El mateix doncs se'n deriva dels processos formatius, en els que s'ha donat prioritat durant molts anys a cobrir necessitats i no pas a acomplir amb altres criteris. Tot i aquesta herència en el funcionament intern de la entitat, la Fundació Obra d'Integració Social ha respectat sempre els criteris de igualtat de gènere igual com s'ha treballat sempre amb criteris d'igualtat en altres àmbits.

Aquestes desigualtats seran abordades des de dues dimensions. Una primera dimensió incideix en els resultats de les decisions que prenen els que són els responsables d'establir i executar les polítiques de recursos humans. Aquí comptarem amb l'anàlisi objectiva i quantitativa de les dades de la plantilla. En la segona dimensió, estudiarem les actituds i valors que comparteixen, respecte a la igualtat de gènere, tant el personal directiu com el conjunt de la plantilla. Per a això, hem establert mesures de sensibilització i formació, i també un estudi qualitatiu sobre percepcions, actituds i valors.

Per a realitzar l'anàlisi quantitativa, s'han estudiat, respecte a l'estructura de la plantilla, les dades que consten en la base de dades del departament d'administració i comptabilitat de la Fundació, desagregades per sexe.

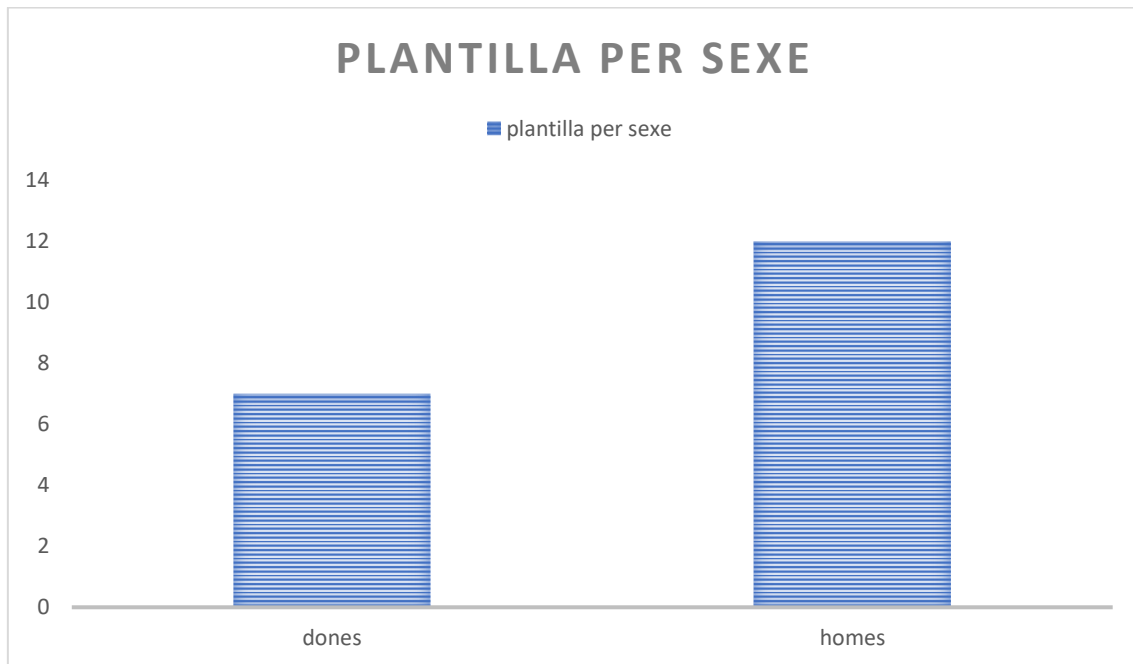
Tal i com es mostra a continuació, aquesta diagnosi ens mostra primerament un resum de l'estat d'igualtat en diferents àmbits laborals. A continuació ens apareixen indicats els resultats de l'enquesta sobre igualtat realitzada entre el personal de la plantilla de l'entitat. I finalment trobem una taula resum del diagnòstic realitzat en els diferents àmbits en el que es va estructurar la diagnosi. Utilitzant un sistema de colors de verd, taronja i vermell, podrem apreciar el grau de compliment amb els criteris i obligacions descrites en aquest Pla:

- Verd – Satisfactori
- Taronja – Millorable
- Vermell – Millora obligada

3.1.1 Resum estat actual Igualtat:

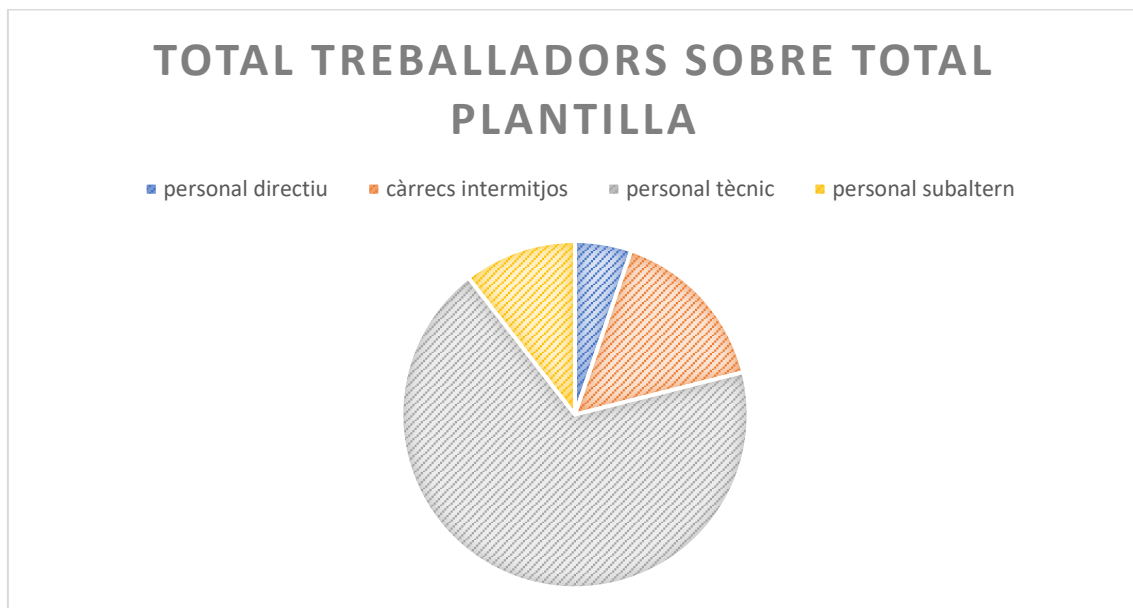
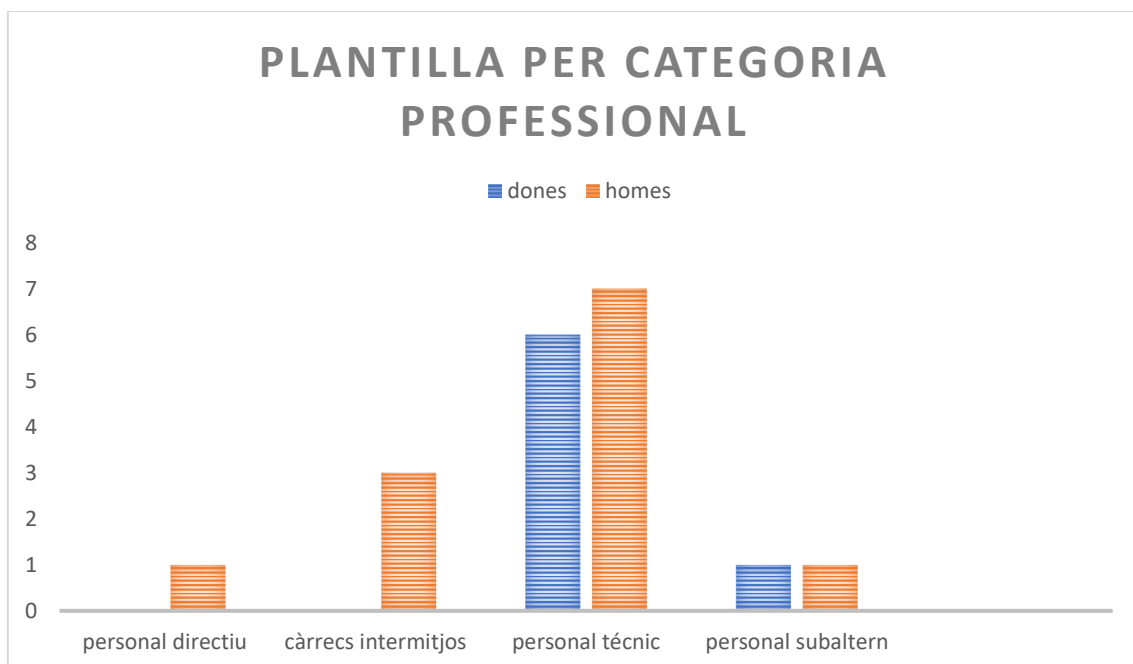
PLANTILLA PER SEXE

Plantilla desagregada per sexe	Dones	%	Homes	%	total
	7	36.9	12	63.1	19



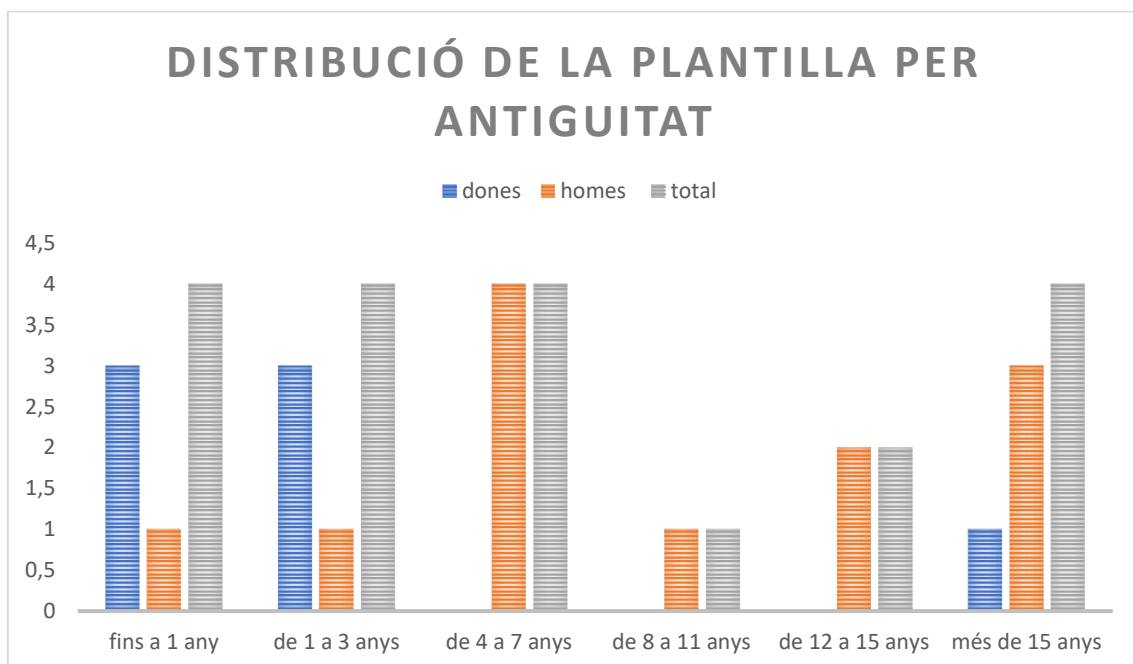
PLANTILLA PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Distribució de la plantilla per categories professionals						
Categories	Dones	%	Homes	%	Total	% total
Personal Directiu	0	0%	1	100%	1	5.27%
Càrrecs intermitjos	0	0%	3	100%	3	15.8%
Personal tècnic	6	46.15%	7	53.85%	13	68.41%
Personal subaltern	1	50%	1	50%	2	10.52%
Total	7		12		19	100%



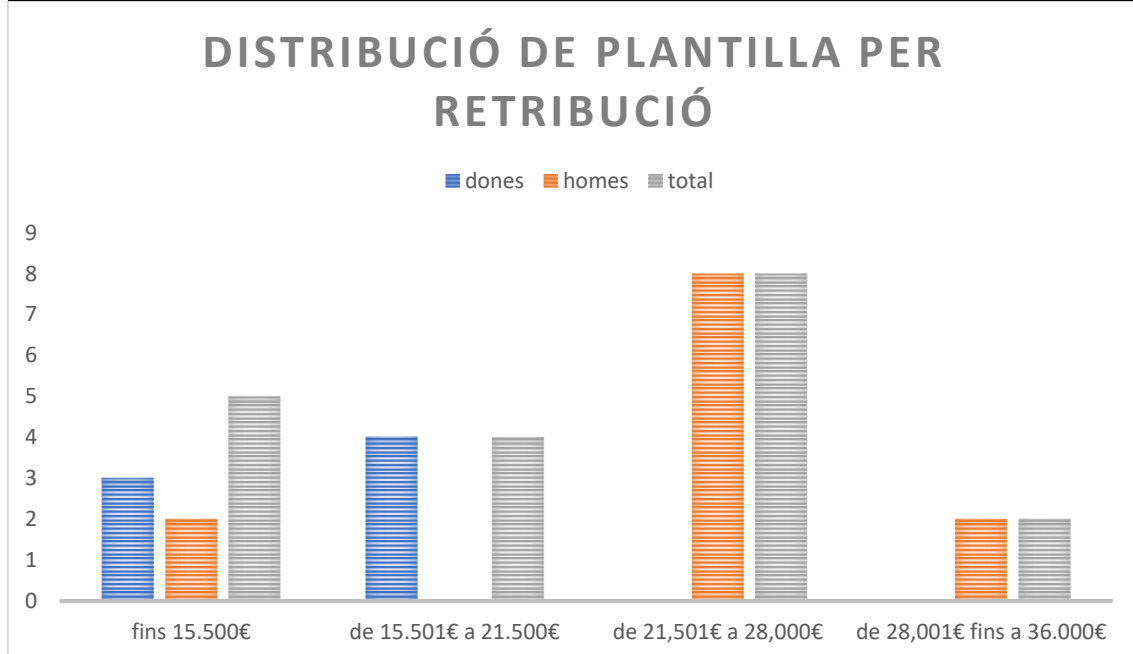
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT

Distribució de la plantilla per antiguitat						
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
Fins a 1 any	3	75%	1	25%	4	21%
De 1 a 3 anys	3	75%	1	25%	4	21%
De 4 a 7 anys	0	0%	4	100%	4	21%
De 8 a 11 anys	0	0%	1	100%	1	5.38%
De 12 a 15 anys	0	0%	2	100%	2	10.61%
Més de 15 anys	1	25%	3	75%	4	21%
Total						100%



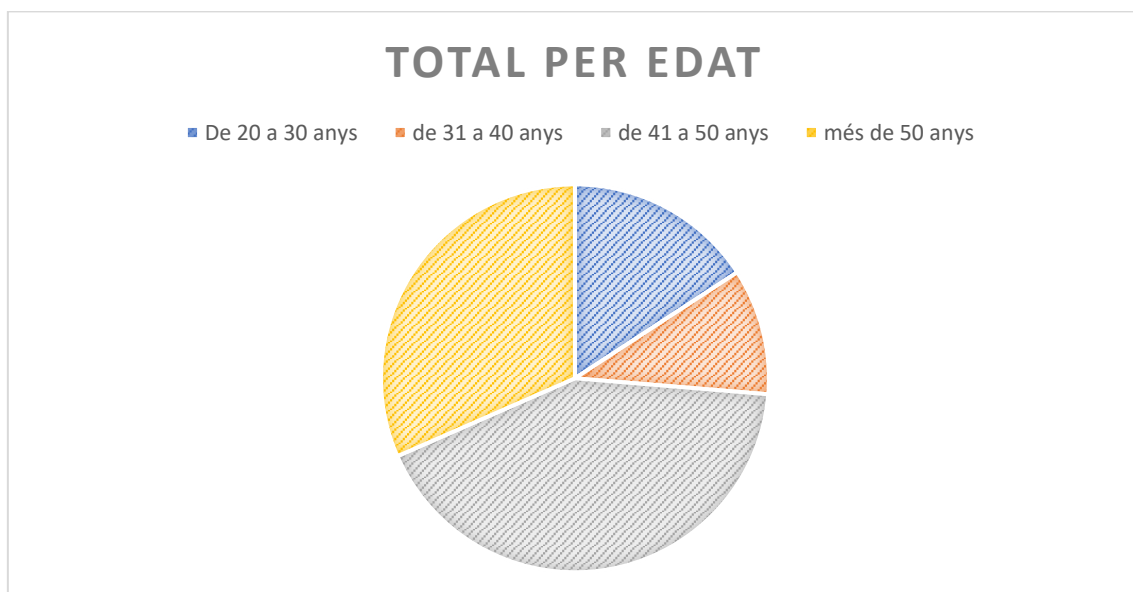
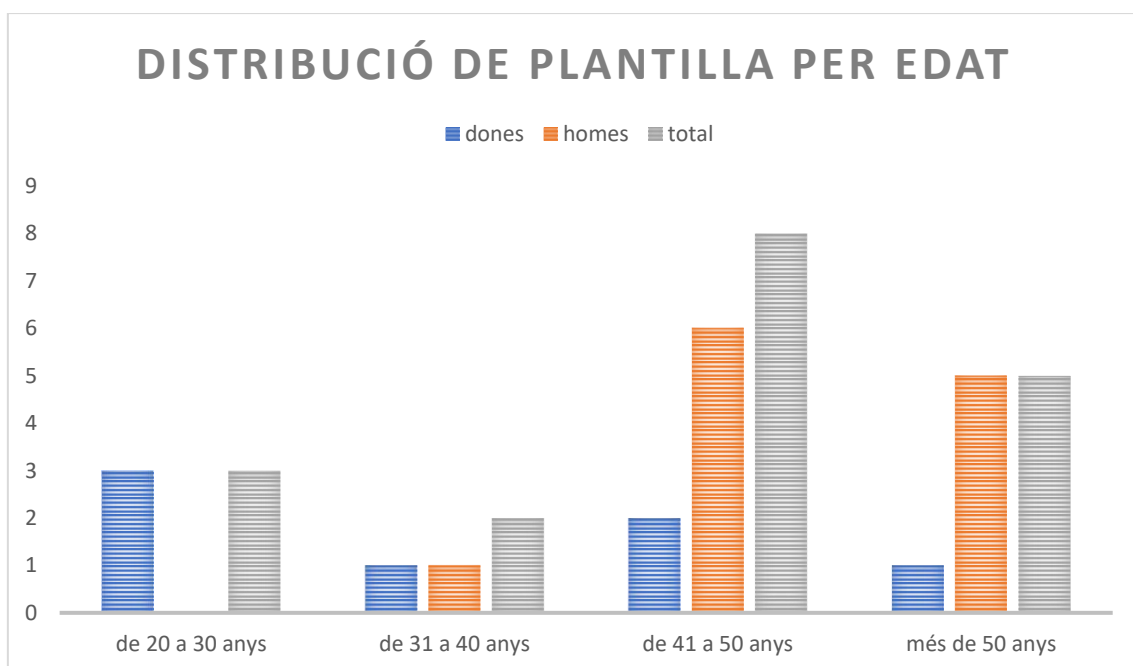
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER RETRIBUCIÓ

Distribució de la plantilla per retribució						
Retribució	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
Fins 15.500€	3	60%	2	40%	5	26.3%
De 15.501€ a 21.500€	4	100%	0	0%	4	21%
De 21.501€ a 28.000€	0	0%	8	100%	8	42%
De 28.001€ a 36.000€	0	0%	2	100%	2	10.7%
Més de 36.001€	0	0%	0	0%	0	0%
Total						100%



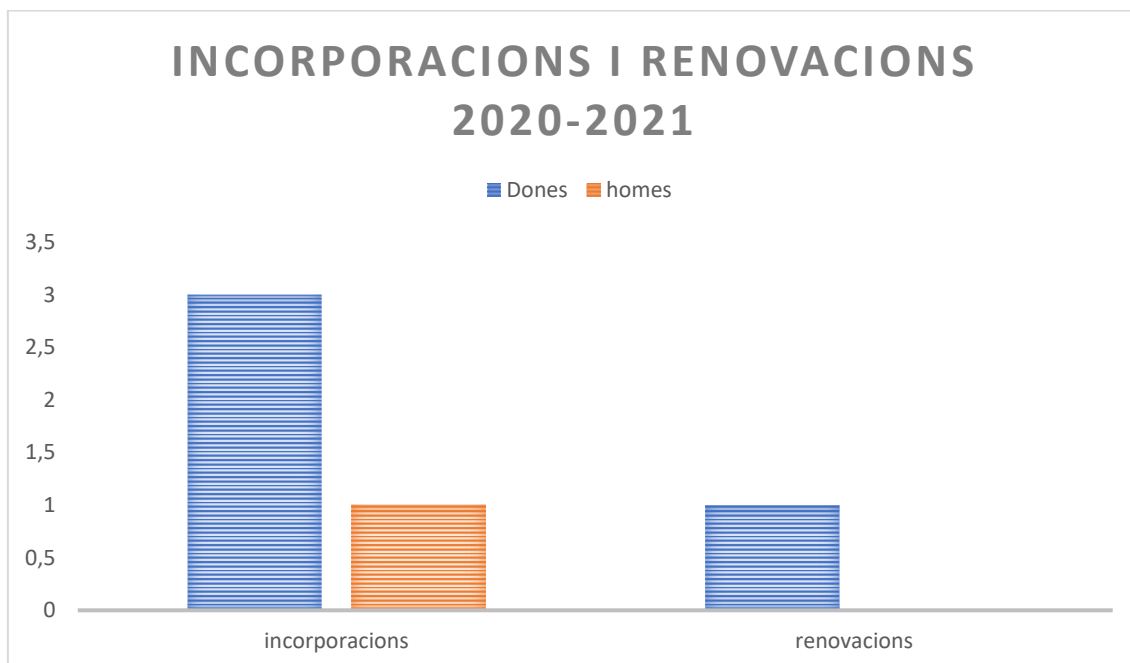
DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER EDAT

Distribució de la plantilla per edat						
Edat	Dones	%	Homes	%	Total	Total%
De 20 a 30 anys	3	100%	0	0%	3	15.8%
De 31 a 40 anys	1	50%	1	50%	2	10.52%
De 41 a 50 anys	2	25%	6	75%	8	42.1%
Més de 50 anys	1	16.7%	5	83.3%	6	31.58%
Total						100%



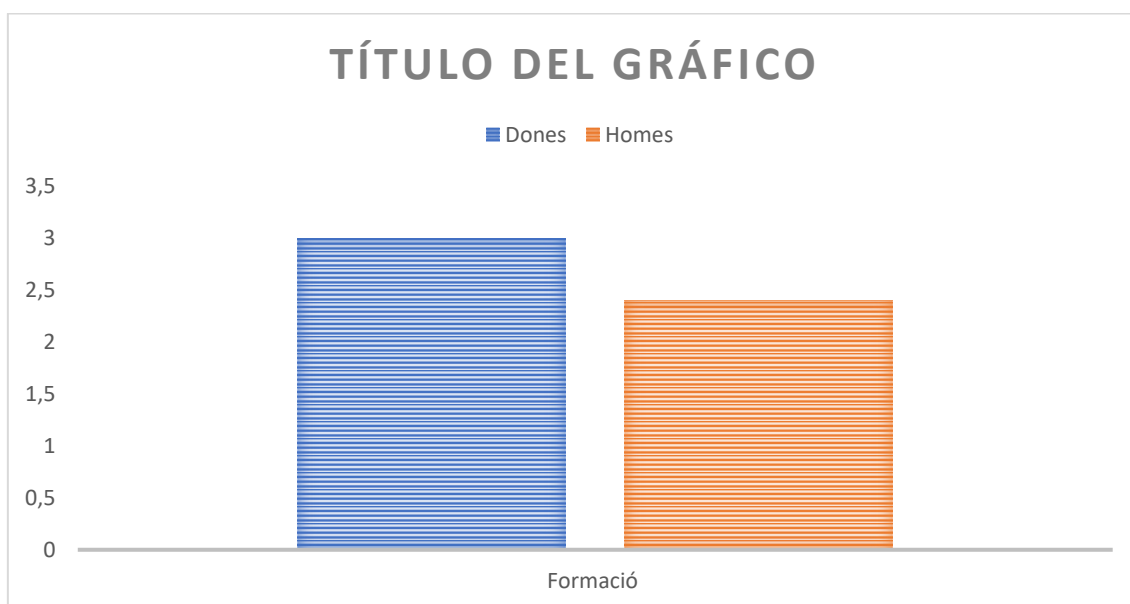
INCORPORACIONS I RENOVACIONS EN EL PERÍODE 2020-2021

NOVES INCORPORACIONS I RENOVACIONS	Dones	%	Homes	%	total
	4	75%	1	25%	4



FORMACIÓ REALITZADA PERÍODE 2020-2021

FORMACIÓ REALITZADA	Dones	%	Homes	%	total
	3	50%	3	50%	6



3.1.2 ENQUESTA PLANTILLA DE LA FUNDACIÓ

RECOPIACIÓ DE DADES DEL PERSONAL

A través de un canal extern s'ha distribuït entre la plantilla de la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO, una enquesta per poder fer una valoració dels coneixements i la percepció sobre els recursos necessaris o disponibles de la entitat.

- Aquest qüestionari ha estat omplert de forma anònima i de forma voluntària
- La tramitació de l'enquesta s'ha realitzat a través d'un sistema de qüestionari en línia que ha permès garantir l'anonimat dels participants.
- S'ha enviat a un total de 19 participants, 7 dones i 12 homes.
- S'ha establert un temps total de resposta de 7 dies.
- Composició del qüestionari:
 - o 9 preguntes tancades (resposta binària)
 - o 2 preguntes obertes (resposta oberta)
 - o Bústia de aportacions.

Distribució dels resultats de l'enquesta:

Distribució per sexe de les persones que han omplert el qüestionari						
	Dones	%	Homes	%	Total	% total
Nombre de persones destinatàries de l'enquesta	7	36.9%	12	63.1%	19	100%
Persones que han contestat l'enquesta	0	0%		0%	0	0%
% sobre el total	7	36%	12	63.1%	19	100%

MODEL QÜESTIONARI UTILITZAT:

1. CONSIDERA QUE ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A LA FUNDACIÓ OBINSO?
 2. CONSIDERA QUE LA FUNDACIÓ OBINSO PRESENTA ALGUNA MANCANÇA EN EQUITAT O IGUALTAT DE GÈNERE A NIVELL PROFESSIONAL?
 3. CONSIDERA QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES?
 4. CONSIDERA QUE HI HA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A LA FUNDACIÓ OBINSO?
 5. HI HA LA MATEIXA POLÍTICA DE PROMOCIÓ PER A DONES I HOMES?
 6. S'AFAVOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?
 7. CONEIX SI HI HA MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES A LA FUNDACIÓ?
 8. SAPS COM HAS D'ACTUAR I A QUI T'HAS DE DIRIGIR EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL EN EL LLOC DE TREBALL O DE HAVER-NE ESTAT TESTIMONI?
 9. CONSIDERES QUE LES DONES I ELS HOMES TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE FORMACIÓ I DE PROMOCIÓ A LA FUNDACIÓ?
-
- a. QUE CONSIDERES MÉS NECESSARI PER A LA FUNDACIÓ EN L'ÀMBIT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT? QUINA CREUS QUE HAURIA DE SER LA PRINCIPAL PRIORITAT?
 - b. T'AGRADARIA FORMAR PART DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT COM A VOLUNTÀRIA O VOLUNTARI? VOLDRIES FER APORTACIONS O PROPOSAR ACTIVITATS?

BÚSTIA D'APORTACIONS:

SI HI HA CAP PROPOSTA QUE VULGUIS FER, JA SIGUI PROPOSAR UN TALLER, UNA XERRADA, FORMACIÓ O ACTIVITAT CONCRETA, INDICA-HO A CONTINUACIÓ I EL COORDINADOR DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT ES POSARÀ EN CONTACTE AMB TU PERQUÈ ENTRE TOTS HI TREBALLEM PLEGATS.

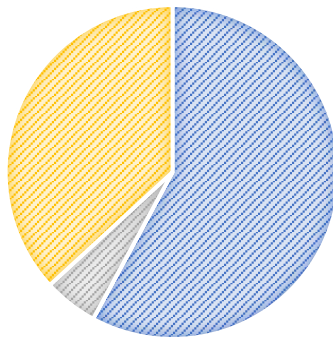
RESPOSTES QÜESTIONARI

Pregunta 1.

CREUS QUE ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES A LA FUNDACIÓ OBINSO?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	11	57.89	0	0%	1	5.26
Total						63.15%

ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT?

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

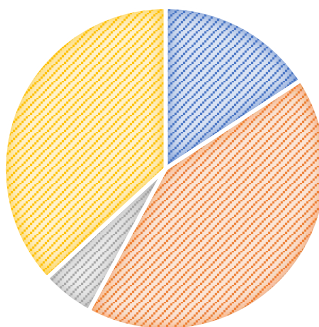


Pregunta 2.

CREUS QUE LA FUNDACIÓ OBINSO PRESENTA ALGUNA MANCANÇA EN EQUITAT O IGUALTAT DE GÈNERE A NIVELL PROFESSIONAL?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	3	15.79	8	42.10	1	5.26
Total						63.15%

HI HA ALGUNA MANCANÇA EN EQUITAT O IGUALTAT?

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

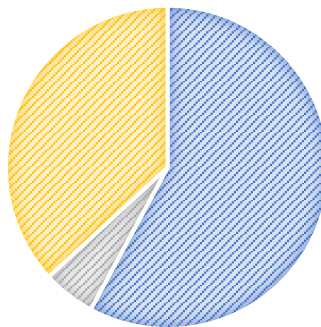


Pregunta 3.

CONSIDERES QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	11	57.89	0	0	1	5.26
Total						63.15%

CONSIDERES QUE ÉS TÉ EN CONSIDERACIÓ LA IGUALTAT

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

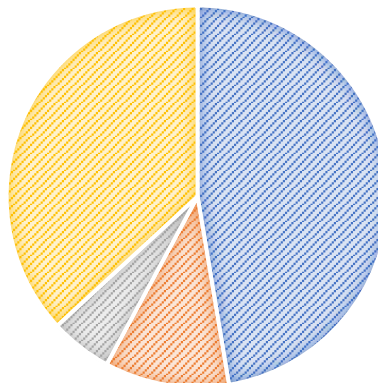


Pregunta 4.

CREUS QUE A LA FUNDACIÓ HI HA LA MATEIXA POLÍTICA DE PROMOCIÓ PER A DONES I HOMES?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	3	15.79	8	42.10	1	5.26
Total						63.15%

MATEIXA POLÍTICA DE PROMOCIÓ?

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

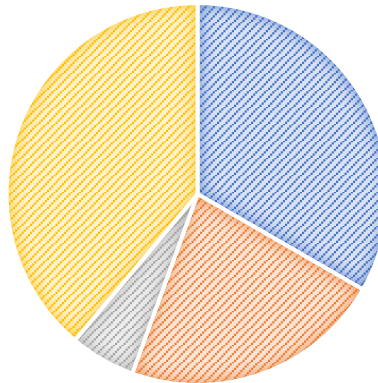


Pregunta 5.

S'AFAVOREIX D'ALGUNA FORMA LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	6	31.57	4	21.05	2	10.52
Total						63.15%

S'AFAVOREIX LA CONCILIACIÓ?

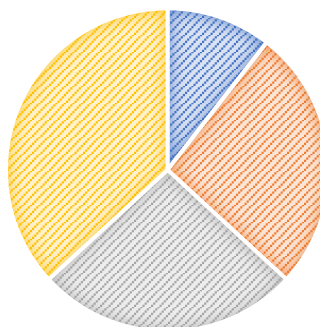
■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta


Pregunta 6.

SAPS SI HI HA MESURES DE CONCILIACIÓ DISPONIBLES A LA FUNDACIÓ?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	2	10.52	5	26.31	5	26.31
Total						63.15%

SAPS SI HI HA MESURES DE CONCILIACIÓ?

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta

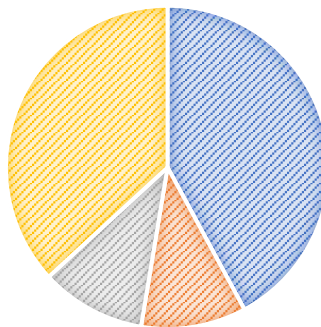


Pregunta 7.

SAPS COM HAS D'ACTUAR I A QUI T'HAS DE DIRIGIR EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL EN EL LLOC DE TREBALL O DE HAVER-NE ESTAT TESTIMONI?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	8	42.10	2	10.52	1	5.26
Total						63.15%

SAPS COM HAS D'ACTUAR EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL?

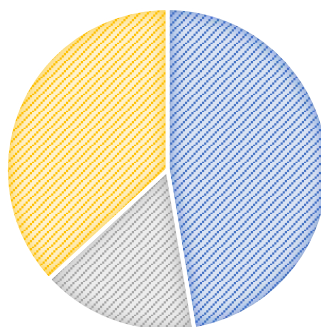
■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta


Pregunta 8.

CONSIDERES QUE LES DONES I ELS HOMES TENEN LES MATEIXES OPORTUNITATS DE FORMACIÓ I DE PROMOCIÓ A LA FUNDACIÓ?						
	Si	%	No	%	No m'ho he plantejat	%
Respostes	9	47.36	0	0	3	15.79
Total						63.15%

HI HA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE FORMACIÓ I PROMOCIÓ?

■ Si ■ No ■ No m'ho he plantejat ■ Sense resposta



3.1.3 DIAGNOSI RESUMIDA

Àmbit	Diagnòstic
1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
1.1. Existència d'una cultura que fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats	Taronja
1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització	Vermell
1.3 Pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes en el pla d'igualtat d'oportunitats	Vermell
1.4. Extensió del compromís d'igualtat en el tracte, la selecció i avaluació d'empreses proveïdores i contractades	Taronja
2. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
2.1 Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats	Taronja
2,2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs	Taronja
2,3 Accions d'inversió en la comunitat amb perspectiva de gènere	Verd
3. PARTICIPACIÓ E IMPLICACIÓ DEL PERSONAL	
3,1 Formació en igualtat d'oportunitats entre el personal contractat	Vermell
3,2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns	Taronja
3.3. Mecanismes de participació dels treballadors amb l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats	Taronja
4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
4,1 Comunicació i documentació corporativa exemptes d'elements sexistes.	Taronja
4,2 Existència i distribució de criteris de neutralitat en el llenguatge	Taronja
4,3 Existència de canals formals de denuncia de casos de discriminació	Taronja
5. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.	
5,1 Registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i gènere	Verd
5.2 Distribució de dones i homes segons àrees/departaments	Verd
5.3. Distribució de dones i homes segons categories professionals	Verd
5.4. Distribució de dones i homes segons grup d'edat	Verd
5.5. Distribució de dones i homes segons nivell de formació màxima	Verd
5.6. Proporció de dones en càrrecs directius, comitè de direcció, comitès, consell de govern, òrgans de representació sindical i comandaments	Verd
6. SELECCIÓ	
6.1. Definició d'instruments o sistemàtiques de selecció neutra	Taronja
7. PROMOCIÓ	
7,1 Definició d'instruments o sistemàtiques de promoció neutra	Taronja
7.2 Planificació (processos de selecció i accés a la formació) i assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació	Taronja
7.3. Desenvolupament professional (adaptació i temporització de la formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)	Taronja
8. POLÍTICA RETRIBUTIVA	

8,1 Política retributiva i nivells retributius segons categoria professional i gènere	Verd
8,2 Assignació dels llocs de treball a grups professionals, basat en un sistema de valoració de llocs de treball neutre	Verd
9,3 Política de beneficis socials	Taronja
9. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	
9.1. Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, així com sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament de qualsevol tipus.	Taronja
9.2 Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment.	Verd

4. ACCIONS POSITIVES PER INTEGRAR LA IGUALTAT A LA FUNDACIÓ OBINSO

ÀMBIT 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA		1.
OBJECTIU	- Promoure, implantar i avaluar les actuacions el Pla d'Igualtat. - Canalitzar els possibles conflictes relacionats amb la igualtat.	
ACCIÓ POSITIVA	- Creació de la comissió d'Igualtat de la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO	Acció 1/15
DESCRIPCIÓ		
- Crear l'àmbit funcional i denominació de la Comissió Permanent d'Igualtat per la gestió de les polítiques d'Igualtat. - Definir objectius, pla de treball, àmbits d'actuació, periodicitat de reunions i persones participants. - Difusió a totes les persones treballadores pels canals habituals de comunicació interna		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Tots els equips de treball		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR	CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Acta de reunió de la en què s'explicita la creació de l'àmbit funcional i denominació de la pròpia Comissió d'Igualtat.	No hi ha mesura d'indicador	
CALENDARI		
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI És una acció puntual

ÀMBIT 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA			1.
OBJECTIU	- Formalitzar el compromís la Fundació OBINSO amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.		
ACCIÓ POSITIVA	Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats i No Discriminació, consensuada amb els treballadors i aprovada i signada per la Direcció.		Acció 2/15
DESCRIPCIÓ			
Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats que formalitzi el compromís de la Fundació OBINSO amb la Igualtat d'oportunitats. La Política, ha de ser el document que assenti les bases per a la creació d'una cultura interna basada en el respecte i el tracte igualitari en tots els àmbits i programes de la Fundació. Així mateix, aquest document ha d'incorporar els compromisos de l'entitat en aquesta matèria, com a full de ruta pel desenvolupament d'accions concretes per a la integració dels homes i les dones de manera igualitària a totes les àrees de treball de l'organització. En el procés d'elaboració de la Política d'Igualtat han de participar treballadors i haurà d'estar aprovada, de forma consensuada, per la màxima Direcció.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat			
COSTOS DERIVATS			
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes aprovada per la Direcció.		Qualitatiu – Incorporació de la Política sistema documental per a la Fundació OBINSO	
CALENDARI		Una anualitat	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	És una acció puntual

ÀMBIT 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA		1.
OBJECTIU	- Difondre les actuacions que es duen a terme, tant internament com externament	
ACCIÓ POSITIVA	Signar, aprovar, registrar i difondre el Pla d'Igualtat de la Fundació OBINSO	Acció 3/15
DESCRIPCIÓ		
Un cop elaborat el Pla d'Igualtat el document ha de ser aprovat i signat per la Comissió d'Igualtat. Així mateix, es recomana registrar la Diagnosi i el Pla d'Acció al Registre de plans d'igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació, com a exercici de transparència i de promoció de la Igualtat de gènere. Es recomana igualment incorporar l'acta d'aprovació del Pla d'Igualtat al document registrat.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió d'igualtat		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR	CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Pla d'Igualtat aprovat i registrat al Registre de plans d'igualtat.	Qualitatiu – Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat i el seu registre.	
CALENDARI	Una anualitat	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI És una acció puntual

ÀMBIT 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA		1.
OBJECTIU	- Dotar al Pla d'Igualtat dels recursos econòmics i operatius necessaris per desenvolupar les diferents activitats i processos de seguiment i avaluació.	
ACCIÓ POSITIVA	Assignar un pressupost, els mitjans econòmics, material i recursos humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat	Acció 4/15
DESCRIPCIÓ		
Anàlisi de les diferents accions del Pla d'Igualtat i assignació d'un pressupost en funció dels requeriments per al seu compliment. Totes les accions que ho requereixin, hauran de comptar amb la seva partida pressupostaria en l'any de la seva implantació. Així mateix, s'haurà de preveure un assignació de recursos humans a cadascuna de les accions del Pla suficient perquè les accions s'implementin de forma correcta.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR
Assignació pressupostaria anual per a les accions del Pla en el pressupost general de l'entitat.		Quantitatiu – Calculat en funció de les accions a realitzar i les hores de dedicació dels responsables de la seva execució.
CALENDARI		Una anualitat
PERIODICITAT	Anual	CRITERI
		S'ha de realitzar paral·lelament a l'elaboració del pressupost de l'entitat

ÀMBIT 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA		1.
OBJECTIU	- Dotar a l'entitat de les eines necessàries per a la prevenció, detecció i gestió de situacions d'assetjament o discriminació	
ACCIÓ POSITIVA	Creació de un protocol destinat a la prevenció (formativa), detecció i gestió de situacions d'assetjament o discriminació per motius de sexe.	Acció 5/15
DESCRIPCIÓ		
Anàlisi de les diferents accions del Pla d'Igualtat i assignació d'un pressupost en funció dels requeriments per al seu compliment. Totes les accions que ho requereixin, hauran de comptar amb la seva partida pressupostaria en l'any de la seva implantació. Així mateix, s'haurà de preveure un assignació de recursos humans a cadascuna de les accions del Pla suficient perquè les accions s'implementin de forma correcta.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR	CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre d'eines proposades Document protocol degudament aprovat i signat per la direcció de l'entitat Aprovació de un responsable d'Igualtat per a la gestió del protocol i les obligacions derivades.	Quantitatiu – Nombre d'eines i recursos a disposició de tots els membres de plantilla i voluntariat de l'entitat per a la denuncia, sol·licituds d'informació i seguiment de situacions d'assetjament / discriminació sexual.	
CALENDARI	No te calendarització	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI
		Es tracta de eines de continuïtat que han de ser gestionades per un responsable incorporades a la pròpia gestió de l'entitat.

ÀMBIT 2. POLÍTQUES D'IMPACTE I DE RESPONSABILITAT SOCIAL			2.
OBJECTIU	- Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat d'oportunitats		
ACCIÓ POSITIVA	Realització d'iniciatives de promoció i sensibilització vers la Igualtat d'oportunitats		Acció 6/15
DESCRIPCIÓ			
Realització d'iniciatives i jornades específiques creades i dissenyades per la comissió d'Igualtat, per a la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència masclista, adreçades als usuaris de les comunitats terapèutiques i el programa Joves. El nombre mínim d'iniciatives a realitzar serà d'una a l'any.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat			
COSTOS DERIVATS			
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre d'iniciatives realitzades		Qualitatiu –Iniciatives realitzades/gestionades durant un any natural.	
CALENDARI		Una anualitat	
PERIODICITAT	anual	CRITERI	Accions puntuals dintre d'una anualitat.

ÀMBIT 2. POLÍTQUES D'IMPACTE I DE RESPONSABILITAT SOCIAL		2.
OBJECTIU	Disseny i adequació de programes de la Fundació OBINSO a les polítiques d'igualtat de la Fundació	
ACCIÓ POSITIVA	Integrar la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes i projectes	Acció 7/15
DESCRIPCIÓ		
Els responsables de disseny, elaboració, implementació i seguiment dels diferents programes i projectes de l'entitat hauran de tenir en compte les directrius marcades pel Pla d'Igualtat de la Fundació OBINSO, així com els responsables dels diferents recursos residencials, àrees de teràpia ocupacional, voluntariat i formació.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsables CCTT, responsables programa Joves, responsable voluntariat, responsable projectes.		
COSTOS DERIVATS		
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR
Nombre d'iniciatives, programes i projectes realitzats anualment amb perspectiva de gènere		Qualitatiu –Iniciatives realitzades/gestionades durant un any natural.
CALENDARI		Una anualitat
PERIODICITAT	Anual - continuada	CRITERI
		Accions puntuals dintre d'una anualitat. Programes de continuïtat

ÀMBIT 3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL DE L'ENTITAT			3.
OBJECTIU	Fer una màxima difusió del Pla d'Igualtat de la Fundació Obra d'Integració Social – OBINSO		
ACCIÓ POSITIVA	Presentació del Pla d'Igualtat OBINSO	Acció 8/15	
DESCRIPCIÓ			
Un cop finalitzada l'elaboració del Pla d'Igualtat i aquest hagi estat aprovat pel màxim òrgan directiu de l'entitat, aquest serà degudament presentat tant interna com externament. Aquesta presentació estarà dirigida primerament a tots els membres del personal d'OBINSO, tant de plantilla com voluntaris. Igualment serà comunicat als usuaris dels diferents programes, a les entitats amb qui la fundació treballa en xarxa i als proveïdors de serveis. Aquesta presentació inclou també la seva publicació al web de l'entitat.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsables CCTT, responsables programa Joves, responsable voluntariat, responsable projectes. Web i canals de comunicació de la Fundació OBINSO			
COSTOS DERIVATS			
No es preveuen recursos econòmics, més enllà del temps de dedicació dels professionals			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre de contactes establerts per a la comunicació del pla Nombre de vegades que el Pla d'Igualtat ha estat tramés per diferents mitjans.		Quantitatiu – Nombre de mails enviats	
CALENDARI		Una anualitat	
PERIODICITAT	Depenent de la renovació del Pla d'Igualtat	CRITERI	Cal marcar períodes de revisió plurianuals.

ÀMBIT 3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL DE L'ENTITAT		3.
OBJECTIU	Dotar al personal contractat i voluntari de les eines necessàries per a la correcta gestió de les polítiques d'igualtat de la Fundació.	
ACCIÓ POSITIVA	Creació d'un programa de formació específica en igualtat per al personal de la Fundació OBINSO	Acció 9/15
DESCRIPCIÓ		
La formació en matèria d'igualtat és també una forma de fer prevenció doncs manté actius els principis i permet dotar de noves eines de comunicació i gestió a tot el personal de l'entitat.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat		
COSTOS DERIVATS		
Poden derivar-se costos relacionats amb els processos de formació externs.		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR
Nombre de persones formades en Igualtat Nombre d'Hores de formació interna/externa realitzades anualment		Quantitatiu – Nombre de hores de formació/nombre de persones formades.
CALENDARI		Cursos per anualitat
PERIODICITAT	Anual	CRITERI
		Cal indicar quins cursos han de ser puntuals i quins requereixen una formació continuada.

ÀMBIT 3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL DE L'ENTITAT		3.
OBJECTIU	Dotar al personal de l'entitat de material de suport per a la realització d'activitats i projectes vinculats a les polítiques d'Igualtat de la Fundació.	
ACCIÓ POSITIVA	Creació de materials de suport, formatius i comunicació sobre les polítiques d'Igualtat de la Fundació.	Acció 10/15
DESCRIPCIÓ		
Un cop finalitzada l'elaboració del Pla d'Igualtat i aquest hagi estat aprovat pel màxim òrgan directiu de l'entitat, aquest serà degudament presentat tant interna com externament. Aquesta presentació estarà dirigida primerament a tots els membres del personal d'OBINSO, tant de plantilla com voluntaris. Igualment serà comunicat als usuaris dels diferents programes, a les entitats amb qui la fundació treballa en xarxa i als proveïdors de serveis. Aquesta presentació inclou també la seva publicació al web de l'entitat.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable projectes. Web i canals de comunicació de la Fundació OBINSO		
COSTOS DERIVATS		
Costos de impressió i difusió dels materials		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR
Nombre de materials de formació creats Nombre de materials de comunicació		Quantitatiu – nombre de materials creats/persones destinatàries
CALENDARI		Una anualitat
PERIODICITAT	Indicada per la comissió d'igualtat	CRITERI Els materials es crearan en funció de les necessitats i mancances detectades per la comissió d'Igualtat.

ÀMBIT 3. PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL DE L'ENTITAT			3.
OBJECTIU	Proposar un espai de diàleg i torbada per al personal per poder debatre i proposar iniciatives relacionades amb es polítiques d'Igualtat de la Fundació.		
ACCIÓ POSITIVA	Programació de jornades i creació de elements de trobada o comunicació referides al treball en el camp de la Igualtat i el respecte de gènere.	Acció 11/15	
DESCRIPCIÓ			
Creació d'un eina en forma de tauló d'anuncis en matèria d'igualtat d'oportunitats per comunicar bidireccionalment propostes, proposar formacions i activitats en aquest àmbit, la normativa d'aplicació, procediments existents davant possibles casos de discriminació o assetjament, entre d'altres temes. També poden programar-se reunions i sessions de treball telemàtiques.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable projectes. Web i canals de comunicació de la Fundació OBINSO			
COSTOS DERIVATS			
No se'n deriven costos doncs es tracta d'un canal de comunicació digital.			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre d'elements proposats en el taulell de comunicació. Nombre de reunions o trobades realitzades virtualment.		Quantitatiu – nombres de materials o iniciatives proposats/persones participants	
CALENDARI		Revisió Anual	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	Es tracta d'una activitat continuada

ÀMBIT 4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE			4.
OBJECTIU	Definir i implementar en forma de manual o protocol els criteris de comunicació inclusiva i no sexista a tots els departaments i les seves comunicacions a l'entitat.		
ACCIÓ POSITIVA	Revisió i correcció si s'escau de tots els documents de l'entitat i aplicació de criteris de comunicació inclusiva i no sexista com a norma d'ús de l'entitat.	Acció 12/15	
DESCRIPCIÓ			
Definició de criteris per a una comunicació no sexista i inclusiva per a la entitat recollits en un manual d'estil o protocol de comunicació. Revisió de tots els models de documents emprats a l'entitat en el total de departaments de la mateixa i adaptar-los en funció del manual d'estil derivat d'aquesta acció positiva.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable projectes. Web i canals de comunicació de la Fundació OBINSO			
COSTOS DERIVATS			
No se'n deriven costos més enllà del temps invertit pel personal implicat.			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Manual d'estil/protocol de comunicació no sexista de l'entitat. Nombre de models documentals revisats Nombre de models documentals corregits		Qualitatiu – Manual d'estil protocol per a la comunicació no sexista i inclusiva de l'entitat. Quantitatiu – nombres de materials revisats/corregits	
CALENDARI		Revisió Anual	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	Models de revisió continuada.

ÀMBIT 4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE			4.
OBJECTIU	Utilització dels canals de comunicació de l'entitat per a la formulació de dubtes, queixes, denúncies i propostes en matèria d'Igualtat.		
ACCIÓ POSITIVA	Creació d'un canal de comunicació obert a tots els treballadors i voluntaris puguin rebre queixes i suggeriments en l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats.	Acció 13/15	
DESCRIPCIÓ			
Amb la voluntat de potenciar la participació dels treballadors en els temes d'igualtat d'oportunitats, obrint el projecte a tothom i facilitant que les persones interessades puguin fer arribar els seus suggeriments i queixes a la Direcció, a través de la comissió d'igualtat. Es recomana la creació d'una adreça de correu electrònic específica per a aquests temes i la seva difusió entre els treballadors i voluntaris de la fundació. Així mateix, serà necessari crear un procediment per a la resposta i/o resolució dels suggeriments o queixes rebudes a través d'aquest mecanisme.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable projectes. Web i canals de comunicació de la Fundació OBINSO			
COSTOS DERIVATS			
No se'n deriven costos més enllà del temps invertit pel personal implicat.			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre notificacions rebudes a través del canal d'Igualtat respecte al nombre de notificacions resoltes favorablement.		Quantitatiu – Nombre de comunicacions rebudes en període determinat.	
CALENDARI		Revisió Anual	
PERIODICITAT	No té periodicitat	CRITERI	Models de revisió continuada.

ÀMBIT 5. DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL		5.
OBJECTIU	Garantir els criteris derivats del Pla d'Igualtat en els processos de selecció de personal que es convoquin per a cobrir personal de plantilla de la Fundació OBINSO.	
ACCIÓ POSITIVA	Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris i incorporar la informació als processos de selecció de personal convocats.	Acció 14/15
DESCRIPCIÓ		
A l'hora d'iniciar qualsevol procés de selecció, cal tenir una visió clara i transversal de la distribució de la plantilla indicant si calgués, els possibles desequilibris Sempre considerant la naturalesa particular de cada oferta laboral i el càrrec a desenvolupar.		
RECURSOS		
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable RRHH.		
COSTOS DERIVATS		
No se'n deriven costos més enllà del temps invertit pel personal implicat.		
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT		
INDICADOR	CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre de revisions anuals (es recomanen entre 2 i 4 per any)	Quantitatiu – Nombre de revisions/any	
CALENDARI	Revisió Anual	
PERIODICITAT	Trimestral/semestral	CRITERI
		Periodicitat a definir pel flux de convocatòries.

ÀMBIT 7. FORMACIÓ			7.
OBJECTIU	Desenvolupar una política d'incentiu a la formació creada des de la perspectiva d'igualtat per procurar el ple accés a la formació i als recursos formatius de la Fundació a totes les persones que formen part de l'entitat, ja siguin de plantilla o de voluntariat.		
ACCIÓ POSITIVA	Crear un pla de formació que reculli recursos, propostes i ofertes formatives i formuli vies de comunicació d'aquesta oferta i promogui l'aprofitament d'aquests recursos.	Acció 15/15	
DESCRIPCIÓ			
Cal fer una tasca de recull de recursos formatius i d'incentivació del personal de la Fundació per a assolir processos de formació i formació continuada per assolir noves oportunitats de promoció personal i professional.			
RECURSOS			
Responsable: Direcció Personal implicat: Comissió i agent d'igualtat, responsable RRHH.			
COSTOS DERIVATS			
Més enllà dels costos puntuals d'algun procés formatiu extern, no se'n deriven costos més enllà del temps invertit pel personal implicat.			
INDICADORS SEGUIMENT D'ACTIVITAT			
INDICADOR		CRITERI MESURA D'INDICADOR	
Nombre de cursos oferts al personal tant de plantilla com voluntari. Nombre de adscripcions a cursos i ofertes formatives.		Qualitatiu – Creació d'un catàleg formatiu i exploració de ofertes formatives i convenis amb centres formatius. Quantitatiu – Nombre de revisions/any	
CALENDARI		Revisió Anual	
PERIODICITAT	Trimestral/semestral	CRITERI	Periodicitat a definir

5. PROCESSOS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ CONTINUADA DEL PLA D'IGUALTAT

Tots els plans d'igualtat són documents de treball oberts. Així ens ho recomanen i ens ho indiquen els diferents organismes i entitats. Però més enllà d'aquestes recomanacions, la veritat és que l'experiència ens demostra la necessitat d'incorporar un procés de avaluació continuada en l'àmbit de la igualtat i la no discriminació.

Hem d'incorporar noves formes de treballar i de comunicar. No només hem de saber fer la nostra feina sinó també és igual d'important com la comuniquem. Per això cal definir uns àmbits prioritaris que acompanyin aquests primers passos del Pla d'Igualtat i permetin corregir aspectes més essencials mentre es defineix una regla de treball en la equitat i la igualtat.

Definir el treball de la comissió d'igualtat

Un cop publicat el Pla d'Igualtat, és qüestió de tots que aquest tingui una presència i continuïtat sòlida en la nostra cultura organitzativa. Però és la comissió d'igualtat qui ha de tenir la responsabilitat de perseguir aquest objectiu i dotar-se de tots els recursos necessaris per poder portar a terme aquesta tasca de forma ininterrompuda i eficaç.

Igualment, també serà responsabilitat de la comissió d'Igualtat mantenir actualitzades totes les dades referides a la política d'igualtat de la Fundació. Aquestes dades comencen prioritàriament per una actualització constant de les normatives i lleis referides a aquest àmbit que venen assenyalades des dels organismes corresponents. Però també s'han de mantenir actualitzades les dades de personal, les dades que han confegit aquesta primera diagnosi i els indicadors que han de servir per ajustar el pla d'acció i les activitats per al sosteniment de la política d'igualtat interna de la Fundació.

Per últim, també serà responsabilitat de la comissió d'Igualtat vetllar pel compliment de les directrius indicades i més enllà d'això, vetllar pel compliment dels protocols de prevenció, denuncia i gestió dels casos de discriminació i assetjament sexual.

5.1 ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS

L'avaluació i seguiment del Pla és un acció clau per l'èxit de la implementació de les accions proposades. Així doncs, s'establiran avaluacions parcials (l'interval assenyalat més indicat és de cada 6 mesos) per mesurar el grau d'implantació de les accions i valorar el seu funcionament. També, es portarà a terme una avaluació final (anual) que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions. De manera més detallada, les accions de seguiment que es portaran a terme seran les següents:

- Seguiment continu i valoració de les accions del Pla d'Igualtat, per part de la comissió d'igualtat. Per tal de portar a terme aquest seguiment la comissió d'igualtat haurà de realitzar un quadre de responsabilitat en el que s'indicarà les persones responsables de cada acció i el termini de establert per a les mateixes.
- Avaluació global del Pla d'Igualtat, per tal de valorar ajustos i/o oportunitats de millora
- Revisió dels objectius i accions del Pla d'Igualtat, en cas que sigui necessari

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 4 àmbits d'intervenció prioritaris, cada un dels quals té associat un objectiu i una o diverses propostes d'actuació:

5.1.1.- Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

El llenguatge sexista que s'utilitza en el món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals sinó que potencia la invisibilitat de la presència de les dones, i afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats per raó de gènere. Aquest llenguatge sexista es posa clarament de manifest en molts processos de gestió de persones, o en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen amb la ciutadania.

En l'àmbit de l'organització, en relació amb la producció escrita en diferents formats, un cop revisada documentació diversa (convenis col·lectius, manuals, protocols, etcètera), podem concloure que el llenguatge inclusiu i no sexista s'utilitza irregularment, encara que els darrers anys la tendència a utilitzar-lo és més generalitzada.

S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'ús del llenguatge. Generalitzar l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge verbal i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís de l'Ajuntament amb la igualtat entre gèneres.

D'altra banda, el llenguatge ha de representar a les dones en la seva diversitat, incloent les dones dels col·lectius LGTBI.

Objectiu:

L'objectiu en aquest àmbit és institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.

Accions:

1: Dissenyar unes accions formatives per fomentar el llenguatge no sexista a tots els nivells:

2: Crear i mantenir revistat el Llibre d'estil de l'entitat en relació amb l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista i fer-ne difusió

3: Revisar i adequar la documentació de l'entitat per garantir-ne la neutralitat en el llenguatge (comunicacions internes: de categories de llocs de treball, exemples pràctics en processos selectius, etcètera; comunicacions externes: mitjans de comunicació, publicitat, ofertes de selecció, etcètera; documentació institucional: cartes, formularis i impresos, entre d'altres).

4: Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball. L'objectiu d'aquestes accions és institucionalitzar l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visualització de les dones i a la igualtat de gènere.

A l'efecte el present Pla d'igualtat a les gràfiques a optat per fer servir colors "neutres" no associats a cap gènere o fer servir colors associats a un gènere per identificar l'altre.

-5.1.2 Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Igualtat és un concepte que abraça tots els àmbits d'una entitat però també de la vida personal de les nostres treballadores i treballadors. Poder gaudir d'unes mesures de conciliació és facilitar també la igualtat en l'àmbit familiar i domèstic del nostre personal. Obviem parlar d'una realitat que tots coneixem com és la bretxa salarial de gènere determinada pel grau de dedicació que durant els anys ha penalitzat a les dones, o les demandes de reducció de jornada.

Objectiu:

L'objectiu final respecte aquestes propostes és el de consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar en forma de Pla de Conciliació que garanteixi el gaudiment dels permisos de conciliació de la vida personal, familiar i professional, igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les demandes de reducció de jornada o d'adaptació de la mateixa.

Accions:

1: Fer un estudi, i implementar-lo si escau, sobre mesures de reducció de jornada que permetin una compatibilitat de les obligacions personals amb l'horari laboral i tinguin molt menys impacte negatiu en les retribucions i, en conseqüència, en la bretxa salarial de gènere.

2: Potenciar la flexibilitat de la jornada laboral dels progenitors i progenitores amb infants menors de 12 anys perquè no hagin de acudir a les reduccions de jornada amb les conseqüents reduccions de retribucions.

3: Incorporar en determinats casos el Teletreball: El teletreball facilita la conciliació de la vida familiar i laboral i la seva incorporació a Conveni, pot comportar un impacte positiu en la disminució de les reduccions de jornada. Sempre tenint en compte que l'activació del teletreball ha de ser compatible amb les funcions assignades al lloc i no pot comportar un impacte negatiu en la prestació de serveis als usuaris.

5.1.3.- Prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir treballadores i treballadors de l'exposició a situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut. Incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit vol dir posar el mateix nivell d'atenció, de preocupació i de recursos en els diferents tipus de riscos que causen danys a la salut de les unes i dels altres.

Objectiu:

L'objectiu final respecte aquest àmbit és garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere amb la finalitat de reduït els riscos laborals als quals es poden exposar tant dones com homes per les seves específiques condicions de salut i de lloc de treball.

Accions:

- 1: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, i específicament en relació amb els riscos derivats dels llocs de treball feminitzats tenint en compte l'impacte dels cicles de vida de les dones.
- 2: Identificar la relació entre el benestar en el treball i les malalties amb més prevalença en un o altre gènere i elaborar un pla d'acció d'acord amb la diagnosi efectuada
- 3: Fer un estudi amb perspectiva de gènere de les adaptacions del lloc de treball i introduir les possibles millores incorporant la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials

5.1.4- Processos de gestió de persones

En aquest àmbit d'intervenció, els esforços s'adreçaran a garantir l'aplicació de l'enfocament de perspectiva de gènere a la gestió de persones de l'entitat, facilitant eines i instruments per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació de gènere.

Aquest àmbit el desglossem en quatre apartats:

- Valoració dels llocs de treball
- Selecció de personal
- Formació
- Promoció

6. CALENDARITZACIÓ DEL PLA (PLA D'IGUALTAT INICIAL)

La periodicitat d'elaboració dels informes i reunions esmentats serà la següent:

- Els informes de seguiment del Pla d'Igualtat s'elaboraran cada 6 mesos.
- Les reunions de seguiment es realitzaran cada 6 mesos, posteriorment a l'elaboració dels informes de seguiment.
- Els informes d'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzaran un cop a l'any.
- Reunió d'avaluació i revisió dels objectius del Pla es realitzarà un cop a l'any. La revisió dels objectius es realitzarà si durant l'avaluació del Pla s'identifica com a necessària la seva actualització.

1. Gestió organitzativa igualitària	
1.1. Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats i No Discriminació, consensuada amb els treballadors i aprovada i signada per la Direcció.	
1.2. Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat d'oportunitats.	
1.3. Assignar un pressupost, els mitjans econòmics, material i recursos humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat.	
1.4. Publicar el Pla d'Igualtat a la web, en un espai dinàmic i que es pugui anar actualitzant	
1.6. Integrar la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes i projectes de la Fundació.	
1.7. Incorporar la variable de gènere en les dades registrades i estadístiques amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits	
1.8. Signar, aprovar, registrar i difondre el Pla d'Igualtat	
2.1. Realització d'iniciatives de promoció i sensibilització vers la Igualtat d'oportunitats adreçades a grups d'interès externs	
3. Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere	
3.1. Jornada de presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats aprovat.	
3.2. Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats a tot el personal	

3.3. Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, no discriminació i prevenció de l'assetjament, entre els treballadors.	
3.4. Creació d'espais d'informació i participació en matèria d'igualtat de gènere, oberts a tota la plantilla.	
4. Comunicació, imatge i llenguatge	
4.1 Disseny dels criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu i dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla.	
4.4. Analitzar els actuals documents organitzatius (normes i procediments), en base a la nova norma de llenguatge inclusiu, i establir un calendari de revisió dels documents que no s'adeqüin a la mateixa.	
4.3. Creació d'un canal de comunicació obert a tots els treballadors, per rebre queixes i suggeriments en l'àmbit de la igualtat d'Oportunitats.	
5. Representativitat de les dones i distribució del personal	
5.1. Incorporació periòdica de les dades de plantilla desagregades per sexe	
6. Selecció	
6.1. Revisió de les convocatòries de selecció i la seva adequació al que estableix l'article 16 de la llei 17/2015 i redacció d'un procediment específic, aprovat per la Comissió d'Igualtat.	
6.2. Establir mecanismes de seguiment per a assegurar que tots els processos de selecció compleixen amb els requeriments de la llei 17/2015.	
7. Promoció	
7.1. Elaboració d'una Política o procediment de promoció, aprovat per la Comissió d'Igualtat.	
7.2. Recopilar les hores de formació per sexe, categoria laboral i lloc de treball i analitzar-les de forma periòdica.	
8. Retribució	
8.1. Portar a terme un registre del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials de forma anual, desagregat per sexe.	
8.2. Elaborar un estudi que complementi la Diagnosi del Pla d'Igualtat sobre el sistema retributiu del personal	

9. Assetjament i violència de gènere	
9.1. Elaborar un protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual, segons estableix l'article 18.3 de la Llei 17/2015.	
9.2. Difondre el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'identitat i orientació sexual	
9.3. Anàlisi de les accions previstes d'implantar per donar suport a persones víctimes de violència de gènere i la seva adequació al que estableix la Llei 5/2008.	
10. Condicions laborals	
10.1. Portar a terme accions concretes de sensibilització del personal intern vers el foment de la corresponsabilitat en la cura de fills, persones dependents, etc. Es tracta així de fomentar que no únicament les dones siguin les encarregades de la cura dels fills i potenciar d'aquesta manera la seva carrera professional.	
10.2. Elaborar i difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps.	
11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
11.1. Realitzar un registre periòdic desagregat per sexe i	
12. Condicions físiques de l'entorn	
12.1. Anàlisi en detall de les condicions dels llocs de treball l'entitat i la seva repercussió sobre la salut dels treballadors.	
13. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere	
13.1. Revisar el Pla de Seguretat i Prevenció incorporant la perspectiva de gènere	
13.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació de prevenció	

7. CONCLUSIONS

Aquest és un Pla d'Igualtat a mig embastar doncs neix sense l'experiència necessària que permet avaluar correctament la idoneïtat de cadascuna de les mesures. És doncs un primer pas i com totes les primeres vegades, cal tenir el convenciment de la voluntat de millora que és desprèn de cadascun dels objectius, les activitats i els compromisos que podem trobar en tot aquest document.

És un primer pas però alhora també és un darrer pas. El compromís refermat en aquest document és el darrer pas d'una reflexió profunda dins la nostre entitat que ens ha permès madurar un compromís ferm i explícit amb la no discriminació. Diagnosticar i assenyalar els processos a millorar és un procés complex que ens avoca moltes vegades realitats passades en que la igualtat, si be que sempre ha sigut un dels nostres primers valors, no ha rebut sempre l'atenció que ara coneixem i amb la que ens comprometem.

8. ANNEXOS

- Annex 1- DOCUMENT ORIGINAL DE COMPROMÍS SIGNAT PEL PRESIDENT DEL PATRONAT DE LA FUNDACIÓ OBRA D'INTEGRACIÓ SOCIAL - OBINSO
- Annex 2- QÜESTIONARIS COMISSIÓ D'IGUALTAT
- Annex 3- RESUM DE CONCEPTES IGUALTAT
- Annex 4- ACTA DE CREACIÓ COMISSIÓ D'IGUALTAT
- Annex 5- GUIÓ DE TREBALL INICIAL COMISSIÓ D'IGUALTAT