

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS entre homes, dones i no binaris

Girona, gener de 2021

Contingut

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	3
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	5
III. DIAGNÒSTIC	5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT	7
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT	9
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	15
VII. SISTEMA D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	16
VIII. BIBLIOGRAFIA	17
Annex 1. CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA	18
Annex 2. DIAGNOSI: Anàlisi de les respostes realitzades per part de les treballadores i treballadors de la Fundació SER.GI el juny de 2019	20



I. Introducció i definicions

1. CONTEXT I ANTECEDENTS

Fundació SER.GI, sempre ha sigut conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones integrants de l'entitat, manifesta el seu compromís de vetllar per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i no binaris, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de l'organització (**Annex I**).

Atès que no es tenia un Pla d'Igualtat entre homes, dones i no binaris, la Comissió de gènere, integrada per treballadores de la Fundació, va iniciar les seves funcions el 2019 fent una enquesta per tal d'analitzar sobre la percepció d'aspectes de gènere que afecten a la Fundació. Aquest qüestionari va permeten tenir una visió orientativa, que ha ajudat a redactar aquest primer Pla d'Igualtat i propostes de millora en clau de gènere.

El resultat de la diagnòstic, que s'adjunta com a **Annex II**, s'ha convertit en el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat entre homes, dones i no binaris de Fundació SER.GI.

2. DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de homes, dones i no binaris, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre homes, dones i no binaris en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal del Pla d'Igualtat, fem igualment com a nosaltres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes, dones i no binaris, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.



- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat. *Fundació SER.GI disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball.*
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre homes, dones i no binaris.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.



II. Característiques del Pla d'Igualtat

1. CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot Fundació SER.GI i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3. VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els tres anys des de la seva signatura.

III. Diagnòstic

1. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

El diagnòstic s'ha realitzat d'acord a l'anàlisi de diferents ítems per tal de copsar la situació actual de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes, dones i no binaris, s'ha després un diagnòstic acurat a partir del qual podem extreure resultats i conclusions que ens permeten determinar una sèrie de mesures correctores a prendre tant a curt com a mig termini.

Cal destacar que des d'un començament la tendència ha estat determinar que l'entitat gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, ja que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasioni una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Les dades complertes de la diagnosi es troben desglossades per àmbits a l'Annex II.



Bàsicament, a grans trets, els àmbits que van ser detectats com a millorables van ser:

Àmbit 1: Es promou i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació laboral i familiar.

La igualtat d'oportunitats entre homes, dones i no binaris és un dels valors fonamentals de la Fundació, en totes les seves dimensions. Però malgrat inspirar tota acció de l'entitat, no existeix un document que en reculli de forma explícita la seva implementació a nivell organitzatiu institucional i de gestió tècnica. A l'hora, per tal d'afavorir el rendiment laboral i facilitar la conciliació laboral i familiar, aquelles persones que puguin realitzar com a mínim el 30% de la jornada laboral a casa, podran acollir-se al protocol de teletreball que està a punt d'aprovar-se i implementar.

Àmbit 2: S'ofereixen espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere, tant en l'organització de la Fundació com en el desenvolupament dels projectes.

L'entitat és conscient que, malgrat hi ha un nombre important de les persones treballadores que són dones, no es treballa internament i suficient el tema de la igualtat de gènere. Serà necessària, per canviar aquesta situació anòmla, que tots els tècnics i tècniques realitzin formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i en l'ús d'un llenguatge no sexista, tant en la comunicació corporativa com en la redacció de projectes i accions de la Fundació. I per descomptat, es doni a conèixer el Protocol d'Igualtat al personal de l'entitat. I que aquest, s'impliqui en la seva implantació i revisió, per tal d'anar-lo revisant, millorant i actualitzant.

Àmbit 3: Visibilització de forma igualitària, en els espais de participació extern de la Fundació, a homes, dones i no binaris.

Es visualitzarà i posarà en valor l'aposta de l'entitat per l'equitat de gènere, fomentant que les dones no només assisteixin si no que també participin en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació, per fer sentir la seva veu, les seves reflexions i la seva mirada sobre els temes que són propis de la Fundació. Evitant així, la discriminació per raó de sexe, entre el personal que conforma l'entitat.

Àmbit 4: Ús d'un llenguatge no sexista en tots els espais i canals de comunicació corporativa.

Malgrat s'intenta, des de fa temps, de fer un bon ús del llenguatge no sexista, no es té formació sobre llenguatge no sexista. Serà necessària, per millorar i poder comunicar de manera no sexista, que tots els tècnics i tècniques realitzin formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i en l'ús d'un llenguatge no sexista, tant en la comunicació corporativa com en la redacció de projectes i accions de la Fundació. Cal anar treballant per millorar-lo per assolir un nivell prou alt, perquè el llenguatge que s'utilitzi a la Fundació sigui considerat de no sexista.

Àmbit 5: Adopció de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual.

La Fundació s'ha dotat d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball, amb la implicació i participació del personal, com a Persones de referència –persones que reben les denúncies de les persones assetjades–, i com a



membres de la Comissió de investigació –persones que faran l'anàlisi dels fets i emeten un informe–. Per tal de millorar la seva utilitat i funcionament, caldrà la implicació de les persones treballadores, per tal d'anar-lo revisant, millorant i actualitzant.

Àmbit 6: Redacció d'una Pla d'igualtat entre homes, dones i no binaris.

Atès que el 90% de les treballadores i treballadors de la Fundació creuen que un Pla d'igualtat és necessari, es redacta un primer document, que caldrà anar-lo revisant i millorant, cada any, amb la participació de tot el personal. Aquest Pla facilitarà que tot el personal agafi més consciència sobre la igualtat entre homes i dones. I anar identificant quin són els nous “punts focals” de gènere a la Fundació que cal anar revisant per implementar-lo amb perspectiva de gènere.

Àmbit 7: Cal treballar la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere.

El 2019 es va portar a terme, entre el personal contractat, un anàlisi sobre la percepció d'aspectes de gènere que afecten a la Fundació. Aquest qüestionari va permeten tenir una visió orientativa, que ha ajudat a redactar aquest primer Pla d'Igualtat. Una de les propostes que es desprèn és que cal repensar l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en el clau de gènere. Això passa per què tot el personal conegui i participi de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats. I a la vegada, que es repensi l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en el clau de gènere.

Alguns àmbits es va constatar que estan desenvolupats de forma notable o excel·lent, i per tant, s'estan emprenent accions importants en la línia a la que fan referència així com es pot afirmar que s'estan obtenint resultats cada vegada més satisfactoris.

IV. Objectius generals del Pla d'Igualtat

L'objectiu del nostre Pla d'Igualtat és fer créixer els àmbits que actualment, tal i com s'ha desprès del diagnòstic, es troben sense desenvolupar o en un estadi de desenvolupament bàsic a fi d'assolir nivells d'igualtat notables i excel·lents en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el si de la nostre organització.

ÀMBIT	OBJECTIU
1. Es promou i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació laboral i familiar.	• Fer que la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes estigui present en les polítiques de gestió i ètiques de l'organització. • Comprometre's que, la igualtat entre homes, dones i no binaris, sigui conegut per totes les persones treballadores i grups d'interès. • Aprovar i implementar un Protocol per a realitzar teletreball, per afavorir el rendiment i la conciliació.



ÀMBIT	OBJECTIU
2. S'ofereixen espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere, tant en l'organització de la Fundació com en el desenvolupament dels projectes.	• Realitzar formacions sobre perspectiva de gènere i en l'àmbit del llenguatge no sexista. • Donar a conèixer el Protocol d'Igualtat entre homes, dones i no binaris, als i les treballadores de la Fundació. • Crear un espai de reflexió per debatre sobre aquest, i si cal, modificar-lo i consensuar-ho.
3. Visibilització de forma igualitària, en els espais de participació extern de la Fundació, a homes, dones i no binaris.	• Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització, evitant la discriminació per raó de sexe. • Fomentar, des de la Fundació, l'assistència i participació de les treballadores dones en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació.
4. Ús d'un llenguatge no sexista en tots els espais i canals de comunicació corporativa.	• Realitzar formacions sobre perspectiva de gènere i en l'àmbit del llenguatge no sexista. • Vetllar i estar atent per que s'utilitzi en tot moment un llenguatge no sexista en la comunicació corporativa.
5. Adopció de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual.	• Donar a conèixer el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball, als i les treballadores de la Fundació. • Crear un espai de reflexió per debatre sobre aquest, i si cal, modificar-lo i consensuar-ho.
6. Redacció d'una Pla d'Igualtat entre homes i dones.	• Redactar un primer Protocol i, revisar-lo cada any, per millorar-lo, amb la participació de tot el personal. • Identificar i promoure "punts focals" de gènere dins de la Fundació: persones amb especial interès i/o formació per ajudar a mobilitzar aquest tema.
7. Cal treballar la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere.	• Garantir que tot el personal conegui i participi de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats. • Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització, evitant la discriminació per raó de sexe. • Potenciar la incorporació dels altres gèneres, allà on ells, es trobin menys representats. • Repensar l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en el clau de gènere.



V. Accions a desenvolupar del Pla d'Igualtat

Les accions correctores vinculades als diferents objectius es diferenciarien en funció del seu nivell d'intensitat, és a dir, si es formulen per donar resposta a un indicador sense desenvolupar seran d'intensitat alta, i si van adreçades a un que ja es troba desenvolupat de forma bàsica seran d'intensitat moderada.

Es considera també important formular accions que contribueixin al manteniment d'aquells àmbits que puntuen de forma elevada, així doncs, també es proposaran accions d'intensitat lleu destinades al manteniment dels àmbits que ja considerem assolits.

ÀMBIT 1: ES PROMOU I ES POSEN EN PRÀCTICA NOVES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I EL TEMPS QUE AFAVOREIXEN EL RENDIMENT I LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR.

Codi	1.1	Intensitat	Moderada
Acció	Creació de la Comissió d'Igualtat		
Descripció	Constitució d'una comissió paritària formada per representants de la Fundació i de les persones treballadores a fi de realitzar una diagnosi de la situació actual a partir del qual proposar accions i/o mesures per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i no binaris, així com eliminar la discriminació per raó de sexe.		
Responsable	Comissió gènere		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Juny 2019		
Indicadors seguiment	Número de reunions de la Comissió així com actes i documents generats per la mateixa.		
Observacions			

Codi	1.2	Intensitat	Moderada
Acció	Confecció del Pla d'Igualtat		
Descripció	Redacció d'un informe, Pla d'Igualtat, que reculli l'estat actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binaris de la Fundació i detalli les accions i mesures proposades a fi de millorar els àmbits en què no s'assoleix un nivell adequat.		
Responsable	Comissió gènere		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Abril 2020		
Indicadors seguiment	Pla finalitzat i registrat al Registre de Plans d'Igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.		
Observacions			



Codi	1.3	Intensitat	Moderada
Acció	Protocol teletreball		
Descripció	Redacció d'un Protocol de teletreball per tal d'afavorir el rendiment laboral i facilitar la conciliació laboral i familiar, aquelles persones que puguin realitzar com a mínim el 30% de la jornada laboral a casa, podran acollir-se al protocol de teletreball que està a punt d'aprovar-se i implementar.		
Responsable	Direcció		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Any 2021		
Indicadors seguiment	Protocol finalitzat i aprovat per la Comissió Executiva i les Delegades sindicals.		
Observacions			

ÀMBIT 2: S'OFEREIXEN ESPAIS DE REFLEXIÓ SOBRE LA PERSPECTIVA I L'EQUITAT DE GÈNERE, TANT EN L'ORGANITZACIÓ DE LA FUNDACIÓ COM EN EL DESENVOLUPAMENT DELS PROJECTES.

Codi	2.1	Intensitat	Alta
Acció	Incorporar al Pla de formació accions específiques en matèria d'igualtat de gènere		
Descripció	Als plans de formació anual s'incorporen accions formatives orientades a la informació, formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere (prevenció, assetjament, aspectes comunicatius, conductes discriminatòries, etc.). Els membres de l'Equip Coordinador, les caps de projecte, les persones de referència i la Comissió de investigació, vinculades al Protocol d'assetjament laboral i sexual, han de rebre formació que els capaciti per a la detecció de conductes o situacions que es produeixin en l'àmbit laboral que vulnerin la igualtat d'oportunitats.		
Responsable	Direcció / Cap temes personal		
Cost	400€/any		
Període d'implantació	Primer semestre 2021		
Indicadors seguiment	Existència de les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en els plans de formació. % d'acompliment de les accions programades. % d'acompliment del pressupost destinat a aquestes accions. Número de persones formades.		
Observacions			



Codi	2.2	Intensitat	Alta
Acció	Difondre entre la plantilla el Pla d'igualtat		
Descripció	L'objectiu és donar a conèixer i fer extensiu a totes les persones treballadores de Fundació SER.GI tant els resultats del procés de diagnosi com les conclusions i mesures establertes a fi de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binaris en el si de l'organització. La difusió es realitzarà a través de les reunions de les diferents àrees, així com posant a l'abast de les persones treballadores els diferents documents als espais web i al núvol		
Responsable	Direcció / Cap temes personal		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Setembre - Desembre 2020		
Indicadors seguiment	Número d'accions de comunicació desenvolupades per les àrees. Número de canals d'allotjament de la documentació emprats.		
Observacions			

Codi	2.3	Intensitat	Alta
Acció	Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació		
Descripció	Amb l'objectiu d'implicar i fer particip al conjunt del personal, s'establiran mecanismes de participació a favor de la igualtat d'oportunitats: • Comissió d'Igualtat • Trobades de les persones treballadores • Trobades d'àrees • Comunicacions internes: mailing, butlletí electrònic... • Delegades sindicals		
Responsable	Coordinadors àrees		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Gener 2020 - Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Número d'accions de comunicació que tinguin per objectiu la participació del personal treballador.		
Observacions			



ÀMBIT 3: VISIBILITZACIÓ DE FORMA IGUALITÀRIA, EN ELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ EXTERN DE LA FUNDACIÓ, A HOMES, DONES I NO BINARIS.

Codi	3.1	Intensitat	Alta
Acció	Delegar la representació de la Fundació en equitat		
Descripció	Es posarà en valor l'aposta de l'entitat pel talent i per l'equitat de gènere, fomentant que les dones no només assisteixin si no que també participin en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació, per fer sentir la seva veu, les seves reflexions i la seva mirada sobre els temes que són propis de la Fundació. Evitant així, la discriminació per raó de sexe, entre el personal que conforma l'entitat.		
Responsable	Direcció		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Juny 2019 - Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Nombre d'actes, taules, espais... on han participat dones. Nombre de dones que han representat a la Fundació.		
Observacions			

ÀMBIT 4: ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA EN TOTS ELS ESPAIS I CANALS DE COMUNICACIÓ CORPORATIVA.

Codi	4.1	Intensitat	Alta
Acció	Revisió de la documentació escrita en clau de gènere		
Descripció	Tota la documentació de comunicació corporativa es revisarà perquè el llenguatge utilitzat sigui amb un ús no sexista. Per tal de fer-ho visible, al final del document, a peu de pàgina, o als textos de l'espai web, s'inclourà una nota on s'indicarà que el text ha estat revisat per eliminar elements sexistes o en base a una guia de llenguatge neutre de SER.GI.		
Responsable	Qualsevol persona generadora de documentació.		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Gener - Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Número de documents revisats que contenen la nota a peu de pàgina.		
Observacions			

Codi	4.2	Intensitat	Alta
Acció	Designar una persona referent de donar eines i facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes		
Descripció	Informar a tota la plantilla de l'existència d'una figura referent de suport que pot donar assessorament en matèria de llenguatge no sexista.		
Responsable	Pendent d'assignar		
Cost	Estructural		



Període d'implantació	Segon semestre 2021
Indicadors seguiment	% de persones generadores de documentació que coneixen l'existència de la persona referent de suport. Número de consultes realitzades.
Observacions	

ÀMBIT 5: ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL.

Codi	5.1	Intensitat	Moderada
Acció	Confecció d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball		
Descripció	Redactar un protocol d'actuació per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a Fundació SER.GI.		
Responsable	Direcció / Cap temes personal		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Setembre 2020		
Indicadors seguiment	Existència del protocol i allotjament al web i a l'espai virtual.		
Observacions			

Codi	5.2	Intensitat	Moderada
Acció	Difusió del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball		
Descripció	Explicació de l'existència del Protocol i el seu funcionament a tot el personal de la Fundació. Posar a l'abast de tota la plantilla el Protocol mitjançant la seva exposició tant a la pàgina web de SER.GI com a l'espai virtual.		
Responsable	Direcció		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Setembre 2020 - Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Allotjament al web i a l'espai virtual. I signatura de compromís.		
Observacions			



ÀMBIT 6: REDACCIÓ D'UNA PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES, DONES I NO BINARIS.

Codi	6.1	Intensitat	Alta
Acció	Inclusió de les referències al Pla d'Igualtat en la documentació corporativa de la Fundació		
Descripció	Amb l'objectiu de fer visible el compromís de SER.GI amb la igualtat d'oportunitats entre homes, dones i no binaris a la Fundació s'explicarà en la documentació corporativa l'existència del Pla d'Igualtat.		
Responsable	Comunicació		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Juny 2019 - Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Allotjament del Pla d'Igualtat al web, a l'espai virtual i constància al Balanç social.		
Observacions			

Codi	6.2	Intensitat	Moderada
Acció	Publicació del Pla d'Igualtat al web corporatiu		
Descripció	Exposar de forma pública, penjant-lo a la web corporativa, l'existència del Pla d'Igualtat i el compromís de l'empresa en relació a les mesures proposades. Publicar una notícia a la plana principal del web referenciant la creació del Pla i la seva publicació. Difondre la notícia a través de les xarxes socials de la Fundació.		
Responsable	Comunicació		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Abril 2020		
Indicadors seguiment	Existència del Pla d'Igualtat al web.		
Observacions			

ÀMBIT 7: CAL TREBALLAR LA CULTURA INTERNA PER SENSIBILITZAR SOBRE L'EQUITAT DE GÈNERE.

Codi	7.1	Intensitat	Alta
Acció	Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'Igualtat		
Descripció	Un cop aprovades totes les accions d'aquest Pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implicació.		
Responsable	Direcció / Cap temes econòmics		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Desembre 2021		
Indicadors seguiment	Existència d'un pressupost anual per al desenvolupament de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat.		
Observacions	La dotació econòmica pot estar inclosa en d'altres pressupostos (per exemple a Formació).		



VI. Calendari del Pla d'Igualtat

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat de Fundació Privada Àuria és el següent:

	2019						2020												2021											
ACCIONS	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1.1 Creació de la Comissió d'Igualtat																														
1.2 Confecció del Pla d'Igualtat																														
1.3 Protocol teletreball																														
2.1 Incorporar al Pla de formació accions específiques en matèria d'igualtat de gènere																														
2.2 Difondre entre la plantilla el Pla d'igualtat																														
2.3 Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació																														
3.1 Delegar la representació de la Fundació en equitat.																														
4.1 Revisió de la documentació escrita en clau de gènere																														
4.2 Designar una persona referent de donar eines i facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes.																														
5.1 Confecció d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball.																														
5.2 Difusió del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball.																														
6.1 Inclusió de les referències al Pla d'Igualtat en la documentació corporativa de la Fundació																														
6.2 Publicació del Pla d'Igualtat al web corporatiu																														
7.1 Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'Igualtat																														



VII. Sistema d'avaluació i seguiment

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones, homes i no binaris, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Dur a terme un seguiment i avaluació periòdic permet conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, evidenciant els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació. A fi de conèixer l'evolució de l'acompliment del Pla d'Igualtat, per fer el seguiment i avaluació periòdics, s'emprarà l'aplicació ESAPI (Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'Igualtat) facilitada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

1. COMISSIÓ DE SEGUIMENT

A fi de vetllar pel desenvolupament dels objectius del Pla es crea una Comissió de Seguiment que serà responsable d'avaluar el grau d'acompliment dels objectius del Pla i de les accions programades per tal d'assolir-los.

2. COMPOSICIÓ

La Comissió de Seguiment estarà formada per les mateixes persones que formen la Comissió per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, ja que coneixen en profunditat la metodologia de treball desenvolupada en les fases de diagnosi i formulació del Pla, així com les accions programades i els indicadors establerts per dur a terme el seguiment i avaluació.

3. FUNCIONS

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a. Seguiment del grau d'acompliment dels objectius del Pla.
- b. Participació i assessorament en la concreció i execució de les accions.
- c. Reflexionar sobre la necessitat de continuïtat de les accions i el grau de satisfacció/avaluació per part de la plantilla.
- d. Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.
- e. Avaluació de les mesures realitzades.
- f. Elaboració d'un informe de seguiment amb periodicitat semestral per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- g. Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- h. I finalment elaboració de l'informe d'avaluació del Pla on es concretarà el nivell d'assoliment dels objectius i que donarà pas a la nova fase de diagnosi.



4. FUNCIONAMENT

La Comissió, un cop signat el Pla d'Igualtat, es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

VIII. Bibliografia

- *Qüestionari de diagnosi: On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?*. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- *Indicadors d'Igualtat de a les empreses*. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- *Modelo de cuestionario para elaborar un diagnostico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres en la empresa*. Ministerio de Igualdad.



ANNEX 1.

CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA



PLA D'IGUALTAT. COMPROMÍS DE FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ DE PEDAGOGIA SOCIAL – SER.GI

Fundació SER.GI declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i no binaris, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binaris com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

“El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.1) de la norma catalana, anteriorment citades:

“Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats”.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binaris.

Els principis enunciats es duren a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones, homes i no binaris a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació de treballadors i treballadores, que formaran part de la Comissió d'Igualtat, i participaran en tot el procés de diagnòstic, desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

La Direcció.
Girona, 20 d'abril de 2020.



ANNEX 2.

DIAGNOSI

ENQUESTA DE GÈNERE

ANÀLISI DE LES RESPOSTES REALITZADES PER PART DE LES
TREBALLADORES I TREBALLADORS DE LA FUNDACIÓ
SER.GI EL JUNY DE 2019

INDEX

1. Introducció

2. Temes de conciliació laboral/personal

2.1. Tens responsabilitats familiars al teu càrrec?

2.2. Has renunciat a actes, activitats, comissions, etc. de la Fundació per motius de cures a persones properes?

2.3. Has renunciat a actes, activitats, comissions, reunions, etc de la Fundació per motius de conciliació familiar?

2.4. Creus que l'assumpció de responsabilitats familiars (filles, fills, familiars dependents), poden influir negativament en la teva promoció professional?

2.5. Creus que a la Fundació es facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per igual a totes les treballadores?

2.6. Es promouen i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació? Per exemple, treball des de casa.

2.7. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a la Fundació?

2.8. Creus que la Fundació té suficients espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere?

3. Accés a la feina i formació

3.1. Creus que tenen homes i dones les mateixes possibilitats d'accés a una feina a la Fundació?

3.2. Participen per igual dones i homes a la formació que ofereix l'empresa?

3.3. Creus que cobren per igual homes i dones?

3.4. Creus que al teu entorn laboral quotidià existeix una igualtat real de gènere entre persones treballadores de la Fundació?

3.5. Creus que existeix una igualtat rel de gènere al teu entorn laboral? Amb z persones professionals, tècniques, taules, comissions,....

3.6. zEstàs satisfeta amb la teva jornada laboral? en què t'agradaria millorar?

4. Comunicació

- 4.1. Creus que surten representades, en els mitjans de comunicació de la Fundació, de forma igualitària, homes i dones?
- 4.2. Consideres que a la Fundació es fa un ús de llenguatge no sexista.

5. Protocols i assetjament

- 5.1. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir o ser coneixedor/a d'assetjament sexual al teu lloc de treball?
- 5.2. Coneixes el protocol d'actuació d'assetjament de la Fundació?
- 5.3. Creus que és necessari un Pla d'igualtat a la Fundació?
- 5.4. T'has sentit discriminada o discriminat alguna vegada per qüestió de gènere a la Fundació

1. INTRODUCCIÓ

Durant la jornada de treballadores del mes de juny del 2019 es van repartir unes enquestes a totes les persones assistents per tal de realitzar un anàlisi sobre la percepció de molts dels aspectes de gènere que ens afecten a la Fundació i que des de la comissió de gènere hem intentat anar desgranant.

Aquestes enquestes ens permeten tenir una visió orientativa sobre els aspectes preguntats a l'enquesta, per tal d'ajudar-nos a fer propostes de millora i abordar aquells punts que es puguin millorar en clau de gènere.

Total de persones que han respost l'enquesta: 34

Persones participants que han contestat l'enquesta segons gènere:



De totes les persones treballadores de la Fundació SER.GI que van contestar l'enquesta, trobem que sumen un total de 34 persones de les quals 23 son dones , 10 son homes i una altra persona que es defineix amb un altre gènere.

Així doncs, si fem la comparativa estadística veiem que aquestes dades corresponen a un 68% de les respostes son de dones de la fundació, un 30% son homes i un 2 % altres gèneres. Partim de la base doncs, que més de la meitat de les persones treballadores son dones.

Tipus de jornada

A continuació exposem les dades on podem veure quin tipus de jornada tenen les i els treballadors i treballadores de la fundació i a l'hora, veure quines d'aquestes persones son homes, dones o altres gèneres.

TIPUS JORNADA	TOTAL PERSONES	HOMES	DONES	ALTRE
40H	16	5	10	1
30-40H	8	2	6	0
20-30H	7	2	5	0
MENYS DE 20	3	1	2	0

Veiem doncs, que un 47 % del total de les 34 persones que han contestat l'enquesta, tenen una jornada laboral de 40h setmanals. Això suposa que són 16 de totes les persones que han contestat i d'aquestes, 10 són dones, 5 són homes i 1 persona que no defineix el seu gènere. Un 24% tenen una jornada d'entre 30 i 40 hores, el que suposa un total de 8 treballadores i treballadors, doncs d'aquestes 8 persones 2 són homes i 6 són dones. Un 21% treballen de 20 a 30 hores setmanals de les quals 5 són dones i 2 són homes. Les persones que treballen menys de 20 hores setmanals suposen un 8% total de les persones enquestades, de les quals 2 són dones i 1 es home.

Conclusió

De les dades podem extreure'n que un 43% de les dones tenen una jornada laboral de 40 hores mentre que en el cas dels homes aquest percentatge és del 50%.

Si mirem les jornades entre 30 i 40 hores trobem que un 26% de les dones treballadores de la Fundació tenen aquesta jornada i un 20% dels homes.

En el cas de les jornades de 20 a 30 hores trobem percentatges semblants, doncs el 21 % de les dones de la fundació i el 20% els homes tenen una jornada laboral d'aquestes característiques.

Per últim, trobem que aquelles jornades de menys de 20 hores setmanals representen un 8% de les dones i un 0% dels homes.

Percentualment doncs, la relació entre el gènere i el tipus de jornada laboral sembla no influir, doncs els percentatges son força iguals en els dos casos.

2. TEMES DE CONCILIACIÓ LABORAL/PERSONAL

2.1.Tens responsabilitats familiars al teu càrrec?

SI	NO	NS/NC
19	14	1

SI	HOME	5
	DONA	13
	ALTRE	1
NO	HOME	5
	DONA	9
NS/NC	HOME	0
	DONA	1

Així doncs, un 56% de les persones treballadores que han respost l'enquesta tenen responsabilitats familiars al seu càrrec i un 42% no en té.

Si fem l'anàlisi de les persones que sí que tenen responsabilitats, un 68% d'aquestes son dones i representen un 56% de totes les dones. En el cas dels homes, un 50% d'ells apunten que sí tenen responsabilitats familiars al seu càrrec i l'altre 50% apunten que no en tenen.

Conclusió

Pensem doncs, que les responsabilitats a càrrec afecten tant a homes com a dones , doncs els percentatges son força semblants i les tenen més de la meitat de les persones treballadores de la fundació.

2.2. Has renunciat a actes, activitats, comissions, reunions, etc de la Fundació per motius de cures a persones properes?



Analitzant les respostes a aquesta pregunta podem veure com la meitat de les persones treballadores de la Fundació han renunciat a participar en algun moment a quelcom de la Fundació per cures a persones properes.

Si posem l'atenció en el gènere d'aquestes persones els resultats obtinguts són els següents:

SI	HOME	4
	DONA	12
	ALTRE	1
NO	HOME	6
	DONA	11
NS/NC	HOME	0
	DONA	0

D'aquestes 17 que si ho han fet, 12 son dones i 4 son homes. Les 17 persones que exposen que no han hagut de renunciar-hi trobem que 11 són dones i 6 són homes. Una persona que no es considera ni home ni dona ha contestat que si. Si mirem en clau de percentatge segons gènere, trobem que més de la meitat, un 52% de totes les dones, manifesten haver-hi renunciat, davant d'un 40% dels homes que apunten haver-hi renunciat alguna vegada.

Tanmateix, si ens fixem en les observacions afegides, la majoria realitzades per dones al·leguen que el motiu principal és la manca de temps:

D-SI, Sobretot a formacions interessants que es fan a tardes, que haguessin anat bé pel servei

D-SI, perquè no trobo temps entre les 2 feines

D-SI, Des de que sóc mare he hagut de renunciar a moltes activitats que es fan fora del meu horari laboral.

Moltes d'altres han especificat que en casos puntuals:

D-SI, però en ocasions molt puntuals només.

H-SI, situacions puntuals per malaltia del fill.

D-SI, algun cop m'ha passat, però a nivell puntual, pare malalt, fill, etc.

D-SI, En algun cas molt concret d'aquest any, però en general, no

Conclusió

Encara pesen avui en dia sobre les dones la responsabilitat primera d'encarregar-se de les cures a persones properes com fills/es, tot i que en el terreny dels homes es vagi millorant en aquest sentit. Com apunten les dones a les observacions, sovint la manca de temps d'aquestes ve donada per la quantitat de responsabilitats que tenen les dones, entre les familiars, les personals, les laborals i les pròpies de cada una, fet quefa que sovint, siguin aquestes últimes les que quedin en últim terme.

2.3. Has renunciat a actes, activitats, comissions, reunions, etc de la Fundació per motius de conciliació familiar?



En aquest cas ens trobem que la meitat de les persones enquestades sí que han renunciat a alguna activitat de la Fundació per motius de conciliació mentre que casi l'altre meitat, menys una persona que no ha contestat la pregunta, no ho han fet mai. Si analitzem les respostes en clau de gènere trobem que:

SI	HOME	1
	DONA	15
	ALTRE	1
NO	HOME	8
	DONA	8
NS/NC	HOME	1
	DONA	0

La majoria de renúncies s'han produït per part de les dones de la Fundació, per un 65%

de totes les dones, ja que dels 9 homes que han respost l'enquesta, sols 1 s'ha trobat en aquesta situació.

A les observacions apuntades per les participants trobem que algunes ha estat en moments concrets:

D-SI, De manera puntual, per les mateixes causes que l'anterior pregunta, puntual com a imprevistos.

D-SI, en casos molt concrets

I d'altres per la realitat personal de cada una:

D-SI, per dependre de mi mateixa i no tenir gaire ajuda externa(familiars lluny).

D-SI, per obligacions i conciliació domèstica, de parella, etc.

D-SI, i laboral també

En un cas també trobem que s'exposa com la Fundació facilita aquesta conciliació:

D-SI, Tot i que la flexibilitat laboral de la Fundació , és molt bona.

Conclusió

Així doncs, entenem que la conciliació familiar encara recau en última instància al gènere femení i per tant, com podem veure en les dades, solen ser les dones les primeres que s'encarreguen de les gestions familiars i les que pateixen directament aquesta dificultat de conciliació . Entenem doncs, que aquesta pregunta reflexa la realitat social encara latent a la nostra societat i per tant, aspecte a tenir en compte si volem millorar en igualtat de gènere.

2.4. Creus que l'assumpció de responsabilitats familiars (filles, fills, familiars dependents...), poden influir negativament en la teva promoció professional?



17

14



La percepció pel que fa a l'assumpció de responsabilitats familiars en la promoció professional, ha estat apuntada com a influència negativa per un 55% de les 31 persones que han contestat la pregunta, mentre que el 45% restant pensa que no influeix de cap manera.

Les respostes en clau de gènere estan repartides de la següent manera:

SI	HOME	6
	DONA	11
NO	HOME	4
	DONA	10
NS/NC	HOME	0
	DONA	2
	ALTRE	1

En aquest cas veiem que les persones que creuen que sí influeix representen un 48 % de les dones i un 60% dels homes, esdevenint aquesta percepció més majoritària pels homes que per les dones.

Si mirem les observacions afegides en les respostes que han donat un si trobem arguments com:

H-SI, puntualment a la Fundació no ho crec però si en d'altres opcions professionals.

H-SI, No en el meu cas però si en altres situacions particulars.

D-SI, La conciliació es fa encara més difícil.

D-SI, I tant! Influeix tan a nivell laboral, com a nivell emocional.

H-SI, Sobretot a les entrevistes personals de feina, és on afecta més.

H-SI, Suposo que m'hauria de trobar en la situació, però és cert que si tingués fills, hauria de canviar en aspectes professionals

H-SI, dic que si en general, a la feina de SERGI, no , perquè no implica cap promoció professional.

Les observacions en canvi, de les persones que han apuntat que no influencien, algunes apunten a realitat concreta del present:

D-NO, però en un futur si.

D-NO, però perquè ara no tinc aquest tipus de responsabilitats comentades.

D-NO, si en tingués penso que sí que m'afectaria negativament.

H-NO, no tinc familiars a càrrec

Conclusió

En aquest cas doncs, veiem que generalment sí que és un aspecte que afecta a les persones treballadores de la Fundació, tot i que no de la mateixa manera a totes. En aquest cas, varia de la realitat de persones que es tinguin a càrrec, tot i que sí que es percep com una influència el fet de tenir responsabilitats familiars amb la promoció professional.

2.5. Creus que a la fundació es facilita la conciliació de vida personal, familiar i laboral per igual a totes les treballadores i treballadors?



Un 84 % de les persones que han contestat aquesta pregunta han respost que sí creuen que es facilita la conciliació a tothom per igual.

Si analitzem les respostes en clau de gènere trobem que:

SI	HOME	10
	DONA	15
	ALTRE	1
NO	HOME	0
	DONA	5
NS/NC	HOME	0
	DONA	3

El 100% dels homes que han contestat l'enquesta troben que sí que es produeix aquesta facilitació a tothom i un 65 % de les dones també ho creuen. Així doncs, sols 5 de les dones que han contestat aquesta pregunta (un 21%) creuen a la Fundació no es facilita la conciliació de vida personal, familiar i laboral per igual a totes les treballadores i afegeixen a les observacions:

D-NO, No ho sé, crec que la Fundació facilita, però no a tothom per igual.

D-NO, Tot i que "teòricament" sí, al no haver cap document clar conegut per tothom, queda una mica a la subjectivitat i percepció de cada persona.

D-NO, la gent que treballa en projectes d'atenció directa en horari més marcat ho té més complicat.

D-No ,La Fundació té en compte la conciliació, però va molt lligada a cadascun dels projectes.

El 84% de les persones que creuen que sí, han afegit a les observacions aportacions personals:

A-SI, hi ha flexibilitat horària.

D-SI, És al lloc on més conciliació he trobat, i ho agraeixo molt

D-SI, flexibilitat i comprensió, molt adaptable.

H-SI, personalment sempre m'he sentit recolzada.

D-SI, però penso que majoritàriament som les dones treballadores les que tenen més càrrecs.

D-SI, tot i que la feina s'ha de fer igualment i hi ha flexibilitat però al final, s'ha de fer tot, hi ha terminis que no es poden ajornar.

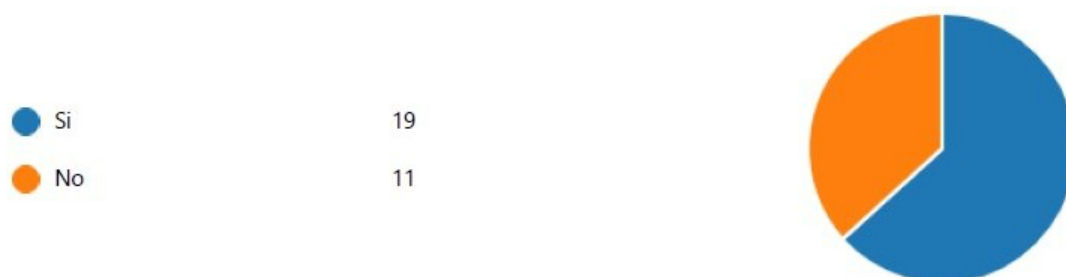
H-SI, no he tingut mai cap problema en aquest sentit.

Conclusió

La percepció general de totes les persones treballadores de la fundació que han respost aquesta pregunta, és que la fundació facilita per igual a totes les treballadores i

treballadors la conciliació. Tot i així apuntar la reflexió que les que creuen que no son totes dones.

2.6. Es promouen i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació? Per exemple, treball des de casa.



Un 63 % de les persones que han contestat el qüestionari especifiquen que sí es posen en pràctica aquestes noves formes de treball mentre que un 37% de les treballadores creu que no es promouen o no es posen en pràctica aquestes noves formes d'organitzar el treball.

Si ens fixem en clau de gènere veiem que les respostes queden organitzades de la següent manera:

SI	HOME	5
	DONA	13
	ALTRE	1
NO	HOME	3
	DONA	8
NS/NC	HOME	1
	DONA	3

En aquest cas veiem que no hi ha gaire relació entre el gènere i la resposta donada, doncs els percentatges son força semblants en ambdós casos: un 57% de les dones i un 50% dels homes creuen que sí i un 34% de les dones i un 30% dels homes creuen que no. No han respost aquesta pregunta un 13% tant d'homes com de dones. Si ens fixem en les observacions afegides, podem constatar que moltes apunten a la varietat de realitats i manca d'homogeneïtzació:

la resposta ha estat positiva. Fet que agraeixo molt.

D-SI, però depèn del projecte.

D-SI, però molt poc, en contades ocasions.

D-Si, però també de forma excepcional, demanant permís i sense haver un protocol homogeni per tothom.

D-SI, però no tothom les coneix.

D-NO, Bé, en dies de vaga o de malaltia, si.

H-NO, La veritat, ho desconec.

Conclusió

Sent que un 37% de totes les persones que han contestat l'enquesta no creuen que es promoguin i es posin en pràctica aquestes noves formes d'organització del treball, es podria millorar en aquests aspectes des de la fundació.

2.7. Coneixes les mesures de conciliació disponibles a la Fundació?



En aquest cas, un 76 % de les persones que han contestat aquesta pregunta no tenen clares quines son les mesures de conciliació disponibles de la Fundació, ja sigui perquè han contestat explícitament que no com perquè han respost que no saben o no han contestat.

Si mirem les respostes en clau de gènere veiem que:

SI	HOME	4
	DONA	4
NO	HOME	5
	DONA	18
	ALTRE	1
NS/NC	HOME	1
	DONA	2

En aquest cas doncs, el gènere sembla no influir en el coneixement de les mesures de conciliació existents, tot i que són les dones, amb un major percentatge , 78% del total de dones, les qui, davant d'un 50% del total d' homes, exposen que no tenen clares les mesures de conciliació.

Sí que podem extreure'n però , que igual aquestes no son prou conegudes per totes les treballadores, tal i com aporten algunes de les observacions efectuades:

D-NO, al no trobar-me en situació se que hi són (he vist a companys/es) però no se quines concretes ni on es troben explicades.

D-NO, per sobre però no en profunditat.

A-NO, Com una cosa establerta i normada, no. Però està passant de manera informal.

D-NO, no tinc clars tots els permisos que hi ha.

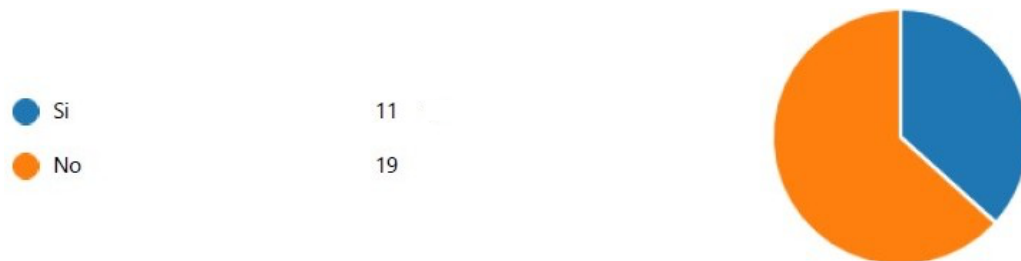
H-NO, No encara, tot i que considero que no hi haurà problema per conciliar, o això espero quan ho necessiti.

H-NS/NC No del tot, no sé exactament quines són.

Conclusió:

Així doncs, podem afirmar que caldria per part de la Fundació una protocol·lització d'un document clar i entenedor que recollís els casos en que es poden efectuar aquestes mesures per tal que tothom tingui clar quines son i com utilitzar-les en cas necessari.

2.8. Creus que la Fundació té suficients espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere?



Davant d'aquesta pregunta, un 56% de les persones treballadores que han contestat la pregunta, creuen que des de la Fundació no hi ha suficients espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere i un 12 % no han respost directament la pregunta. L'altre 32 % que pensa que sí que hi ha suficients espais de reflexió.

Si analitzem les dades en clau de gènere veiem:

SI	HOME	5
	DONA	6
NO	HOME	4
	DONA	14
	ALTRE	1
NS/NC	HOME	1
	DONA	3

Així doncs, un 60% del total de les dones creu que no hi ha suficients espais de reflexió i en el cas dels homes veiem que ho secunden un 40%. De les persones que han dit que sí, trobem un 50% del total d'homes i un 26% de les dones.

Les observacions en aquesta pregunta giren entorn a la suficiència d'aquests espais. Les observacions que fan les persones que han respost que no, aporten que no és una prioritat, que fins a la creació de la comissió no se'n parlava i es mostren amb disposició i ganes d'abordar-ho. Les aportacions que han sumat al sí, comenten que la comissió és un exemple:

H-SI, aquesta comissió de gènere és un exemple.

D-SI, Ara sí. Ara es comença amb aquesta super comissió. Fins ara no havia sentit a parlar-ne.

D-NO, penso que fins ara no ha estat una línia de treball prioritària a la Fundació.

D-NO, no és una prioritat sembla.

D-NO, tot i que sembla que s'està millorant.

D-NO, fins ara no. Però crec que anem pel camí.

D-NO, Actualment no he participat , no crec, en cap espai de reflexió. Excepte avui.

H-NO, Ha trigat molt a iniciar aquest espai de reflexió de gènere, i encara queda molt camí per fer.

A-NO, es toca com fer-ho als projectes, però no dintre de l'activitat.

Conclusió

Segons les dades que ens facilita aquesta pregunta, veiem com més de la meitat de les persones treballadores de la fundació que han contestat aquesta pregunta creuen que a la fundació no es treballa internament suficientment el tema de la igualtat de gènere, i sobretot ho apunten les dones ja que més de la meitat d'aquestes així ho han expressat.

3. ACCÉS A LA FEINA I FORMACIÓ

3.1. Creus que tenen homes i dones les mateixes possibilitats d'accés a una feina a la Fundació?



Un 82 % de les persones que han respost aquesta pregunta creuen que tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a una feina a la Fundació. Pel que fa a les respostes segons el gènere trobem que:

SI	HOME	9
	DONA	18
	ALTRE	1
NO	HOME	1
	DONA	3
NS/NC	HOME	0
	DONA	2

Un 78% del total de les dones i un 90% del total dels homes creuen que totes tenim les mateixes possibilitats d'accés a la feina mentre que un 12% de les dones i un 10% del total d'homes creuen que això no és així. Hi ha dues dones que no han contestat la pregunta.

A les observacions però, es matisa que a vegades es busca un perfil concret o parella educativa. També apunten que creuen que moltes dones ja ni es presenten a segons quines ofertes per incompatibilitat.

D-NO, depenent del projecte en ocasions es busca prioritàriament a una dona o un home.

D-NO, les dones al ser més nombroses tenen més competència. Un home al ser minoritari té més prioritat.

D-NO, els homes sempre tenen més prioritat.

D-NO, L'accés a determinats càrrecs (superiors), tenen unes particularitats d'accés, que tendeixen a homes blancs de classe mitjana alta. No sempre, però hi ha aquesta tendència.

D-SI, a efectes legals. No ja que penso que per jornades moltes dones ja ni es presenten a les ofertes de feina.

H-SI, tinc la sensació que si i l'únic cas on s'especifica el gènere de la candidatura és en parelles educatives.

D-SI, però per determinades feines es busca un perfil concret.

Conclusió

La gran majoria de les persones que han respost l'enquesta creuen que a la fundació tant homes com dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la feina, tot i que, com s'apunta en les observacions, és possible que tot i que legalment i aparentment no hi hagi per part de la fundació diferències en les possibilitats, per la dedicació i disponibilitat de segons quins càrrecs hi ha tendència a que aquests siguin ocupats per homes.

3.2. Participen per igual dones i homes a la formació que ofereix l'empresa?



Un 73% de les 26 persones que han respost amb un sí o un no aquesta pregunta, creuen que participen d'igual manera a la formació que s'ofereix des de la Fundació tant homes com dones.

Hi ha 8 persones que han contestat que no ho saben, sent un 24% de persones del total, i per tant, esdevenint una de les preguntes on més persones no han contestat.

Si mirem les respostes en clau de gènere obtenim les següents dades:

SI	HOME	7
	DONA	11
	ALTRE	1
NO	HOME	0
	DONA	7
NS/NC	HOME	2
	DONA	6

Troblem en aquesta pregunta que un 48% del total de les dones i un 70% del total dels homes creuen que participen igual a la formació tant homes com dones. Si en canvi, mirem quines persones han contestat que no, trobem que sols hi ha dones, esdevenint un 30% del total d'aquestes i cap home.

A les observacions, la majoria de respostes apunten a una desconexió de la informació i a la base en percepcions de les seves respostes:

D-SI, No ho sé, crec que més o menys si. Potser participen més les dones.

H-SI, per la informació que tinc.

D-SI, jo diria que sí, tot i que, sempre veig més noies.

D-NO, Hi participen més les dones, tot i que crec que no és un tema de no voluntat, sinó de percepció de treballadores home/dona.

D-NO, més les dones crec.

D-SI, tot i que és una percepció perquè no ho sé del cert.

Conclusió

Tot i que la majoria de les persones que han realitzat l'enquesta creuen que sí, hi ha un total d'un 44% de totes les treballadores i treballadors de la fundació que han respost

que no o no han respost directament la pregunta, fet que ens demostra que molta part de la plantilla de la fundació no tenen clar si la participació a les formacions és igual entre homes i dones. Pensem doncs, que podria ser un aspecte a millorar per part de la fundació.

3.3. Creus que cobren per igual homes i dones?



El 94% de totes les persones que han contestat aquesta pregunta creuen que a la Fundació cobren igual tant homes com dones.

Les respostes segons el gènere són les següents:

SI	HOME	8
	DONA	21
	ALTRE	1
NO	HOME	0
	DONA	2
NS/NC	HOME	1
	DONA	1

De totes les persones que han contestat que sí, tenim que la proporció de dones resulta un 91% de totes les dones i un 80% de tots els homes.

Veiem com el gènere en aquesta resposta no sembla influir en el resultat, ja que no hi ha cap tendència clara segons el gènere.

A les observacions, la idea que es repeteix més és el fet que tothom cobra sota el mateix conveni.

D-SI, en quant a conveni, no en quant a jornada laboral ni categoria.

H-SI, crec, no ho se segur, que tothom cobra sota el mateix conveni segons responsabilitat o dedicació.

H-SI, crec que totes estem sota el mateix paraigües.

D-SI, preu conveni no hi ha diferències.

H-SI, En quant a la fundació

D-SI, a la Fundació

Pel que fa a les dues dones que han contestat que no, aporten a les observacions que els càrrecs superiors són ocupats per homes i no es té en compte la proporcionalitat.

D-NO, perquè hi ha més càrrecs superiors a tècnic (per exemple Cap de projecte) ocupats per homes i tenim en compte la proporcionalitat.

D-NO, Evidentment depèn de moltes coses, com el càrrec que s'ocupa a la Fundació

Conclusió

Per part de la fundació queda bastant clar que tant homes com dones, és a dir, tothom, cobrem en relació al mateix conveni i per tant, que no cobra més un gènere que un altre.

3.4. Creus que al teu entorn laboral quotidià existeix una igualtat real de gènere entre persones treballadores de la Fundació?

● Si	23
● No	10



Un 70% de les 33 persones que han contestat aquesta pregunta consideren que existeix una igualtat real de gènere entre les persones treballadores de la Fundació.

Si mirem les respostes segons el gènere trobem que:

SI	HOME	10
	DONA	12
	ALTRE	1
NO	HOME	0
	DONA	10
NS/NC	HOME	0
	DONA	1

En aquest cas, tots els homes de la fundació que han contestat l'enquesta creuen que al seu entorn quotidià existeix una igualtat real de gènere entre les persones que treballen a la Fundació. En el cas de les dones, aquestes estan dividides casi a parts iguals, doncs de les 22 que han contestat, un 54% creuen que aquesta igualtat existeix, un 46% en canvi creuen que no existeix encara ara aquesta igualtat real. Hi ha una dona que no ha respost la pregunta.

A les observacions s'apunta a la percepció que sí existeix aquesta igualtat però que cal treballar el tema del vocabulari.

D-SI, segons la meua percepció personal si.

H-SI, jo el primer, em costa molt el tema del vocabulari.

D-SI, Jo diria que si, però ha de prendre més consciència.

De les persones que han contestat que no, a les observacions s'apunta que l'entorn és majoritàriament femení, que els homes tenen categories laborals més altes, jornades més elevades, que al territori hi ha la sensació que els homes són més valorats i que encara hi ha moltes desigualtats que reproduïm sense ser-ne conscients.

D-NO, al territori hi ha sensació que els homes són més valorats (via e-mail, via telèfon...).

D-NO, al meu entorn majoritàriament són dones.

D-NO, sobretot amb altres entitats.

D-NO, doncs tot i haver-hi poc homes, aquests tenen jornades laborals llargues i en general, categories laborals altes.

D-NO, molts amics d'altres feines, tenen molts problemes

D-NO, Hi ha molts d'aspectes que porten instaurats des de que naixem (educació), que fan que, inconscientment reproduïm.

Conclusió

La meitat aproximadament de les dones de la fundació creuen que encara no s'ha arribat a aquesta igualtat real de gènere a la fundació davant del 100% dels homes que creuen que sí. Aquest fet ens ha xocat, doncs l'analitzem des de la condició del gènere i creiem que el gènere privilegiat, en aquest cas el dels homes, no deu ser tant conscient de les desigualtats de gènere ja que es troben en una posició de privilegi, mentre que les dones, al trobar-se en una situació inferior, són més capaces de patir i viure aquestes diferències.

3.5. Creus que existeix una igualtat real de gènere al teu entorn laboral? Amb altres persones professionals, tècniques, taules, comissions,...



A l'hora de contestar aquesta pregunta, un 52% de les persones que l'han contestat creuen que sí i un 48% creuen que no.

Pel que fa a les respostes en clau de gènere veiem que:

SI	HOME	9
	DONA	7
NO	HOME	0
	DONA	15
NS/NC	HOME	1
	DONA	1
	ALTRE	1

En aquest cas, un 90% dels homes han respost que sí creuen que existeix una igualtat de gènere real en el entorn laboral amb altres professionals , tècniques ,etc, mentre que el percentatge de les dones que creuen el mateix és d'un 30%. Així doncs, la majoria de les dones de la Fundació , amb un 65%, creuen que aquesta igualtat encara no ha arribat i en canvi, cap home manifesta aquest punt de vista.

Si ens fixem en les observacions veiem que sols un home de les 16 persones que han contestat que sí ha posat observacions, apuntant que precisament el sector social és un dels més conscienciats.

H-SI, segurament el sector social és un dels que està més conscient amb la problemàtica.

De les 15 persones que han contestat que no, 11 han estat dones que han posat observacions on asseguren que qui ocupa més cara pública i són més escoltats en xarxes i taules són els homes, que a moltes empreses privades encara existeixen diferències, que el llenguatge i l'imaginari encara és masculí i que les diferències de roli poder encara són presents.

D-NO, algunes empreses privades encara existeixen diferències.

D-NO, són més dones.

D-NO, tinc la sensació que els homes són més escoltats en les opinions /intervencions.

D-NO, ús del llenguatge, imaginari "patriarcal"..

D-NO, molts cops en taules i xarxes , qui parla més i ocupa més espai són els homes, tot i ser minoria en la professió.

D-NO, per certes coses es dirigeixen només al meu company home.

D-NO, hi ha gent a dins de la Fundació, que penso, que per la feina que fa, no està equiparat.

D-NO, La mateixa resposta que la núm. 4, però crec que a nivell de Fundació potser es té menys en compte que en el meu lloc de feina.

D-NO, Participo en espais polítics de diferents municipis i les diferències de poder segons el rol i són presents.

D-NO, Continuem amb molta influència, tot i que hi ha alguna tendència a millorar.

D-NO, Jo ho noto amb altres persones que no són de la Fundació

Conclusió

Amb aquesta pregunta s'evidencia un cop més, que la sensació i percepció de la igualtat de gènere segueix sense ser igual segons ho visqui una dona o un home. Així s'explica doncs, que la majoria dels homes de la Fundació no apunten a percebre la desigualtat de gènere existent , mentre que les dones, les que pateixen en primera persona aquestes desigualtats , segueixen veient-les i trobant-les als seus entorns laborals més enllà de la microrealitat de la Fundació.

3.6. Estàs satisfeta amb la teva jornada laboral? en què t'agradaria millorar?



Davant aquesta pregunta ens trobem que un 62% de les persones enquestades sí que està contenta amb la seva jornada laboral i un 35% manifesta que no.

Si analitzem les respostes en clau de gènere podem veure com:

SI	HOME	7
	DONA	13
	ALTRE	1
NO	HOME	3
	DONA	9
NS/NC	HOME	0
	DONA	1

Troblem que d'aquestes 12 persones que no acaben d'estar contentes amb la seva jornada laboral 3 son homes i 9 son dones, esdevenint un 39% dels homes i un 52% del total de les dones. Així doncs, a proporció veiem com les dones estan més disgust amb la seva jornada laboral que no pas els homes.

A les observacions s'apunten matisos com cobrar un millor sou , la continuïtat dels projectes, l'horari, la manca d'hores per fer la feina encomanada o alguns aspectes de permisos:

H-SI, tot i que m'agradaria poder cobrar un sou més alt: crec que estem mal pagats.

D-SI, m'agradaria guanyar més sou.

D-SI, La seguretat de continuïtat dels projectes

H-SI, En l'horari.

H-SI, crec que potser ens falten algunes hores per poder arribar a fer la feina positiva.

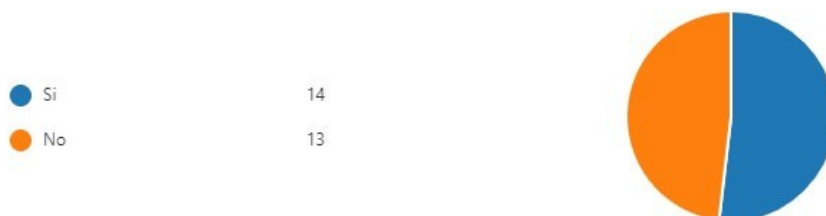
D-SI, caldria que igual que hi ha permís per temes de fills hi hagués per estudis.

Conclusió

Més de la meitat de les persones treballadores de la fundació estan contentes amb la seva jornada laboral mentre que la resta, en termes generals, manifesta que no ho està. Com hem pogut veure en l'anàlisi de gènere són més dones i aquí ens plantejem si el gènere influencia a l'hora d'acceptar segons quines jornades laborals i si les més llargues solen ser les dels homes per la posició de poder en que es troben socialment.

4. COMUNICACIÓ

4.1. Creus que surten representades, en els mitjans de comunicació de la Fundació, de forma igualitària, homes i dones?



Aquesta pregunta ha estat una de les menys contestades de l'enquesta. Un 21% dels i les participants no ha respost a la pregunta. Algunes de les persones que no ho han fet, en concret 6 (5 dones i un home), han observat que porten poc a la Fundació per valorar, o que no ho saben.

Tot i així podem veure que les respostes a aquesta pregunta, estan igualades, entre les persones que opinen que, sí apareixen representades als mitjans de comunicació dones i homes per igual, i les que pensen que no.

Les respostes en clau de gènere estan repartides de la següent manera:

SI	HOME	5
	DONA	8
	ALTRE	1
NO	HOME	3
	DONA	10
NS/NC	HOME	2
	DONA	5

Així doncs trobem que un 35% de les dones i un 50% dels homes sí creuen que surten representades per igual tant les dones com els homes als mitjans de comunicació. Els percentatges dels i els que pensen el contrari son 43% de dones i 30% dels homes. Així

doncs, veiem que a proporció els homes creuen que sí que surten representades per igual mentre que les dones no ho tenen tant clar.

A les observacions fetes, apunten que apareixen més homes, que no dones i no trobem cap observació que ja que indiqui què apareixen més dones que homes en els mitjans de comunicació.

Altres aportacions suggereixen que als mitjans apareixen més homes, ja que, tan el president, com el director, són figures masculines.

D-NO, diria que les dones surten menys reflectides.

D-NO, més homes.

D- ho desconec, però em dóna la sensació que a executiva són presents més homes

H-NO, el fet que el director i el president siguin homes , fa que sense voler-ho, apareguin més sovint els homes a la premsa.

H-NO, el fet que el director i el president siguin homes , fa que sense voler-ho, apareguin més sovint els homes a la premsa.

H-NO, fet de que el patronat i la Fundació estan encapçalades per 2 homes. Fet que els dóna més visibilitat en mitjans, actes, ... etc.

H-NO, majoritàriament apareix el director, que és un home

Des de la Comissió de gènere, prèviament a l'enquesta, es va realitzar una recerca de notícies de la Fundació SERGI dels darrers anys, per valorar si dones i homes estaven igualment representats als mitjans de comunicació. D'aquesta recerca prèvia se'n van extreure algunes conclusions:

- Àrea d'habitatge: en la majoria de notícies apareixen tècnics masculins. (Quan la majoria de treballadores de l'àrea són dones).

- Àrea de ciutadania: En aquest cas, majoritàriament apareixen les tècniques de l'àrea com a titulars de la notícia.

- Àrea d'educació: El President i el Director de la Fundació apareixen gairebé sempre, en alguna en C. B.. Quan es tracta d'educació 360º, apareix la M.V. i l'A. Q.

Conclusions:

- Una part important de la plantilla de la Fundació, no ha reflexionat sobre aquest fet, o no en té cap opinió.
- La majoria de les treballadores que han fet observacions opinen que són els homes els que apareixen majoritàriament als mitjans de comunicació.
- De l'anàlisi realitzada per la comissió de gènere en aquest aspecte, se n'extreu que les dones apareixen menys en els mitjans de comunicació.
- La opinió que les té un gruix important dels treballadors i treballadores de la Fundació sobre aquest fet, no es correspon, exactament, amb la realitat.

Propostes:

- Visualitzar i posar en valor l'aposta de l'entitat per l'equitat de gènere, fomentant que les dones assisteixin a determinats espais de deliberació, actes públics, o mitjans de comunicació.
- Fer més visibles a les dones en els espais de lideratge, apostant per una paritat en els espais de decisió i visibilització.

4.2. Consideres que a la Fundació es fa un ús de llenguatge no sexista.

Un 61% de les persones que van completar el qüestionari (19 de 31) van respondre a aquesta pregunta negativa mentre que un 39% creu que sí que es fa ús.



Si analitzem les respostes en clau de gènere podem veure el següent:

SI	HOME	5
	DONA	6
	ALTRE	1
NO	HOME	3
	DONA	16
NS/NC	HOME	2
	DONA	1

Així doncs, Les dones són les que majoritàriament opinen que sí que es fa ús d'un llenguatge sexista a la fundació esdevenint un 70% del total de les dones que hi ha participat. Un 26% d'elles opinen al contrari, que la fundació usa un llenguatge no sexista i un 3% no ha opinat al respecte.

Pel que fa a la resposta dels homes, a aquesta qüestió, el 50% opinen que si s'utilitza un llenguatge no sexista i un 30% opinen que no s'utilitza aquest tipus de llenguatge. Un 20% dels homes no ha opinat.

Poc més de la meitat dels treballadors i treballadores de la Fundació SERGI, opinen que la Fundació no fa ús d'un llenguatge no sexista.

Algunes de les observacions que han fet els i les participants entorn a la idea que la Fundació no fa ús del llenguatge no sexista afegeixen:

D-NO, sovint, de manera informal sobretot, impera el llenguatge normatiu.

D-NO, cal millorar molt en aquest sentit, caldria codi o pautes.

D-NO, no sempre.

D-NO, un cop analitzat no...però no en tenia consciència.

D-NO, arrel de la comissió me n'he adonat que no

D-NO, Sempre s'incorporen paraules i/o expressions que ens passen per alt

H-NO, tot just es comença a plantejar

H-NO, Jo el primer. No tinc gens integrat el llenguatge no sexista

H-NO, Crec que fins ara no s'ha plantejat seriosament aquest tema.

H-NO, crec que encara no s'està plenament conscient d'aquesta qüestió, però que ho hi haurà problema en canviar-ho.

En canvi, les persones que opinen que la fundació sí fa un ús d'aquest llenguatge no sexista aporten:

H-SI, des de la C. de gènere s'està treballant per a que així sigui. Estem en el camí..

H-SI, crec que si més no s'intenta, sobretot arrel de la creació de la comissió.

H-SI, s'intenta

D-SI, jo diria que si

D-SI, cada cop es fa més ús d'un llenguatge no sexista i es treballa per això

De les observacions en podem extreure que, l'ús del llenguatge no sexista és una assignatura pendent, tan per les persones treballadores de la Fundació, com pels seus òrgans (Executiva, Patronat,...) i la Fundació SERGI com a entitat.

La Comissió encarregada de fer aquest document, prèviament ha realitzat un anàlisi del llenguatge utilitzat en les actes de l'executiva, des de la perspectiva de gènere.

Pel que fa a la composició de l'executiva, hi ha més dones que homes, però les dones s'excusen amb més freqüència. No sabem si els motius pels quals s'excusen tenen a veure amb la conciliació familiar i laboral.

En l'anàlisi de les actes, que s'ha comentat anteriorment, és evident la mala praxi del llenguatge emprat.

Conclusions:

- La major part del total de treballadors i treballadores de la Fundació pensen que s'utilitza un llenguatge no sexista però més de dos tercers parts de les dones treballadores que han contestat l'enquesta creuen el contrari, que tot just s'acaba d'iniciar el focus d'atenció en això i que per tant, encara la fundació no ha assolit uns nivells prou alts en el llenguatge com per dir que la fundació fa ús d'aquest llenguatge no sexista. Els homes en canvi, la meitat creuen que sí que es fa un ús d'aquest llenguatge inclusiu.
- La mala praxi en l'ús del llenguatge, és transversal en tota l'estructura de la Fundació.

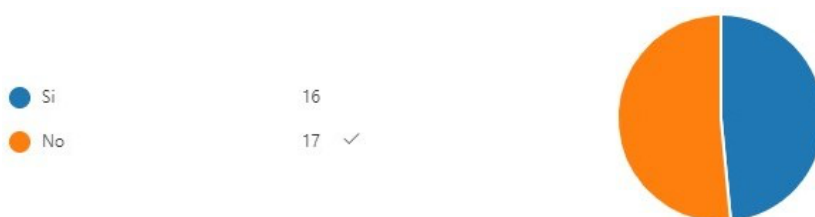
Propostes:

- Dotar-se de codis ètics, reglaments interns i d'una comunicació inclusiva que transformi tota la organització per promoure el llenguatge no sexista i l'equitat de gènere.
- Realitzar formacions sobre perspectiva de gènere i en l'àmbit del llenguatge no sexista.

5. PROTOCOLS I ASSETJAMENT

5.1. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir o ser coneixedor/a d'assetjament sexual al teu lloc de treball?

Un 52% de les persones que van completar el qüestionari (17 de 33) va respondre que no coneix dels circuits per informar i/o denunciar, si es donés aquesta situació mentre que aproximadament la meitat de les i els treballadors de la Fundació, diuen saber que fer, o a qui dirigir-se, davant d'una situació d'assetjament sexual.



Així doncs, com podem veure en el gràfic, les respostes tant del sí com del no estan molt igualades.

Anem a veure ara les respostes en clau de gènere:

SI	HOME	4
	DONA	11
	ALTRE	1
NO	HOME	6
	DONA	11
NS/NC	HOME	-
	DONA	1

Veiem doncs que , entre els homes, un 60% no sabia quin és el circuit davant d'una situació d'assetjament, i un 40%, si.

Entre les dones, el 49% diu saber a qui dirigir-se davant d'una situació d'assetjament, i el mateix tan per cent, opina que no. Un 2% no contesta.

En les observacions que han afegit les persones participants de l'enquesta que han contestat conèixer com actuar davant de la situació plantejada trobem:

D-SI, a la coordinadora d'àrea.

D-SI, sé que hi ha el protocol, aniria a mirar-lo perquè no el se de memòria.

D-SI, perquè vaig mirar-me el protocol.

D-SI, a direcció

H-SI, a la meva coordinadora.

H-SI, buscaria la manera, se de varies plataformes on adreçar-me

Així doncs, algunes utilitzarien el protocol i d'altres es buscarien els mitjans per fer-ho.

De les persones que han contestat que no, trobem que afegeixen el següent:

D-NO, per sentit comú ho traslladaria a persones pròximes a mi.

D-NO, tot i que se que hi ha un pla en casos d'assetjament que es va proposar que es millorés amb la suma de les persones de la comissió.

D-NO, però ho denunciaria al moment.

D-NO, però parlaria amb la meva coordinadora de l'àrea

H-NO, no conec un circuit concret, però ho comunicaria al coordinador/a del projecte.

Conclusions

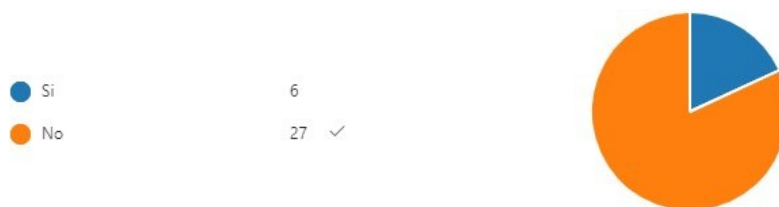
- Una part molt important de les persones treballadores de la Fundació, no coneixen el protocol d'actuació en un cas d'assetjament. No sabrien que fer, ni a qui dirigir-se.
- De les observacions, n'extraïem que tot i contestar que, si coneixen el circuit d'actuació, en ocasions, no és correcte.
- La Fundació no ha informat suficientment a les treballadores i treballadors dels circuits a seguir en casos d'assetjament.

Propostes:

- Identificar i promoure "punts focals" de gènere dins de la Fundació: persones amb especial interès i/o formació per ajudar a mobilitzar aquest tema.
- Dotar a la Fundació de codis ètics, reglaments interns i d'una coordinació inclusiva que transformi tota la organització per promoure l'equitat de gènere.

5.2. Coneixes el protocol d'actuació d'assetjament de la Fundació?

Un 82% de les treballadores de la Fundació desconeixen el protocol d'actuació davant d'una situació d'assetjament sexual.



Tot i que gairebé un 50% afirma saber on, o a qui dirigir-se en cas d'assetjament sexual, un 87%, dels treballadors i treballadores de la Fundació, no coneix el protocol per casos d'assetjament sexual.

En clau de gènere les respostes son les següents:

SI	HOME	1
	DONA	5
	ALTRE	1
NO	HOME	9
	DONA	17
NS/NC	HOME	-
	DONA	1

Així doncs, un 74% de les treballadores de la Fundació no coneixen aquest protocol, un 24% si, i un 2% no contesta.

Entre els homes, un 90% afirma no conèixer el protocol, i un 10% afirma que si.

Pel que fa a les aportacions destaquem :

D-SI, sé que hi és però no el conec amb profunditat, tot i que l'he revisat.

Conclusions:

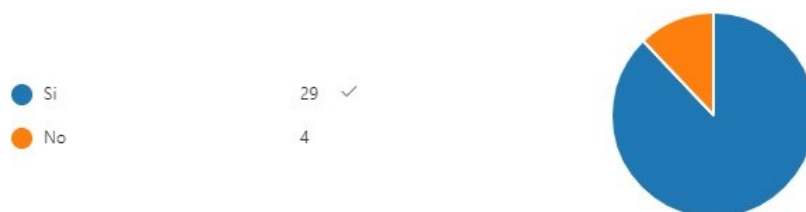
- La gran majoria de les treballadores de la Fundació desconeix el protocol d'actuació davant d'una situació d'assetjament.
- Tan sols s'ha fet una observació en referència a la pregunta. La resposta ha estat totalment binària (Si, o No).
- Per part de la Fundació no s'ha donat a conèixer suficientment aquest protocol.

-Propostes:

- Donar a conèixer el protocol, als i les treballadores de la Fundació, i crear un espai de reflexió per debatre sobre aquest, si cal modificar-lo, i consensuar-lo.

5.3. Creus que és necessari un Pla d'igualtat a la Fundació?

Un 88% dels enquestats va respondre que és necessari un Pla d'igualtat.



En aquesta pregunta la gran majoria dels treballadors i les treballadores de la Fundació estan d'acord, en que cal un Pla d'igualtat dins la Fundació.

Si analitzem les respostes en clau de gènere veiem que:

SI	HOME	8
	DONA	20
	ALTRE	1
NO	HOME	2
	DONA	2
NS/NC	HOME	-
	DONA	1

Pel que fa a les observacions trobem les següents:

H-SI, a la Fundació i a tot arreu.

H-SI, sempre és necessari a qualsevol feina, àmbit...

H-SI, almenys posar per escrit uns criteris

D-SI, mai va malament un consens amb res.

D-SI, però que sigui treballat per totes les persones de la Fundació

D-SI, Per prendre consciència i analitzar tot allò que fan

D-SI, si, per poder tenir consciència del que implica realment la igualtat, encara hi ha molta dispersió.

D-SI, per aspectes que no en som conscients, com el de com ens comuniquem (mòbils, mails, projectes...)

D-SI, sempre és necessari, a tot arreu.

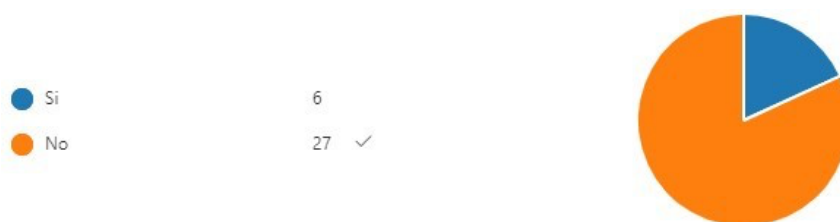
Conclusions:

- Gairebé un 90% de les treballadores i treballadors de la Fundació creuen que un Pla d'igualtat és necessari.
- De les observacions n'extraïem que el Pla d'igualtat facilitaria que tot el personal agafés més consciència sobre el tema de la igualtat.

-Propostes:

- Dotar-se de codis ètics, reglaments interns i d'una comunicació inclusiva que transformi l'organització per promoure l'equitat de gènere
- Elaboració d'un pla de treball, amb polítiques, mesures i dades de gènere que ajudin a plasmar l'equitat de gènere per escrit, tot combinant l'estratègia de la transversalitat amb accions concretes.

5.4. T'has sentit discriminada o discriminat alguna vegada per qüestió de gènere a la Fundació?



Un 18% de les treballadores de la Fundació s'han sentit discriminades per qüestió de gènere dins la Fundació.

Si analitzem les respostes en clau de gènere trobem que:

SI	HOME	-
	DONA	6
	ALTRE	1
NO	HOME	10
	DONA	12
NS/NC	HOME	-
	DONA	1

Així doncs, 6 dones han manifestat sentir-se discriminades per raó de gènere a la Fundació, i tot i ser un percentatge baix, pensem que aquest hauria de ser zero, per això el ressaltem.

A les observacions afegeixen:

D-SI, però d'una forma molt subtil, no explícitament

D-SI, en una ocasió, i per una persona en concret

D-SI, Se'm va demanar reduir hores després de la maternitat, que en cas de a un home, no crec que se li hagués demanat

D-NO, Suposo que estem parlant de discriminació de gènere més subtil. Si que he sentit jerarquies de poder molt incòmodes.

Conclusions:

- Un número de dones s'han sentit discriminades per raons de gènere a la Fundació.
- Cap treballador (home) de la Fundació s'ha sentit discriminat per raons de gènere.
- A la Fundació trobem discriminació per raons de gènere.

Propostes:

- Treballar la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere a nivell de tota l'entitat, posant en marxa, per exemple, grups transversals per debatre idees i aspectes relacionats amb el gènere, més enllà de plans i indicadors, així com repensar les accions i decisions que es prenen el clau de gènere.

Anàlisis realitzat per Carla Menéndez i Marc Puntunet, membres de la comissió de gènere de la Fundació SERGI.

març - abril de 2020



fundaciosergi.org

Pl. Lluís Companys, 12
17003 Girona
Tel. +34 972 213 050