



PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ ADIMIR

O.- INTRODUCCIÓ

Les entitats del Tercer Sector com a FUNDACIÓ ADIMIR tenim uns valors que ens han portat a articular les mesures que per llei corresponen per a la consecució de l'objectiu d'igualtat i ser conseqüents amb cadascuna de les normes que la Llei orgànica 3 /2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones.

Des de diferents entitats de les quals som membres, com ara ECOM, DINCAT, Federació Catalana d'Autisme, Plena Inclusió o la Plataforma del Tercer Sector, s'estan impulsant mesures diferents per promoure que les entitats socials avancin en temes d'igualtat de gènere.

S'han elaborat diferents materials que ajuden al seu desenvolupament, com ara la Guia per a l'Elaboració d'un Pla d'Igualtat a l' ONG d'Acció Social publicada l'any 2011.

Veure guia a:

https://www.plataformaong.org/ARXIU/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf

1.- ANTECEDENTS

Al 2022 la FUNDACIÓ ADIMIR va elaborar el seu Pla d'igualtat. Per fer-ho, va fer un diagnòstic de la situació de l'equip de la FUNDACIÓ ADIMIR sobre la base de dues accions: Qüestionari sobre el diagnòstic per al pla d'igualtat i recopilació de dades de la plantilla.

2.- RECALL DE DADES DE LA PLANTILLA A 2022

Les dades bàsiques d'anàlisi de la plantilla d'una entitat són: característiques (sexe, edat, antiguitat, país de procedència), tipus de contractes, categories professionals, formació, política salarial, promocions o desenvolupament professional i conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

A.- CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

FUNDACIÓ ADIMIR està formada per 18 professionals en plantilla.

Plantilla per sexe:	Dones	Homes	Total
Número	15	3	18
Percentatge	83%	17%	100%

- Més del 80% de la plantilla d'ADIMIR està formada per dones. Per tant, la Fundació ADIMIR és una entitat feminitzada.
- L'edat mitjana dels 18 professionals és de 29 anys i l'antiguitat mitjana és de 2 anys. Plantilla doblement jove.
- Els treballadors de la Fundació ADIMIR provenen de 6 països diferents: Espanya, Cuba, Marroc, Xile, Colòmbia, Guatemala i Malí. Plantilla diversa culturalment.

B.- CONTRACTACIÓ

B.1. Aquest quadre recull la distribució de la plantilla per tipus de contractes:

Distribució de la plantilla per tipus de contractes			
Tipus de contracte	Dones	Homes	Total
Indefinit a Temps Complet (35 h)	7		7
Indefinit a Temps Complet (35 h) Discapacitat		1	1
Indefinit a Temps Parcial (<35 h)	7	2	9
Indefinit a Temps Parcial (<35 h) discapacitat		1	1
TOTAL	14	4	18

El 100% de la plantilla té contractes indefinits. El 44,4% dels treballadors estan contractats a jornada completa i el 55,5% jornada parcial. Tenen jornada a temps complet un 87,5% de les dones i un 12,5% dels homes. Tenen jornada a temps parcial un 80% de les dones i un 20% dels homes. Pel que fa al total, 8 de 10 persones amb jornada parcial són dones.

FUNDACIÓ ADIMIR compta amb 1 dona amb discapacitat i 1 homes amb discapacitat. Suposa el 11% de la plantilla.

B.2. Aquest quadre recull la distribució de la plantilla per les categories professionals que tenen reconegudes al contracte laboral actual.

Distribució de la plantilla per categories professionals (segons contracte laboral)			
Denominació categories	Dones	Homes	Total
Grup 1. a) Personal Directiu i de Coordinació	1	1	2
Grup 1. b) Terapeutes	10	1	11
Grup 2. Personal administratiu. d) Oficial administratiu d 2 ^a	1	0	1
Grup 3. Personal de serveis generals a) Cap de serveis generals	1	0	1
Grup 3. Personal de serveis generals c) Monitor/a	2	1	3
TOTAL	15	3	18

L'11% dels treballadors tenen la categoria professional més alta segons el nostre conveni. 50% homes i 50% dones (Equip directiu).

El 61% dels treballadors tenen la segona categoria professional segons el nostre conveni. 9% homes i 91% dones (Terapeutes).

Hi ha una dona administrativa, una dona del PAS i 3 monitors dels quals 2 són dones i 1 home.

C.- FORMACIÓ

Nivell de formació acadèmica dels professionals de la plantilla en el moment de la seva incorporació a FUNDACIÓ ADIMIR

Denominació categories	Dones	Homes	Total
Màster	5	1	6
Universitat	6	1	7
Batxiller	4		4
Graduat escolar		1	1
TOTAL	15	3	18

El 72% de la plantilla té formació superior (Estudis universitaris i màsters), dels quals el 85% són dones.

D.- POLÍTICA SALARIAL

Aquest quadre recull la distribució de la plantilla per bandes salarials, tenint en compte el salari base brut anual que inclou l'antiguitat.

Bandes salarials:	Dones	Homes	Total
Menys de 20.000 €	1	1	2
Entre 20.001€ i 25.000€	7	1	8
Entre 25.001€ i 30.000€	3		3
Entre 30.001€ i 35.000€	3		3
Entre 35.001€ i 40.000€	1		1
Entre 45.001€ i 50.000€		1	1
TOTAL	15	3	18

El 44,4% de la plantilla té una banda salarial entre 20.001€ i 25.000€. El treballador que té una banda salarial més alta és un home.

E.- PROMOCIONS I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Distribució de la plantilla per funcions que desenvolupen a la Fundació			
Denominació funcions laborals	Dones	Homes	Total
Director/a		1	1
Coordinador/a	1		1
Terapeutes	10	1	11
Administrativa	1		1
PAS	1		1
Monitor/a	2	1	3
TOTAL	15	3	18

En els darrers quatre anys, s'han produït creació de nous llocs o modificacions de llocs de treball que suposen en alguns casos promoció i en altres casos desenvolupament professional.

L'any 2022, la situació és la següent:

- Terapeutes: 10 dones i 1 home.
- Director: 1 home
- Coordinadora: 1 dona.
- Administrativa: 1 dona.
- PAS: 1 dona.
- Monitor: 2 dones i 1 home.

F.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

L'entitat disposa dels següents mecanismes específics per a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.

Aquestes mesures afecten el conjunt de la plantilla, encara que en alguns casos són utilitzades de manera diferent per homes i dones.

- Jornades adaptades per a treballadores i treballadors amb fills.
- Vacances escolars de nadal i setmana santa.
- Horari flexible d'entrada segons la necessitat i prèvia sol·licitud.
- En jornada completa, tres matins lliures.

2.- PLA D'IGUALTAT 2023-2025

Un pla d'igualtat en principi, ha d'incloure mesures sobre accés a l'ocupació, la formació, les condicions salarials, la promoció, la conciliació, l'assetjament per raó de sexe i la salut laboral.

L'equip de FUNDACIÓ ADIMIR valora que a més hem d'incloure qüestions relacionades amb la discapacitat, la multiculturalitat, la identitat sexual, l'edat i l'accessibilitat.

Aquest equip proposa com a prioritàries les accions següents:

a) Període: 2023-2025

b) Objectius:

1. Incloure la dimensió de gènere a totes les àrees de la Fundació ADIMIR.
2. Incloure la dimensió de discapacitat, especialment la discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i TEA - a totes les àrees de la Fundació ADIMIR.
3. Tenir en compte els paràmetres de multiculturalitat, identitat sexual, edat i accessibilitat en els projectes.
4. Establir una metodologia sistemàtica vinculada amb la igualtat a les accions de la Fundació.
5. Realitzar formacions sobre igualtat a famílies i professionals.
6. Realitzar sessions de sensibilització a famílies i professionals.
7. Compartir aquets objectius amb totes les entitats que col·laboren amb nosaltres.

c) Accions:

Vinculades amb l'objectiu 1:

- Disseny dels programes i projectes amb perspectiva de gènere.
- Recollida de dades d'assistència i participació en programes i projectes per gènere.
- Elaboració i desplegament de campanyes vinculades amb la dona.
- Analitzar què suposa el distintiu "igualtat" a la fundació.
- Participació a:
CERMI Dones
Campanyes de dona d'altres entitats.

Vinculades amb l'objectiu 2:

- Desplegament del projecte El poder de les persones
- Disseny dels programes i projectes amb la participació i el protagonisme de persones amb discapacitat, preferentment discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i TEA.
- Recollida de dades d'assistència i participació en programes i projectes per discapacitat.

Vinculades amb l'objectiu 3:

- Píndola formativa sobre llenguatge inclusiu.
- Campanya interna vinculada a un llenguatge adequat, identifiquem mals usos i propostes alternatives.
- Conèixer com són altres països.

Vinculades amb l'objectiu 4:

- Conèixer les metodologies que hi ha que ajudin a sistematitzar les accions i desenvolupaments.

Vinculades amb l'objectiu 5:

- Realitzar formacions sobre igualtat a famílies i professionals.
 - Conciliació responsable
 - Assetjament sexual i per raó de gènere
 - Comunicació en igualtat

Vinculades amb l'objectiu 6:

- Realitzar sessions de sensibilització a famílies i professionals:
 - Els estereotips de gènere i la seva incidència en la gestió dels conflictes.
 - Autodefensa feminista per a les dones i d'altres masculinitats per als homes.
 - Discapacitat i gènere.