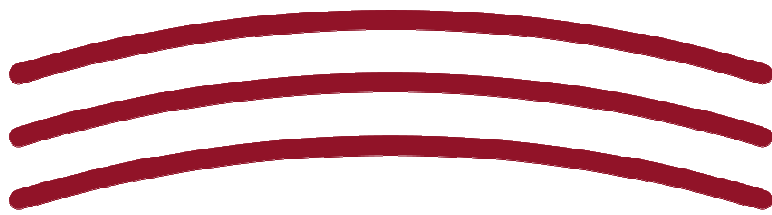


Pla Igualtat



AURA

FUNDACIÓ

INDEX

1.Situació d'AURA en matèria d'igualtat.....	3
Igualtat en el funcionament intern d'Aura Fundació	5
Igualtat en el funcionament extern d'Aura Fundació	6
Comunicació inclusiva de gènere	7
2. Els objectius a assolir.....	8
3. Accions a desenvolupar.	13
4. El calendari de realització de les actuacions.....	14
5. El sistema de seguiment i avaluació.	14

1. Situació d'AURA en matèria d'igualtat.

Els principis que regeixen AURA FUNDACIÓ són el respecte a la dignitat humana i a la integritat dels éssers humans, la solidaritat, la llibertat, la tolerància, el respecte, la no discriminació i la igualtat efectiva entre les dones i els homes.

AURA ha lluitat sempre per la igualtat de gènere vetllant per aconseguir més del 50% d'insercions laborals de dones amb discapacitat intel·lectual.

Des del 2017 AURA FUNDACIÓ està sota un "Compliance" realitzat juntament amb el bufet d'Advocats Molins i Silva on hi ha un dossier específic sobre la igualtat de gènere.

A l'actualitat treballem a partir dels valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015:

Transparència, Cultura de l'anàlisi i l'avaluació, Equitat, Voluntat de cooperació i col·laboració, Autoritat femenina, Reconeixement i respecte de la diversitat, Quotidianitat i Empatia.

Les persones participants d'Aura Fundació es troben en una doble discriminació:

Ser dona amb discapacitat marca una trajectòria de doble discriminació, com a dona i com discapacitada, i afegeix barreres que dificulten l'exercici de drets i responsabilitats com a persones, la plena participació social i la consecució d'objectius de vida considerats com a essencials. La discriminació de gènere, afegida a la discapacitat, margina doblement a aquesta part del col·lectiu.

Valors

VALORS

Transparència

La transparència té relació amb el compromís i la responsabilitat en la gestió, amb l'accessibilitat i exigència d'informació i amb la manera i els espais en què es prenen les decisions relatives a un programa o projecte concret, elements que són clau per a la transversalització de gènere.

Cultura de l'anàlisi i l'avaluació

S'incorpora l'anàlisi, la diagnosi i l'avaluació com a instruments per generar coneixement, un coneixement que ha de contenir capacitat d'aplicabilitat i que alhora ha d'aportar valor a la planificació de l'entitat.

L'avaluació és una eina necessària de millora de les polítiques de dones, per avançar en el rendiment de comptes i responsabilitats sobre la gestió de l'entitat, millorar-hi els resultats obtinguts i incorporar-ne les recomanacions de millora.

Equitat

L'equitat és un valor que està vinculat als drets humans i a la justícia social. L'equitat de gènere reconeix la diversitat i les diferències de les dones i els homes.

El valor de l'equitat es tradueix en el reconeixement de necessitats diverses que cal identificar i tractar de corregir desequilibris i per possibilitar i garantir així un accés als recursos equitatiu per a tota la ciutadania.

Voluntat de cooperació i col·laboració

Un valor clau per a la implantació de la transversalitat de la perspectiva de gènere és la voluntat de col·laboració i de cooperació amb els diferents agents socials per compartir i construir col·lectivament el coneixement necessari per desenvolupar polítiques de dones i per crear sinergies que permetin aprofitar millor els recursos existents i millorar en eficàcia i eficiència.

Autoritat femenina

Pretén re significar el llenguatge, les aportacions i la paraula de les dones en les esferes socials, polítiques, econòmiques i culturals. Per tant, l'autoritat femenina no és tant una cerca de les contribucions de les dones al coneixement tradicional eminentment masculí com el fet de reconèixer, valorar i donar visibilitat el coneixement vertebrat des de la conceptualització del món de les dones, des de la seva manera de fer i de participar, a fi de reconèixer les dones com a subjectes d'acció.

Reconeixement i respecte de la diversitat

Es parteix de la base que l'experiència femenina no és única, i es treballa amb la voluntat d'integrar i recollir la complexitat d'aquesta diversitat, visibilitzar-la i donar-hi les respostes adients. Partir del reconeixement de les capacitats de les dones, d'allò que les dones fan i de la manera com ho fan. Fer que l'experiència, els sabers i les pràctiques de les dones es converteixin en referents per a tothom, i

trencar així amb la visió androcèntrica universalitzada fins ara per un model de societat que no ha tingut en compte les dones.

Quotidianitat

Des de la perspectiva de gènere, la quotidianitat es construeix en relació amb dues variables: situar en el centre la vida humana i reorganitzar els temps socials. La perspectiva de gènere ens facilita visibilitzar l'assumpció desigual tant del temps com de les responsabilitats de cura entre les dones i els homes. És en la construcció de la quotidianitat de moltes dones que s'evidencia la desigualtat de gènere en els usos del temps, perquè es mantenen estereotips sexistes que limiten una organització quotidiana lliure d'aquests temps tant en l'esfera domèstica i familiar com en l'esfera laboral i personal. Per això cal replantejar la lògica economicista del benefici, reconèixer l'activitat de cura i sosteniment de la vida humana realitzada majoritàriament per les dones i donar-hi valor.

Empatia

Assumir l'empatia com la capacitat de posar-se en el lloc de l'altra persona, en un exercici de comunicació des de la proximitat basat en una escolta i comprensió actives i que pretén construir relacions horitzontals per escoltar les dones. Per tant, el punt de partida del valor de l'empatia és el reconeixement de l'altra persona i la incorporació de les habilitats relacionals que es basen en la generació de consens i en l'autoritat.

**Font: Breu descripció dels valors inherents al Pla estratègic de polítiques de dones del*

Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015

Igualtat en el funcionament intern d'Aura Fundació

La igualtat de gènere a AURA sempre ha format part dels seus objectius de manera implícita.

La majoria de l'equip professional són dones (82%)

L'equip Directiu, consta de tres dones.

Les reunions i trobades laborals s'organitzen en horari laboral i en la seu de l'entitat per a que hi pugui assistir tothom.

Les jornades parcials són realitzades per 2 dones i 2 homes.

La imatge d'AURA FUNDACIÓ, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre homes i dones.

Els treballadors són la majoria dones, les integracions laborals que es fan també són majoria dones i això es reflexa en les nostres publicacions i materials de difusió de l'entitat.

Les persones membres de l'entitat estan sensibilitzades amb la igualtat de gènere.

Igualtat en el funcionament extern d'Aura Fundació

A l'hora de dissenyar i desenvolupar els plans estratègics i projectes de l'entitat, seran realitzats amb perspectiva de gènere i igualtat de gènere per tenir un impacte en la comunicació externa.

Fer servir aquesta perspectiva vol dir considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats de les dones i els homes que actuen com a obstacles per a la participació d'uns i altres en termes d'igualtat.

D'aquesta manera, ens aproximarem més a les necessitats i a la realitat de tothom, adequarem les propostes d'intervenció fent els projectes més eficients i contribuiran al desenvolupament d'una societat més justa i igualitària

Es tractaran totes les fases que cal tenir en compte a l'hora d'elaborar projectes amb perspectiva de gènere: diagnosi, disseny i avaluació. La finalitat serà neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre dones i homes.

Es farà servir una comunicació inclusiva de gènere utilitzant llenguatge, imatges i continguts no sexistes.

Comunicació inclusiva de gènere

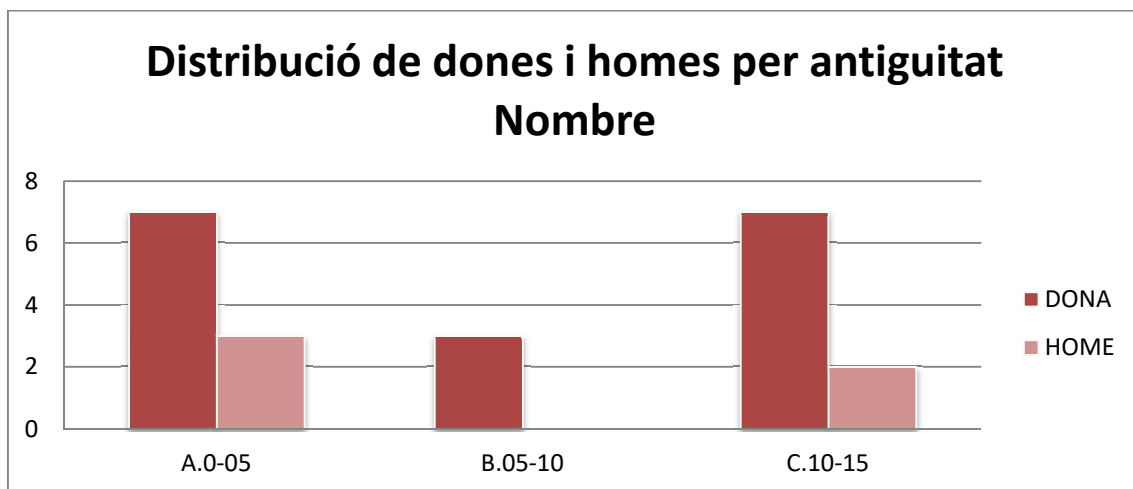
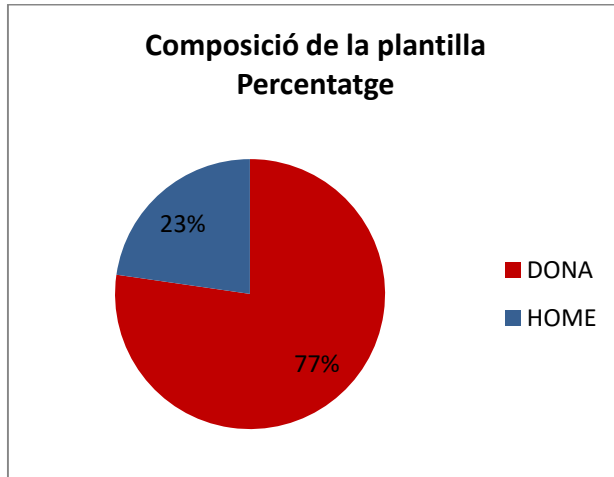
- Ús del llenguatge no sexista i androcèntric. Utilitzar formes neutres.
- Utilitzant mots genèrics (les persones participants)
- Recórrer al doble gènere (Les usuàries i els usuaris)
- Suprimir o substituir l'article o determinant (Representats de l'entitat)
- Utilitzar pronoms indefinits (cadascú, tothom..)
- Ús de barres inclinades (Sr./Sra.)
- Evitar l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs (Maria és psicòloga)

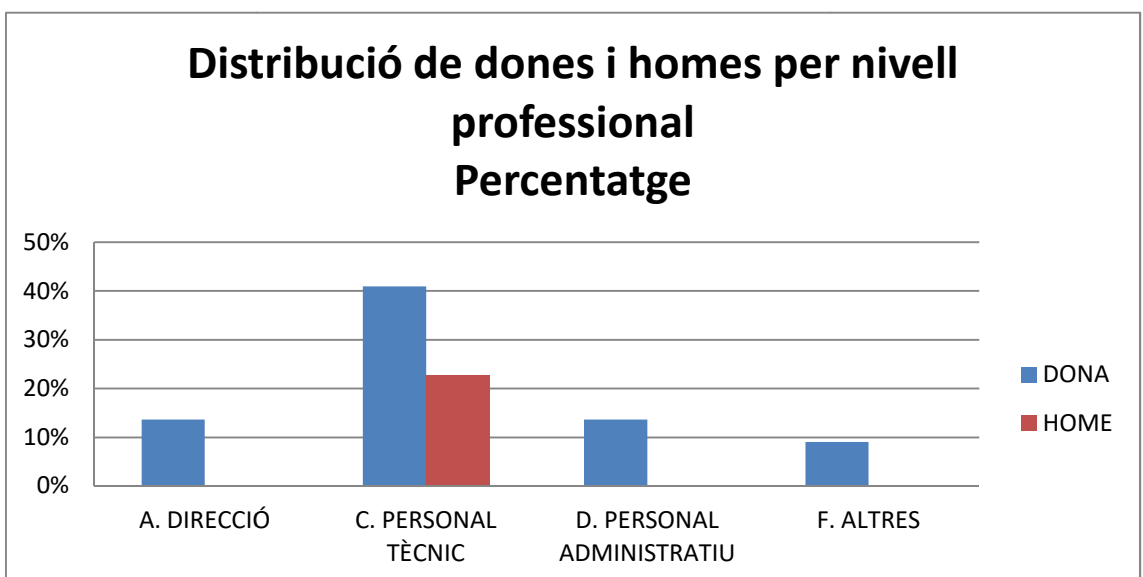
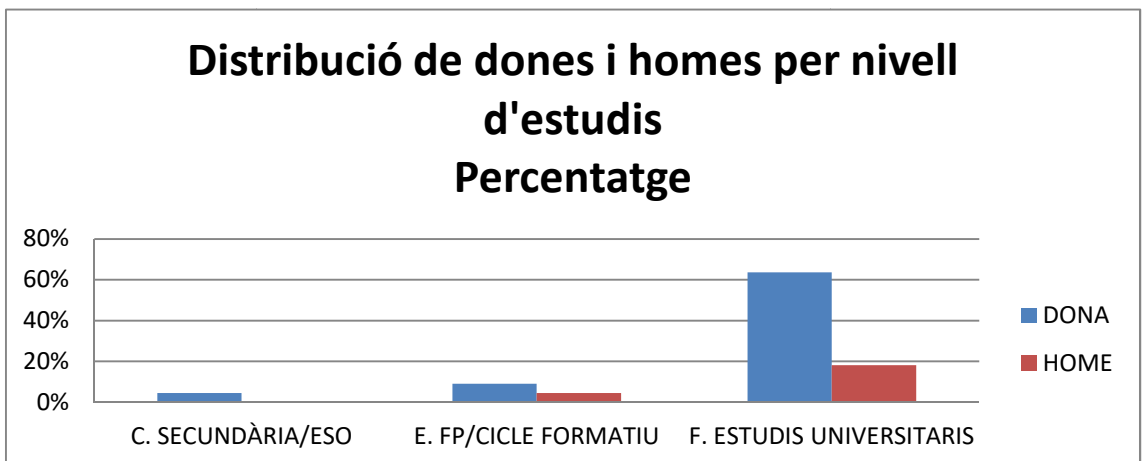
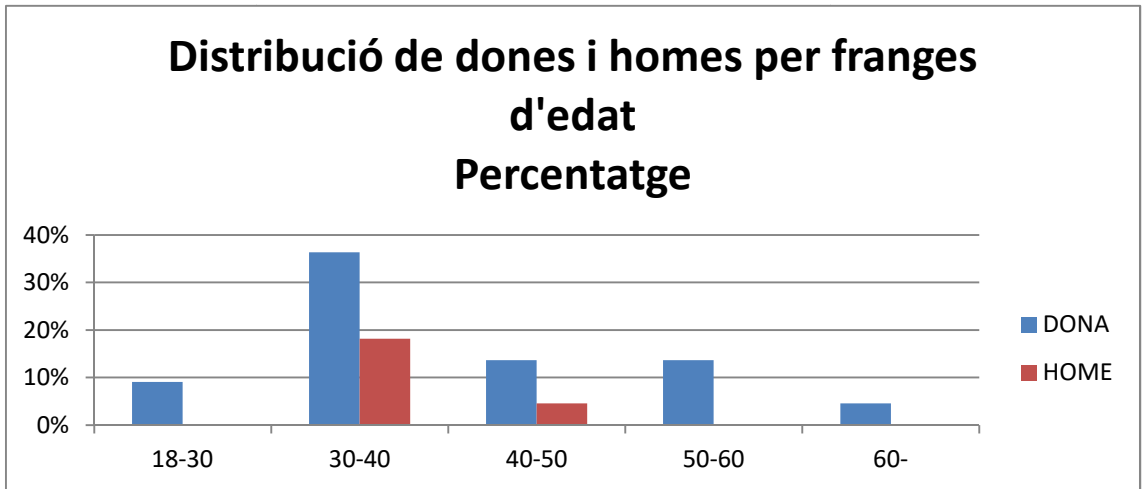
- Fer servir imatges no discriminatòries ni estereotipades.

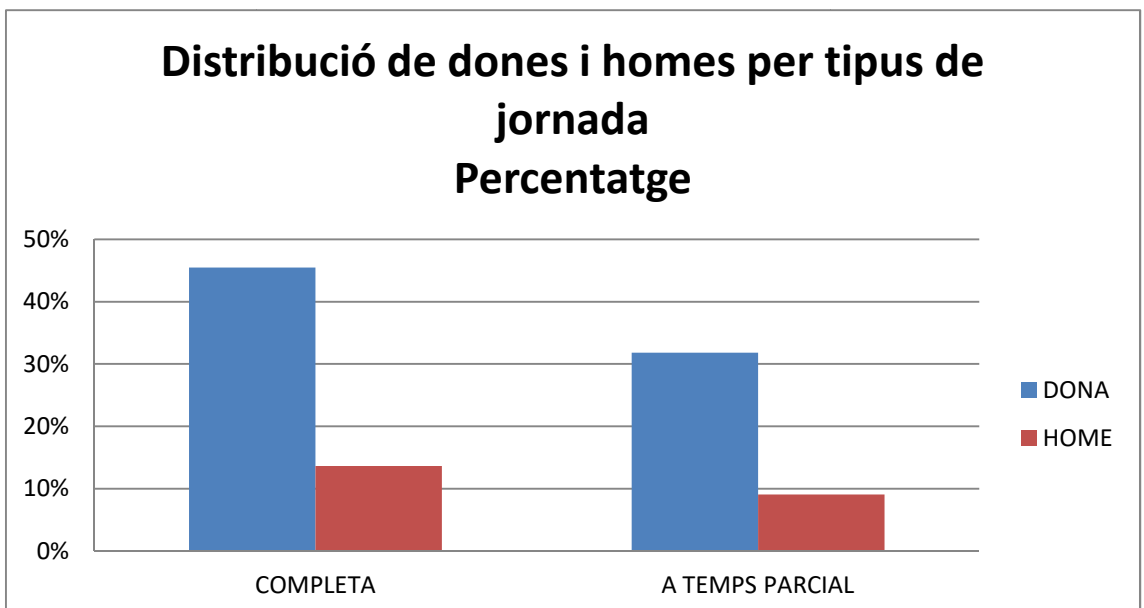
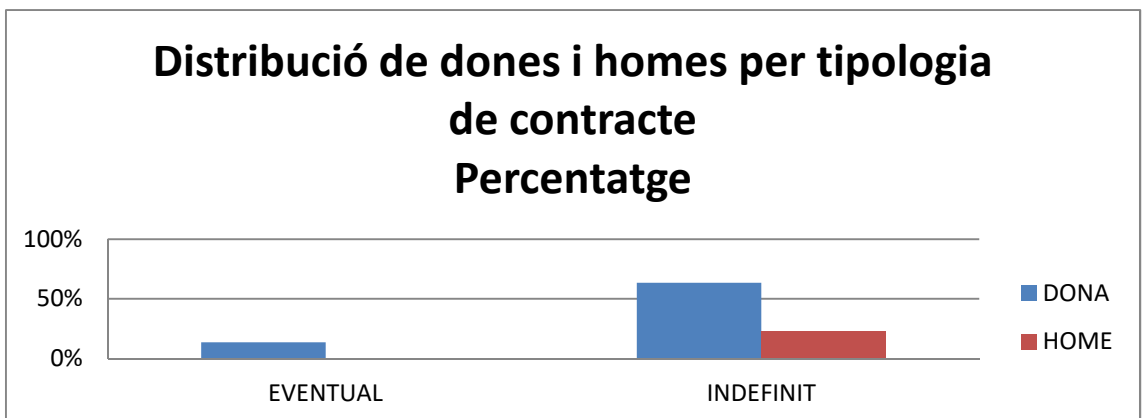
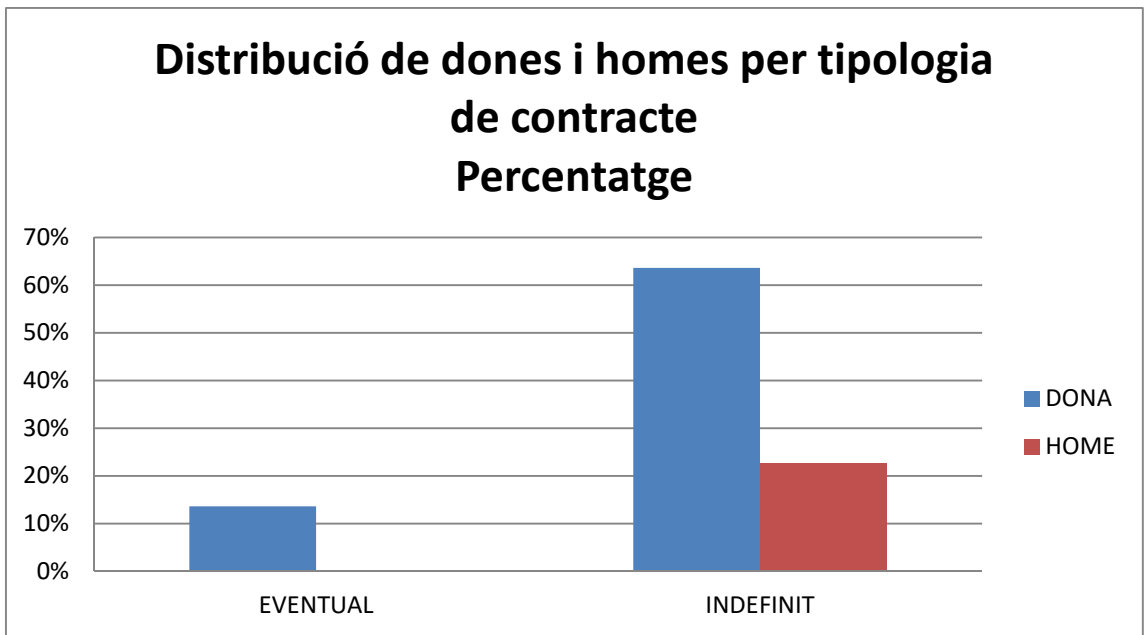
- Situar les dones en els primers plans i promoure que juguin un paper actiu.
- Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges.
- Dissenyar logotips i símbols neutres i inclusius que evitin interpretació androcèntrica.
- Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes.
- Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere.
- Visualitzar la diversitat de dones (cultural, edat, classe social, diferents tipus de discapacitat intel·lectual..) que formen part de la societat, evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries.

2. Diagnòstic

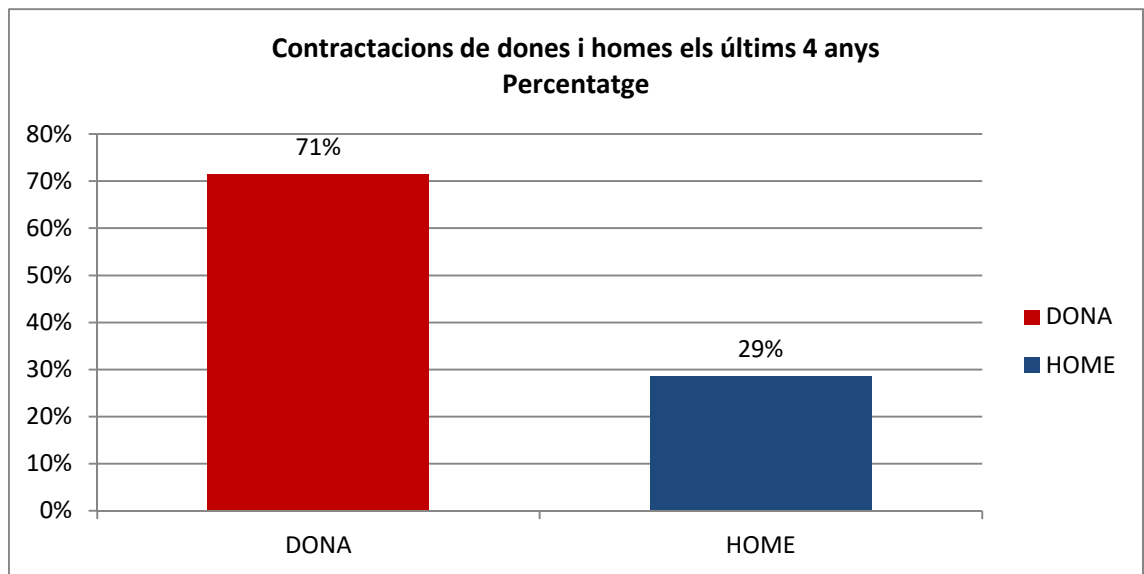
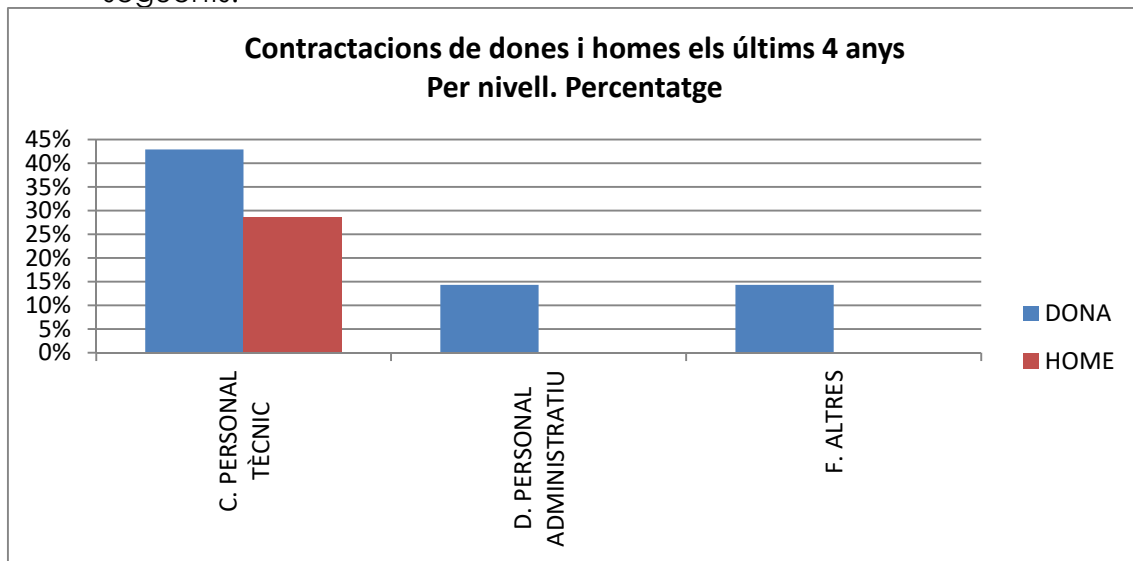
A continuació es presenta un resum de la situació dels RRHH a tancament del 2018:



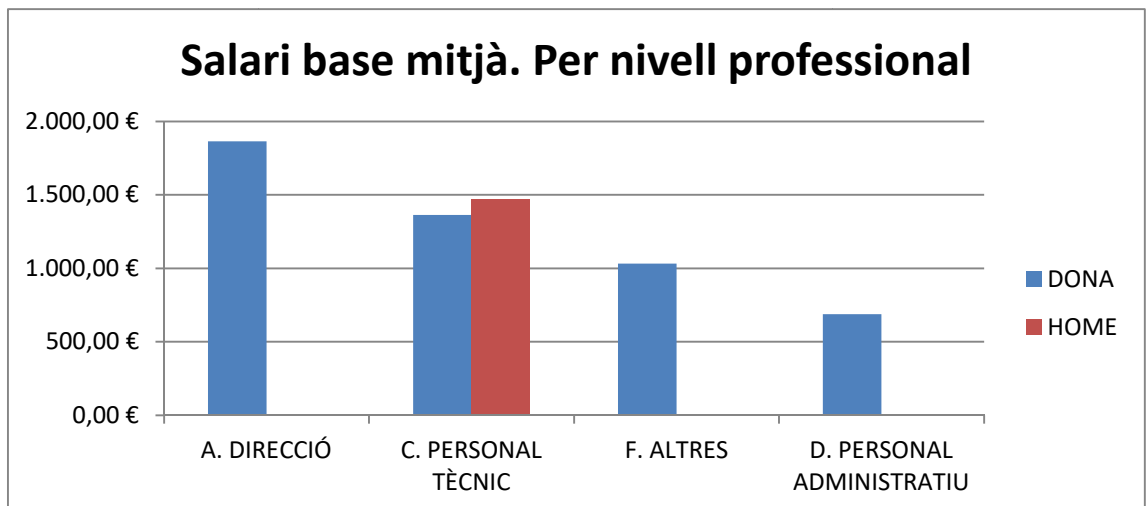
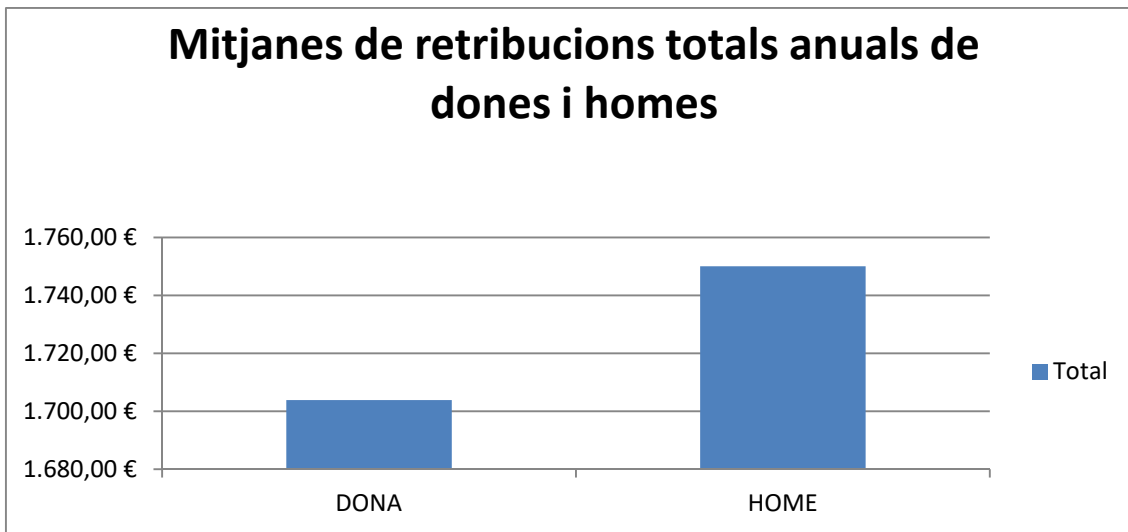




En quant a l'accés al treball, les dades obtingudes han estat les següents:



En quant a les retribucions, cal destacar que:



A continuació es mostren els resultats d'una enquesta que es va passar al 100% dels treballadors de l'entitat, per tal de realitzar correctament el diagnòstic:

3. Els objectius a assolir.

- Implantar un pla d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa al qual es destinen recursos econòmics, humans i tècnics adequats.
- Potenciar el desenvolupament professional, formació i promoció.
- Donar millor difusió a les vies per les quals les persones puguin plantejar les propostes i observacions sobre els temes lligats a la igualtat i conciliació.
- Crear protocol de mesures de conciliació familiar, laboral i personal pel personal d'AURA.
- Crear protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.

3. Accions a desenvolupar.

- Formació específica en igualtat de dones i homes (responsable RRHH)
- A les ofertes d'ocupació, denominar els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu.
- Formació específica en igualtat de dones i homes.
- Distribució plantilla tipologia de contracte (igualar temporalitat entre homes i dones)
- Promoció professional independentment de la situació personal de cada persona treballadora.
- Accions formatives en horaris que permetin conciliar.
- Definir beneficis laborals
- Repassar contractes i jornades laborals
- Formació en salut laboral

- Adaptar condicions físiques de treball
- Afavorir conciliació vida laboral i personal
- Formació abordatge i prevenció assetjament sexual i per raó de sexe.
- Ús en totes les comunicacions d'un llenguatge no sexista i androcèntric.

4. Calendari de realització de les actuacions.

Calendari d'implantació

Informació Pla Igualtat	03/02/2017	31/12/2019
Participació igualitària llocs treball	02/01/2018	31/12/2019
Promoció professional i formació	03/02/2017	31/12/2019
Igualtat retributiva	02/01/2017	31/12/2019
Condicions treball	12/09/2017	31/12/2019
Organització temps i conciliació	03/02/2017	31/12/2019
Llenguatge i comunicació	03/02/2017	31/12/2019
Redacció i formació del protocol d'assetjament sexual	02/3/2018	31/12/2019

5. Sistema de seguiment i avaluació.

La comissió d'igualtat, format per dues persones (dones) és qui farà el seguiment continu i l'avaluació de cadascuna de les actuacions.

Durant el període d'implantació, s'aniran fent les accions a desenvolupar i s'anirà fent un seguiment que s'anirà reportant a la resta de l'equip.

(si hi ha novetats al respecte, es comunicaran a la reunió mensual de l'equip professional de l'entitat)

A finals del calendari d'implantació, es farà una avaluació final per tal de veure els resultats dels objectius proposats.

Es recolliran les opinions de la plantilla al quart trimestres del 2019 a través de:

- Enquestes de clima
- Bústia electrònica i física de suggeriments, opinions i consultes
- Diagnosi de les dades

**Aquest Pla d'Igualtat té vigència fins el 31 de desembre de 2020.*

2/11/2018

Comissió Igualtat

Aura Fundació