
Pla d'igualtat

**Fundació Privada Vallès Oriental per a
Persones amb disCapacitat Intel·lectual**

Juliol 2025

Índex

A. INTRODUCCIÓ	3
1. Presentació de la Fundació Vallès Oriental (FVO)	
2. Marc legal	
3. Compromís de l'FVO amb la igualtat	
4. Determinació de les parts	
5. Àmbit temporal, territorial i temporal	
B. FASE DE DIAGNÒSTIC	14
1. Objectius, metodologia, període de referència	
2. Anàlisi quantitativa de la plantilla	
3. Anàlisi d'igualtat per matèries	
4. Resultats de l'auditoria retributiva	
5. Conclusions del diagnòstic	
C. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	28
1. Definició d'objectius	
2. Descripció de les mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes. Disseny d'indicadors.	
3. Calendari d'implantació	
4. Seguiment i avaluació de les mesures.	
D. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES	45
1. Mitjans i recursos per a la implantació de les mesures.	
2. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment i l'avaluació.	
3. Procediment de modificació.	
E. ANNEXES	47

A. INTRODUCCIÓ

1. Presentació de la Fundació Vallès Oriental (FVO)

DADES DE L'ENTITAT			
Raó social	Fundació Privada Vallés Oriental per a Persones amb Discapacitat Intel·lectual (FVO)		
NIF	G60249737		
Domicili social	Ctra. Valldoríolf, s/n – 08430 La Roca del Vallès		
Forma jurídica	Fundació		
Any de constitució	El 1965 comença com a associació. El 1992 es constitueix com a fundació.		
RESPONSABLE DE L'ENTITAT			
Nom	Rafael Arderiu Monnà		
Càrrec	Director General		
E-mail	rarderiu@fvo.cat	Telèfon	938600240
RESPONSABLE D'IGUALTAT			
Nom	Eduard Martín		
Càrrec	Cap Àrea Planificació Operativa		
E-mail	arearecursos@fvo.cat	Telèfon	938600248
ACTIVITAT			
Sector activitat	Atenció a persones amb discapacitat intel·lectual		
CNAE	881– Activitats de serveis socials		
Descripció de l'activitat	L'FVO és una entitat sense ànim de lucre que té com a missió atendre la persona amb discapacitat intel·lectual amb la finalitat de potenciar el seu benestar i el de les seves famílies.		
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	L'FVO té com a àmbit d'actuació tota Catalunya. La seu social se situa a La Roca del Vallès, i les actuacions es desenvolupen, a la comarca del Vallès Oriental.		

GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal		Gestió Responsable de persones				
Persones treballadores (plantilla activa)	Dones	226 (73,62%)	Homes	81 (26,38%)	Total	307
DADES DE L'ENTITAT						
Breu descripció de la trajectòria de l'FVO	La Fundació Privada Vallès Oriental (FVO) és una entitat social sense ànim de lucre molt arrelada al territori. Des del seu naixement, el seu compromís ha estat acompanyar persones amb disCapacitat intel·lectual perquè puguin viure una vida amb sentit, plena de drets, oportunitats i reconeixement social. L'objectiu de la Fundació és garantir els suports necessaris al llarg de totes les etapes de la vida, adaptant els recursos i serveis a les necessitats canviants de cada persona. El que dona sentit a la feina diària és la confiança mútua, el respecte i la voluntat d'escoltar allò que cada persona vol i necessita. Es tracta de posar les persones al centre, no només com a receptores d'un servei, sinó com a protagonistes actives dels seus propis projectes de vida. Aquest enfocament es tradueix en una atenció personalitzada, flexible i arrelada a valors com la responsabilitat, la implicació, la solidaritat, la transparència i el discerniment. La història de l'FVO comença l'any 1965, quan un grup de famílies de Granollers va decidir organitzar-se per defensar els drets dels seus fills i filles amb disCapacitat intel·lectual. Aquesta empremta col·lectiva va donar lloc a l'Associació Patronal Comarcal, que l'any 1992 es transformaria en la Fundació que coneixem avui. El 2015, en reconeixement a la seva trajectòria i al seu impacte social, la Generalitat de Catalunya va atorgar a l'entitat la Creu de Sant Jordi. Aquest any 2025, celebrem 60 anys de camí compartit, una fita que no només recorda la història, sinó que fa valdre el present i el futur d'un projecte viu, amb mirada llarga i compromís real. Amb gairebé 600 persones ateses diàriament a través dels serveis d'atenció diürna i acolliment residencial, l'FVO continua teixint suports que permetin a cada persona construir la seva pròpia vida amb dignitat, llibertat i participació. Des d'un treball conjunt amb famílies, professionals i comunitat, acompanyem les persones perquè puguin prendre decisions, accedir a les mateixes oportunitats que qualsevol altra ciutadania i participar activament en tots els àmbits de la societat. A l'FVO no només oferim serveis: generem relacions de confiança i entorns on tothom pugui créixer, expressar-se i viure sent qui és, amb els suports que faci falta, però també amb l'espai per ser escoltat i respectat. Tot això és possible gràcies a un equip de professionals altament implicat, que treballa estretament amb cada persona, escoltant, respectant els seus ritmes i oferint els suports necessaris perquè pugui per construir un projecte de vida propi, amb autonomia, dignitat i sentit.					

Valors	L'FVO assumeix íntegrament el compromís: • Amb el benestar de la persona amb discapacitat intel·lectual • Amb la qualitat dels serveis que presta • Amb l'adequada atenció a les persones amb discapacitat intel·lectual per part dels professionals que treballen a l'FVO Els principis ètics sobre els quals es basen les actuacions de l'FVO són: Responsabilitat: Capacitat de respondre a les necessitats de la persona atesa. Respecte a la persona: Considerar l'altre com algú dotat d'una dignitat inherent. Discerniment: Capacitat de distingir la millor acció mitjançant la deliberació. Implicació: Aportar el propi talent i posar-lo a disposició del bé de la institució. Compromís: Assumir les conseqüències de les pròpies decisions. Solidaritat: Relació de fraternitat, de recíproc sosteniment, en el sentiment de pertinença a un mateix grup, i en la consciència d'uns interessos comuns. Transparència: Oferir informació de manera completa i accessible.
Missió	La Fundació té com a objecte l'atenció a les persones amb disCapacitat intel·lectual en l'àmbit de Catalunya amb la finalitat de potenciar la seva qualitat de vida i vetllar perquè els seus drets com a persones siguin respectats. Aquest objectiu es concreta a través de serveis d'atenció diürna i d'acolliment residencial, pensats per acompanyar les persones adultes amb disCapacitat intel·lectual al llarg de tota la seva trajectòria vital. La Fundació ofereix suports flexibles i personalitzats, adaptats a les necessitats i desitjos de cada persona, amb l'objectiu de fomentar l'autonomia, la participació social i el desenvolupament d'una vida amb sentit. L'FVO assumeix com a propis els principis d'igualtat d'oportunitats i de respecte a la persona, i els integra de manera transversal en totes les accions, serveis i relacions. Això implica escoltar, valorar i reconèixer cada persona com a ciutadania de ple dret, amb capacitat per decidir, expressar-se i construir el seu propi projecte de vida.
Visió	La Fundació Privada Vallès Oriental vol continuar sent una institució de referència en l'atenció i l'acompanyament a les persones amb disCapacitat intel·lectual, consolidada al territori i amb una estructura professional i organitzativa sòlida i sostenible. L'FVO es caracteritza per: • Disposar d'una estructura sòlida gestionada per un patronat compromès i competent. • Disposar d'un equip de professionals amb una àmplia formació i experiència en el camp de la discapacitat intel·lectual. • Disposar d'un programa de formació contínua que permeti mantenir i millorar la qualitat de l'atenció. • Disposar d'un patrimoni que garanteixi els objectius dels seus fundadors i fundadores.

	La visió de futur de la Fundació es fonamenta en crear i adaptar els recursos necessaris perquè cada persona pugui desenvolupar el seu projecte de vida, d'acord amb els seus canvis, interessos i necessitats, al llarg de totes les etapes de la vida adulta. L'objectiu és seguir evolucionant com una entitat flexible, propera i compromesa amb una atenció centrada en la persona, arrelada a la comunitat i orientada a fer efectius els seus drets.
Certificats o reconeixements obtinguts	CERTIFICACIONS NORMA ISO 9001-2015 Sistema de Gestió de la Qualitat NORMA ISO 14001-2015 Sistema de Gestió Ambiental NORMA ISO 45001-2018 Sistema de Gestió de la Seguretat i la Salut al treball DISTINCIONS - Premi Etalentum Vallès Oriental 2025 en reconeixement a la política de foment del capital humà en la categoria d'empreses de més de 100 professionals. - Premi a la Responsabilitat Social concedit per la Unió Empresarial Intersectorial – Premis UEI 2018 – VI Nit Empresarial. - Atorgament del Govern de la Generalitat de Catalunya de la Creu de Sant Jordi 2015. - Guardó de la Cambra del Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona a la Fundació, en reconeixement al seu esforç i consolidació en el temps en motiu de la celebració dels 50 anys del naixement històric de l'entitat a l'octubre de 2015. - Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar Social i Família, a la Fundació Privada Vallès Oriental per aquests 50 anys de trajectòria al servei de les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies, a juny de 2015. - Menció especial de la delegació de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona en reconeixement al compromís de l'FVO amb la Responsabilitat Social Empresarial (RSE) i la integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, amb data 11 de novembre de 2009. - Guardó a la trajectòria esportiva en el col·lectiu de la discapacitat intel·lectual, atorgat per l'Ajuntament de Granollers, 19 d'abril de 2007. - Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar i Família, en reconeixement a la seva trajectòria i treball per les persones amb disminució psíquica, amb data 7 de juliol de 2003. - Distinció de la delegació de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona per "la lloable tasca realitzada en la integració de les persones discapacitades en l'àmbit social, laboral i econòmic", amb data 16 de març de 2001.

	- Nit de l'esport, en reconeixement especial a la tasca esportiva al Centre d'educació especial Montserrat Montero, amb data març de 1995.					
Representació legal de Treballadors/es	Dones	7	Homes	6	Total	13
Patronat	Dones	4	Homes	8	Total	12

2. Marc legal

El principi d'igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal que s'incorpora en diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes.

1967: L'Assemblea General de les Nacions Unides reconeix el principi d'igualtat d'oportunitats a la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, instant els governs, organitzacions no governamentals i la societat en general a promoure la igualtat de dones i homes en l'àmbit de la vida econòmica, social i educativa, garantint-ne els drets civils i la protecció jurídica.

1978: La **Constitució Espanyola** recull el dret a la igualtat de drets i llibertats en el seu Article 14: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social"

1999: El **Tractat d'Amsterdam** ratificat per tots els estats que eren membres de la Unió Europea el 1997, revisa els anteriors tractats fundacionals de la UE i disposa que els països integrants es fixaran com a objectiu l'eliminació de les desigualtats entre l'home i la dona, en especial quant a oportunitats en el mercat laboral, el tracte a la feina i una retribució igual per feines d'igual valor.

2007: D'acord a la **Llei 3/2007 per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones** totes les empreses han de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures, prèvia negociació o consulta amb la representació legal de les persones treballadores, per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes en la seva organització.

Aquesta llei va introduir els **Plans d'igualtat** i els va definir com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar 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".

2019: El **Reial Decret Llei 6/2019** amplia i modifica el contingut dels plans d'igualtat i estén de manera progressiva la seva exigència a empreses de 50 o més treballadors/es. A més a més introdueix modificacions en els descansos derivats del naixement i cura dels fills/es pro de l'exercici corresponsable d'ambdós progenitors.

2020: Els **Reials Decrets 901/202 i 902/2020**, regulen específicament els continguts, vigència i registre dels plans d'igualtat. Concretament, el RD 902/2020 estableix l'obligatorietat que totes les empreses hauran de realitzar un registre retributiu i incloure l'auditoria salarial als seus plans d'igualtat, per garantir la igualtat retributiva entre dones i homes i alhora establint mesures per corregir les possibles desviacions de la bretxa salarial.

2023: Llei Orgànica 4/2023, de 27 d'abril, per a la modificació de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal en els delictes contra la llibertat sexual.

2024: Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes que estableix paritat i representació equilibrada entre dones i homes en consells d'administració, institucions públiques i fundacions.

2024: Reial Decret 11026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

3. Compromís de l'FVO amb la igualtat

En matèria d'igualtat l'FVO no parteix de zero i compta amb diversos mecanismes i eines que formen part del funcionament habitual de l'organització. Tots ells han contribuït amb el pas del temps a que la igualtat entre dones i homes sigui un valor plenament integrat en el nostre dia a dia.

A destacar:

- Arran de la certificació en la Norma SGE21 de Gestió Ètica i Socialment Responsable, obtinguda l'any 2010, es van dur a terme revisions i actualitzacions documentals per incorporar-hi de manera explícita els principis ètics, d'igualtat de gènere i diversitat en tots els procediments interns. Tot i que actualment la Fundació ja no manté aquesta certificació, els criteris que es van integrar en aquell moment continuen plenament vigents i formen part de manera transversal dels sistemes de treball, l'organització interna i el funcionament dels centres i serveis.
- La **Comissió d'Ètica i Igualtat**, creada l'any 2010 com un espai de reflexió i pensament plural sobre l'ètica assistencial, que vetlla pels comportaments ètics dels professionals i la institució i on es revisen i qüestionen les actituds i comportaments, col·lectius o individuals, dels professionals. Assumeix les funcions d'assegurar la implantació de les accions previstes al II Pla d'igualtat, analitzant-ne la seva adequació, impacte i possibles incidències.
- El **protocol davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** implementat el 2010, estableix les actuacions que cal desenvolupar segons preveu l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'àmbit laboral.
- Des de l'any 2015, disposem d'una **Guia per l'ús no sexista del llenguatge**, que presenta diferents estratègies lingüístiques per evitar l'ús del masculí com a genèric i reflectir la presència de les dones en els textos que es redacten ja siguin per a difusió externa com interna a l'FVO.

- Implantació del **Canal de Qüestions ètiques** com a una eina de lliure accés a tots els professionals que de manera confidencial poden exposar situacions de conflictes ètics, entre ells, els relacionats amb la igualtat entre dones i homes.
- **Formulari** creat a l'inici de l'elaboració del nou Pla d'Igualtat per promoure la participació de tota la plantilla però que s'ha mantingut com a eina de participació ci consulta per a rebre propostes de millores: <https://forms.gle/hkWe9r8ZCMNaEJ5t5>



- **Pla i protocol LGTBI**, elaborat al 2024, estableix el compromís ferm de la Fundació per prevenir, detectar i actuar davant qualsevol situació d'assetjament o discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.

4. Determinació de les parts

Per l'elaboració del nou pla d'igualtat, en data 12/05/2025 es va constituir la **Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat**. Aquesta comissió està integrada al 50/50 per part social i part empresa i al 50/50 per dones i homes.

Aquest nou Pla d'Igualtat neix d'un **procés participatiu i de reflexió** en el sí de la Comissió Negociadora, amb la implicació de tot l'equip de professionals.

S'ha partit del segon Pla d'Igualtat inclòs al registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya, amb l'objectiu d'adaptar-lo a la normativa actual, avaluar el nou escenari a l'FVO i proposar noves mesures correctores o preventives.

La comissió negociadora ha assumit les següents competències:

- a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.
- b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.

e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

A més, correspon a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

5. Àmbit temporal, territorial i temporal

El nou Pla d'Igualtat de l'FVO s'adreça a **totes les persones que treballen a l'FVO** i abasta tots els àmbits de responsabilitat.

A tal efecte, aplica sobre els centres de treball següents, tots ells ubicats a la comarca del Vallès Oriental:

Centre	Municipi
Centre Ocupacional Xavier Quincoces	La Roca del Vallès
Centre Especial de Treball Xavier Quincoces	La Roca del Vallès
Llar residència Vallès	Granollers
Llar residència Font Verda	Granollers
Llar residència Jaume Gregori	Granollers
Llar residència Jaume Anfruns i Janer	Santa Eulàlia de Ronçana
Llar residència El Cinquantenari	Granollers
Llar residència El Cinquantenari 2	Granollers
Residència Valldoríolf	La Roca del Vallès
CAE Valldoríolf	La Roca del Vallès
Llars amb suport	Granollers
Edifici de Rehabilitació Funcional	La Roca del Vallès

El pla d'igualtat té una vigència de 4 anys (juliol 2025-juliol 2029), a desenvolupar en les fases següents:

FASE	ACTUACIÓ	2025	2026	2027	2028	2029
Iniciativa	Formalització del compromís i la iniciativa de l'equip directiu	Abril				
	Constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	Maig				
	Formació dels membres de la Comissió Negociadora en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.	Maig				

Diagnosi	Recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives, desagregades per sexe, per conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes.	Maig				
	Consulta i participació dels professionals, via formulari online.	Maig				
	Informe diagnòstic	Maig				
Disseny i aprovació	Definició dels objectius específics per cada àmbit d'actuació, en base a les mancances detectades a la fase diagnòstica.	Juny				
	Disseny de les mesures concretes i establiment dels indicadors que ens permetran avaluar l'eficàcia de cadascuna de les accions.	Juny/Juliol				
	Establiment del calendari d'aplicació.	Juny/Juliol				
Implantació	Aprovació pel Patronat de la Fundació.	Juliol				
	Registre oficial al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.	Juliol				
	Comunicació a tots els professionals.	setembre	difusió mínim 1 cop l'any	difusió mínim 1 cop l'any	difusió mínim 1 cop l'any	difusió mínim 1 cop l'any
	Posada en marxa de les accions definides per cada àrea de millora i segons el calendari establert.	setembre	Continuat	continuat	continuat	continuat
Seguiment i avaluació	La Comissió Negociadora es continuarà reunint per fer el seguiment de les diferents accions i farà l' Avaluació anual sobre el grau de compliment dels objectius establerts (resultats), l'adequació dels recursos i els mètodes emprats (procés) i dels canvis en termes d'igualtat que s'han produït a com a conseqüència de la implantació del pla (impacte).		Juny	juny	juny	juny
	Nou procés de negociació.					abril a juliol
	Presentació de l' Informe d'Avaluació final del nou Pla d'Igualtat.					juliol

B- FASE DE DIAGNÒSTIC

1. Objectius, metodologia, període de referència

El diagnòstic, ha estat elaborat per la **Comissió Negociadora** del PI en el mes de maig de 2025 mitjançant un procés d'anàlisi de dades i reflexió conjunta al voltant de:

- En quina situació es troba actualment l'FVO en relació a la igualtat de gènere.
- En quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats està integrada en el sistema de gestió empresarial.
- Existència de segregació horitzontal (*concentració de dones en certes ocupacions*) i/o vertical (o *"sostre de vidre": repartiment desigual dels llocs de responsabilitat d'una organització, que suposa una major dificultat per les dones per accedir-hi*).
- Quins efectes per homes i dones tenen les activitats professionals desenvolupades, l'organització i les condicions de treball.
- Detectar si existeixen desigualtats en les pràctiques de gestió de recursos humans.
- Quines són les actuacions prioritàries per corregir les possibles desigualtats, presents o futures.

Les dades que s'han tingut en compte per a l'elaboració del diagnòstic fan referència al **total de treballadors/es que han prestat serveis en algun moment de l'any 2024**, a qualsevol nivell jeràrquic, centre i lloc de treball de la Fundació, així com també s'han analitzat certs processos de recursos humans i comunicació corporativa.

La informació recopilada, a través d'indicadors quantitatius y qualitatius desagregats per sexes, fa referència a cadascuna de les matèries previstes a l'Art. 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condiions de treball.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions (auditoria retributiva entre dones i homes conforme al previst al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes).
- i) Prevenció de l'assetjament sexual y per raó de sexe.

L'**objectiu final** del diagnòstic és permetre'ns formular i prioritzar propostes de millora que inclorem al Pla d'Igualtat per tal de corregir les desigualtats que es donin o es puguin donar a l'FVO.

Prèviament i per garantir una anàlisi detallada però que mantingui alhora certa confidencialitat, s'han consensuat les agrupacions per lloc de treball i finalment s'han definit les següents:

Agrupacions	Comentaris
Administració	Serveis Centrals, CO, CET, SH i Residència
Auxiliar Tècnic Educatiu/va	SH i Residència
Manteniment	Monitors/es CET
Mestres de Taller	Centre Ocupacional
Monitors/es Ocupacionals	Treballadors/es amb discapacitat del CET
Peons/es	Cuina i bugaderia del SH
Titulats/des Universitàries	Professionals que, en possessió d'una titulació de grau universitari (anteriorment diplomatura o llicenciatura), exerceixen com a tals als diferents serveis

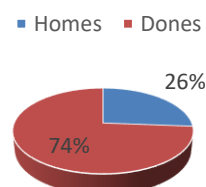
2. Anàlisi quantitativa de la plantilla

A continuació s'exposen les dades de l'anàlisi quantitativa dels treballadors i treballadores, extretes amb l'*Eina d'Anàlisi Quantitativa de l'Instituto de las mujeres (Ministerio de Igualdad)*.

A. Plantilla per sexes

Sobre un total de 423 persones treballadores que han prestat serveis durant el 2024, podem concloure que l'FVO té una plantilla clarament feminitzada, donat que així es considera quan les treballadores d'una empresa són més del 74%.

Total plantilla per sexes



B. Plantilla per lloc de treball

L'únic lloc de treball en què el percentatge de dones i homes és similar és el de Peons/es del CET. Per contra el lloc de treball de Manteniment està masculinitzat al 100% i els llocs d'Administració i Serveis Generals (cuina i bugaderia) són ocupats al 100% per dones.

C. Plantilla per edat

Per franges d'edat, el promig d'edat de les persones contractades durant l'any ha estat de 40 anys pels homes i de 38 anys en el cas de les dones.

El lloc de treball amb un promig d'edat més elevat (més de 50 anys) és el servei de Manteniment, seguit de Serveis Generals (cuina i bugaderia llars), Administració i Mestres de Taller.

El lloc de treball amb una plantilla més jove (menys de 36 anys) és el d'Auxiliar Tècnic Educatiu/va (residència i llars) i Monitor/a Ocupacional, ambdós d'atenció directa.

D. Plantilla per antiguitat

La majoria de persones treballadores (62,65%) porta menys de 5 anys treballant a l'FVO, el 10,17% acumula entre 5 i 9 anys i el 27,18% de les persones treballadores porten més de 10 anys a l'FVO.

Si analitzem la plantilla per antiguitat, el col·lectiu que acumula més anys a l'empresa és el de Peons/es del CET (en una proporció similar d'homes i dones); per contra, la plantilla amb menys anys d'antiguitat és la d'Auxiliars Tècnics Educatius/ves (lloc de treball feminitzat).

E. Plantilla per tipus de contracte

En termes globals, el 71,4% de la plantilla manté una relació laboral indefinida, davant el 28,6% que té un contracte temporal (interinitat, eventual, jubilació parcial o relleu). Quant a jornada, el 74% treballa a jornada completa i el 26% restant, a temps parcial.

- El 39% de dones i el 16% dels homes tenen contracte indefinit a jornada completa.
- El 13% de dones i el 5% dels homes tenen contracte temporal a jornada completa.
- El 14% de dones i el 2% dels homes tenen contracte indefinit a temps parcial.
- El 7% de dones i el 3% dels homes tenen contracte temporal a temps parcial.

F. Plantilla per tipus d'horari

El 80,85% de la plantilla treballa en horari continuat, l'habitual entre els Auxiliars Tècnics Educatius/ves del Servei Habitatge i Residència, així com entre els peons del CET.

El 19,15% restant de la plantilla fa horari partit, l'habitual a Serveis Centrals, Centre Ocupacional i Tècnics de Residència.

- El 57,92% de les dones i el 22,93% dels homes treballen en horari continu
- El 15,84% de les dones i el 3,31% dels homes treballen en horari partit

G. Plantilla per nivell d'estudis

Dels 322 professionals de l'FVO (exclosos els peons/es del CET, majoritàriament amb estudis primaris i secundaris), el 21,43% està en possessió d'un títol universitari, el 70,81% té estudis de batxillerat, cicles formatius de grau mitjà i superior, el 5,59% té estudis de secundària obligatòria i només el 2,17% té estudis primaris.

Per sexes, observem que:

- El 86,96% de persones amb formació universitària són dones i el 13,04% són homes.

- El 83,33% de persones amb estudis de batxillerat, cicles formatius de grau mitjà i superior són dones i el 16,67% són homes.
- El 50% de persones amb estudis de secundària obligatòria són dones i el 50% són homes.
- El 42,86% de persones amb estudis primaris són dones i el 57,14% són homes.

H. Plantilla per lloc de treball i responsabilitats familiars

Segons les dades comunicades per les persones treballadores el 24,35% de les dones i el 6% dels homes declaren tenir fills/es.

- 1 fill/a: el 12,06% de les dones i el 3,07% dels homes
- 2 fills/es: el 11,58% de les dones i el 2,36% dels homes
- 3 fills/es: el 0,71% de les dones i el 0,24% dels homes
- 4 fills/es: l'0,24% dels homes
- Cap fill/a o no ho comunica: el 49,41% de les dones i el 20,33% dels homes

Durant l'any 2024, s'han sol·licitat 122 permisos d'absentisme en base a la Política de Conciliació.

Motiu	Total permisos	Dones	Homes
Acompanyament metge fills/es	64	113	9
Reunions d'escola	33		
Acompanyament metge familiars de 1r grau	25		

Donades les característiques de la majoria del personal, eminentment dones joves, de manera habitual es donen situacions relacionades amb la maternitat i la cura dels fills/es que són protegides i articulades aplicant la normativa legal vigent. L'any 2024 es van tramitar 1 situació de Risc durant l'embaràs, com a mesura de protecció de les dones embarassades davant de possibles riscos derivats de l'activitat professional.

Aquest 2024 els treballadors han estat beneficiat directes del 100% d'aquestes situacions, segons el següent detall:

Motiu	Dones	Homes
Suspensions per maternitat / paternitat	4	1
Excedències cura de menor	4	0
Reduccions guarda legal	9	0

Permisos lactància

2

0

I. Plantilla per retribució

A l'FVO coexisteixen realitats laborals diverses que estan directament determinades pel tipus de servei que reben les persones ateses. S'apliquen quatre convenis laborals que regulen aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències i l'aspecte retributiu, entre d'altres, i difereixen uns dels altres.

Conveni Col·lectiu d'Associacions.	2 persones adscrites l'any 2024
Conveni Col·lectiu de Tallers per disminuïts psíquics.	187 persones adscrites l'any 2024
Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de Residències, Centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.	217 persones adscrites l'any 2024
Conveni Col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya	17 persones adscrites l'any 2024

La política retributiva de l'FVO es basa en l'aplicació del salari de conveni, lligat a les funcions i responsabilitats de cada lloc de treball i sovint, a les exigències formatives dels propis convenis (titulats/des grau superior o de grau mig, per exemple) que marquen la categoria. En aquest sentit, els treballadors de l'FVO poden constatar que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball i realitzant en treball d'igual valor, cobren el mateix.

3. Anàlisi d'igualtat per matèries

A. Procés de selecció i contractació

Selecció:

En cas de necessitat de personal, ja sigui per places vacants o substitucions, la difusió de les ofertes es fa principalment a través de portals d'internet, borses de treball públiques o col·legis professionals, garantint una **difusió que arriba igual a dones i homes**.

Tant les ofertes de treball externes com les convocatòries internes són publicades sempre amb un **llenguatge inclusiu** i totes les candidatures són tractades de la mateixa forma, evitant en tot moment qualsevol estereotip de gènere.

Per a cada posició existeix un **Perfil de Lloc de Treball** que defineix les responsabilitats i funcions associades, els requisits formatius i les competències clau. Els PLT afavoreixen l'equitat en els processos de selecció i promoció ja que el seu objectiu és valorar cada persona candidata en funció d'un estàndard competencial no lligat al gènere.

Dins els processos de selecció es fan proves de coneixement i es passen tests psicomètrics que són valorats en funció de l'adequació competencial del candidat/a al lloc ofertat.

Les entrevistes són conduïdes pels professionals del Dept. Recursos Humans, que eviten preguntes relacionades amb la situació familiar que puguin fer sentir incòmodes els/les participants o es puguin interpretar com a discriminatòries en algun moment.

La valoració final del candidat/a és realitzada per més d'una persona del Dept. Recursos Humans, home o dona, sensibles en matèria d'igualtat i que objectiven tot el procés de selecció per garantir que el gènere i altres factors lligats a la diversitat no condicionin la idoneïtat del candidat/a.

Dels 10 processos de selecció externa que s'han obert aquest 2024, la gran majoria de persones participants han estat dones. Només a l'oferta de Manteniment es van presentar majoritàriament homes.

El 81,6% de les ofertes es van cobrir amb la contractació d'una dona.

- Tècnic/a RH: 78% candidates dones i 22% homes – contractació d'una dona
- Monitor/a Jardineria: 20% candidates dones i 80% homes - contractació d'un home i una dona.
- Auxiliar Servei d'Habitatge: 90% candidates dones i 10% homes - contractació de 49 dones i 9 homes
- Auxiliar Residència: 82% candidates dones i 8% homes - contractació de 31 dones i 2 homes
- Peons/es CET: 80% candidates dones i 20% homes - contractació de 4 dones i 5 homes
- Auxiliars CO: 85% candidates dones i 15% homes - contractació de 5 dones
- Monitor CO: 65% candidates dones i 35% homes - contractació de 5 dones i 1 home.
- Tècnic de manteniment: 100% candidats homes - contractació de 2 homes
- Cambrers: 30% candidates dones i 22% homes – contractació de 4 dones i 1 home
- Ajudants de cuina: 7% candidates dones i 6% homes – contractació de 2 dones

Contractació:

Durant l'any 2024 es van produir 125 noves incorporacions, de les quals:

- El 81% van ser dones.
- A finals d'any el 38% tenen continuïtat laboral.
- El 41% tenen entre menys de 25 anys, el 25% entre 25 i 30 anys, el 20% entre 31 i 45 anys, el 13% entre 46 i 55 anys i el 1% restant és més gran de 55 anys.

- El 68,8% van ser contractats/des per llocs de treball d'atenció directa, un 8% com a peons del CET, el 17,6% com a titulats/des i el 5,6% com auxiliars de serveis generals.
- 23 persones de nova incorporació comuniquen tenir fills/es.
- El 90% dels contractes registrats durant l'any van ser temporals (substitucions i reforços), el 51% a jornada completa i el 39% a jornada parcial. 8% dels contractes van ser indefinit a jornada completa, mentre el 2% van ser indefinits a jornada parcial.
- Durant l'any es van transformar a indefinit 22 contractes de treball, a 19 dones i 3 homes.

Durant l'any 2024 es van produir 116 cessaments, de les quals:

- El 75% van ser dones.
- 37 cessaments van ser per finalització de contracte, 43 voluntaris, 20 per no superació del període de prova, 4 per excedències, 6 per esgotament d'IT, 1 per jubilació i 5 per acomiadament disciplinari.
- El 91% tenien una antiguitat inferior als 5 anys, 6 acumulaven entre 5 i 10 anys i 5 persones tenien una antiguitat de més de 15 anys.
- El 67% ocupaven llocs de treball d'atenció directa, el 12% eren peons del CET, el 13% eren titulats/des i el 8% eren auxiliars de serveis generals.
- El 19% de persones que van deixar l'FVO l'any 2024 tenien fills/es.

B. Classificació professional

Tal com s'ha explicat a l'apartat de selecció, la incorporació de l'FVO no està condicionada pel gènere en cap dels llocs de treball, essent aquesta la distribució per sexes de la plantilla activa:

Categoria	Homes	Dones	Total
Direccions	1	0	1
Tècnics grau superior	1	19	20
Tècnics grau mitjà	1	16	17
Monitors / Educadors	23	135	158
Administratius	0	5	5
Manteniment	5	0	5
Altres personal	5	10	15
Personal no qualificat	45	41	86
Total	81	226	307

Els perfils dels llocs de treball estan basats en competències, sense biaix de gènere. La titulació de les persones treballadores per norma general ve marcada per la Cartera de Serveis de la generalitat de Catalunya.

Existeix també un procediment d'Avaluació de Rendiment que permet valorar periòdicament el desenvolupament, rendiment i correcte enquadrament professional de les persones treballadores.

C. Formació

L'objectiu principal de la formació és la millora continuada de les competències i habilitats professionals en cadascun dels àmbits professionals de la plantilla. A tal efecte, tant homes com dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua.

Des de la **Comissió de Formació** es fa la detecció de necessitats de formació mitjançant espais de reunió amb els equips respectius i s'elabora el Pla de formació anual. Aquesta comissió està integrada per 8 membres, dels quals 7 són dones i on queden representats tots els centres, serveis i departaments de l'FVO, així com el comitè d'empresa.

La majoria de formacions es realitzen a les pròpies instal·lacions i dins el còmput anual d'hores contractades de cada treballador/a, de manera que es promou l'assistència a cursos de formació i es computa com a hores efectivament treballades.

Tot i que s'intenta trobar un encaix horari de la formació amb els diferents torns de treball i situacions personals de les persones treballadores, sovint s'han de realitzar les formacions fora de l'horari habitual de treball de manera que les treballadores que gaudeixen de reduccions per guarda legal poden tenir certes dificultats per assistir-hi.

A l'any 2024, s'han realitzat 36 accions formatives grupals a les que han participat a les que han participat un 78,9% de dones i 20,1% d'homes.

El 51,2% de les accions formatives s'han adreçat a la totalitat de la plantilla, el 21,9% als treballadors amb discapacitat i monitors del CET, 14,7% de les accions s'han adreçat al personal d'atenció directa i tècnics i un altre 12,2% al personal d'atenció indirecta i administració.

L'objectiu de les diferents accions formatives ha estat en un 60,9% per millorar les competències tècniques de tots els serveis especialment en els professionals d'atenció directa; el 19,5% la formació i sensibilització en prevenció de riscos laborals, equips emergència i 1ers auxilis; el 17% ha treballat sobre competències interpersonals i intrapersonals tant a l'entorn de treball com a l'entorn personal sobretot aquelles accions formatives dirigides als professionals amb disCapacitat; i el 2% ha ampliat coneixements del sistema integrat de qualitat i altres aspectes organitzacionals.

D. Promoció professional

Les persones treballadores, dones i homes, tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional. En aquest sentit, es comunica a la plantilla l'existència d'una

vacant, mitjançant l'imprès de comunicació de plaça vacant i es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícita o implícitament, l'accés de dones o homes als llocs de treball, siguin o no de responsabilitat.

En cap cas, la situació familiar de les persones candidates no influeix negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

El procés de promoció interna, igual que la selecció, es regeix per **Criteris de Selecció** (perfils de lloc de treball, adequació competencial) que tenen en compte mèrits formatius, d'antiguitat, de participació, etc i es garanteix la participació paritària de tota la plantilla.

Aquest 2024 s'han publicat 3 processos de promoció interna als quals s'han presentat 15 candidates, totes dones.

- Psicòloga CO: 100% candidates dones – promocionada una dona
- Auxiliar STO: 80% candidates dones i 20% homes – promocionades tres dones
- Auxiliar Residència: 100% candidates dones - promoció una dona

E. Condicions de treball

A l'FVO coexisteixen realitats laborals diverses que estan directament determinades pel tipus de servei que reben les persones ateses.

Els marcs laborals reguladors a l'FVO són:

- Conveni Col·lectiu d'Associacions.
- Conveni Col·lectiu de Tallers per disminuïts psíquics.
- Col·lectiu de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.
- Conveni Col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya

Aquests marcs laborals reguladors contempnen aspectes relacionats amb l'horari, vacances, permisos retribuïts, excedències, etc i difereixen uns dels altres.

A més cal considerar que determinats aspectes laborals estan millorats per legislació de rang superior als convenis col·lectius com són l'Estatut dels Treballadors, els Reial Decrets Legislatius, la Llei de Procediment Laboral o legislació en matèria laboral com la Llei 39/1999 de conciliació de la vida personal i familiar i la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes.

A l'FVO s'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització.

L'FVO parteix del supòsit que per oferir un servei de qualitat a les persones amb discapacitat intel·lectual, cal que els professionals estiguin compromesos amb la Institució on formen part i motivats per fer la tasca que realitzen.

A través dels Qüestionaris de satisfacció del client intern i de les Entrevistes de Sortida implementades arrel del I Pla d'Igualtat, es percep que els professionals no consideren que tinguin males condicions de treball i valoren positivament la flexibilitat i l'ús de la Política de Conciliació. Com a única excepció, el repartiment irregular de les jornades de treball al Servei d'Habitatge, tot i ser vist com a habitual al sector social i necessari per a una atenció de qualitat a les persones ateses, és sovint un dels handicaps i motius de cessament al Servei d'Habitatge.

F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

La conciliació de la vida personal i professional és determinant per aconseguir el compromís i la motivació dels professionals. En aquest sentit, des de l'FVO i sent sensibles a les necessitats que van sorgint en aquesta línia, l'any 2010 va implantar la Política de Conciliació per donar resposta a les principals demandes dels professionals en matèria de conciliació. Aquesta Política es revisa i pacta anualment amb el Comitè d'Empresa. Destacar a més, que es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació que s'apliquen.

La **Política de Conciliació** regula aspectes tals com l'elaboració dels calendaris laborals anuals, on els professionals dels serveis del CET jardineria i de l'àrea d'acolliment residencial, (residència i centre de dia i servei d'habitatge), poden proposar les seves vacances anuals, que en un 95% són ateses sempre i quan estigui ben coberta l'atenció a la persona amb discapacitat intel·lectual de l'àrea o servei. La resta dels serveis es regulen per calendari laboral col·lectiu on també es tenen en consideració criteris de conciliació acordats amb la legal representació dels treballadors.

La Política inclou a més una sèrie de millores per potenciar la conciliació de la vida personal i professional en benefici de tots els professionals indistintament del marc laboral de referència, com són els següents permisos retribuïts:

- l'acompanyament a visita mèdica urgent de fills/es menors i pel temps indispensable i sense límit de permisos.
- l'acompanyament per reunió d'escola de fills/es menors de 16 anys pel temps indispensable i fins un màxim de dues reunions per any.
- l'assistència a exàmens acadèmics amb relació directa amb el lloc de treball que ocupa o d'altres de nivell superior.

Atenent les darreres enquestes de satisfacció de client intern, majoritàriament les persones treballadores de l'FVO consideren que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Destacar a més que homes i dones, fan un ús equitatiu dels diferents permisos i/o mesures previstes en el Política de Conciliació. No obstant, l'ús és majoritari per part de les dones, en part pel fet que tant els Convenis Col·lectius com la pròpia Política de Conciliació que apliquem a l'FVO, preveuen més permisos retribuïts en ares de la conciliació que els dels Convenis o normes legals de les respectives parelles dels nostres treballadors i treballadores.

G. Infrarepresentació femenina

De l'anàlisi quantitativa de la plantilla podem concloure que en tots els llocs de treball hi ha predominança de dones.

Només els llocs de treball de Manteniment i Mestres de Taller (la meitat, a jardineria) estan masculinitzats.

H. Retribucions

De l'auditoria retributiva es conclou que una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball i realitzant en treball d'igual valor, cobren el mateix.

I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Des de l'any 2010, l'FVO disposa d'un **protocol** que estableix les actuacions que cal desenvolupar **davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** segons preveu l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de 2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes a l'àmbit laboral.

El protocol defineix els circuits i persones de referència per a l'atenció de les situacions d'assetjament.

S'ha comunicat a la totalitat de la plantilla, informant per tant a tots els treballadors/res en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tanmateix s'informa a les noves incorporacions mitjançant el Manual de Benvinguda.

Fins l'actualitat cap professional no ha fet ús d'aquest procediment.

J. Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista

Des de l'any 2015, disposem a l'FVO d'una **Guia per l'ús no sexista del llenguatge**, atès que per mitjà de la llengua expremem de manera indirecta aspectes que tenen a veure amb la realitat i el comportament de la societat.

El català, el qual és el llenguatge vehicular de l'FVO, és una llengua de gènere, en el sentit que els substantius, adjectius, articles i pronoms varien segons el gènere (masculí o femení). Per tant, a la Guia es presenten diferents estratègies lingüístiques per evitar l'ús del masculí com a genèric i reflectir la presència de les dones en els textos que es redacten.

Al respecte, tot el personal ha estat informat de l'existència d'aquesta guia i que en tot moment s'ha de vetllar per l'ús de comunicació no sexista.

Destacar a més que tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva, entre elles, les ofertes de feina, que tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.

K. Seguretat i Salut laboral

El nivell d'exigència de l'FVO en la protecció de les persones que hi treballen supera l'estàndard de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals donat que des del 2009, l'FVO treballa segons el que preveu la norma OHSAS 18001, una eina per mantenir unes condicions de treball segures, minimitzar els riscos en els llocs de treball, evitar accidents i protegir la salut dels professionals, que alhora suposa un valor afegit per a la Institució.

El Comitè de Seguretat i Salut (format per 3 dones i 3 homes) participa en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció, fent visites, accedint a documents relatius a la Prevenció de Riscos Laborals, coneixent i analitzant els danys produïts. També juga un paper fonamental en la sensibilització i implicació de totes les persones treballadores.

Els principals eixos de treball en aquest àmbit són la revisió periòdica de les diferents Avaluacions de riscos i Plans d'emergència, la realització de simulacres d'evacuació, l'elaboració d'estudis específics, la formació de totes les persones treballadores, el seguiment de la sinistralitat, la vigilància de la salut i la coordinació d'activitats empresarials.

La política de Prevenció de Riscos Laborals de l'FVO i les actuacions que se'n deriven no fan discriminació quant al gènere.

L'FVO protegeix les dones embarassades i/o en període de lactància dels riscos que pugui comportar el lloc de treball per a elles o per als seus fills/es, tramitant la situació de Risc durant l'embaràs, dins els terminis que estipula la Mútua d'accidents.

La sinistralitat desagregada per gèneres del darrer any (57,20% dones i 42,8% homes) presenta una disminució dels accidents en les dones vers anys anteriors on la sinistralitat era de més d'un 72% en les dones. El col·lectiu amb més sinistralitat per llocs de treball ha estat el dels professionals amb atenció directa tant de residència com d'habitatge en un 48,48% (amb un 93% de dones), seguit de Peons de jardineria en un 21,21% (compost per un 96% d'homes), i monitors/es del centre ocupacional en un 9,09% (amb un 92% de dones).

De l'anàlisi de la sinistralitat de 2024 per causes, observem que:

- Les dones han patit 7 accidents per sobreesforços, 5 per xocs contra objectes, 3 per caigudes i 1 per agressions.

- Els homes han patit 5 accidents per sobreesforços, 3 per xoc contra objectes, 1 per caigudes, 1 per agressions i 1 per contacte amb substàncies perilloses.

4.- Resultats de l'auditoria retributiva

El registre retributiu que s'adjunta als Annexes del pla, analitza els salaris, percepcions extrasalarials i no salarials de totes les persones que han estat contractades entre el 01/01/2024 i el 31/12/2024, desagregades per sexes, convenis i per les agrupacions professionals en què s'ha basat el diagnòstic del Pla d'Igualtat i que van ser acordades per la Comissió Negociadora.

Les dades s'han extret directament del programa de càlcul de nòmines, A3Nom i les dades mostren el següent:

- En **termes globals** els homes treballadors de la Fundació cobren en brut un 14,61% més de mitjana que les dones. Per això es pot dir que a l'FVO no existeix bretxa salarial i que es retribueix el mateix per treballs del mateix valor, és a dir amb funcions, condicions laborals, requisits formatius i de rendiment equivalents en ambdós sexes.
- Quant a **percepcions salarials** (salari base), els homes perceben un 5,69% més que les dones, degut a la diferència de sou entre categories de diferents convenis, principalment amb el conveni d'Hosteleria.
- Quant a **complements salarials** (antiguitats i plusos personals), les dones perceben un 23,78% menys que els homes. Això es deu, en part a l'impacte de:
 - o Els complements ad personam i l'antiguitat acumulada entre les diferents categories. La diferència principal es dona degut als complements personals de l'equip de Manteniment, grup de professionals completament masculinitzat) i els Mestres de Taller del CET (6 homes sobre 2), que proporcionalment acumulen més antiguitat que les dones de la mateixa categoria.
- Respecte les **percepcions extrasalarials** (dietes) les dones n'han percebut més aquest any 2024 ja que majoritàriament han estat dones (19 sobre 20) qui han fet sortides a la Casa Empúries (casa de colònies per promocionar el lleure integrador de les persones amb discapacitat intel·lectual) i han cobrat la dieta per pernoctació.
- El grup professional d'Administració inscrit als tres convenis és plenament feminitzat.
- El mateix passa amb algun del personal enquadrat en Conveni de Residència i llars, on trobem que els serveis generals (cuina i bugaderia de les llars) i titulats/des universitaris/àries, totes les treballadores són dones.

- El grup professional de Manteniment, tant del Conveni de Tallers com del de Residències i llars, és plenament masculinitzat.
- Alguns professionals del grup de Titulats Universitaris/àries del Conveni de Tallers perceben complements salarials per adequar els salaris del conveni a les condicions del mercat laboral. També és el grup que compta amb més complements de coordinació, regulats per conveni i que s'apliquen mentre la persona treballadora assumeix les responsabilitats lligades a aquesta posició. Com que la majoria de referents i responsables de departament són homes.
- Pel que fa al conveni de Restauració, veiem categories totalment feminitzades, com es el cas de les categories de cambrera, cuinera i ajudant de cuina, i categories totalment masculinitzades, com es el cas de la categoria de cap de cuina i fregador.
- Alguns professionals del grup de Caps de sala del Conveni de Restauració perceben complements salarials per adequar els salaris del conveni a les condicions del mercat laboral. Com que la majoria del departament son homes, amb una major antiguitat i responsabilitat, i la dona està a jornada parcial.

		Promig de salaris base	Promig de complements salarials	Promig de complements extrasalarials	Promig de percepcions totals
ASSOCIACIONS	TITULATS/DES UNIV.	100,00%	100,00%	100%	100,00%
HOSTELERIA	CAMBRER/A	100,00%			100,00%
	CAP DE CUINA	-100,00%	-100,00%		-100,00%
	CAP DE SALA	-7,90%	-98,25%		-40,51%
	CUINER/A	100,00%	100,00%		100,00%
	FREGADOR/A	-100,00%			-100,00%
	AJUNDAT CUINER/A	100,00%	100,00%		100,00%
RESIDÈNCIA I LLARS	AUX. TÈC. EDUCATIU/VA	7,53%	34,92%	100%	8,38%
	MANTENIMENT	-100,00%	-100,00%		-100,00%
	ADMINISTRACIÓ	100,00%	100,00%	100%	100,00%
	SERVEIS GENERALS	100,00%	100,00%		100,00%
	TITULATS/DES UNIV.	100,00%	100,00%		100,00%
TALLERS	MANTENIMENT	-100,00%	-100,00%		-100,00%
	MESTRES DE TALLER	-0,85%	14,05%		0,94%
	MONITOR CO	0,17%	88,68%	0,05%	2,77%
	PEONS/ES	2,97%	-11,89%		2,34%
	TITULATS/DES UNIV.	-14,46%	-82,73%	100%	-50,56%
	ADMINISTRACIÓ	100,00%	100,00%		100,00%

5.- Conclusions del diagnòstic

SEGREGACIÓ HORIZONTAL:

Tot i la **feminització pròpia del sector social**, l'FVO no es regeix per cap estereotip de gènere a l'hora de contractar nous professionals o assignar funcions. L'oferta de llocs de treball és inclusiva, indistinta per a homes i dones i així queda palès en la publicació d'ofertes de selecció externes o de promoció interna. No obstant, el mercat laboral actual compta amb una gran concentració de dones en certs estudis i ocupacions relacionades amb la cura de persones, els serveis socials, l'educació o les tasques administratives. Aquest fet condiciona que davant d'una oferta laboral determinada hi hagi més candidats d'un gènere que d'un altre. P.ex. s'han publicat anuncis per Monitor/a de Jardineria o Oficial de Manteniment en què pràcticament no s'han rebut candidatures de dones.

SEGREGACIÓ VERTICAL.

Inexistència de sostre de vidre: les dones treballadores de l'FVO tenen les mateixes possibilitats d'accedir a llocs directius que els homes. De fet les direccions dels tres serveis (Centre Ocupacional, Servei d'Habitatge i Residència) estan ocupades per dones. **Inexistència de terra enganxós:** les dones tenen les mateixes possibilitats que els homes de promocionar a llocs de més responsabilitat, donat que els perfils de lloc de treball es basen en criteris competencials no lligats al gènere de la persona.

EDAT, GÈNERE I CONCILIACIÓ:

La distribució de dones i homes per franges d'edat està més condicionada pel tipus de tasca i tipus de jornada que per la possibilitat de conciliació familiar. Les dones més joves es concentren en el lloc de treball d'ATE (més càrrega física, tasques més assistencials) i amb més parcialitat (permet compaginar estudis i feina o pluriocupació, també molt pròpia del sector). D'altra banda, **les mesures de conciliació que s'apliquen a l'FVO tenen en compte l'edat i les necessitats de les persones treballadores en les diferents etapes de la vida** ja que intenten donar resposta tant a la guarda legal per cura de menors com per cura de pares dependents; tant per acompanyaments metges a fills/es com per acompanyaments metges a pares i mares.

ESTABILITAT LABORAL I RESPONSABILITATS FAMILIARS:

De l'anàlisi de les dades s'infereix que tenir fills/es no influeix en el fet que les dones accedeixin a un lloc de treball estable o que continuïn treballant a l'FVO, tampoc que les condicions laborals facin retardar la maternitat. L'aplicació de les mesures de conciliació que marca la llei i l'ampliació de beneficis en base a una Política de Conciliació consensuada amb els RRTT,

contribueixen a que **la maternitat i les responsabilitats derivades de la cura de familiars, no siguin un obstacle per a l'estabilitat laboral de les dones que hi treballen**. De fet, sense tenir en compte les dones treballadores del CET (per la baixa taxa de maternitat, que faria distorsionar el conjunt dels resultats), el 68,42% de dones amb 10 anys o més d'antiguitat, tenen fills/es.

CONDICIONS LABORALS I GÈNERE:

Mentre que la proporció de dones/homes és de 74/26, existeixen certes desproporcions quant a condicions laborals. Proporcionalment, **els homes pateixen menys la parcialitat** (el 84% del contractes a temps parcial el mantenen dones) i **els horaris partits o "d'oficina"** (el 82,72% dels torns partits els realitzen dones).

NIVELL D'ESTUDIS, LLOC DE TREBALL I GÈNERE:

Com a conseqüència de l'existència de requisits formatius que provenen de l'administració en alguns casos i sobretot gràcies a l'aplicació de perfils de lloc de treball i criteris de selecció/formació que defineixen la formació recomanada per cada lloc, la majoria de les persones treballadores de l'FVO mantenen **proporció entre el nivell d'estudis assolit i les exigències formatives del seu lloc de treball**. Els possibles gaps a la baixa (menys formació de la requerida o desitjable) s'igualen via participació dels treballadors/es en accions formatives promogudes per la Comissió de Formació). Els possibles biaixos a l'alça (sobrequalificació pel lloc) poden tenir solució via els procediments de promoció interna que es donen quan hi ha places vacants a cobrir, de categoria superior. Aquestes situacions poden afectar indistintament a homes i a dones.

LLOC DE TREBALL I RESPONSABILITATS FAMILIARS:

Sovint l'atenció a les responsabilitats familiars fa que la persona treballadora tingui un nivell més alt d'absentisme, més dificultats per complir amb la jornada contractada, més dificultats per fer formació fora de l'horari de treball o pateixi més estrès. El percentatge de sol·licituds de jornada reduïda per guarda legal o cura de familiars i l'absentisme derivat de la cura de fills/es i pares (metges, reunions, malalties) per part de les dones supera amb escreix el col·lectiu masculí. També les dones demanen comparativament més permisos en base a la Política de conciliació per acompanyar els fills/es o els pares al metge, així com per reunions d'escola. Així doncs podem concloure que **els efectes de la situació personal i familiar tenen més presència en les dones que en els homes**.

Tot i així no s'observen diferències i per tant afecten per igual a diferents llocs de treball, categories o nivells de responsabilitat, tant atenció directa com personal tècnic i administratiu. En aquest cas, per tenir una casuística diferent i menys responsabilitats familiars tornem a deixar de banda les persones amb discapacitat del CET.

Arrel del diagnòstic veiem que no tothom comunica el nombre de fills/es o altres situacions relacionades amb les responsabilitats familiars, a menys que necessitin reduir o adaptar la jornada de treball o s'hagin d'absentar de la feina per atendre aquestes responsabilitats.

SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I GÈNERE:

Les diferents polítiques de selecció i contractació implantades fa anys a l'FVO garanteixen l'accés igualitari a dones i homes a qualsevol lloc de treball i àmbit de responsabilitat.

Com a possible millora es pot introduir alguna acció positiva perquè, en condicions idèntiques d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarepresentat en certs llocs de treball.

FORMACIÓ, PROMOCIÓ I GÈNERE

Tant en la participació en processos de promoció interna com en la formació interna, es fa difusió massiva per tal que aquestes arribin a totes les persones treballadores interessades.

No obstant caldria facilitar l'accés a la formació interna fora d'horari laboral a les persones que gaudeixen de reducció de jornada per guarda legal i tenen més dificultat per participar-hi, a través de metodologies a distància sempre que sigui possible (webinars, aula virtual) que permetin accedir als continguts des de qualsevol equip i en qualsevol horari.

També convocar les persones que gaudeixen de descans per cura de fills/es (maternitat/paternitat) o excedència per motius familiars, als processos de promoció i accions de formació per no esbiaixar les seves possibilitats de desenvolupament professional durant aquest període.

Per transmetre el compromís amb la igualtat, caldria formar tot el personal en matèria d'igualtat i a partir de llavors, incorporar-ho a la formació de noves incorporacions.

A la vista d'aquestes dades podem concloure que **no es detecten grans desigualtats entre dones i homes quant a estabilitat laborals, possibilitats de conciliació, accés a llocs de responsabilitats, qualificació d'acord al lloc de treball ocupat o retribucions percebudes.**

Gran part de l'èxit per donar continuïtat a aquest situació passa per mantenir les polítiques que actualment té l'FVO, però encara es pot fer un pas més perquè en un futur no es donin situacions de desigualtat per motius de sexe, per cuidar de totes i tots els professionals i per fomentar encara més la perspectiva de gènere en la nostra cultura organitzativa i en el dia a dia de la Fundació.

C. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

1.- Definició d'objectius del pla

La finalitat última del Pla d'igualtat de l'FVO és la d'integrar la perspectiva de gènere en els diferents àmbits institucionals com un valor transversal i per tant, intrínsec a la cultura de la Fundació.

Més enllà de donar compliment legal a la normativa vigent, considerem que el Pla d'igualtat és una bona eina de gestió integral i estratègica en tant que ens ha de permetre:

Integrar la perspectiva de gènere en les actuacions, polítiques i procediments que afecten a tots els serveis de l'FVO.
Garantir la paritat en el òrgans de govern i representació de l'FVO.
Promoure la presència equilibrada de dones i homes en aquelles àrees amb baixa representativitat d'un dels dos gèneres, sempre que les condicions del mercat laboral ho permetin.
Continuar ampliant les possibilitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de l'FVO, fomentant la corresponsabilitat entre dones i homes.
Liderar i desenvolupar una gestió responsable traspasant el nostre compromís amb la igualtat d'oportunitats a tots els nostres grups d'interès .
Millorar el clima laboral , incrementar la motivació i el compromís dels professionals gràcies a la implantació de polítiques laborals amb perspectiva de gènere que aposten per l'equitat, que milloren la qualitat de vida i alhora incrementen la satisfacció i el sentiment de pertinença dels professionals.
Promoure la creació d'equips de treball i projectes amb una participació equilibrada de persones d'ambdós sexes, com a font d'enriquiment i innovació per l'organització.

Per assolir els objectius generals d'aquest Pla d'Igualtat, és necessari que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes esdevingui un fil conductor de les diferents polítiques de recursos humans i de comunicació institucional: des de l'atracció de talent, les possibilitats de desenvolupament professional, la representació en òrgans de participació, l'aplicació de mesures de conciliació, les condicions laborals i la retribució, l'organització de tasques o la comunicació interna i externa.



En base als resultats del diagnòstic, ens proposem els següents objectius específics per als diferents àmbits d'actuació del Pla.

SELECCIÓ

1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés de nous professionals a la Fundació.
2. Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des.

CONTRACTACIÓ

3. Fomentar l'estabilitat laboral mitjançant contractes de llarga durada o indefinits en la mesura del possible.

FORMACIÓ

4. Garantir que els continguts formatius tinguin perspectiva de gènere.
5. Sensibilitzar i formar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
6. Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

7. Afavorir el trencament d'estereotips de gènere, a través de la formació.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

8. Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des.

9. Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

10. Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball.

RETRIBUCIONS

11. Garantir el principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, per llocs de treball d'igual valor i conveni, evitant la segregació horitzontal

CONDICIONS DE TREBALL

12. Promoure la corresponsabilitat en els compromisos familiars entre homes i dones

13. Mantenir una Política de Conciliació que respongui a noves necessitats.

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

14. Garantir la representació equitativa, perseguint la paritat sempre que sigui possible.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

15. Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.

COMUNICACIÓ

16. Promoure una cultura compromesa amb la igualtat.

17. Garantir que la comunicació interna i externa de l'FVO promou una imatge igualitària de dones i homes.

SEGURETAT I SALUT

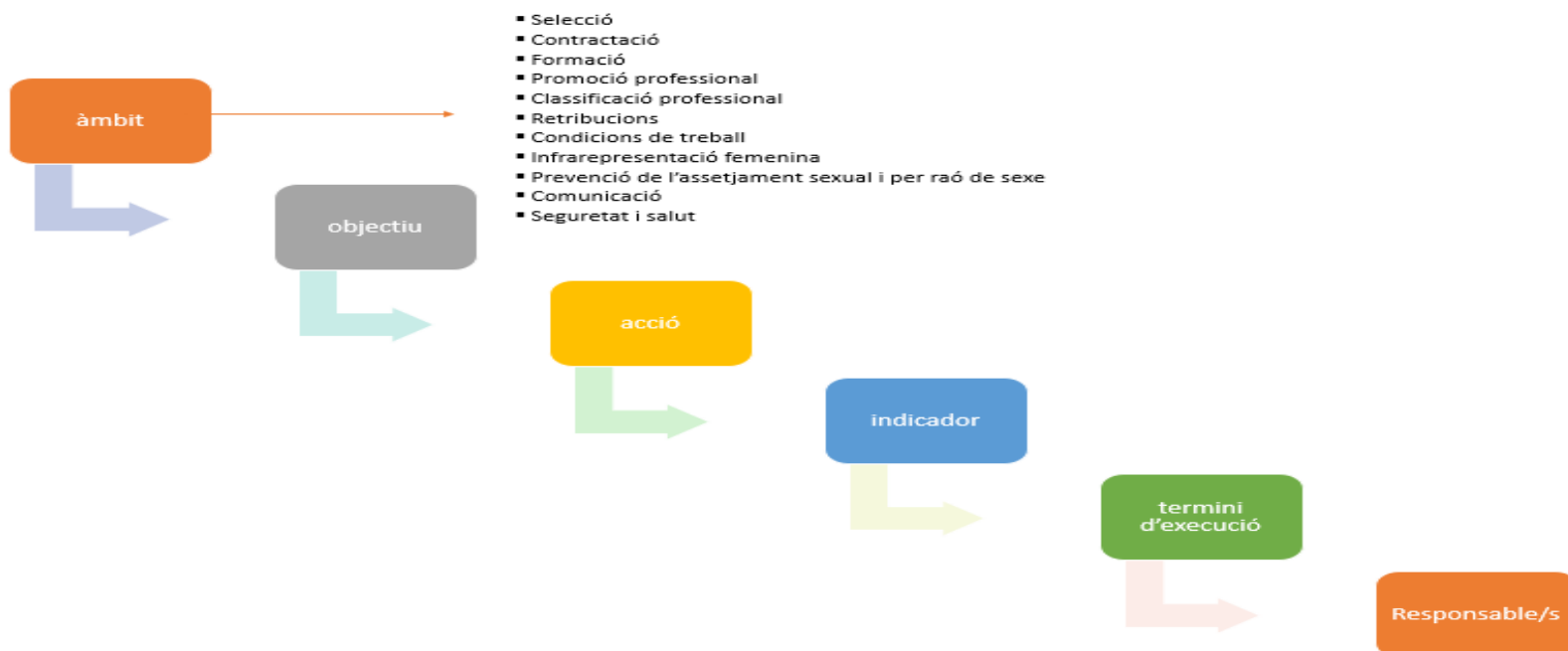
18. Promoure un entorn de treball saludable, amb perspectiva de gènere.

19. Integrar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals.

20. Facilitar l'accés a serveis mèdics especialitzats per prevenir malalties relacionades amb les dones.

2. Descripció de les mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes. Disseny d'indicadors.

A continuació es detallen quines mesures es duran a terme, així com els indicadors d'avaluació, terminis i responsables.



Transversal

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s	
1	Incorporar una visió feminista a totes les iniciatives de la Fundació, per assegurar que la diversitat de realitats i identitats s'integri de manera real i efectiva	Comptar amb l'acompanyament viu, flexible i adaptat de SOROTOPIA, Associació Feminista de Granollers , transinclusiva i basada en el feminisme interseccional, com a entitat consultora externa en la integració d'una perspectiva plural i inclusiva, que eviti que el compromís quedi únicament en paraules i doni veu a realitats diverses.	Firma del conveni de col·laboració	Setembre 2025 - continuat	Direcció General
		Facilitar recursos i orientacions per avançar cap a una transformació transversal de la Fundació amb el suport de SOROTOPIA	Núm. de recursos	Maig 2026	Dept. RH

Selecció

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s	
2	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés de nous professionals a la Fundació.	Verificar que la documentació relacionada amb la selecció utilitzi llenguatge, imatges i continguts no sexistes que puguin impedir la candidatura o la selecció de persones d'un gènere determinat.	Comunicacions de places vacants, ofertes de selecció, criteris de selecció, crides de professionals per xarxes socials que no incloguin estereotips de gènere.	Continu Cada cop que s'elaborin nous documents	Dept. RH

3	Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des.	Requerir als centres formatius i serveis d'ocupació amb qui col·laborem, que promoguin la incorporació de dones en llocs de treball masculinitzats i homes en llocs de treball feminitzats, sempre que la demanda ho permeti.	Compromís responsable signat pels centres col·laboradors.	A l'inici de cada nova col·laboració	Dept. RH
		En els processos de selecció externa , establir i informar les persones candidates que en condicions d'igualtat de competència professional accedirà la persona del sexe menys representat en el lloc ofertat.	Incorporació d'aquest objectiu a les comunicacions de plaça vacant i ofertes de treball en llocs feminitzats o masculinitzats.	Continu	Dept. RH

Contractació

	Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
4	Fomentar l'estabilitat laboral mitjançant contractes de llarga durada o indefinits en la mesura del possible.	En cas de places vacants es podrà exhaurir la temporalitat màxima prèviament, amb l'objectiu de conversió a indefinit , emfatitzant en l'acompanyament i formació de la persona treballadora i sempre que l'avaluació final sigui favorable.	Increment anual del 10% en les contractacions indefinides.	(analitzar a l'Avaluació anual del pla, cada mes de juny)	Dept. RH

Formació

Objectiu		Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
5	Fomentar una comprensió crítica de la perspectiva de gènere i les desigualtats estructurals identificant pràctiques que es poden transformar col·lectivament per avançar cap a una cultura organitzativa feminista	Sessions de formació amb equip clau de la Fundació amb l'acompanyament de SOROTOPIA	% d'equips participants o professionals / valoració qualitativa de la vivència	Setembre a maig de 2026	Dept. RH Comissió de formació
		Formacions adaptades i temàtiques específiques realitzades per SOROTOPIA	Núm. formacions adaptades	Setembre a maig de 2026	
6	Promoure una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat real, a través de la sensibilització i formació contínua de tota la plantilla, integrant una perspectiva feminista	Implementar un programa de formació bàsica en igualtat, amb continguts adaptats al context de la Fundació, adreçat a totes les persones treballadores amb el suport de SOROTOPIA.	Percentatge de persones treballadores que han rebut la formació bàsica en igualtat assolint mínim el 80% de l'equip	Set. 2025 a Set. 2026 + Anualment	Dept. RH Comissió de formació
		Implementació d'un mòdul bàsic de formació en perspectiva de gènere per a totes les noves incorporacions amb el suport de SOROTOPIA	% de noves incorporacions formades	Continu	Dept. RH Comissió de formació
7	Garantir que els continguts formatius tinguin perspectiva de gènere.	Traslladar als formadors o empreses de formació que imparteixen cursos als professionals de l'FVO, que revisin els seus continguts formatius no incloguin estereotips ni connotacions de gènere.	Declaració responsable dels formadors i formadores	A l'inici de cada nova col·laboració (continuat)	Dept. RH Comissió de formació
8	Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.	Informar les persones en situació de baixa per maternitat, excedències o altres situacions relacionades amb la conciliació familiar , dels cursos de formació per si els interessa participar-hi.	Comunicació individual a les persones que es puguin beneficiar d'una formació tot i no tenir presència al centre per qüestions derivades de la conciliació familiar.	Continua (set/2021 a jul/2025)	Dept. RH

9	Afavorir el trencament d'estereotips de gènere, a través de la formació.	Incorporar al Pla de Formació de la Fundació, formació que, tot i que no tingui res a veure amb el desenvolupament professional, ajudi a invertir els tradicionals rols de gènere (per exemple tasques de petites reparacions o manteniment de la casa, muntatge de mobles d'Ikea o cuina d'aprofitament)	Accions formatives incorporades al Pla de formació anual.	Mínim un taller anual	Dept. RH Comissió de formació
---	--	---	---	-----------------------	----------------------------------

Promoció professional

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
10	Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des.	En els processos de promoció interna , establir que en condicions d'igualtat de competència professional accedirà la persona del sexe menys representat en el lloc ofertat.	Modificació Instrucció de Promoció interna i Criteris de selecció. Incorporació d'aquest objectiu a les comunicacions de plaça vacant.	Continu Dept. RH
11	Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.	Informar les persones en situació de baixa per maternitat, excedències o altres situacions relacionades amb la conciliació familiar , dels processos de promoció interna.	Comunicació individual a les persones que es puguin beneficiar d'una promoció interna, tot i no tenir presència al centre per qüestions derivades de la conciliació familiar.	Continu Dept. RH

Classificació professional

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
12 Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball (PLT).	Revisió dels PLT basats en competències no lligades al gènere que puguin donar lloc a la feminització (bona presència, atenció al detall...) o masculinització (fortalesa física, competitivitat, etc.) de certs llocs de treball. Incorporació als PLT de requisits i condicions laborals que permeti la persona treballadora conèixer tota la informació sobre rang salarial, dedicació, accés a retribució variable, etc.	Revisió i aprovació dels nous PLT	Març 2026	Dept. RH

Retribucions

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
13 Garantir el principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, per llocs de treball d'igual valor i conveni, evitant la segregació horitzontal	Realització de l'Auditoria Retributiva anual. Proposta de mesures correctores per reduir la bretxa salarial, si cal.	Elaboració de l'Auditoria retributiva anual. Presentació i aprovació per la Comissió de Seguiment i Avaluació.	Anualment, al mes de juny	Dept. RH

Condicions de treball

	Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
14	Promoure la corresponsabilitat en els compromisos familiars entre homes i dones	Accions de sensibilització a les persones treballadores sobre la importància de la corresponsabilitat envers la cura de familiars, l'educació dels fills/es i les eines domèstiques Propostes d'activitats de sensibilització o d'empoderament plantejades per SOROTOPIA	Realització d'accions de sensibilització (tallers, xerrades, etc.) adreçades a dones i homes.	Gener – Maig 2026	Dept. RH
15	Mantenir una Política de Conciliació que respongui a noves necessitats.	Revisió de la Política de Conciliació per incorporar millores en base a noves necessitats detectades.	Nou acord amb el Comitè d'Empresa. Nou document de Política de Conciliació. Difusió del document a totes les persones treballadores.	Cada desembre (acord) Cada gener (difusió)	Dept. RH

Infrarepresentació femenina

	Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
16	Garantir la representació equitativa i paritària	Estudi quantitatiu de la composició de les comissions de treball, dels grups professionals de tècnics i directius i del Patronat. Analitzar possibles desviacions i millores.	Elaboració de l'estudi	Novembre 2025 + Cada cop que es posi en marxa una nova comissió, o hi hagi canvis en les existents	Dept. RH – Direcció General

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
17	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.	Actualització del Protocol d'assetjament sexual i del Canal de Qüestions Ètiques (mail, webmail i flux de treball) per garantir la seva aplicabilitat.	Gener a maig 2026	Dept. RH
		Difusió a totes les persones treballadores.	+ Accions continuades	Dept. Comunicació

Comunicació i Sensibilització

Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
18	Promoure una cultura compromesa amb la igualtat	Commemoració del Dia Internacional de la Dona, 8 de març com una jornada de sensibilització de la doble discriminació de ser dona i amb disCapacitat i com a eina de promoció de la igualtat entre els professionals i persones ateses a la Fundació amb activitats i dinàmiques destinades a reflexionar sobre la desigualtat de gènere i reivindicar drets	Acte celebrat	Continuat (Set/2025 a març/2029)
		Propostes d'activitats de sensibilització o d'empoderament plantejades per SOROTOPIA	Núm. de propostes realitzades	Desembre 26

19	Garantir que la comunicació interna i externa de l'FVO promou una imatge igualitària de dones i homes	Revisió i actualització de la Guia de llenguatge no sexista amb participació de professionals i persones ateses amb l'acompanyament de Sorotopia	Publicació revisada	Gener 2026	Dept. Comunicació – Direccions centres i serveis
		Detecció i modificació de comunicacions corporatives internes i externes, difoses per qualsevol canal (escrit, imatges, conferències, actes, etc.) per assegurar que no inclouen llenguatge o continguts sexistes, sinó que promouen la igualtat de gènere.	comunicacions revisades / comunicacions totals x 100	Setembre a desembre 2025 + Noves comunicacions	Dept. Comunicació
20	Acompanyar la transformació de la cultura organitzativa de la Fundació mitjançant la revisió i adaptació feminista	Suport de SOROTOPIA per incorporar la mirada feminista en projectes i processos interns	Projectes presentats amb aquesta nova mirada Documentació revisada amb aquesta nova mirada	Continu	Dept. de Comunicació – Dept. Qualitat – Direccions de centres i serveis

Seguretat i salut

	Objectiu	Acció	Indicador	Termini d'execució	Responsable/s
21	Promoure un entorn de treball saludable, amb perspectiva de gènere.	Accions de sensibilització adreçades a la millora de l'estat de salut de tot l'equip de professionals.	Accions realitzades.	Continuat	Dept. RH
22	Integrar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals.	Analitzar la sinistralitat derivada d'accident laboral per gèneres. Proposta d'accions per prevenir certs riscos vinculats al gènere.	Estudi sinistralitat desagregat per gènere. Realització d'accions.	Gener a març (anualment)	Dept. RH

3.- Calendari d'implantació

Transversal					
Actuació	2025	2026	2027	2028	2029
1) Incorporar una visió feminista a totes les iniciatives de la Fundació, per assegurar que la diversitat de realitats i identitats s'integri de manera real i efectiva	Setembre	X	X	X	X
Àmbit: Selecció					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
2) Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés de nous professionals a la Fundació	X	X	X	X	X
3) Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des	X	X	X	X	X
Àmbit: Contractació					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
4) Fomentar l'estabilitat laboral mitjançant contractes de llarga durada o indefinits en la mesura del possible	X	Juny	Juny	Juny	Juny
Àmbit: Formació					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
5) Fomentar una comprensió crítica de la perspectiva de gènere i les desigualtats estructurals identificant pràctiques que es poden transformar col·lectivament per avançar cap a una cultura organitzativa feminista	Setembre	X	X	X	X
6) Promoure una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat real, a través de la sensibilització i formació contínua de tota la plantilla, integrant una perspectiva feminista	Setembre	X	X	X	X
7) Garantir que els continguts formatius tinguin perspectiva de gènere	Setembre	X	X	X	X
8) Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	X	X	X	X	X
9) Afavorir el trencament d'estereotips de gènere, a través de la formació	Maig	Maig	Maig	Maig	Maig
Àmbit: Promoció professional					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
10) Establir accions positives en la selecció de dones o homes en llocs on estiguin subrepresentats/des	X	X	X	X	X
11) Garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones treballadores de l'FVO, especialment en situacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal	X	X	X	X	X

Àmbit: Classificació professional					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
12) Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels llocs de treball (PLT)	-	Març			
Àmbit: Retribucions					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
13) Garantir el principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, per llocs de treball d'igual valor i conveni, evitant la segregació horitzontal	.	Juny	Juny	Juny	Juny
Àmbit: Condicions de treball					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
14) Promoure la corresponsabilitat en els compromisos familiars entre homes i dones	-	X			
15) Mantenir una Política de Conciliació que respongui a noves necessitats	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre	Desembre
Àmbit: Infrarepresentació femenina					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
16) Garantir la representació equitativa i paritària	Novembre	X	X	X	X
Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
17) Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris	-	Maig	X	X	X
Àmbit: Comunicació i sensibilització					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
18) Promoure una cultura compromesa amb la igualtat	Setembre	X	X	X	X
19) Garantir que la comunicació interna i externa de l'FVO promou una imatge igualitària de dones i homes	-	Desembre	X	X	X
20) Acompanyar la transformació de la cultura organitzativa de la Fundació mitjançant la revisió i adaptació feminista	Setembre	X	X	X	X
Àmbit: Seguretat i salut					
Actuacions	2025	2026	2027	2028	2029
21) Promoure un entorn de treball saludable, amb perspectiva de gènere	X	X	X	X	X
22) Integrar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals	-	Març	Març	Març	Març

D- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES

1.- Mitjans i recursos per a la implantació de les mesures.

Cadascuna de les accions i mesures que figuren al Pla d'Igualtat disposaran dels recursos necessaris per complir el calendari planificat, establint responsables de cada acció i cada tasca.

D'entre els recursos que haurem de destinar, trobem alguns dels recursos que es poden tenir en compte són el temps de dedicació necessari, les despeses de gestió i coordinació, les despeses de la mateixa acció o mesura, els temps dels altres i tots aquells elements materials o monetaris que facin falta per aconseguir el Pla d'Igualtat previst.

2.- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment i l'avaluació.

El seguiment i avaluació del Pla el realitzarà la Comissió de Seguiment i Avaluació que es crearà per promoure la implantació del Pla i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius i de les mesures planificades.

La Comissió de Seguiment i Avaluació tindrà la responsabilitat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de l'FVO. Aquesta comissió es constituirà als dos mesos del registre i publicació del pla.

Composició:

La Comissió de Seguiment i Avaluació serà paritària i estarà composta per representants de l'empresa i representant del comitè d'empresa, en número 3 representants de l'empresa i 3 de la part sindical que seran designats/des per ambdues en el moment de signar el pla.

Funcions:

La comissió tindrà les següents funcions:

1. Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
2. Assessorament en la forma d'adopció de les mesures
3. Assessorament a la comissió permanent d'ètica i igualtat en matèria d'igualtat.
4. Avaluació de les diferents mesures realitzades.
5. Elaboració d'un informe anual que reflexarà l'avanç respecte els objectius d'igualtat a l'FVO, proposant si s'escau, les adaptacions o millores per assolir els objectius i indicadors.

Funcionament:

La comissió es reunirà anualment, poden celebrar reunions extraordinàries sempre que hi hagi majoria per qualsevol de les parts i prèvia comunicació escrita a l'efecte indicant els punts a tractar a l'ordre del dia.

La comissió s'entendrà com a vàlidament constituïda quan a la mateixa assisteixi la majoria absoluta de cada representació.

Un cop elaborat l'informe anual es farà difusió a totes les persones treballadores i s'obrirà un procés de consulta i participació, mitjançant una sessió de treball oberta, per tal de fomentar la reflexió, resoldre dubtes i recollir noves propostes.

Mitjans:

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment i Avaluació, l'FVO es compromet a facilitar els mitjans necessaris, en concret:

- Espais adequats per celebrar reunions
- Material pel correcte desenvolupament del seguiment
- Aportar informació estadística, desagregada per sexe, establert en els criteris de seguiment que s'escaiguin.

3.- Procediment de modificació

Un cop registrat el pla, es codificarà i s'incorporarà al sistema integral de gestió de la qualitat, sent objecte de les revisions que s'escaiguin per adequar els seus continguts a les necessitats detectades.

Qualsevol modificació l'ha d'aprovar la comissió de seguiment corresponent i si s'escau, podrà comportar un nou registre en el REGCON.

En el cas que la Comissió de Seguiment i Avaluació no arribi a un acord sobre la resolució d'una discrepància, les parts acorden sotmetre la qüestió a una comissió paritària externa amb representació sindical i empresarial, paritària, que actuarà com a mediador o àrbitre. Cas que la discrepància no es resolgui, les parts acorden recórrer a la mediació laboral del Departament d'Empresa i Treball.

E- ANNEXES

1. Full estadístic del pla d'igualtat.
2. Acta de constitució de la comissió negociadora.
3. Acta d'aprovació del pla d'igualtat.
4. Acta de designació de la persona encarregada de realitzar el tràmit de registre.
5. Gràfics del diagnòstic (inclou registre retributiu).
6. Informe de l'Auditoria retributiva.