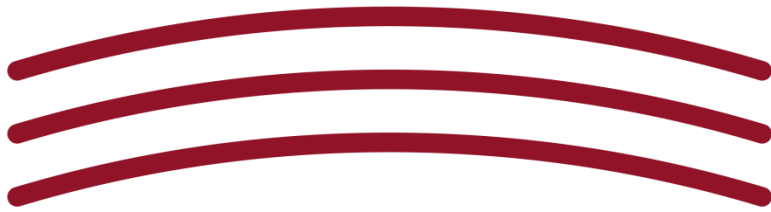


Pla Igualtat



AURA

FUNDACIÓ

INDEX

1. Situació d'AURA en matèria d'igualtat.....	3
2. Igualtat en el funcionament intern d'Aura Fundació	5
3. Igualtat en el funcionament extern d'Aura Fundació	6
4. Comunicació inclusiva de gènere.....	7
5. Diagnòstic	8
5.1 Cultura gestió organitzativa:	8
5.2 Condicions Laborals.....	9
5.3 Accés organització.....	13
5.4 Promocions.....	15
5.5 Temps de treball i corresponsabilitat.....	17
6. Accions assolides des de la implantació del Pla d'Igualtat d'Aura...	17
7. Objectius a assolir i a seguir desenvolupant.....	19
8. Calendari implantació de les actuacions.	20
9. Sistema de seguiment i avaluació.	21

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 a persona amb diversitat funcional, 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

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: Brev 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

2. 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 (78,3%)

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.

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

L'equip professional té majoria de 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.

La comissió per a la igualtat està formada per tres dones treballadores d'Aura:

- Maria Cabré. Directora
- Anna Martín. Responsable de Comunicació.
- Andrea Garre. Responsable de Formació per a la inserció laboral.

3. 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.

4. Comunicació inclusiva de gènere

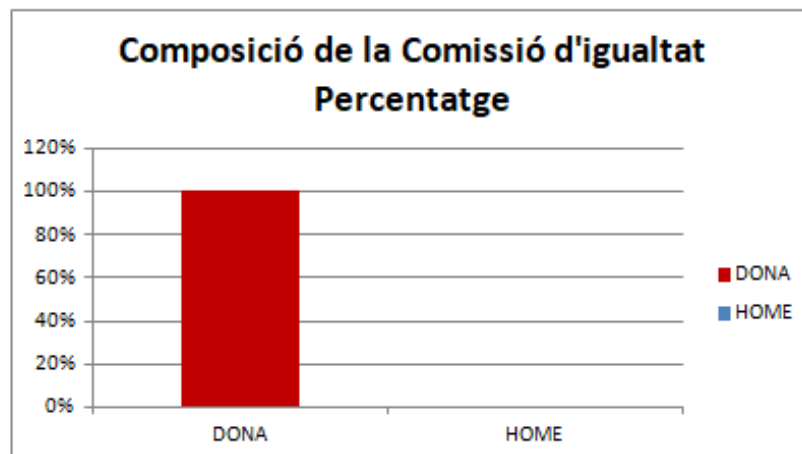
- Ús del llenguatge no sexista i androcèntric. Utilitzar formes neutres.
- Utilitzant mots genèrics (les persones participants)
- Recórrer al doble gènere (Les usuàries i els usuaris)
- Suprimir o substituir l'article o determinant (Representats de l'entitat)
- Utilitzar pronoms indefinits (cadascú, 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.

5. Diagnòstic

A continuació es presenta un resum dels àmbits d'AURA dels últims 4 anys i realitzat amb data juny 2019:

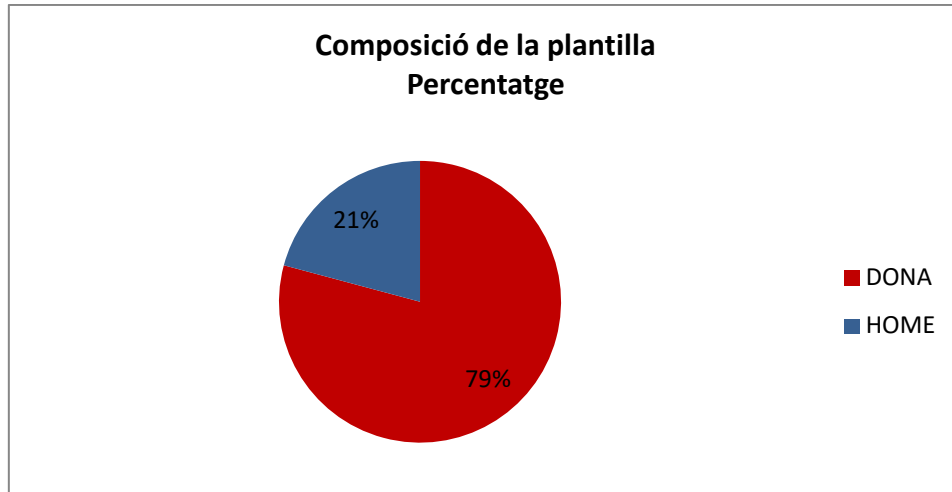
5.1 Cultura gestió organitzativa:

Sexe	Membres
DONA	3
HOME	0
Total general	3



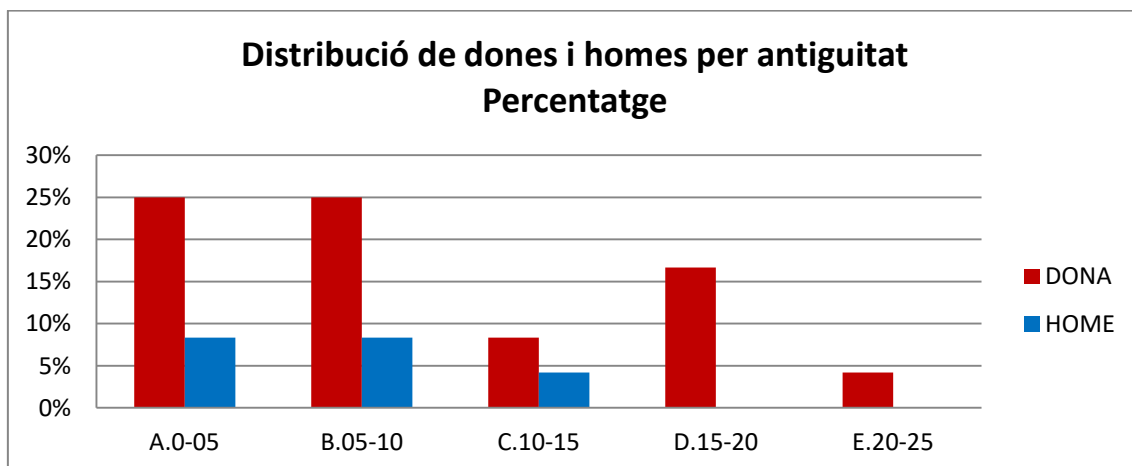
5.2 Condicions Laborals

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	19
HOME	5
Total general	24

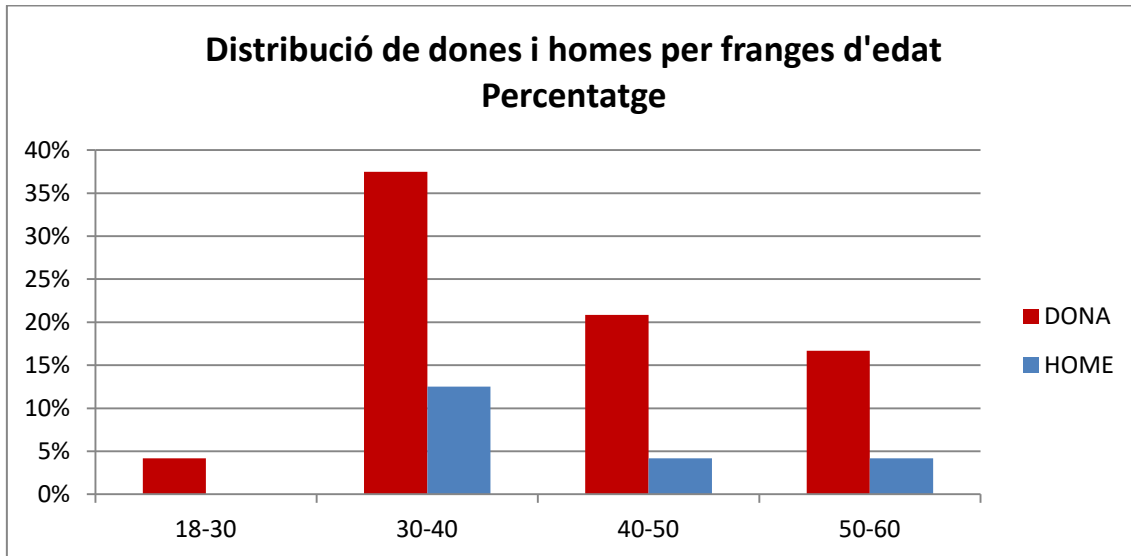


Núm. Franges antiguitat

	DONA	HOME	Total general
A.0-05	6	2	8
B.05-10	6	2	8
C.10-15	2	1	3
D.15-20	4		4
E.20-25	1		1
Total general	19	5	24

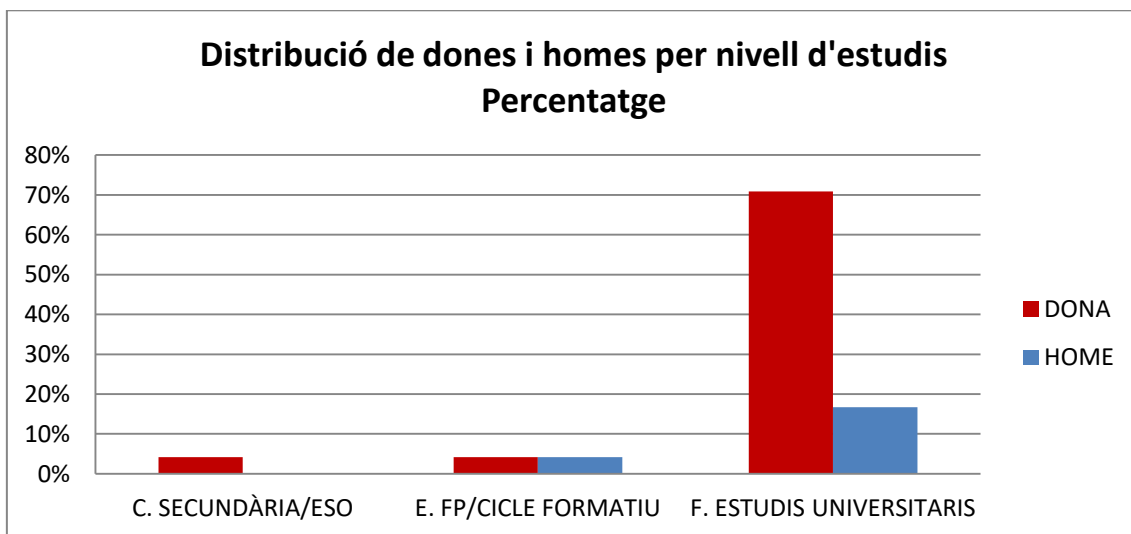


Sexe	Mitjana Edat
DONA	41,5
HOME	43,8
Total general	42,0



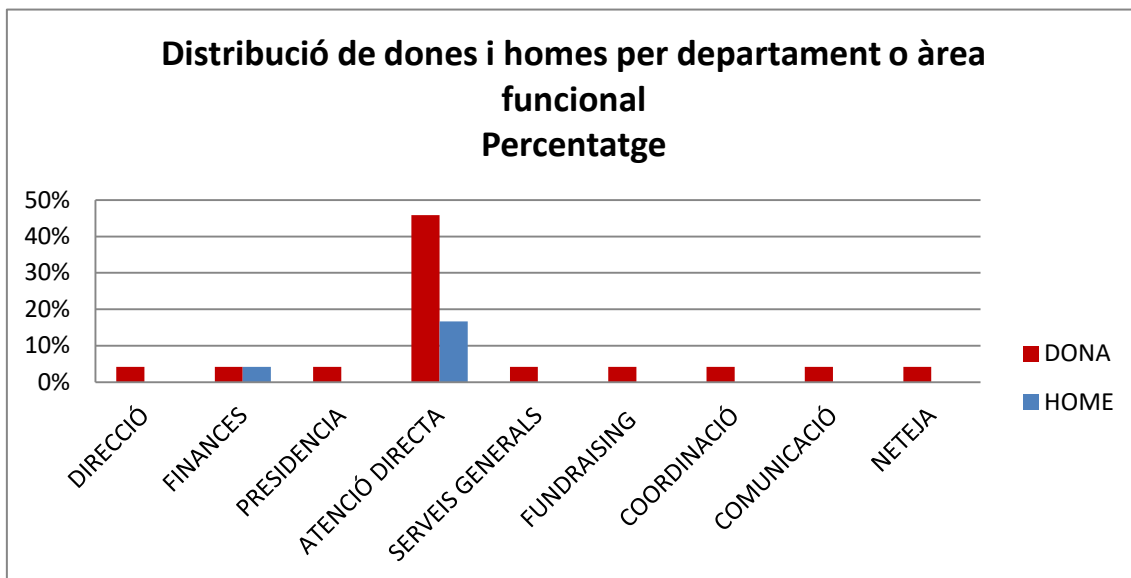
Núm. dones i homes per

Nivell d'estudis	DONA	HOME
C. SECUNDÀRIA/ESO	1	0
E. FP/CICLE FORMATIU	1	1
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	17	4
Total general	19	5



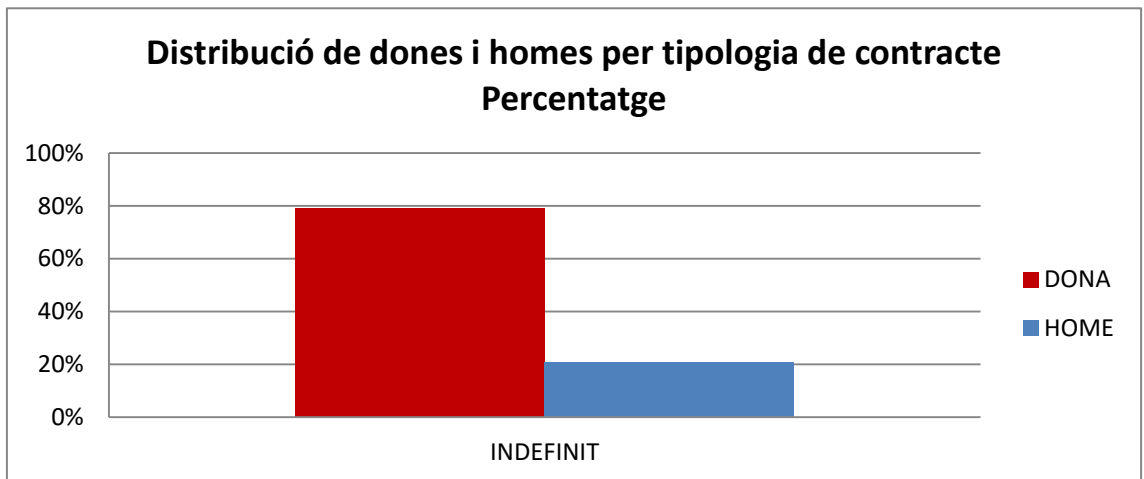
Núm dones i homes per

Departaments	DONA	HOME
DIRECCIÓ	1	
FINANCES	1	
PRESIDENCIA	1	
ATENCIÓ DIRECTA	11	5
SERVEIS GENERALS	1	
FUNDRAISING	1	
COORDINACIÓ	1	
COMUNICACIÓ	1	
NETEJA	1	
Total general	19	5



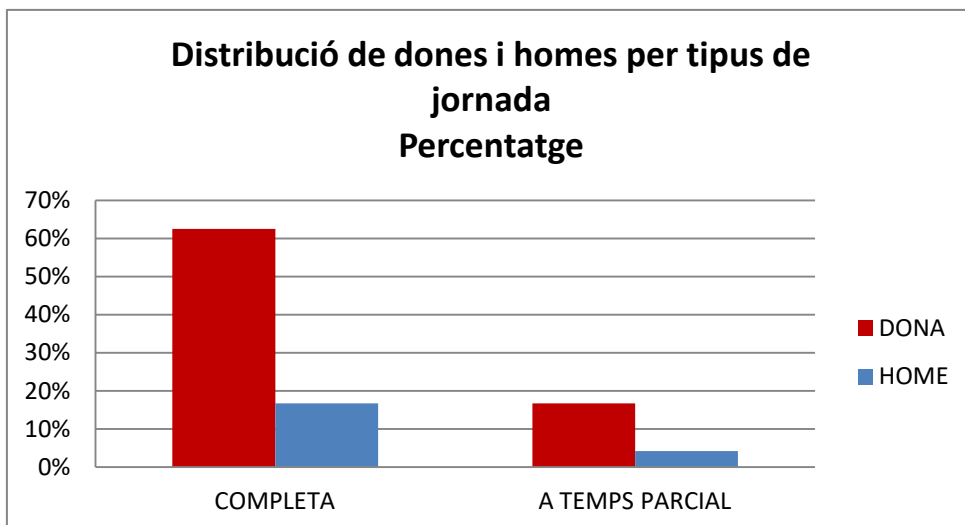
Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	19	5
Total general	19	5



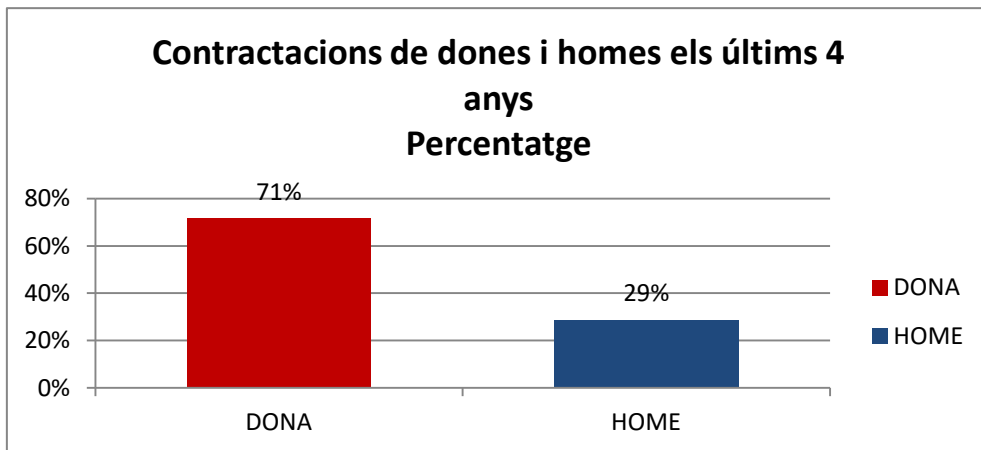
Núm. dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	15	4
A TEMPS PARCIAL	4	1
Total general	19	5



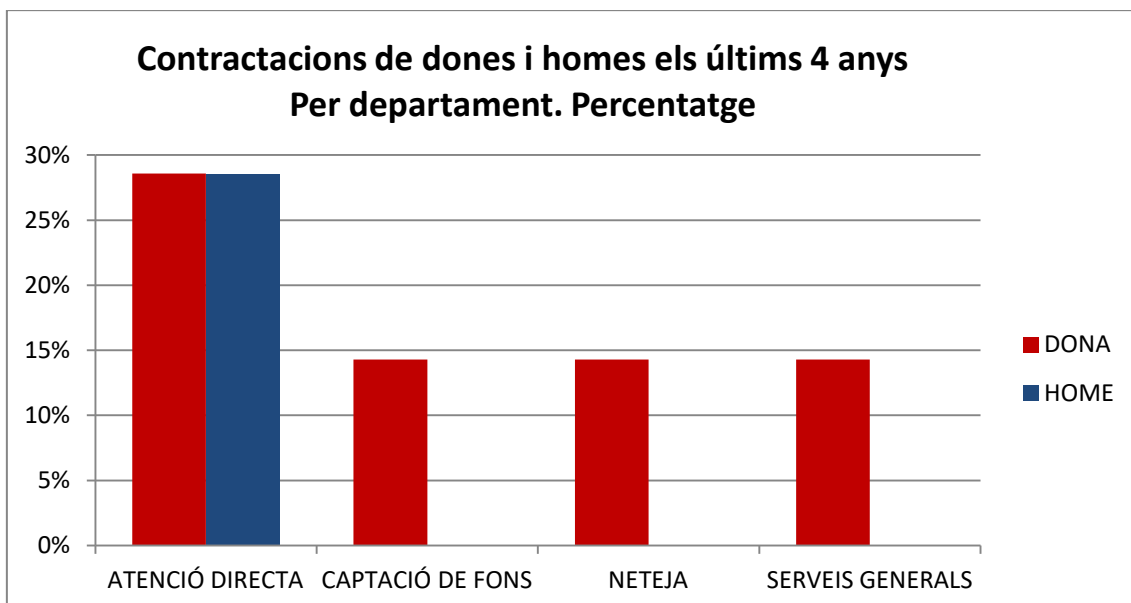
5.3 Accés organització

Núm.Contractacions	per Sexe
DONA	5
HOME	2
Total general	7



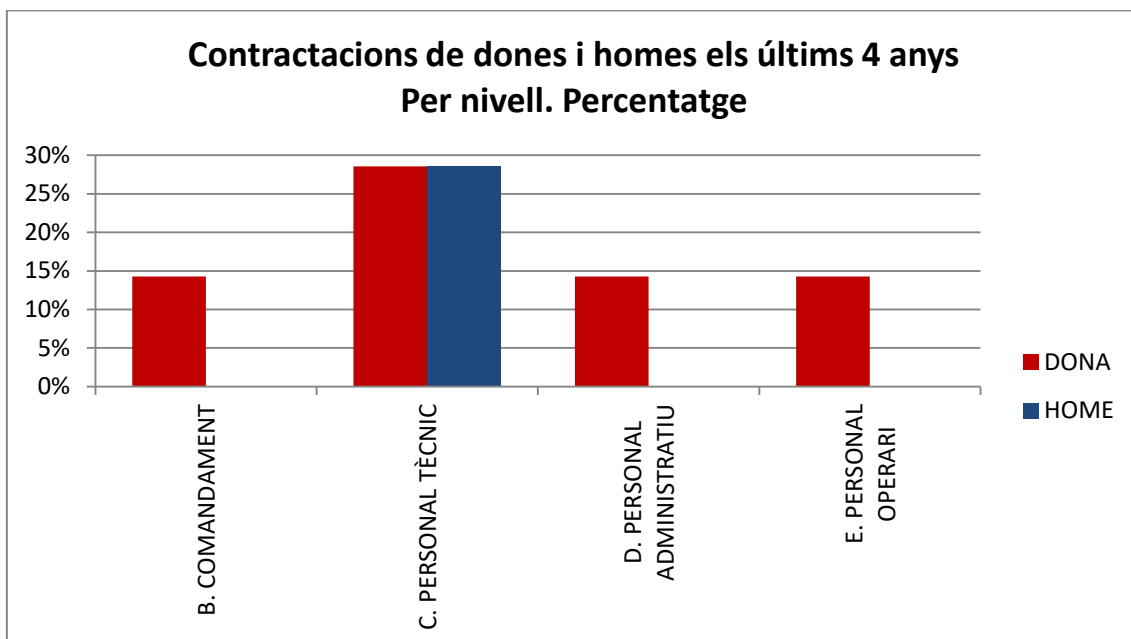
Per Sexe i Departament

Núm. Contractacions	DONA	HOME
ATENCIÓ DIRECTA	2	2
CAPTACIÓ DE FONDS	1	
NETEJA	1	
SERVEIS GENERALS	1	
Total general	5	2



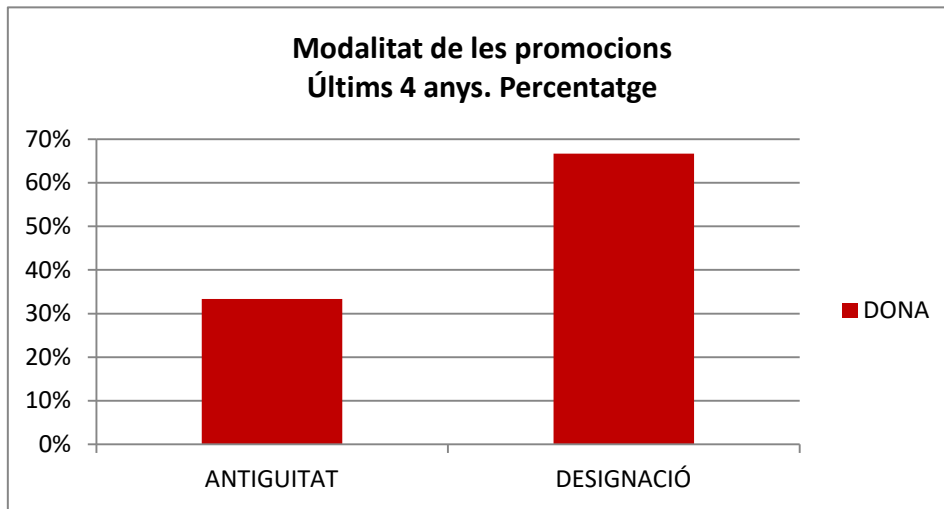
Per Sexe i nivell

Núm. Contractacions	DONA	HOME
B. COMANDAMENT	1	
C. PERSONAL TÈCNIC	2	2
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	1	
E. PERSONAL OPERARI	1	
Total general	5	2

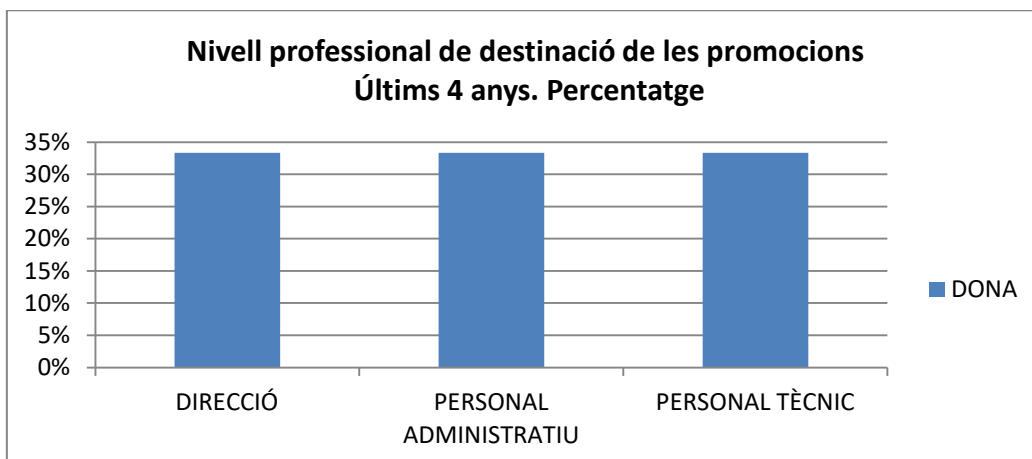


5.4 Promocions

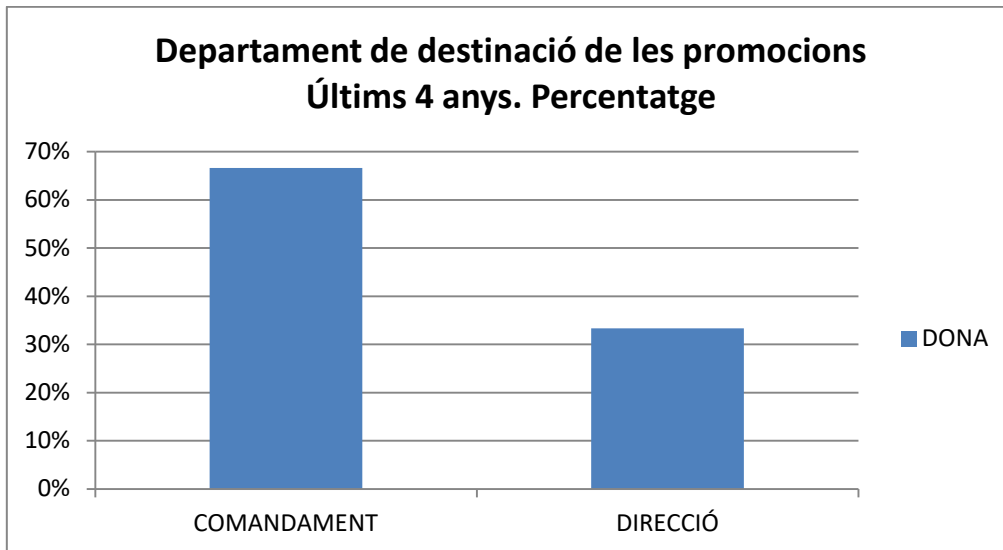
Darrers4anys	4anys
Núm. Promocions	Per Sexe
Modalitat	DONA
ANTIGUITAT	1
DESIGNACIÓ	2
Total general	3



Núm. Promocions	Per sexe
Departament	DONA
COMANDAMENT	2
DIRECCIÓ	1
Total general	3

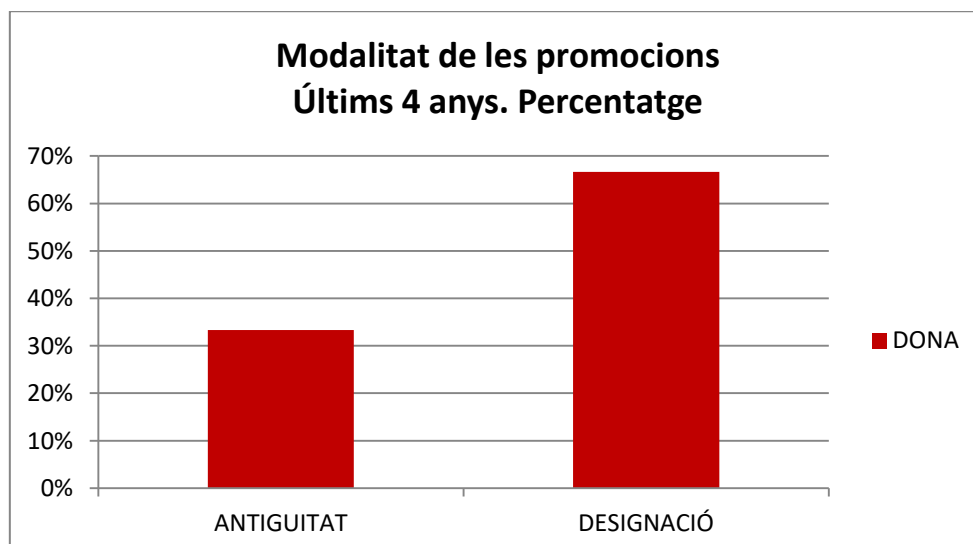


Núm. Promocions	Per sexe
Departament	DONA
COMANDAMENT	2
DIRECCIÓ	1
Total general	3



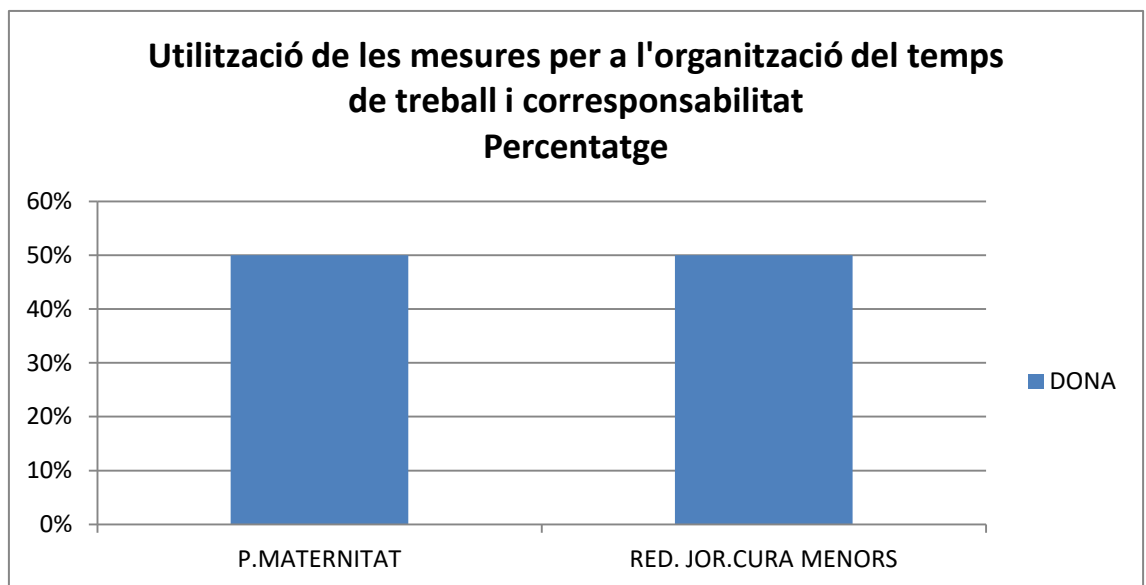
Darrers4anys	4anys
--------------	-------

Núm. Promocions	Per Sexe
Modalitat	DONA
ANTIGUITAT	1
DESIGNACIÓ	2
Total general	3



5.5 Temps de treball i corresponsabilitat

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat	
Mesures	Per sexe
	DONA
P.MATERNITAT	50%
RED. JOR.CURA MENORS	50%
Total general	100%



6. Accions assolides des de la implantació del Pla d'Igualtat d'Aura.

- Formacions específiques per l'equip de professionals:
 1. Conceptes bàsics i incorporació de la igualtat en l'actuació. (Matriu)
 2. La igualtat en el funcionament intern de les entitats (1): la mirada vers la diversitat. (Matriu)
 3. La igualtat en el funcionament intern de les entitats (2): La Comunicació. (Matriu)
 4. La igualtat en el funcionament intern de les entitats (3): Cures i Organització Interna. (Matriu)

5. Sexualitat i persones amb diversitat funcional/ discapacitat (Gemma Deulofeu)
 6. Formació en perspectiva de gènere en la inclusió laboral (xarxa XIB Ajuntament Barcelona (IMPD))
- Formacions específiques per la comissió igualtat impartides per l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers socials i famílies
 1. Aplicacions pràctiques per a una comunicació no sexista.
 2. Negociació col·lectiva de mesures d'igualtat t1.
 3. Protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Sensibilització envers la igualtat per a les persones que atenem
 1. Dones il·lustres de la història
 2. Llenguatge no sexista
 3. Un mercat laboral igualitari
 4. La diversitat familiar i els rols establerts
 5. El bon ús de les xarxes i els seus perills
 6. Les relacions afectives
 - Augment de les persones participants en la comissió d'igualtat formada per tres dones d'Aura
 - Inici de pràctiques laborals d'una dona amb discapacitat intel·lectual i física. Adaptant les seves necessitats d'accessibilitat al lloc de treball.
 - Millora de la conciliació entre la vida laboral i personal flexibilitzant la jornada laboral en funció de les necessitats de cada persona.
 - Promoció professional de la gerent d'Aura com a nova directora, tot conservant la autoritat femenina.
 - Promoció professional d'una formadora de l'equip per formar part de la coordinació, ja liderada per tres dones.
 - Accions formatives en horaris que permetin conciliar.
 - Creació d'una via de comunicació per la qual l'equip professional pot plantejar propostes i observacions a la directora sobre els temes lligats a la igualtat i conciliació.

- Elaboració d'una nova política de Recursos Humans que permet definir els beneficis laborals.
- Ús d'un llenguatge no sexista i androcèntric en les comunicacions.

7. Objectius a assolir i a seguir desenvolupant

- Crear protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.
- Revisar el material de formació per incloure un llenguatge en perspectiva de gènere.
- Revisar els documents corporatius per incloure un llenguatge en perspectiva de gènere.
- Potenciar el desenvolupament professional, formació i promoció.
- Denominar les ofertes d'ocupació amb un llenguatge inclusiu.
- Fer seguiment del protocol de mesures de conciliació familiar, laboral i personal pel personal .
- Igualar la temporalitat entre homes i dones.
- Repassar contractes i jornades laborals.
- Realitzar formació en salut laboral.
- Dur a terme formació d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Facilitar vies per les quals les persones treballadores puguin plantejar propostes i observacions de manera anònima sobre els temes lligats a la igualtat i conciliació.

8. Calendari implantació de les actuacions.

	Data d'inici	Data d'assoliment	Persona Responsable	Mitjans necessaris
Crear protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.	01/09/2020	01/03/2021	Anna Martín	Formació específica, Hores de preparació material
Revisar el material de formació per incloure un llenguatge en perspectiva de gènere.	01/09/2019	01/09/2020	Andrea Garre	Hores de preparació material i reformulació
Revisar els documents corporatius per incloure un llenguatge en perspectiva de gènere.	01/06/2019	01/06/2020	Anna Martín	
Potenciar el desenvolupament professional, formació i promoció.	01/06/2019	01/06/2020	Maria Cabré	Assessorament RH
Denominar les ofertes d'ocupació amb un llenguatge inclusiu.	01/06/2019	01/06/2020	Andrea Garre	Hores de preparació material i reformulació
Fer seguiment del protocol de mesures de conciliació familiar, laboral i personal pel personal.	01/06/2019	01/06/2020	Maria Cabré	
Estudiar la manera d'igualar la temporalitat entre homes i dones.	01/09/2019	31/12/2023	Maria Cabré	
Repasar contractes i jornades laborals.	01/06/2019	01/06/2020	Maria Cabré	
Realitzar formació en salut laboral.	01/09/2020	01/03/2021	Anna Martín	Formació específica
Dur a terme formació d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	02/01/2020	02/09/2020	Anna Martín	Formació específica
Facilitar vies per les quals les persones treballadores puguin plantejar propostes i observacions de manera anònima sobre els temes lligats a la igualtat i conciliació.	01/08/2019	01/09/2019	Maria Cabré	Establir canals i comunicar a l'equip.

9. Sistema de seguiment i avaluació.

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

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 del personal a través de:

- Enquestes electròniques sobre el clima laboral [Anual]
- Bústia electrònica de suggeriments, opinions i consultes [Permanentment oberta].
- Diagnosi de les dades

**Aquest Pla d'Igualtat té vigència fins el 31 de desembre de 2023.*

03/06/2019

Comissió Igualtat

Aura Fundació