

Política d'igualtat i no-discriminació

Política d'igualtat i no-discriminació

01

Objecte i naturalesa d'aquest document

Aquesta política recull el compromís de Tots Fundació amb la igualtat efectiva de dones i homes i amb la no-discriminació, i les mesures concretes amb què l'aplica, tant en la gestió de persones com en la intervenció amb les persones destinatàries.

No és un pla d'igualtat. El pla d'igualtat és un instrument amb forma legal fixada pel Reial decret 901/2020: exigeix diagnòstic previ negociat amb la representació legal de les persones treballadores, comissió negociadora, un contingut mínim que inclou auditoria retributiva, mesures i seguiment, i inscripció al REGCON. És obligatori per a empreses de cinquanta o més persones en plantilla. Tots Fundació, amb una plantilla molt reduïda i sense representació legal de les persones treballadores, és lluny d'aquest llinar.

El que sí que pot fer, i fa, és adoptar voluntàriament una política d'igualtat. L'entitat es compromet a iniciar la negociació d'un pla d'igualtat en els termes del Reial decret 901/2020 dins dels tres mesos següents a assolir el llinar legal, i a revisar aquesta política cada vegada que creixi la seva plantilla.

02

Àmbit

S'aplica al Patronat, al personal contractat, al voluntariat i a les famílies mentores, i orienta la relació amb empreses col·laboradores i proveïdors.

03

Marc normatiu

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat.
- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya.
- Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació de Catalunya.

- Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

04

Principis

- Igualtat de tracte i d'oportunitats, i absència de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, ètnia, religió, discapacitat, edat, orientació sexual o identitat de gènere.
- Enfocament interseccional: les desigualtats no operen per separat i el projecte atén persones en qui se'n superposen diverses.
- Corresponsabilitat i conciliació com a condició per a la igualtat real.
- Presència equilibrada en els òrgans de decisió.

05

Igualtat en la gestió de persones

ÀMBIT

MESURA

Selecció	Ofertes redactades en llenguatge inclusiu, amb criteris de mèrit objectius i publicats. Prohibició de preguntes sobre situació familiar, embaràs o plans de maternitat.
Composició de l'equip	Davant igualtat de mèrits, preferència pel sexe menys representat en la categoria de què es tracti.
Retribució	Criteris retributius transparents i aplicats per igual. Registre retributiu des de la primera contractació.
Formació	Accés en igualtat de condicions, amb horaris compatibles amb la conciliació.
Conciliació	Flexibilitat horària i adaptació de jornada, informades a tota la plantilla i no condicionades al sexe de qui les sol·licita.
Òrgans de govern	Compromís d'avançar cap a una composició equilibrada del Patronat en les renovacions.
Llenguatge	Comunicació interna i externa lliure de biaixos i estereotips.

Igualtat en l'accés de les persones destinatàries

El projecte treballa amb itineraris —restauració, manteniment, hort i jardineria— que arrossegueu un biaix de gènere conegut. Declarar la igualtat sense mesures no canviaria la composició dels grups.

- Objectiu de participació: un mínim del 40 % de noies en el conjunt de les persones participants de cada promoció.
- Els criteris d'admissió no contenen requisits que operin com a barrera indirecta.
- La captació s'adreça expressament als agents derivadors amb petició explícita de derivació de noies, i el material de difusió mostra dones en els oficis dels dos itineraris.
- Cap persona és orientada a un itinerari en funció del seu sexe. L'orientació es basa en interessos i competències.
- S'identifiquen i s'eliminen les barreres d'accés que afecten de manera desigual: càrregues de cura, horaris, desplaçament i seguretat.
- Els espais, vestidors i equips de protecció són adequats per a totes les persones participants.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La Llei orgànica 3/2007 obliga qualsevol ocupador, amb independència de la seva mida, a promoure condicions que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i a arbitrar procediments per a la seva prevenició i per donar curs a les denúncies.

L'entitat disposa d'un protocol específic (apartat C.5) que inclou la declaració de tolerància zero, la definició de les conductes, el procediment de comunicació i instrucció amb terminis, les mesures cautelars de protecció de la persona afectada, la garantia d'indemnitat de qui comunica i el règim de confidencialitat.

El protocol abasta també les persones voluntàries i les persones participants, amb les adaptacions necessàries, i es coordina amb la Política de protecció quan afecti persones menors d'edat.

Perspectiva de gènere en el cicle del projecte

FASE	COM S'INCORPORA
Diagnòstic	Les dades de necessitat social es desagreguen per sexe. Es recull que el malestar emocional, les autolesions i la ideació suïcida presenten més prevalença en noies adolescents, i que l'abandonament escolar i les conductes disruptives es manifesten de manera diferent segons el gènere.
Disseny	Els itineraris, els horaris i els espais es dissenyen sense pressuposar disponibilitat ni interessos segons el sexe. La composició de l'equip educatiu busca referents d'ambdós sexes en els dos itineraris.
Execució	Les tutories i els espais grupals incorporen el treball sobre estereotips, relacions afectives i violències. Es vigila la distribució de tasques dins dels tallers perquè no es reproduïxi la divisió sexual del treball.
Avaluació	Tots els indicadors es desagreguen per sexe. Les escales de benestar s'analitzen diferenciant resultats, i la memòria recull si les mesures d'accés han funcionat.

Seguiment

INDICADOR	FREQÜÈNCIA
Percentatge de dones entre les persones participants, per itinerari	Trimestral
Percentatge de dones en l'equip contractat i en el voluntariat	Anual
Percentatge de dones en el Patronat	Anual
Bretxa retributiva	Anual, des que hi hagi plantilla
Persones formades en igualtat i en prevenció de l'assetjament	Anual

Comunicacions rebudes per Anual
assetjament o discriminació i la seva
resolució

Els resultats s'incorporen a la memòria d'activitats i es publiquen juntament amb la resta d'informació de transparència.

10

Revisió

Es publica al web i es revisa cada dos anys, o abans si canvia la dimensió de la plantilla o la normativa aplicable.

Aprovat pel Patronat de Tots Fundació el 9 d'octubre de 2025. Versió actualitzada: setembre de 2026.

tots | **Fundació**