

**PLA
D'IGUALTAT
FGSD
2021-2025**



ÍNDEX

1. Marc jurídic	Pàg. 3-4
2. Declaració d'intencions	Pàg. 5
3. Àmbit d'aplicació	Pàg. 6
4. Parts subscriptores	Pàg. 6
5. Diagnosi	Pàg. 6-14
6. Vigència i implementació	Pàg. 15
7. Seguiment i avaluació del Pla	Pàg. 15

1. MARC JURÍDIC

La igualtat és un dels principis fonamentals de tota societat civilitzada. El grau d'assoliment permet mesurar la salut de la nostra democràcia. És un principi jurídic universal recollit en diversos tractats internacionals, entre els quals, la Declaració del Mil·leni de les Nacions Unides adoptada a Nova York l'any 2000 en el marc de la Cimera del Mil·leni.

Des de llavors, s'ha aprofundit molt en el treball per aconseguir la plena igualtat de dones i homes en tots els àmbits. Això no obstant, queda encara molt de camí per recórrer i hi ha diversos terrenys en què és necessari seguir actuant amb decisió per eliminar els obstacles que n'impedeixen la consecució.

El nostre ordenament jurídic ha desenvolupat el dret fonamental d'igualtat de dones i homes en consonància amb les disposicions internacionals sobre drets humans de les Nacions Unides ratificades per Espanya i avalades pel dret europeu. La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea disposa que la igualtat de dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ells constitueix en un objectiu de caràcter transversal que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels estats membres.

En l'àmbit estatal, la Constitució espanyola, en l'article 14, proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva. Posteriorment, amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es dona un impuls important per aconseguir aquest objectiu amb la definició del marc legal necessari.

En el nostre marc, l'Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat el 2006, en el Capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, a l'article 19 fa referència als drets de les dones:

ARTICLE 19. DRETS DE LES DONES

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats que els homes en tots els àmbits públics i privats.
3. D'acord amb l'Estatut dels Treballadors, TÍTOL I de la relació individual de treball, CAPÍTOL I Disposicions, Secció 2a Drets i deures laborals bàsics, l'Article 4 Drets laborals, apartat c): ***a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació o,***

una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

En l'àmbit nacional, es va dictar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. El seu article 46 defineix el Pla d'Igualtat com el conjunt ordenat de mesures que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere. El Reial Decret 6/2019 modifica aquesta llei. Les principals modificacions són: i) obligació, tot i que de forma gradual, a què totes les empreses comptin amb un Pla d'Igualtat; ii) sancions per incompliment. També destaca la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix els requisits en matèria d'igualtat d'oportunitats que han de complir les organitzacions d'àmbit català.

La Fundació Dalí és conscient que la consecució d'una igualtat plena de dones i homes és una carrera de fons en què encara queden molts obstacles per superar. Els de naturalesa jurídica potser són els que més s'han desenvolupat, de manera que les dones compten actualment amb un reconeixement ple dels drets civils i laborals. Tanmateix, queden altres camps en què encara hi ha desigualtats importants, el canvi dels quals ha demostrat ser més lent. Es tracta, essencialment, de canvis culturals i socials que, per ser efectius, requereixen accions coordinades simultàniament en diversos àmbits, essencialment en l'educatiu; però també en el social, el laboral i el familiar. La igualtat plena de dones i homes requereix normes legals que la sustentin, una educació igualitària basada en la no-discriminació que afavoreixi la igualtat d'oportunitats i, sobretot, la seva translació i la impregnació a tots els ordres de la vida, des de la família fins a les empreses i les institucions públiques i privades.

Per mitjà d'aquest Primer Pla d'Igualtat, la Fundació Gala-Salvador Dalí es compromet a ser part activa essencial en la labor d'avançar en l'objectiu que dones i homes tinguin circumstàncies i oportunitats idèntiques en el seu desenvolupament professional, que es converteixi en motor de canvi i traslladi la seva influència a tots els sectors socials.

2. DECLARACIÓ D'INTENCIONS

LA FUNDACIÓ DALÍ PER LA IGUALTAT DE GÈNERES

La Fundació Dalí està absolutament convençuda que una societat més justa, plural i democràtica només serà possible si es construeix sobre el reconeixement dels drets humans i la llibertat de totes i cadascuna de les persones que la conformen.

Si seguim mesurant l'èxit i el fracàs en termes d'escalafó, col·laborem en una lògica simbòlica que habita en el subconscient col·lectiu. Correspon a les institucions públiques i privades canviar-la, de manera que els que treballem a la Fundació Dalí, ja sigui netejant espais comuns o dirigint la col·lecció, participem en una escala de valors en què el que és valuós i el que s'ha devaluat es mesuri en termes de col·laboració, solidaritat i cooperació. Que totes i cadascuna d'aquestes persones sapiguem que, gràcies al nostre treball col·laboratiu, aconseguirem que els Museus Dalí siguin cada vegada més ben valorats.

No es pot considerar el Pla d'igualtat aïlladament de les funcions pròpies que compleix la Fundació: el desenvolupament i la difusió del llegat dalinià. Partim de la premissa que la visió del Fundador que va des del museu fins a l'obra va ser concebuda per Salvador Dalí amb l'inestimable protagonisme de Gala.

La Fundació Dalí som totes i tots

Hi ha departaments en què el col·lectiu de treballadors/es són majoritàriament dones: és el cas del Servei de Neteja, Botigues, Restauració i conservació, Centre d'Estudis Dalinians i Gerència. També es dona el cas d'àrees on només hi ha homes, com és el cas de manteniment.

Amb la mirada posada en l'horitzó de l'equitat, la Fundació Gala-Salvador Dalí garantirà l'enfocament de gènere en les seves polítiques, procediments i accions; així com les possibilitats de conciliació familiar de les dones i els homes de la plantilla, i establirà un protocol d'actuació per evitar, prevenir i atendre possibles casos d'assetjament, actitud i tracte discriminatori. En definitiva, facilitarà el desenvolupament de les persones en igualtat d'oportunitats.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació d'aquest Primer Pla d'Igualtat és el dels tres centres de Figueres, Púbol i Portlligat, per a tothom que estigui contractat per la Fundació Dalí (de caràcter fix o temporal). Actualment el col·lectiu consta de 117 persones.

L'estudi s'ha dut a terme tenint en compte els elements analitzats, el mes de setembre de 2021.

4. PARTS SUBSCRIPTORES

Una vegada establert el compromís de la Fundació Dalí per dur a terme el Primer Pla d'Igualtat, reflectit en l'acta de reunió de la comissió paritària, formada per dos representants de la Fundació Dalí i dues representants dels treballadors/es, amb data 9 de febrer de 2021, i constituïda la Comissió d'Igualtat, que es reuneix per primera vegada en la mateixa data, l'objectiu és fer el diagnòstic, seguint els manuals per la realització dels plans d'igualtat de la Vicepresidència i la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Es detallen les fases del Pla i els continguts per la seva execució, implantació i seguiment. La Comissió d'Igualtat està integrada per les persones següents:

- Annie Cubizolles i Roman
- Imma Parada i Soler
- Fèlix Roca i Batllori
- Miquel Sanchez i Duran

El compromís i la voluntat de l'empresa d'iniciar un procés de millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes va ser comunicat a la plantilla a fi d'informar-los i comptar amb la seva participació i suport durant tot el procés.

5. DIAGNOSI

5.a. DADES QUANTITATIVES

CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA FUNDACIÓ GALA-SALVADOR DALÍ

Entitat cultural privada sense ànim de lucre C/ Pujada del Castell, 28. 17600 FIGUERES
Tel. 972 677 500

rh@fundaciodalí.org

www.salvador-dali.org

PLANTILLA DISGREGADA PER GÈNERE

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
	93	79,49%	24	20,51%	117
TOTALS	93	79,49%	24	20,51%	117

PERCENTATGE DE PLANTILLA AMB CONTRACTE FIX O INDEFINIT DISGREGADA PER GÈNERE

	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Contracte fix	91	77,78%	24	20,51%	115
Contracte temporal	2	1,71%			2
TOTALS	93	79,49%	24	20,51%	117

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS

BANDES EDAT	DONES	%	HOMES	%	Total
< de 20 anys	1	0,85%			1
21-25 anys	9	7,69%	3	2,56%	12
26-35 anys	14	11,97%	5	4,27%	19
36-45 anys	18	15,39%	3	2,57%	21
> de 46 anys	51	43,59%	13	11,11%	64
TOTALS	93	79,49%	24	20,51%	117

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE

CONTRACTE LABORAL	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Indefinit temps complet	46	39,31%	18	15,39%	64
Indefinit temps parcial	17	14,54%			17
Obra o servei temps complet					
Obra o servei temps parcial	2	1,71%			2
Fix discontinu	28	23,93%	6	5,12%	34
TOTALS	93	79,49%	24	20,51%	117

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT

ANTIGUITAT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
< De 6 mesos					
De 6 mesos a 1 any					
D'1 a 3 anys	12	10,26%	2	1,71%	14
De 3 anys a 5 anys	16	13,68%	6	5,13%	22
De 6 anys a 10 anys	11	9,40%	1	0,85%	12
> 10 anys	54	46,15%	15	12,82%	69
TOTALS	93	79,49%	24	20,51%	117

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL JERÀRQUIC I DEPARTAMENTS

DIRECCIÓ	DIRECCIÓ INTERMÈDIA	TÈNICS/ TÈCNICUES ADMINISTRATIUS ADMINISTRATIVES	ESPECIALISTES NO QUALIFICATS NO QUALIFICADES
----------	---------------------	---	--

	D	H	D	H	D	H	D	H
Direcció	1	1						
Secretaria General					7	2		
Atenció Públic Museus							32	16
Personal Neteja							14	
Caps d'Àrea			6	3				
Centre d'Estudis					5			
Registre					1			
Restauració					5	1		
Gerència					4			
Botigues Museus					1		17	1
TOTALS	1	1	6	3	23	3	63	17

**DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER FRANGES SALARIALS.
PROMIG I MEDIANA**

RETRIBUCIÓ	DONES	%	PROMIG	HOMES	%	PROMIG	% var
>35.000 €	21	17,9%	55.009,88	9	7,7%	58.114,93	-5,3%
>28.000 € <35.000 €	18	15,4%	30.584,06	3	2,6%	20.700,72	2,97%
>22.000 € <28.000 €	23	19,7%	25.811,06	7	6,0%	26.120,30	-1,18%
>10.000 € <22.000 €	31	26,5%	19.088,75	5	4,3%	19.909,96	-4,12%
TOTAL	93	79,5%		24	20,5%		

RETRIBUCIÓ	DONES	%	MEDIANA	HOMES	%	MEDIANA	% var
>35.000 €	21	17,9%	45.808,84	9	7,7%	44.120,86	3,8%
>28.000 € <35.000 €	18	15,4%	30.006,76	3	5,5%	29.545,60	1,56%
>22.000 € <28.000 €	23	19,7%	25.829,86	7	6,0%	26.382,72	-2,10%
>10.000 € <22.000 €	31	26,5%	20.891,22	5	4,3%	20.891,22	-0,0%
TOTAL	93	79,5%		24	20,5%		

**DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER CATEGORIA PROFESSIONAL.
PROMIG I MEDIANA**

	RETRIBUCIÓ	D	%	PROMIG	H	%	PROMIG	% Var.
DIRECTIUS	>35.000 €	7	6,0%	77.001,22€	4	3,40%	82.318,10€	-6,5%
	>28.000 <35.000€	0	0,0%		0	0,0%		
	>22.000 <28.000€	0	0,0%		0	0,0%		
	>10.000 <22.000€	0	0,0%		0	0,0%		
TÈCNICS	>35.000 €	13	11,1%	44.650,57€	2	1,7%	40.402,18€	10,5%
	>28.000 <35.000€	8	6,8%	30.539,20€	0	0,0%		
	>22.000 <28.000€	2	1,7%	24.822,63€	1	0,9%	26.989,34€	-8,0%
	>10.000 <22.000€	0	0,0%		0	0,0%		
ESPECIALISTES	>35.000 €	1	0,9%	35.741,44€	3	2,6%	37.652,53€	-5,1%
	>28.000 <35.000€	10	8,5%	30.619,95€	3	2,6%	29.700,72€	3,1%
	>22.000 <28.000€	21	17,9%	25.905,20€	6	5,1%	25.975,46€	-0,3%
	>10.000 <22.000€	31	26,5%	19.088,75€	5	4,3%	19.909,96€	-4,1%
TOTAL	>35.000 €	21	17,9%	55.009,88€	9	7,7%	58.114,93€	-5,3%
	>28.000 <35.000€	18	15,4%	30.584,06€	3	2,6%	29.700,72€	3,0%
	>22.000 <28.000€	23	19,7%	25.811,06€	7	6,0%	26.120,30€	-1,2%
	>10.000 <22.000€	31	26,5%	19.088,75€	5	4,3%	19.909,96€	-4,1%
	TOTAL	93	79,5%		24	20,5%		

	RETRIBUCIÓ	D	%	MEDIANA	H	%	MEDIANA	% Var.
DIRECTIUS	>35.000 €	7	6,0%	63.991,34€	4	3,40%	60.992,68€	4,9%
	>28.000 <35.000€	0	0,0%		0	0,0%		
	>22.000 <28.000€	0	0,0%		0	0,0%		
	>10.000 <22.000€	0	0,0%		0	0,0%		
TÈCNICS	>35.000 €	13	11,1%	42.116,25€	2	1,7%	40.402,18€	4,2%
	>28.000 <35.000€	8	6,8%	29.864,45€	0	0,0%		
	>22.000 <28.000€	2	1,7%	24.822,63€	1	0,9%	26.989,34€	-8,0%
	>10.000 <22.000€	0	0,0%		0	0,0%		
ESPECIALISTES	>35.000 €	1	0,9%	35.741,44€	3	2,6%	37.144,38€	-3,8%
	>28.000 <35.000€	10	8,5%	30.589,02€	3	2,6%	29.545,60€	3,5%
	>22.000 <28.000€	21	17,9%	25.830,00€	6	5,1%	26.369,21€	-2,0%
	>10.000 <22.000€	31	26,5%	20.891,22€	5	4,3%	20.891,22€	0,0%
TOTAL	>35.000 €	21	17,9%	45.808,84€	9	7,7%	44.120,86€	3,8%
	>28.000 <35.000€	18	15,4%	30.006,76€	3	2,6%	29.545,60€	1,6%
	>22.000 <28.000€	23	19,7%	25.829,86€	7	6,0%	26.382,93€	-2,1%
	>10.000 <22.000€	31	26,5%	20.891,22€	5	4,3%	20.891,22€	0,0%
	TOTAL	93	79,5%		24	20,5%		

CARACTERÍSTIQUES DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORS/ES

DISTRIBUCIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL PER EDATS

BANDES D'EDAT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
36-45 anys					
46 anys o més	5	100%			5

DISTRIBUCIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL PER CATEGORIES PROFESSIONALS

DENOMINACIÓ CATEGORIES	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
TÈCNICS/QUES ADMINISTRATIUS/VES	2	40%			2
ESPECIALISTES NO QUALIFICATS/DES	3	60%			3

5.b. DADES QUALITATIVES
QÜESTIONARI PRESENTAT A LA PLANTILLA

Pregunta 1

Has patit mai discriminació a la feina per raó de gènere?

Pregunta 2

Has rebut mai una retribució diferent a la d'un/a company/a per ocupar el mateix lloc de treball?

Pregunta 3

Has patit mai assetjament sexual a la feina?

Pregunta 4

Tens coneixement que s'estigui produint algun cas d'assetjament o de discriminació per raó de gènere?

Pregunta 5

Trobes que el llenguatge que s'utilitza a la feina és discriminatori per raó de gènere?

Pregunta 6

Saps a qui adreçar-te en cas de patir assetjament al teu lloc de treball?

Pregunta 7

Altres comentaris que vulguis fer

COMENTARIS I CONCLUSIONS

S'han rebut un total de 62 enquestes d'un total de 117 persones en la plantilla (24 homes i 93 dones), és a dir, que la participació ha estat d'un 53 % de la plantilla. De les enquestes rebudes, el 87,09 % eren dones, el 11,29 % homes i el 1,61 % eren no binari.

Del qüestionari facilitat al Personal, se'n desprenen les **conclusions** següents:

1. No s'han reportat casos d'assetjament sexual a la feina.
2. En termes generals, no s'han reportat casos de discriminació per raó de gènere o condició social ni per accedir a llocs de treball, ni per accedir a la promoció ni a la formació.
3. No hi ha queixes sobre discriminació sexista en el llenguatge, malgrat tot, s'han recollit dos comentaris en aquest sentit. Es considera que hi ha una diferència de sensibilitat o de percepció relacionada amb la qüestió generacional.

Quant als aspectes qualitius, s'ha observat una participació major de les dones. En general, la majoria considera que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones; que s'ofereixen les mateixes possibilitats en el procés de selecció i que, si no accedeix per igual a la formació, no és per raó de gènere. La majoria de persones enquestades opina que hi ha departaments amb més possibilitats de promoció que d'altres. Finalment, es posa de manifest la necessitat d'informar el personal sobre les mesures de conciliació.

RECOMANACIONS

La Fundació Dalí està agafant tot el protagonisme en quant a la sistematització d'una política de prevenció, detecció i atenció a la discriminació per raó de gènere. Amb la determinació d'adequar-se als temps actuals, es compromet a complir els punts següents:

1. Posar en marxa mecanismes de prevenció, detecció i atenció als casos de discriminació o d'assetjament a la feina per raó de gènere obrint canals de comunicació per vehicular les demandes d'informació i possibles denúncies mitjançant una adreça de correu electrònic. A tal efecte s'aplicaran els protocols establerts pel Ministeri d'Assumptes Socials del Govern de l'Estat i el del departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.
2. No actuar amb discriminació negativa en l'elecció de nous membres dels òrgans de direcció.
3. Destinar una partida pressupostària a un Pla de Formació per tal d'atendre les necessitats específiques de la plantilla.

6. VIGÈNCIA I IMPLEMENTACIÓ

El Pla d'Igualtat serà integral, transversal, dinàmic, coherent i flexible, les seves mesures atendran principis de raonabilitat i de proporcionalitat, i procurarà ajustar-se a la situació concreta de la Fundació Dalí en cada moment.

La vigència del Primer Pla d'igualtat serà de quatre anys, és a dir, de 2021 a 2025 tenint en compte que el 2021 ha estat l'any de la seva elaboració.

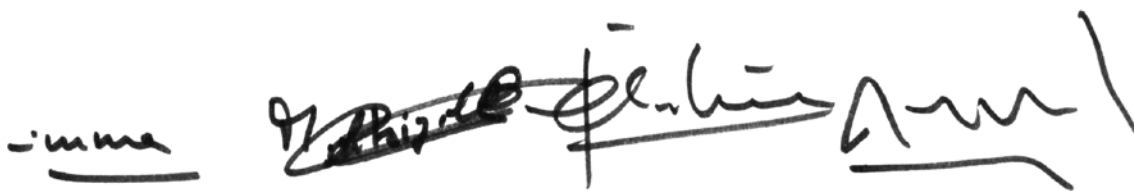
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El Pla parteix d'una avaluació inicial que és el diagnòstic de la situació actual d'igualtat entre dones i homes a la Fundació Dalí. Es faran avaluacions anuals, amb els informes corresponents.

En concloure la vigència del Pla, es redactarà un informe d'avaluació final que reflectirà els canvis esdevinguts des de l'avaluació inicial fins a la situació en el moment de finalitzar el període d'execució del Pla. Per fer-ne la redacció, a més de la informació dels informes d'avaluació, es podran usar eines complementàries de consulta a la plantilla per obtenir informació qualitativa sobre l'impacte real de les mesures desenvolupades.

La Comissió d'Igualtat té entre les seves cometes l'anàlisi contínua dels resultats del procés de seguiment i avaluació, així com l'orientació o reorientació de les accions i activitats, i també la proposta i aplicació de mesures correctores o de millora en el cas que fóra necessari. Tot això quedarà degudament reflectit en les actes de les reunions de la Comissió que se celebrin amb l'objectiu de valorar l'evolució del Pla i que tindran una periodicitat anual.

Figueres, desembre de 2021



Imma Parada Annie Cubizolles Fèlix Roca Miquel Sanchez