



I Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

Fundació Montserrat Gabarró





Índex

1.	Presentació i Declaració de Compromís	3
2.	Principis que guien el pla.....	3
3.	El Pla d'igualtat de Casa ENKI	4
3.1.	Eix 1 Cultura i Valors.....	5
3.2.	Eix 2 Comunicació Inclusiva	5
3.3.	Eix 3 · Selecció i Desenvolupament professional.....	5
	Processos de selecció	6
	Incorporació i desenvolupament.....	6
3.4.	Eix 4 · Retribucions i igualtat salarial	6
3.5.	Eix 5· Conciliació corresponsable	6
3.6.	Eix 6· Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.....	7
3.7.	Eix 7 · Perspectiva de Gènere en els Serveis i Espais.....	7
3.8.	Eix 8 · Prevenció de la violència masclista i l'abús sexual.....	8
3.9.	Eix 9. Salut, cos i sexualitat	8
3.10.	Eix 10 · Famílies Cuidadores	8
4.	Seguiment i Avaluació	9
5.	Vigència i Revisió.....	9



1. Presentació i Declaració de Compromís

La Fundació Montserrat Gabarró va néixer el 2014 per donar suport a les Escoles Fàsia —fundades per Montserrat Gabarró el 1976— i ha anat ampliant el seu abast fins a incloure l'etapa adulta, l'accés a l'habitatge, la recerca i la divulgació en salut. Avui acompanya persones amb discapacitat intel·lectual i autisme al llarg de tot el seu cicle vital: des de la infància i l'etapa escolar fins a la vida adulta independent.

Casa ENKI és un projecte impulsat per la Fundació Montserrat Gabarró a Sant Cugat del Vallès. El seu objectiu és oferir allotjaments adaptats i amb suport per a joves autistes amb discapacitat intel·lectual severa, allotjaments de lloguer per a joves neurotípics, i un Servei de Teràpia Ocupacional (STO) especialitzat en autisme i discapacitat intel·lectual. Fruit d'aquest projecte, la Fundació haurà de començar a contractar personal.

El projecte Casa ENKI neix del convenciment que totes les persones, amb independència de la seva diversitat funcional, tenen dret a una vida plena, digna i en comunitat. Aquest principi és inseparable de la igualtat de gènere: les dones i les noies amb autisme i discapacitat intel·lectual enfronten una doble discriminació que el projecte vol contribuir a revertir. És per aquesta raó que el present Pla d'Igualtat neix abans que el projecte estigui en funcionament, perquè incorporar la mirada de gènere des de l'origen és molt més eficaç que corregir desigualtats un cop instal·lades.

El present Pla d'Igualtat de dones i homes té una doble funció: d'una banda, establir les bases culturals, organitzatives i de servei del projecte des d'una mirada de gènere; de l'altra, garantir que quan el projecte estigui en funcionament, tant l'equip professional com les persones usuàries i les seves famílies es beneficiïn d'un entorn igualitari, segur i lliure de discriminació.

2. Principis que guien el pla

El Pla d'Igualtat de la Fundació Montserrat Gabarró es construeix sobre uns principis que reflecteixen tant els valors de l'organització com les especificitats del col·lectiu al qual s'adreça i les del projecte Casa ENKI. Aquests principis orienten les mesures del pla.

- **Transversalitat:** la perspectiva de gènere no és una àrea aïllada, sinó que impregna totes les decisions de l'organització: els protocols d'atenció, la selecció de l'equip i la comunicació interna i externa.
- **Desinstitucionalització:** respectar l'autodeterminació de cada persona, incloent-hi les decisions sobre la pròpia vida, el cos i les relacions. Això té una dimensió de gènere especialment rellevant per a les dones amb DI severa.
- **Interseccionalitat:** les persones amb autisme i discapacitat intel·lectual poden acumular múltiples factors de discriminació (sexe, diversitat funcional, origen, edat). El pla vol incorporar aquesta mirada com a punt de partida per abordar aquesta complexitat.
- **Participació:** es vetllarà per la paritat en els equips de les persones implicades en l'organització, garantint que la veu de les dones i la perspectiva de gènere hi és present i es té en compte en la presa de decisions
- **Millora contínua:** el pla és un document viu que s'actualitza amb l'evolució de l'organització.



3. El Pla d'igualtat de la Fundació Montserrat Gabarró

Atès que Casa ENKI és encara un projecte en fase de desenvolupament, sense plantilla ni persones usuàries, i que la Fundació Montserrat Gabarró encara no té plantilla, no es parteix d'un diagnòstic de situació sinó d'un **marc de compromisos i mesures** que hauran de guiar el futur funcionament.

El present Pla d'igualtat de dones i homes s'estructura en 10 eixos d'actuació:

- ① Cultura i valors. La igualtat com a principi fundacional.
- ② Comunicació. Comunicació (llenguatge i imatges) no sexista i inclusiva.
- ③ Selecció i Desenvolupament professional. Processos i trajectòries professionals equitatives en un sector altament feminitzat.
- ④ Retribucions i igualtat salarial. Un model retributiu transparent i equitatiu, lliure de bretxa salarial.
- ⑤ Conciliació corresponsable. Condicions de treball que no penalitzin les dones per conciliar i potenciï la corresponsabilitat.
- ⑥ Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament. Un entorn laboral segur i lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ⑦ Perspectiva de gènere en els serveis. Atenció a la doble discriminació de les dones amb autisme i discapacitat intel·lectual.
- ⑧ Prevenció de la violència masclista i l'abús sexual. Protocols de detecció i actuació adaptats a les persones usuàries.
- ⑨ Salut, cos i sexualitat. Acompanyament des del respecte a l'autodeterminació.
- ⑩ Famílies cuidadores. Reconèixer i alleujar la sobrecàrrega de les cures que recau de forma desproporcionada sobre les dones de l'entorn familiar.



3.1. Eix 1 · Cultura i Valors

La igualtat de gènere és un valor central de la Fundació Montserrat Gabarró que ha d'impregnar la seva missió, visió i la forma en què l'equip prendrà decisions i es relacionarà internament. Els valors fundacionals del projecte Casa ENKI (Entorn, Noves oportunitats, Komunitat, Inclusió) són també inseparables de la perspectiva de gènere i la reforcen.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a establir les bases culturals de la Fundació des d'una mirada de gènere:

- Elaborar un codi ètic que reculli el compromís amb la igualtat, la diversitat i el respecte a totes les persones, amb especial atenció a la intersecció entre gènere i discapacitat.
- Incloure la perspectiva de gènere en els processos de presa de decisions estratègiques del projecte, especialment en el disseny del model d'atenció i dels espais.
- Realitzar una revisió anual del compliment del pla i incorporar els resultats a la planificació de l'any següent.

3.2. Eix 2 · Comunicació Inclusiva

Tota la comunicació de Casa ENKI, interna i externa, ha de reflectir els valors d'igualtat del projecte. El llenguatge i la imatge són els primers missatges que reben les persones usuàries, les seves famílies, l'equip i la societat.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a garantir que tota la comunicació de la Fundació, en qualsevol canal i format, sigui no sexista i lliure d'estereotips de gènere.

- Elaborar una guia de comunicació no sexista que serveixi de referència per a tot l'equip i les entitats col·laboradores, que inclogui criteris de llenguatge, imatge i presència a xarxes socials.
- Revisar tots els documents institucionals, materials de difusió i continguts digitals, inclosos els de lectura fàcil dirigits a les persones usuàries, amb criteri de gènere abans de la seva publicació.

3.3. Eix 3 · Selecció i Desenvolupament professional

Quan arribi el moment d'incorporar persones a l'equip de la Fundació, el projecte disposarà d'un marc de selecció i gestió de persones dissenyat des de la igualtat. Cal tenir en compte que el sector de l'atenció a persones amb discapacitat és altament feminitzat, i que cal vetllar perquè aquesta concentració de dones en llocs de cura directa es correspongui també amb accés equitatiu a rols de responsabilitat, condicions retributives iguals i oportunitats de desenvolupament professional equivalents. Preparar aquests processos ara garanteix que s'apliquin de forma coherent i sense biaixos des del primer moment.

Les mesures d'aquest eix estableixen els criteris i processos que han de garantir la igualtat en la selecció, l'acollida i el desenvolupament professional de totes les persones que formin part de la Fundació.

Processos de selecció

- Redactar totes les ofertes en llenguatge inclusiu, amb criteris objectius.
- Garantir que els criteris de valoració de candidatures són coneguts, documentats i aplicats de forma homogènia.
- Promoure la diversitat de gènere en tots els perfils, inclosos coordinació i direcció.
- Formar les persones que participin en la selecció en biaixos inconscients.
- En la selecció de les entitats gestores, incloure criteris d'igualtat com a requisit.

Incorporació i desenvolupament

- Incloure en el procés d'acollida de noves incorporacions informació sobre la política d'igualtat, el codi ètic i el protocol d'assetjament.
- Definir i documentar els criteris de promoció professional, garantint que són iguals per a totes les persones independentment del seu sexe.
- Incloure formació en igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament en el pla de formació anual.

3.4. Eix 4 · Retribucions i igualtat salarial

La bretxa salarial de gènere és una realitat estructural al mercat laboral. La Fundació Montserrat Gabarró es compromet a establir des de l'origen un model retributiu transparent, equitatiu i lliure de discriminació per raó de sexe, exigible també a les entitats col·laboradores.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a garantir que la retribució de totes les persones que formin part de l'equip sigui equitativa i transparent, sense diferències per raó de sexe.

- Establir taules salarials transparents basades en criteris objectius, sense diferències per raó de sexe.
- Elaborar un registre retributiu desagregat per sexe, en compliment de la normativa vigent pel que fa al càlcul de la bretxa salarial i al seu seguiment.
- Realitzar una valoració dels llocs de treball basada en criteris objectius i lliures de biaixos de gènere, garantint que les tasques tradicionalment feminitzades no queden infravalorades.

3.5. Eix 5 · Conciliació corresponsable

La dificultat per conciliar la vida laboral, familiar i personal afecta de forma desproporcionada les dones. La Fundació Montserrat Gabarró es compromet a dissenyar des de l'origen condicions de treball que facilitin la conciliació de forma equitativa i que no penalitzin les dones per fer-ne ús.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a garantir que la conciliació sigui un dret exercit en igualtat per totes les persones de l'equip.

- Incorporar la conciliació com a criteri en l'organització dels torns i els horaris de l'equip.
- Promoure l'ús dels permisos de cura per part dels homes de l'equip, com a mesura activa de corresponsabilitat.
- Garantir que les decisions de promoció i desenvolupament professional no es vegin afectades pel fet d'haver fet ús de mesures de conciliació.

3.6. Eix 6 · Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són formes de violència de gènere que poden produir-se en qualsevol entorn laboral. La Fundació Montserrat Gabarró es compromet a prevenir-los activament i a garantir un entorn de treball segur i lliure de d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a establir els mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant situacions d'assetjament.

- Elaborar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe abans de la primera incorporació a l'equip.
- Designar una persona de referència amb funcions de recepció i seguiment de les comunicacions relacionades amb l'assetjament, garantint la confidencialitat i la protecció de les persones que les facin.
- Formar tot l'equip en la detecció i prevenció de l'assetjament des de l'inici.
- Exigir a les entitats gestores que disposin del seu propi protocol d'assetjament com a condició per a la col·laboració.

3.7. Eix 7 · Perspectiva de Gènere en els Serveis i Espais

Aquest és l'eix més específic de la Fundació Montserrat Gabarró i en projectes com Casa ENKI. Les dones i les noies amb autisme i discapacitat intel·lectual enfronten una doble discriminació que es tradueix en necessitats, riscos i drets específics que sovint resten invisibilitzats. Les dones autistes amb discapacitat intel·lectual tenen un risc significativament més elevat de patir violència i abús sexual, menys accés a informació sobre salut sexual i reproductiva, més dificultats de participació social i, amb freqüència, les seves necessitats específiques són invisibilitzades tant als serveis d'atenció a la discapacitat com als recursos d'atenció a les dones. A més, el diagnòstic d'autisme en noies sovint arriba tard o no arriba, perquè els criteris diagnòstics estan històricament basats en perfils masculins. La Fundació Montserrat Gabarró ha de corregir activament aquesta realitat.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels serveis, els espais i els protocols d'atenció de la Fundació Montserrat Gabarró.

- Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de tots els programes, activitats i serveis, evitant la reproducció d'estereotips de gènere en les tasques i els itineraris formatius.
- Garantir que els plans individuals d'atenció contempen la dimensió de gènere de forma explícita.
- Garantir que les persones usuàries disposen de canals accessibles i adaptats als seus sistemes de comunicació per expressar situacions de malestar.
- Garantir que el disseny dels espais, banys, habitacions i zones comunes contempla les necessitats de privacitat i seguretat de les dones usuàries, evitant situacions de vulnerabilitat.
- En el model de vida comunitari dels allotjaments de projectes com Casa ENKI, vetllar perquè les tasques domèstiques compartides no recaiguin de forma desproporcionada sobre les dones residents.

3.8. Eix 8 · Prevenció de la violència masclista i l'abús sexual

Les dones amb autisme i discapacitat intel·lectual tenen un risc significativament més elevat de patir violència masclista i abús sexual. La dificultat de comunicació i la dependència dels suports fan que aquestes situacions sovint restin ocultes i sense resposta.

Les mesures d'aquest àmbit s'orienten a prevenir, detectar i actuar davant situacions de violència masclista o abús sexual en l'activitat diària i, especialment, en projectes com Casa ENKI.

- Incorporar en els protocols d'atenció procediments específics de detecció de situacions de violència masclista i abús sexual, adaptats a les característiques comunicatives de les persones usuàries.
- Formar tot l'equip en la detecció d'indicadors de violència masclista i abús sexual en persones amb autisme i discapacitat intel·lectual, amb especial atenció a qui té dificultats de comunicació verbal.

3.9. Eix 9. Salut, cos i sexualitat

Les persones amb autisme i discapacitat intel·lectual tenen dret a una vida afectiva i sexual plena, com qualsevol altra persona. La Fundació Montserrat Gabarró es compromet a acompanyar aquest dret des del respecte a l'autodeterminació i sense invisibilitzar les necessitats específiques de les dones.

Les mesures d'aquest àmbit s'orienten a garantir que les persones usuàries reben el suport necessari en matèria de salut, cos i sexualitat, sense discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

- Garantir l'accés a informació sobre salut sexual i reproductiva adaptada a les necessitats de cada persona usuària, en formats accessibles i amb suport professional especialitzat.
- Incorporar en els protocols d'atenció personal criteris de respecte a la intimitat com a part del model desinstitucionalitzador de projectes com Casa ENKI.
- Assegurar que les revisions mèdiques i els protocols de salut estan adaptats a les necessitats específiques de dones i homes amb autisme i DI.

3.10. Eix 10 · Famílies Cuidadores

Una part fonamental de l'impacte de les activitats de la Fundació Montserrat Gabarró recau en les famílies de les persones usuàries, i en particular en les mares i dones de l'entorn familiar, que sovint assumeixen una càrrega de cura desproporcionada, sovint a costa de la seva vida professional, la seva salut i la seva xarxa social.

Les mesures d'aquest eix s'orienten a reconèixer i alleujar la sobrecàrrega de les dones que sostenen la cura dia a dia.

- Reconèixer explícitament la sobrecàrrega de les dones cuidadores en la comunicació i els materials del projecte.
- Promoure la implicació equitativa de tots els membres de la família en les decisions i les tasques de cura, evitant adreçar-se exclusivament a les mares.



- Oferir recursos i espais d'acompanyament per a les persones cuidadores que tinguin en compte la dimensió de gènere.
- Incloure indicadors de reducció de la sobrecàrrega de les dones cuidadores en el sistema de mesura d'impacte social dels projectes.

4. Seguiment i Avaluació

El seguiment del pla es realitzarà de forma anual. Es designarà una persona responsable de coordinar la revisió d'indicadors i proposar ajustos. Els resultats es compartiran amb l'equip del projecte i el Consell Assessor.

5. Vigència i Revisió

El present Pla entrarà en vigor des de la data de la seva aprovació i tindrà una vigència de quatre anys. Es revisarà anualment i s'actualitzarà quan canviïn les condicions de la Fundació Montserrat Gabarró, la normativa aplicable o els resultats de l'avaluació així ho recomanin.

A mesura que s'incorporin persones a l'equip i persones usuàries als serveis, el pla s'ampliarà i concretarà en funció de la realitat organitzativa del moment.