

ASSOCIACIÓ PROSEC



PLA D'IGUALTAT

prosec
associació

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. L'ASSOCIACIÓ PROSEC (PROMOTORA SOCIAL)	3
2.1. MISSIÓ, VISIÓ I VALORS.....	3
2.2. JUNTA DIRECTIVA	4
2.3. ORGANIGRAMA	5
2.4. ANÀLISI I EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA	6
3. CONTEXT I ANTECEDENTS.....	9
4. DEFINICIONS	10
5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA	12
5.1. CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT	12
5.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	12
5.3. VIGÈNCIA	12
5.4. PROCÉS DE TREBALL.....	12
5.5. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL.....	13
6. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	24
Objectiu general:	24
Objectius específics:	24
7. ÀMBITS D'APLICACIÓ DEL PLA.....	25
8. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.....	26
8.1. DESENVOLUPAMENT DEL PLA.....	26
8.2. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	27
9. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	28
10. FITXES D'ACCIONS.....	29

1. INTRODUCCIÓ

L'equitat entre persones és un dret fonamental recollit en l'article 14 de la Constitució espanyola, on parla de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe, religió, opinió i altres circumstàncies personals o socials.

Per pròpia idiosincràsia, l'Associació PROSEC (Promotora Social), treballa des d'un acompliment complet d'aquesta norma.

El foment i la defensa de la igualtat d'oportunitats és un dogma en la nostra entitat.

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats, vol ser un pas més, ferm i decidit, vers la no discriminació entre persones dins de la nostra entitat. Ja que, a vegades, tenim molt clar aquest concepte quan fem referència a les persones amb algun tipus de dificultat social i no tant quan pensem en homes i dones.

Creiem, doncs, que amb l'elaboració d'aquest Pla aconseguirem que l'Associació PROSEC (Promotora Social) sigui un lloc millor on treballar. Així, aportarem el nostre gra de sorra vers la igualtat social entre persones.

2. L'ASSOCIACIÓ PROSEC (PROMOTORA SOCIAL)

2.1. MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

Missió

El camp d'activitat de l'Associació PROSEC és l'atenció de col·lectius vulnerables en especial de persones amb mancances i problemàtiques en l'àmbit social, educatiu, formatiu o laboral que afavoreixin el benestar i la millora de la qualitat de vida potenciant la seva autonomia i el desenvolupament personal.

Des de l'entitat elaborem i implementem projectes, desenvolupem i gestionem accions i promovem iniciatives tot des de la perspectiva de la qualitat i el compromís, honestedat, transparència, autodeterminació, igualtat d'oportunitats, responsabilitat i sostenibilitat.

Visió

Des de l'Associació PROSEC ens comprometem a mantenir una ètica professional en vers a les persones usuàries amb les quals actuem, oferint un treball professional amb els medis que tenim i tinguem a la nostra disposició.

En l'entitat apostem per oferir un servei integral a la persona, respectuós i responsable.

Pretenem aplicar una ètica associativa per les persones treballadores, voluntàries i col·laboradores facilitant els recursos formatius, laborals, de privacitat, de prevenció i de seguretat que requereixen les tasques que es realitzen i d'acord amb la legislació vigent.

Valors

Les persones que formen l'Associació PROSEC determinem que els valors de l'entitat han de ser transversals a totes les iniciatives, accions i projectes que realitzem i que les persones que els desenvolupen han de tenir-los en compte a l'hora de dur a terme les seves actuacions:

- Servei a les persones

Estem al costat de les persones i atenem les necessitats socials que puguin tenir, prevenint les situacions futures de risc o actuant en les problemàtiques socials que presentin en els àmbits on actuem.

- Compromís i solidaritat

Oferim un servei de qualitat, d'implicació i d'estabilitat en les actuacions que fem en favor de la millora de la situació personal, familiar i social de les persones.

Tenim una actitud proactiva envers les actuacions socials de l'entorn.

- Professionalitat

Treballem de forma competent i tècnica envers les actuacions que duem a terme.

Comptem amb persones adients per portar a terme el desenvolupament de cada actuació.

Implementem i incentivem les polítiques de formació, qualitat i avaluació en tots els àmbits per a facilitar una millora constant de les persones treballadores o voluntàries així com del servei.

- Ètica i transparència

Apliquem criteris d'ètica i equitat en les actuacions que realitzem.

Actuem de forma transparent tant en la gestió social i econòmica així com en la presa de decisions.

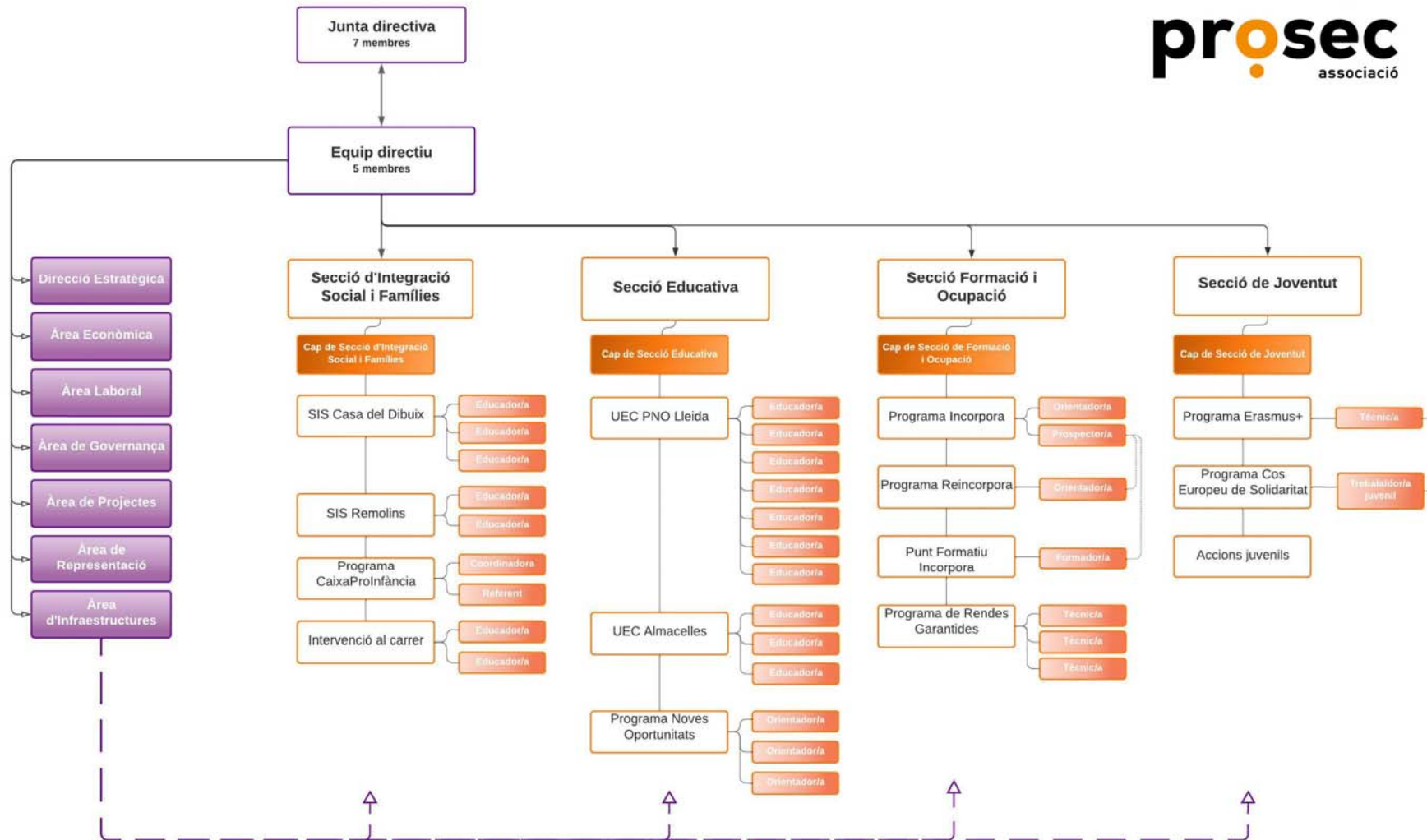
Respecte social, interculturalitat i civisme

Promovem la cohesió en totes les actuacions que duem a terme mitjançant el coneixement i enteniment de les diferents realitats.

2.2. JUNTA DIRECTIVA

President	Franco Monzón, Sergio
Vicepresident	Ramon Bellí Rodrigo
Secretari General	Alberto Molinero Navarro
Tresorera	Garcia Hernández, Francisca
Vocal	Jordana Corona, Marta
Vocal	García Rodríguez, Antoni

2.3. ORGANIGRAMA

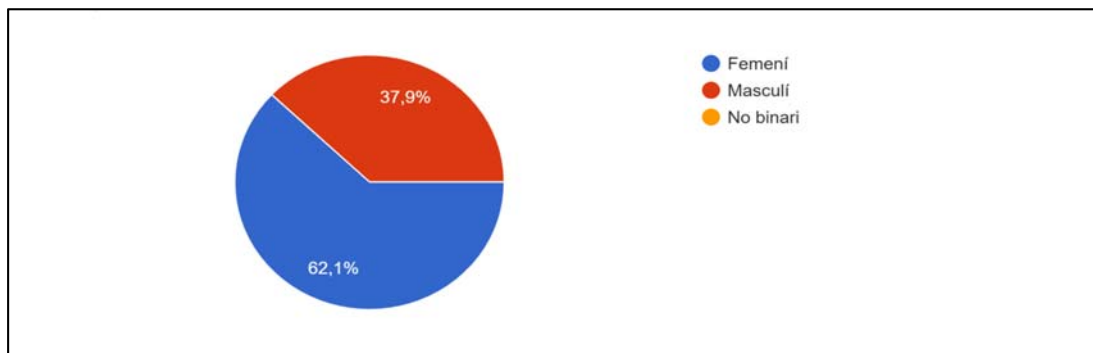


2.4. ANÀLISI I EVOLUCIÓ DE LA PLANTILLA

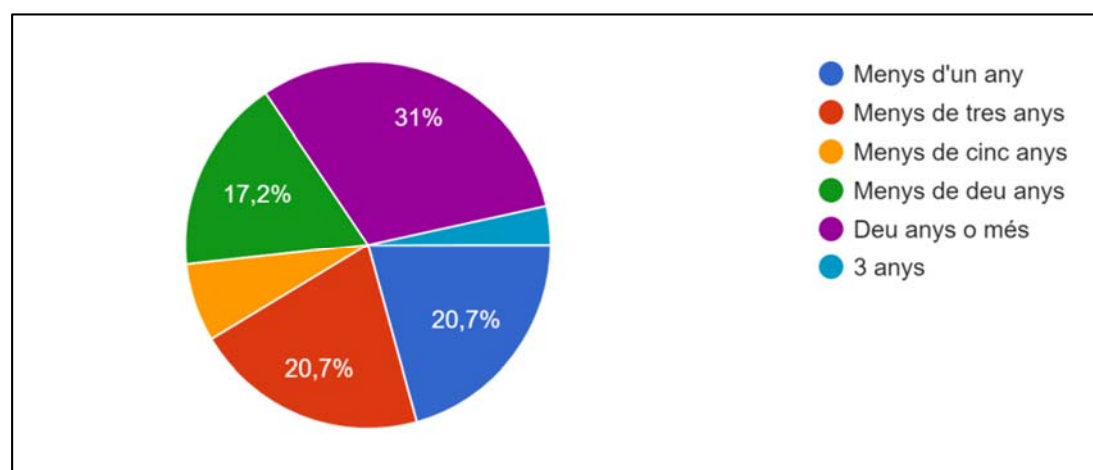
Les següents dades i gràfiques estan extretes d'un anàlisi realitzat durant el mes de maig de 2022, a través d'un qüestionari de google forms, enviat a tots els correus corporatius de l'entitat.

TOTAL PLANTILLA en el moment de l'explotació de les dades: 31 persones

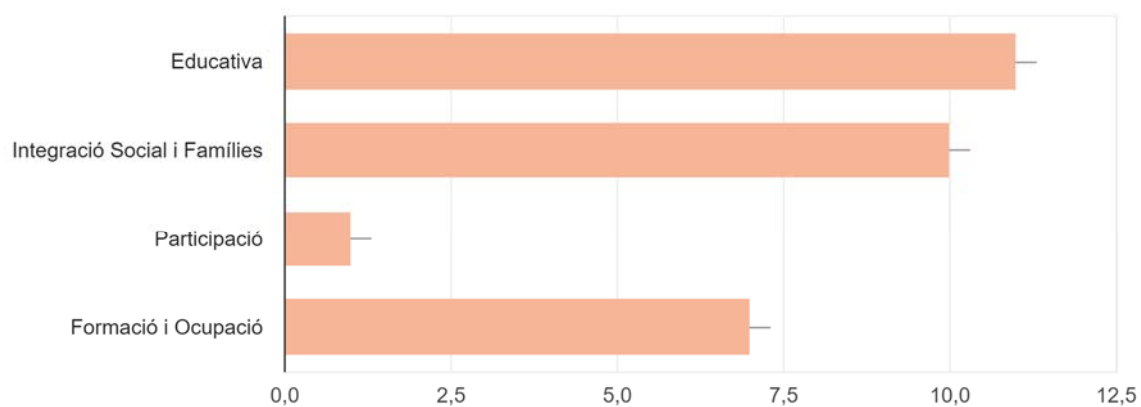
Persones a l'entitat segons gènere.



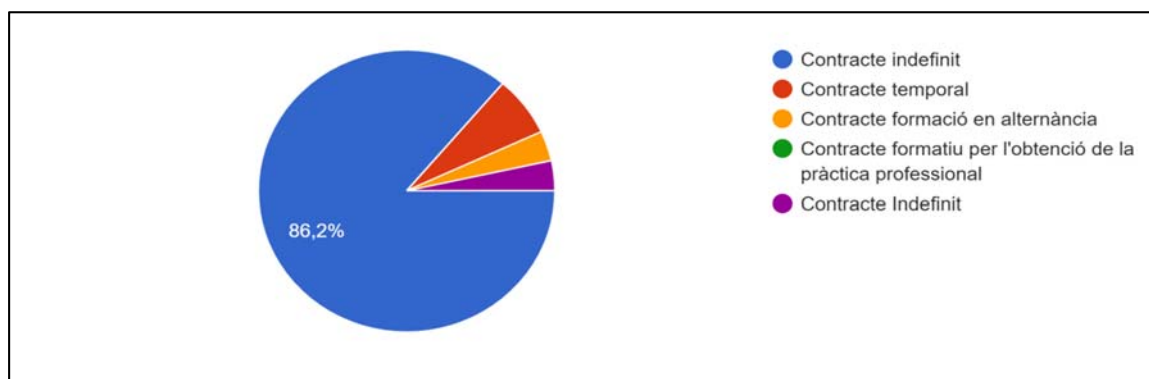
Quant temps portes treballant a l'entitat?



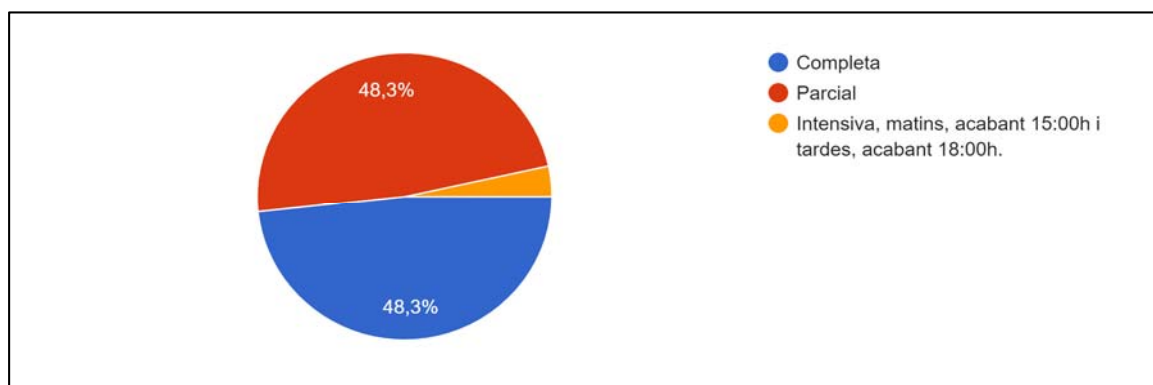
A quina/es seccions pertany?



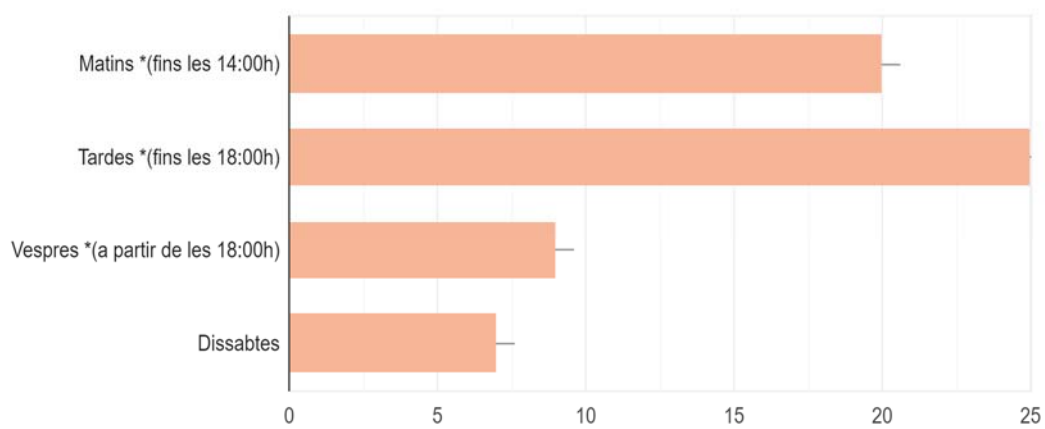
Quin model de contracte laboral tens?



Segons el teu contracte laboral, quina és la teva jornada?



Seguint amb l'anterior (marcar totes les possibles franges horàries)



3. CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Negociadora pel Pla d'Igualtat de l'Associació PROSEC (Promotora Social) es va posar en marxa l'elaboració del Pla d'Igualtat a data de 5 de maig de l'any 2022 tant amb la participació de la representació social com de l'equip directiu.

El procés va iniciar-se amb la definició de l'estructura i objectius del pla, les fases i temporalitat així com amb un recull de dades sobre la composició de la plantilla per gènere, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o la conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres.

Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades a través d'uns qüestionaris que van respondre les persones treballadores, obstant això, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatius i quantitatius, es van comentar a les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

4. DEFINICIONS

Creiem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

De conformitat amb el que preveu la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones*, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol mena de discriminació laboral, i la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya*.

De conformitat amb el Conveni d'Acció Social de Catalunya, conveni de referència per l'entitat i d'acord amb els seus articles 64, 69 i 70.

En convergència amb el posicionament pres per la direcció de l'entitat durant diferents reunions de Secretariat del segon trimestre de l'any 2018, s'estableixen els següents principis, conformant un decàleg de l'entitat en aquest àmbit:

- o **Principi d'igualtat de tracte entre persones:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.
- o **Igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés al treball, formació, promoció professional i condicions de treball:** el principi d'igualtat d'oportunitats entre persones, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- o **Discriminació directa i indirecta:** es considerarà discriminació directa per raó de gènere, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu gènere, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.
Serà discriminació indirecta per raó de gènere, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un gènere en desavantatge particular respecte a altres persones d'un altre gènere, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- o **Assetjament sexual per raó de gènere:** serà qualsevol comportament, verbal físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- o **Discriminació per embaràs o maternitat:** tot tracte desfavorable a les persones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- o **Indemnitat front represàlies:** qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre persones.
- o **Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries:** els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a la responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que prevegin la realització de tals conductes.

Amb tot això, des de l'entitat vetllarem per uns/es:

- o **Accions positives:** per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- o **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
- o **Foment de la co-emancipació:** superar els efectes de la cultura masclista.
- o **Ús no sexista** en el llenguatge i la comunicació de l'entitat.
- o **Treballar per una democràcia equitativa i participativa,** promovent la governança i la participació de totes les persones en els nivells de la vida de l'entitat. Paritat en les estructures de governança i de gestió. Cogestió.
- o **Integrar matèries de gènere** en processos de selecció, formació i promoció.
- o **Atorgar valor** al talent femení.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

5.1. CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La mateixa *Llei Orgànica 3/2007*, defineix el Pla d'Igualtat com a:

"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'entitat la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

Aquesta definició és referenciada posteriorment per la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya*.

5.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació en tota l'entitat i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

Tanmateix, en queden inicialment fora d'altres grups d'interès de l'entitat com són persones usuàries, persones voluntàries o persones del patronat, tot i que la intenció és que aquest document sigui també referència en les actuacions a fer amb aquests grups.

5.3. VIGÈNCIA

La vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva aprovació.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten, i entenent que uns objectius podran ser assolits abans que uns altres, l'entrada en vigor de les mesures concretes pot ser diferent i progressiva.

5.4. PROCÉS DE TREBALL

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'ha elaborat a partir d'un anàlisi previ de la situació actual de l'entitat. S'han dissenyat unes enquestes per tal de fer un diagnòstic en matèria d'igualtat d'oportunitats. Aquestes s'han passat a totes les persones treballadores de l'entitat

El Patronat i l'Equip de Direcció han adquirit un compromís ferm en les accions que se'n deriven i se n'ha fet una difusió tant a nivell intern com a nivell extern.

S'ha creat una Comissió Negociadora d'igualtat inicial formada per persones treballadores, representants de treballadores de l'entitat i una membre de l'equip directiu de l'Associació per tal de fer un correcte seguiment i implementació del pla format per diferents professionals de l'associació:

- o Ardiaca Rodriguez, Elena
- o Arqué Aragüés, Miryam
- o López Labrador, Raquel
- o Rey Cuadrat, Xavier Jesús
- o Solé Franquesa, Guillem

S'han establert unes fases pel correcte desenvolupament de Pla, atenent la metodologia i contingut de cadascuna:

1ª Fase – Anàlisi | Maig 2022: l'entitat facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió d'Igualtat creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

2ª Fase – Diagnòstic | Juny 2022 / Juliol 2022: s'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris i concrets d'actuació.

3ª Fase - Definició de mesures a prendre | Juliol 2022 / Setembre 2022: Es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.

4ª Fase - Aplicació/execució de mesures | 2022 A partir del registre del Pla: Es posaran en marxa les mesures definides.

5ª Fase - Seguiment i avaluació | Durant els propers 4 anys a partir del registre del Pla: La missió de la Comissió serà revisar periòdicament l'equilibri de gènere en l'entitat, la igualtat d'oportunitats de persones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals s'han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

5.5. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic previ de la situació actual de l'entitat en aquesta matèria.

Tant a nivell d'accés a la formació, retribució, ordenació del temps de treball per a facilitar la conciliació laboral entre homes i dones les dades demostren un relatiu equilibri i igualtat, segons es percep en les gràfiques inicials d'aquest Pla.

A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar la percepció de la plantilla amb els resultats i conclusions de les enquestes utilitzades per a la realització del diagnòstic i així

determinar quines són les mesures a prendre tant a curt, com a llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'entitat gaudia de 'bona salut' quant a la igualtat entre persones, de manera que no existeix cap situació a primera vista que ens ocasionés una preocupació determinant.

No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Els temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

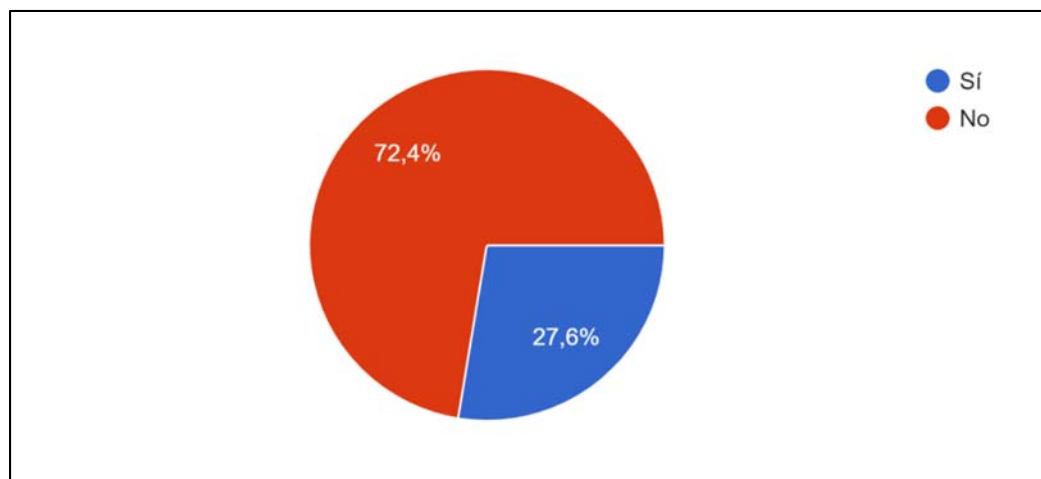
- o Necessitat d'establir mesures de conciliació d'acord amb les necessitats familiars i socials de les persones treballadores.
- o Poc coneixement de les mesures d'igualtat existents, per tant, oferir informació a les persones treballadores sobre aquest tema.
- o Necessitat de difondre i explicar correctament el Protocol d'assetjament sexual amb el que compta actualment l'entitat.
- o Necessitat de revisar el llenguatge utilitzat en l'entitat per a que sigui no sexista.

Per conèixer quina era la percepció i coneixement de la plantilla en matèria d'igualtat es van passar enquestes a totes les persones treballadores de l'Associació PROSEC (Promotora Social), en format electrònic i en format paper per tal que fossin assequibles per a tothom.

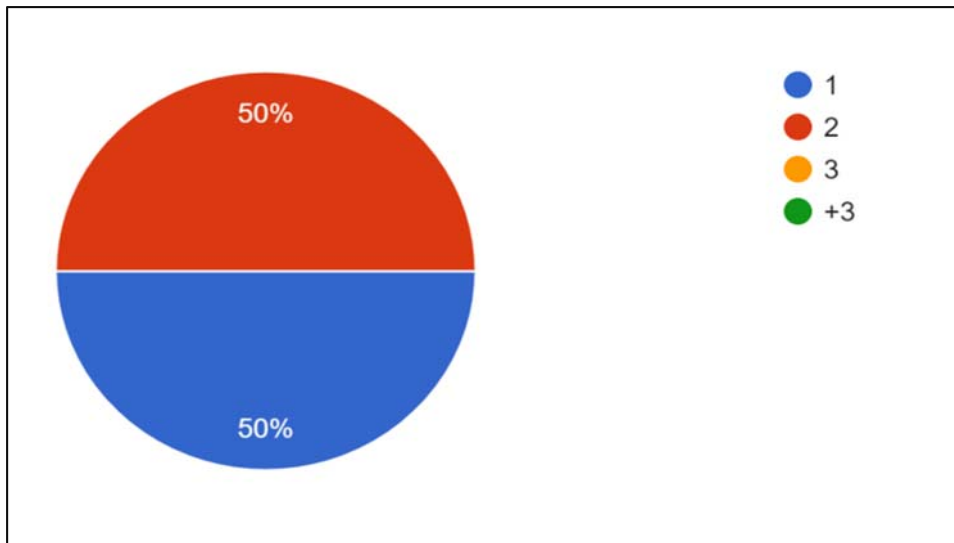
A continuació adjuntem gràfiques dels resultats de les enquestes passades a tota la plantilla de l'entitat preguntant per conciliació familiar, discriminació per raons de gènere i temps lliure i/o formació:

CONCILIACIÓ:

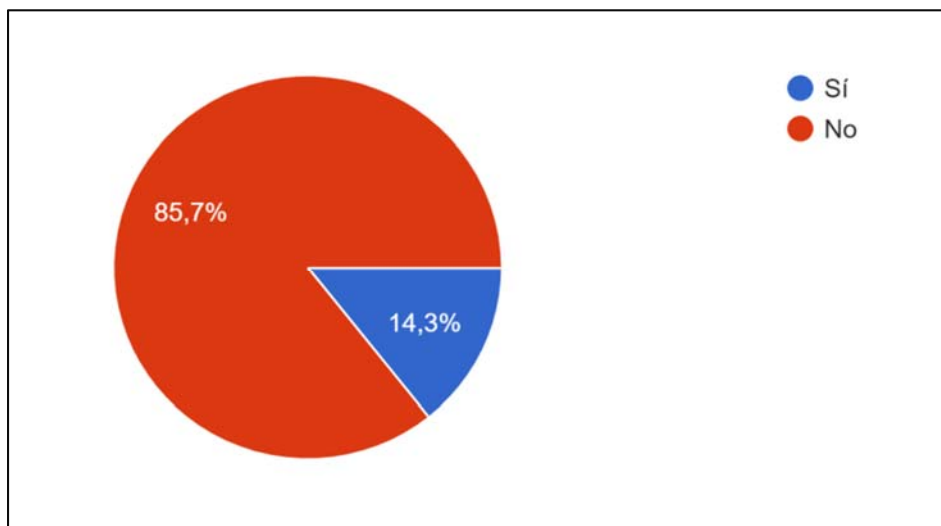
Ets pare/mare/tutor/tutora d'una persona menor?



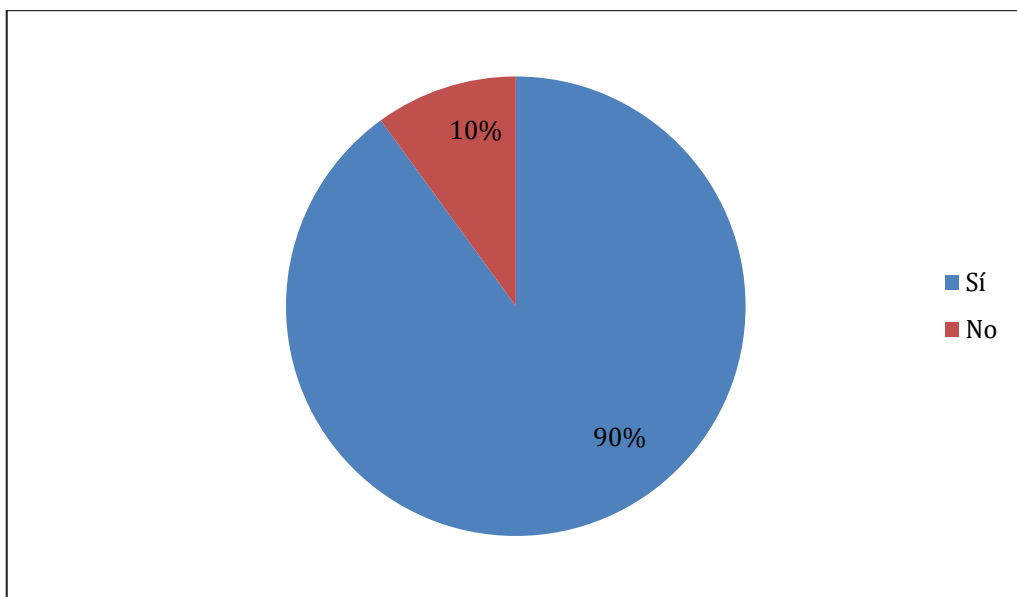
En cas afirmatiu, quants?



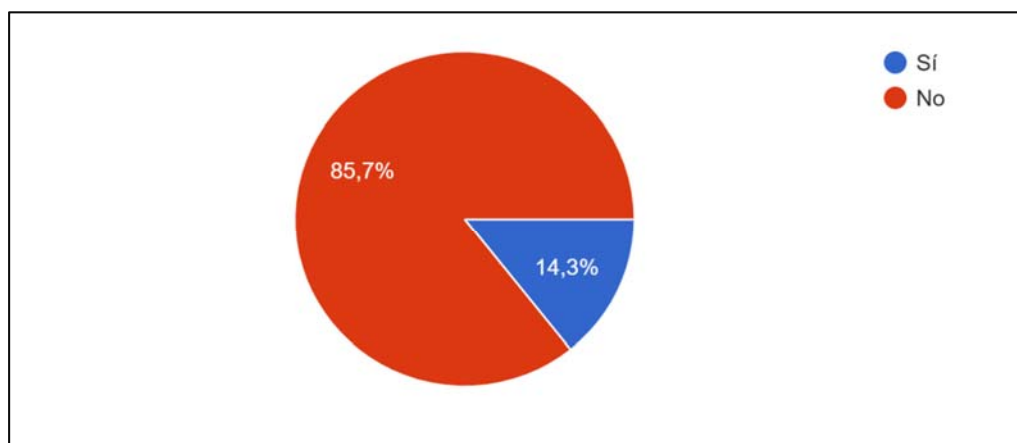
Tens suport familiar en el mateix domicili per l'atenció dels menors a càrrec?



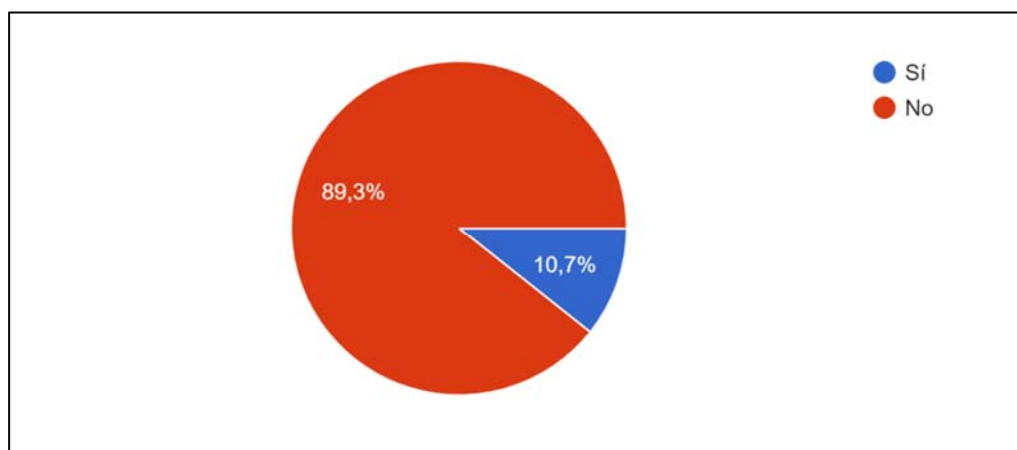
I fora del teu domicili?



Has hagut de contactar un servei de cuidador/a, acollida, extraescolars, etc..

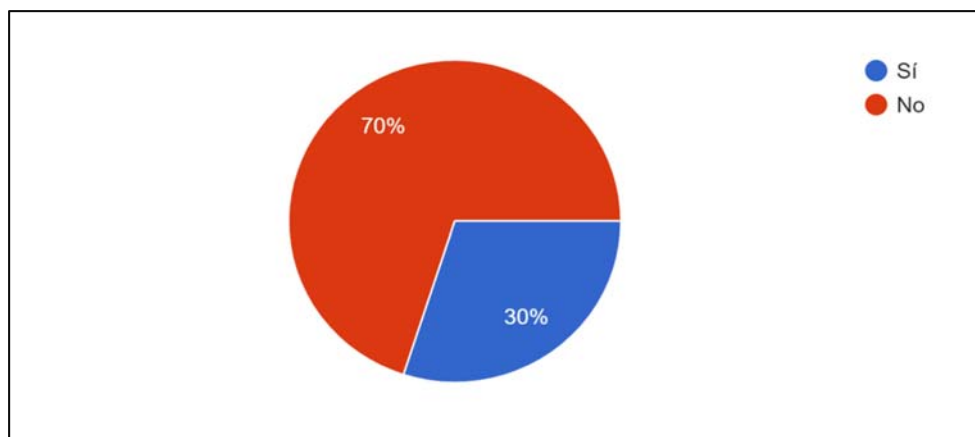


Tens persones al teu càrrec?

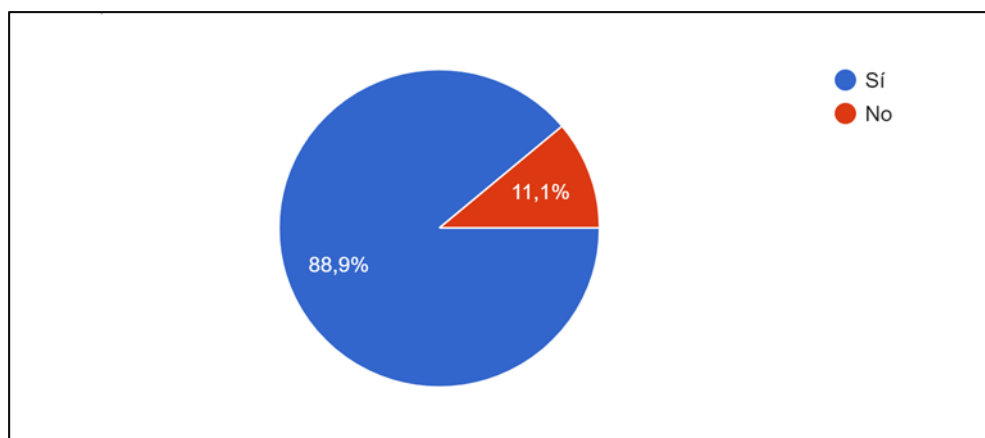


Has hagut de contractar

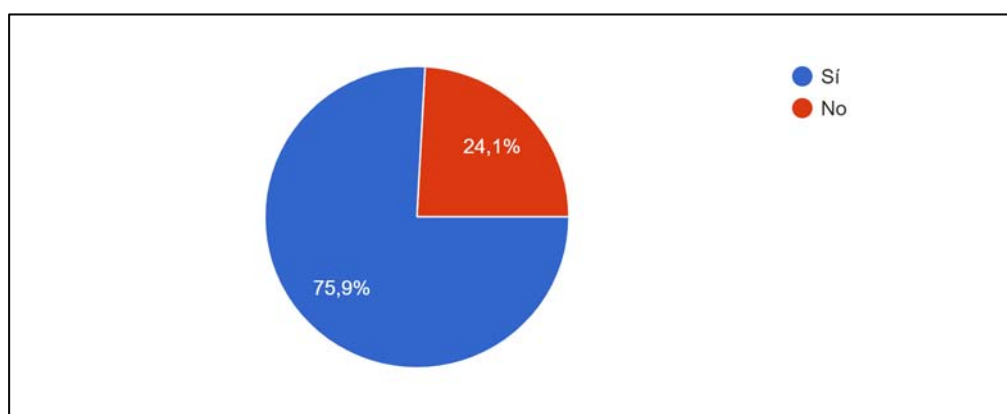
algun servei per aquestes persones?



En cas de tenir menors escolaritzats al teu càrrec, coincideix la teva jornada laboral amb l'escolar?



La teva jornada laboral et permet una conciliació familiar?

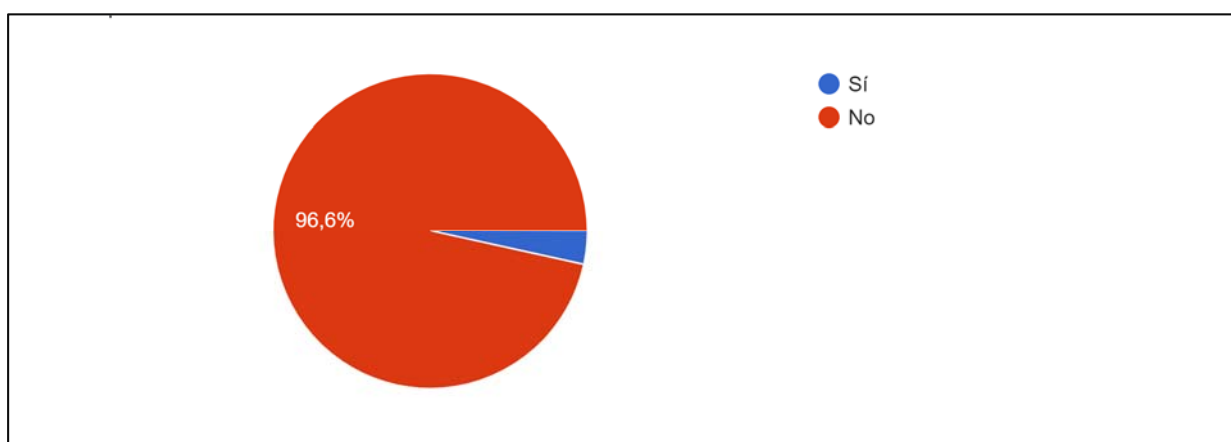


Propostes de millora que fan les persones treballadores de l'entitat envers la conciliació:

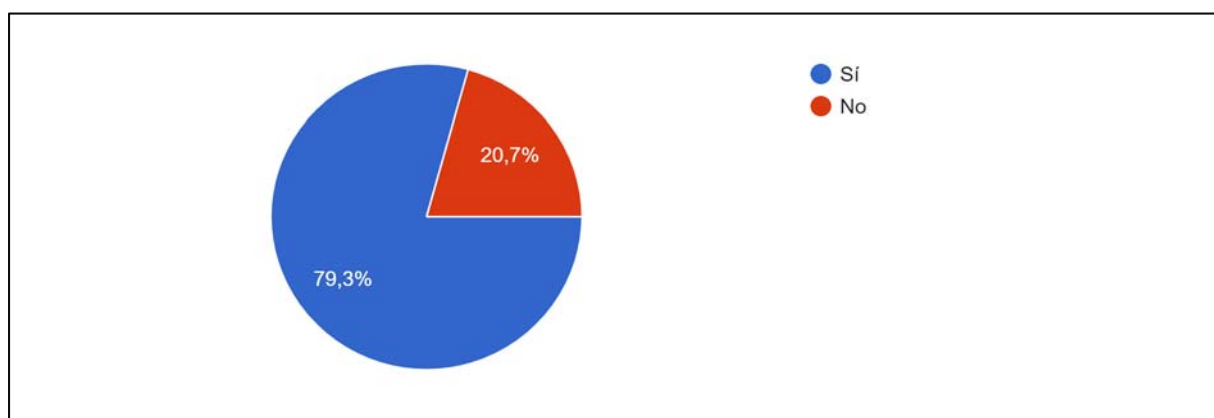
- Promoció del teletreball a casa, sempre que estigui justificat i calenderitzat.
- Llibertat per escollir com desenvolupar la feina de cada dia.
- Flexibilitat horària i possibilitat de treball al domicili en certs moments.
- Articular hores de teletreball.
- Poder acompanyar als filles/es a l'escola, al metge, poder assistir a les tutories...
- Compactar la jornada laboral en horari de matí o tarda (no ambdues). Lliurar els caps de setmana.
- Poder realitzar algunes hores de gestió a casa.
- Horari compatible amb l'escolaritat de l'infant. Si el servei no disposa d'un horari compatible amb l'horari i calendari escolar, facilitar un canvi a un servei que si que el tingui.

DISCRIMINACIÓ PER RAONS DE GÈNERE

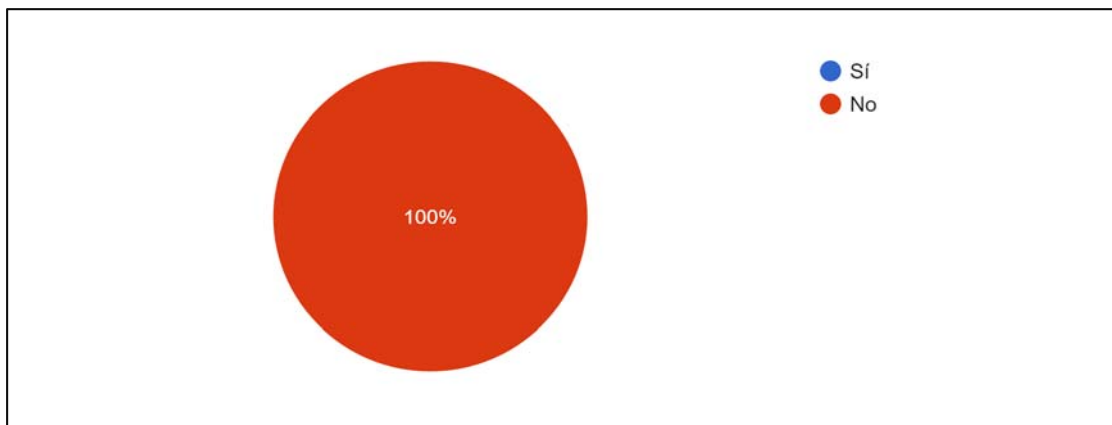
Has tingut una situació de dificultat o discriminació per raó de gènere en l'entorn laboral?



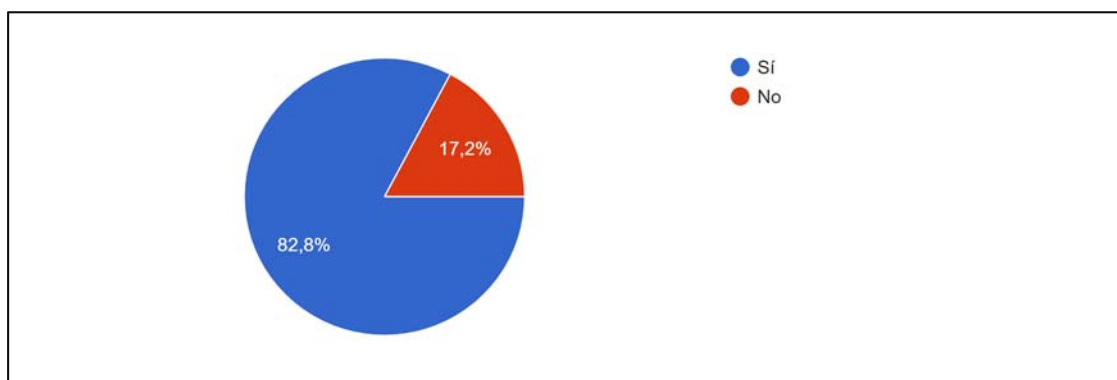
De forma general, creus que hi ha discriminació per raó de gènere en condicions i aspectes salarials?



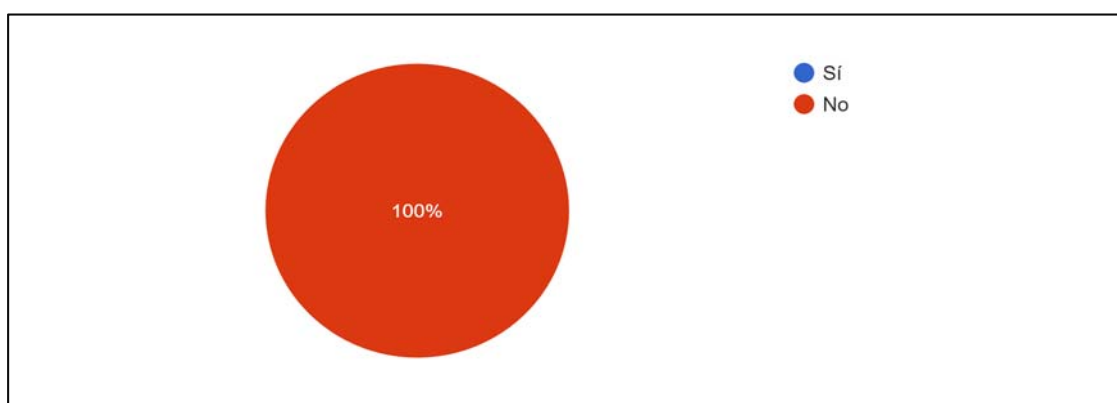
Continuant amb l'anterior, i a PROSEC?



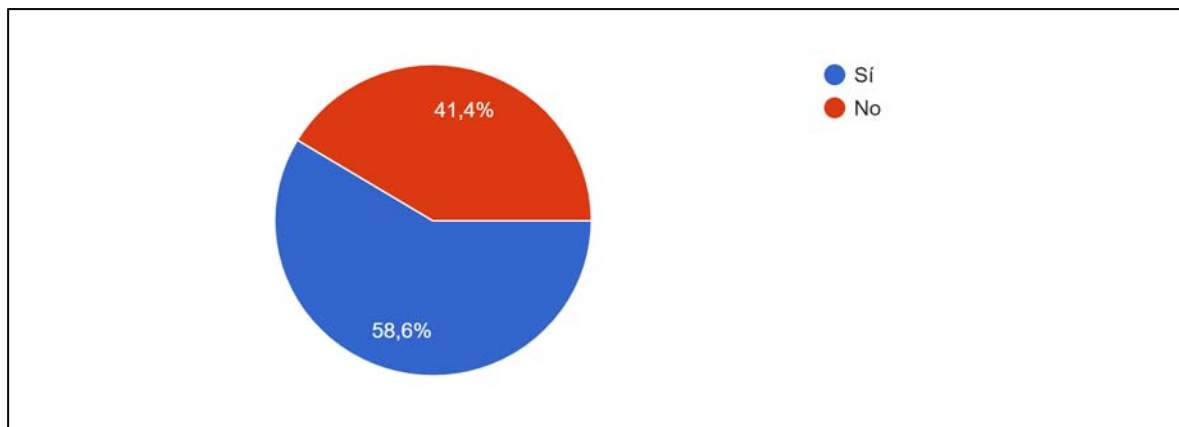
De forma general, creus que hi ha discriminació per raó de gènere en la promoció laboral?



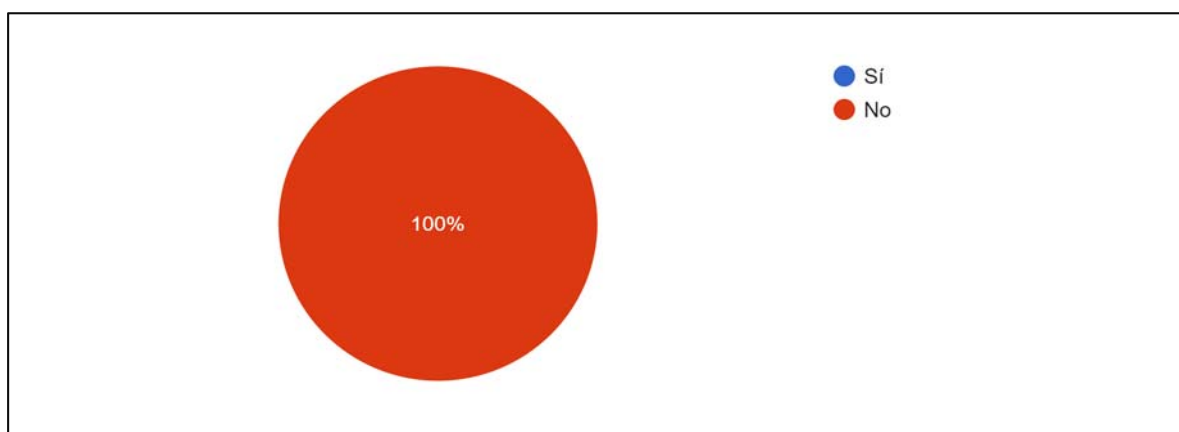
Seguint amb l'anterior, i a PROSEC?



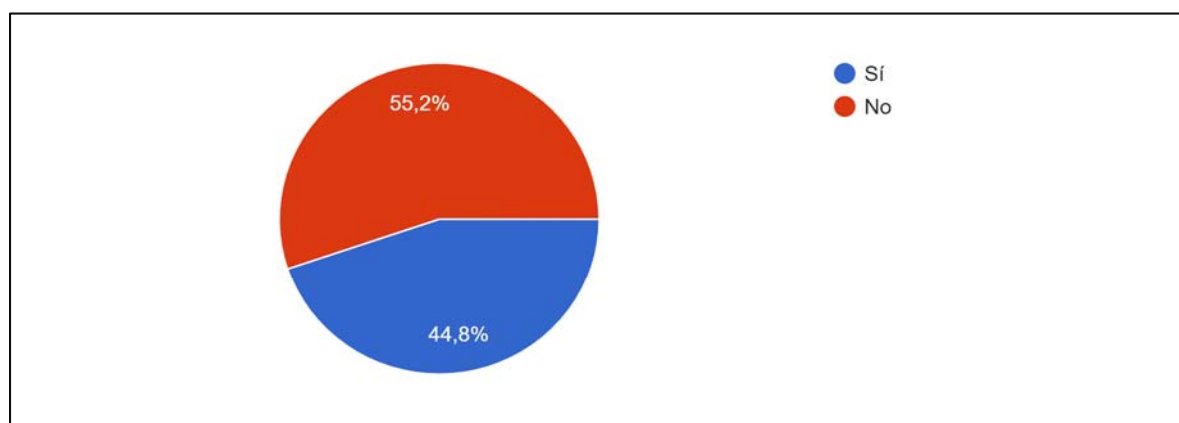
De forma general, creus que hi ha discriminació per raó de gènere en les jornades laborals?



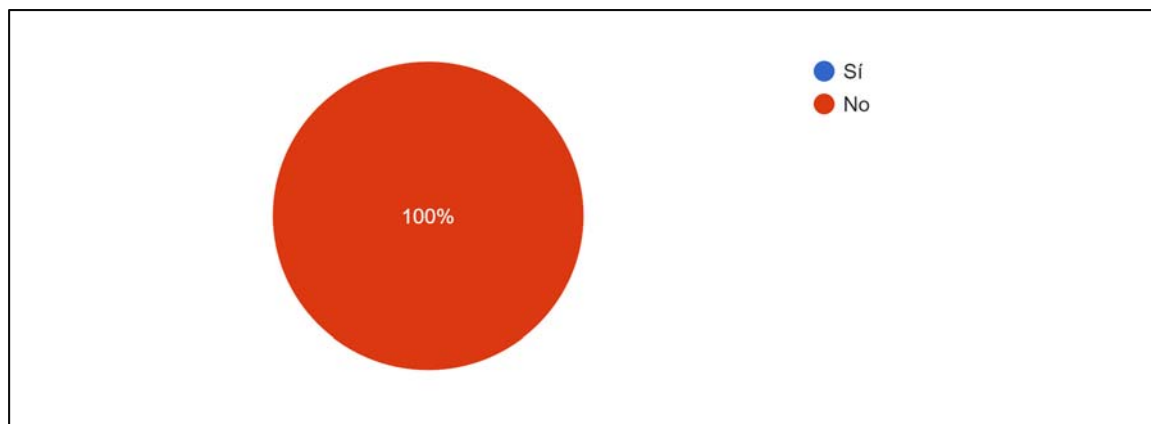
Seguint amb l'anterior, i a PROSEC?



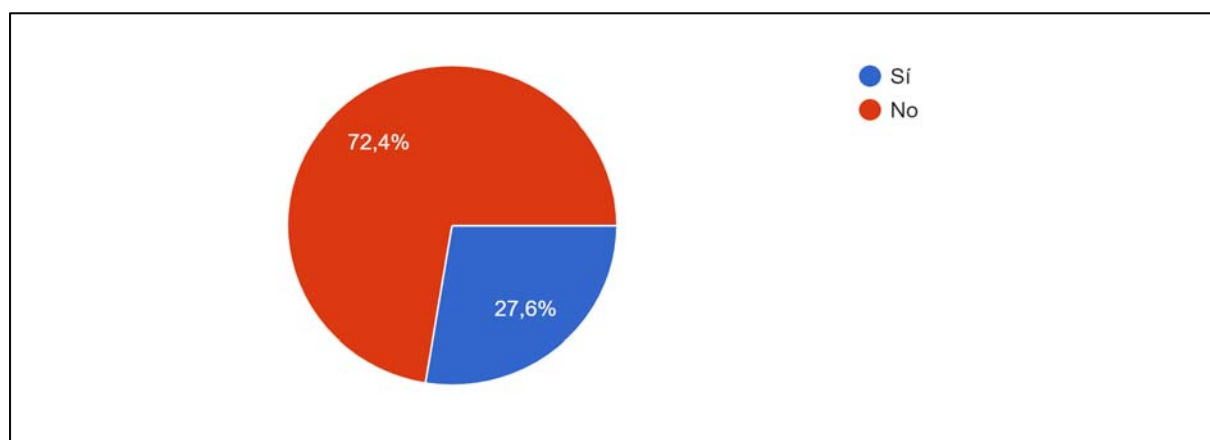
De forma general, creus que hi ha discriminació per raó de gènere en els permisos laborals, compensacions i vacances?



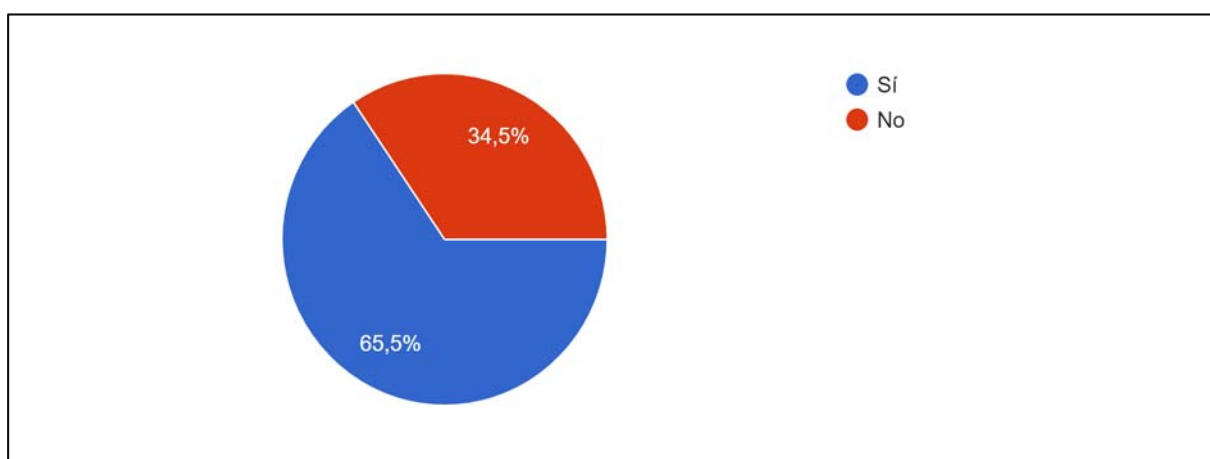
Seguint amb l'anterior, i a PROSEC?



S'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista en les informacions, documents, correus electrònics, etc...

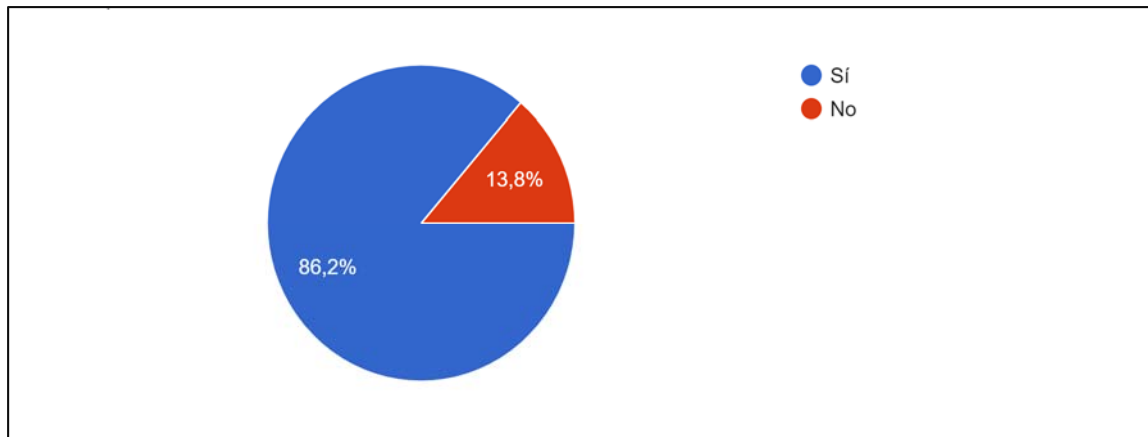


Seguint amb l'anterior, i a PROSEC?



TEMPS LLIURE I/O FORMACIÓ:

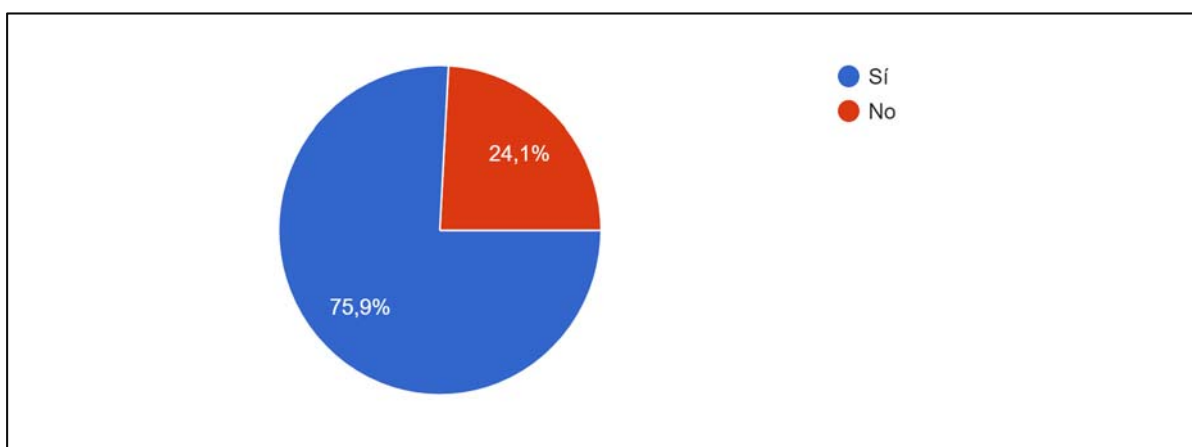
Fas alguna activitat de lleure, oci o esport?



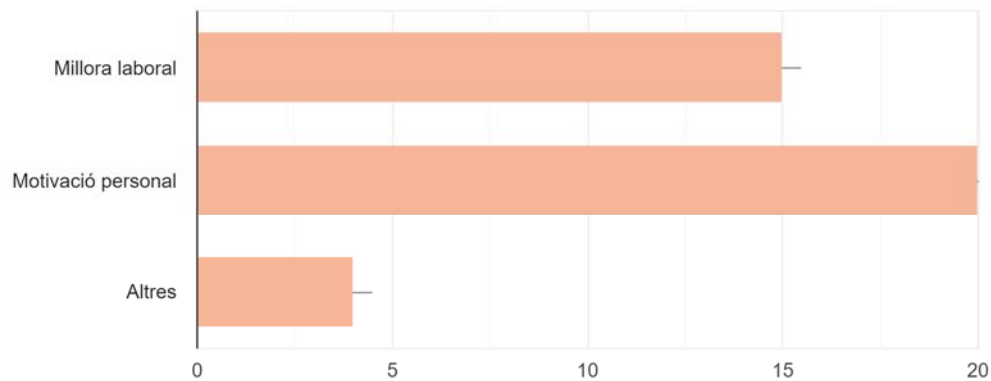
En cas negatiu, quin es el motiu?

- Estic amb el meu fill i la meva filla.
- No tinc temps, entre la feina, els nens i la casa.
- Tinc altres responsabilitats després de la jornada laboral (extraescolars, nenes, animal de companyia, pares grans,...)
- Manca de temps

Estàs realitzant o tens previst fer algun curs, grau o formació?



En cas afirmatiu:



En cas negatiu, quin és el motiu?

- Temps per fer-ho.
- Manca de pressupost.
- Manca de disponibilitat horària fóra de l'horari laboral.
- Manca de diners i de temps.
- M'estimo més l'autoaprenentatge.

Altres qüestions i suggeriments que vulguis transmetre:

- Parlar sobre la promoció i un protocol de pla de treball a casa o teletreball.
- M'agradaria que és pogués promoure el treball a casa o teletreball.

6. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en dos tipus: objectius generals i objectius específics. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius específics seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Objectiu general:

Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre persones que pugués haver-hi en l'entitat.

Objectius específics:

- Garantir com a element base la igualtat estricta en les condicions laborals entre homes i dones.
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció.
- Equilibrar la presència d'homes i dones en aquells llocs o grups professionals on existeix una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Realitzar dues formacions a l'any en matèria d'igualtat i que hi assisteixi, al menys, el 70% de les persones treballadores de l'entitat
- Actualitzar cada 6 mesos el certificat de delictes sexuals de totes persones treballadores de l'entitat.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Revisar un cop a l'any el protocol d'assetjament de l'entitat..
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'entitat.

7. ÀMBITS D'APLICACIÓ DEL PLA

El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:

A1. Estructura de la plantilla.

A2. Contractació.

A3. Segregació ocupacional.

A4. Promoció.

A5. Formació.

A6. Retribució.

A7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

A8. Prevenció de l'assetjo sexual i de l'assetjo per raó de sexe.

A9. Sensibilització i comunicació.

8. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El primer Pla d'Igualtat de l'Associació PROSEC (Promotora Social) té com a accions principals, les següents (desenvolupades en les fitxes d'actuacions):

- a) Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere (Equip directiu)
- b) Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació disponibles (Comissió i Equip directiu)
- c) Donar a conèixer cada any l'anàlisi de persones contractades desglossat per gèneres (Comissió).
- d) Incloure la perspectiva de gènere en tots els documents generats per l'entitat: pla estratègic, memòria de l'entitat, ofertes de treball entre d'altres (Comissió).
- e) Fer més accions de comunicació del protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe (Comissió).
- f) Garantir els espais de debat, reflexió i treball de la Comissió d'Igualtat (Equip directiu).

8.1. DESENVOLUPAMENT DEL PLA

El pla d'acció es desglossa en objectius i inclou tots els indicadors i data d'execució:

- o Divulgació i recursos (A9)

Acció de **difusió de totes les mesures de conciliació disponibles** (reducció de jornades, excedències, baixes per maternitat, paternitat...)

Creació d'una borsa de continguts, activitats i recursos, manuals i guies de llenguatge i de comunicació neutres.

- o Conciliació (A7)

Es fomentarà la creació d'un protocol a nivell d'entitat per estructurar la possibilitat de treballar des de casa o qualsevol mesura que afavoreixi la conciliació.

- o Formació i participació (A5)

Formació o jornada de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Formació o jornada sobre la utilització del llenguatge i de la comunicació no sexista.

Facilitar l'assistència a les jornades i cursos que es facin sobre Igualtat i gestió del temps.

Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació interna en matèria d'igualtat.

Organitzar una activitat conjunta amb tota la plantilla i persones col·laboradores per la

reflexió de la igualtat tant a nivell de l'entitat com a nivell social.

Formació per igualtat d'oportunitats i promoure la promoció interna.

- o Seguiment

Donar a conèixer anualment l'anàlisi de persones contractades desglossat aspectes relatius a la igualtat entre homes i dones.

Establir mecanismes per a la revisió prèvia dels continguts del web o xarxes socials des del punt de vista del llenguatge inclusiu.

Posar en marxa les mesures correctives necessàries en el casos que no s'hagin completat els objectius.

- o Negociació i contractació (A2, A3, A4, A6)

Valorar els coneixements en matèria d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció.

Introduir el compromís envers la igualtat d'oportunitats en els valors i cultura de l'entitat.

Assignar un pressupost anual per al desenvolupament del pla d'igualtat.

- o Altres

Establir sinergies amb altres entitats i institucions que treballen en matèria d'igualtat de gènere.

8.2. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat és el següent:

- o Durant el primer semestre del 2022 es preveu la redacció final del Pla.
- o Durant el primer semestre del 2022 promoure la revisió per algun òrgan o entitat externa
- o Durant el primer semestre del 2022 es preveu:
 - o Realització d'una campanya informativa difonent els punts principals i els objectius del Pla d'igualtat de l'entitat.
 - o Constitució del Comissió d'Igualtat de l'entitat.
- o El segon semestre de l'any 2022 i 2023 coincidirà amb l'inici d'implementació de les accions concretes.

9. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El perquè de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La pròpia Comissió d'igualtat de l'entitat serà l'encarregada d'avaluar i analitzar el seguiment de la implementació del pla mitjançant reunions trimestrals.

Les funcions de la Comissió seran

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe anual per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

10. FITXES D'ACCIONS

ACCIÓ 1. Donar a conèixer el compromís de l'entitat envers la igualtat de gènere.	
Àmbit d'actuació	A9. Sensibilització i comunicació
Calendari	Al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat.
Òrgan responsable	Equip Directiu, Representants laborals, Responsable de xarxes socials
Contingut	Informar a través de les xarxes socials, de la web i altres elements de comunicació, el treball de l'entitat en igualtat de gènere i especialment del nou Pla d'Igualtat. Informar a través de correu electrònic de la proposta de Pla a les diferents administracions públiques i finançadors, així com a d'altres grups d'interès.
Indicadors	Totes les persones treballadores a l'entitat disposen d'accés al Pla d'Igualtat. Plana web actualitzada envers el Pla d'Igualtat. Difondre les actualitzacions en matèria d'igualtat a les xarxes socials de l'entitat. Que les diferents administracions públiques i finançadores coneguin el nostre Pla d'Igualtat.
Recursos necessaris	Persona encarregada de la difusió a través de les xarxes socials, correus electrònics, infografies/informació sobre el Pla.
Sistema de seguiments	Comprovació de que s'està fent una correcta difusió del Pla a través de les xarxes i la plana web.

ACCIÓ 2. Fer una campanya de difusió de totes les mesures de conciliació possibles.	
Àmbit d'actuació	A9. Sensibilització i comunicació
Calendari	2022 - 2023
Òrgan responsable	Equip Directiu, coordinadora i membres de la Comissió d'Igualtat

Contingut	Campanya informativa entre les persones treballadores, voluntàries i sòcies a través de correu electrònic, carpeta compartida (DRIVE) i a través de sessions presencials informatives sobre el contingut del Pla i de les seves accions. Aquesta campanya comptarà amb el Pla, però també amb d'altres mesures que el complementen com la prevenció i la lluita per la igualtat (protocol d'assetjament, contingut en matèria d'igualtat dels convenis...)
Indicadors	Formacions en matèria d'igualtat. Accés a la carpeta compartida del DRIVE. Actualitzar el protocol d'assetjament.
Recursos necessaris	Protocols i convenis actualitzats, llistat de persones treballadores, sòcies i voluntàries actualitzades.
Sistema de seguiments	Comprovació de que s'està fent una correcta difusió del Pla.

ACCIÓ 3. Donar a conèixer de manera anual l'anàlisi de persones contractades desglossat per gènere.	
Àmbit d'actuació	A2. Contractació A9. Sensibilització i comunicació
Calendari	Durant el primer trimestre de cada any
Òrgan responsable	Comissió d'Igualtat, Equip Directiu i Representants Laborals.
Contingut	Fer pública als grups d'interès interns les dades referents a salaris, jornades, tipologia de contracte i condicions laborals desgregades entre gèneres. L'últim trimestre de l'any, mitjançant un correu electrònic, s'informarà de les dades estadístiques de l'entitat en matèria d'igualtat.
Indicadors	Durant el mes de desembre enviar el correu estadístic a les persones treballadores.
Recursos necessaris	Estadístiques de l'entitat en matèria d'igualtat.
Sistema de seguiments	Comprovació de que s'ha enviat el correu en el temps establert.

ACCIÓ 4. Revisió dels principals documents de l'entitat per adaptar-los a la perspectiva de gènere.	
Àmbit d'actuació	A9. Sensibilització i comunicació
Calendari	Durant el primer semestre del 2023
Òrgan responsable	Comissió d'Igualtat i Equip Directiu
Contingut	Recollir la documentació legal de l'entitat per revisar la nomenclatura utilitzada a nivell de gènere i adaptar-la a una perspectiva de gènere correcta.
Indicadors	Nomenclatura en perspectiva de gènere. Documentació legal de l'entitat.
Recursos necessaris	Documentació com Estatuts, Reglament de Règim Intern, Pla de Formació, Pla de Voluntariat, documents d'inscripció a les activitats.
Sistema de seguiments	Supervisar de manera periòdica si la documentació de l'entitat és correcta a nivell de perspectiva de gènere.

ACCIÓ 5. Processos de selecció valorant coneixements i experiència en matèria d'igualtat.	
Àmbit d'actuació	A2. Contractació
Calendari	2022 - 2026
Òrgan responsable	Equip Directiu i Representació Laboral
Contingut	Incloure com a element a valorar positivament l'experiència en la participació i coneixements teòrics i/o pràctics en matèria de gènere en els processos de selecció de personal.
Indicadors	Experiència laboral en matèria d'igualtat en la selecció de personal. Formació en igualtat per les persones treballadores de l'entitat.
Recursos necessaris	Formació en matèria d'igualtat per persones treballadores i noves incorporacions, personal qualificat en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.
Sistema de seguiments	Formacions en matèria d'igualtat a l'entitat. Supervisar que les noves incorporacions tenen experiència en igualtat.

ACCIÓ 6. Complement laboral per la gestió de la Comissió d'Igualtat.	
Àmbit d'actuació	A6. Retribució
Calendari	2022 - 2023
Òrgan responsable	Equip Directiu
Contingut	Creació d'un complement laboral per la gestió/coordinació en la Comissió del Pla d'Igualtat. Aquest complement salarial estarà diferenciat de les tasques que la persona realitza en la seva jornada laboral.
Indicadors	Complement salarial acordat per la direcció de l'entitat i la persona coordinadora de la comissió.
Recursos necessaris	Complement salarial per la gestió/coordinació de la comissió
Sistema de seguiments	Acceptació de la nòmina amb el complement salarial de la persona coordinadora de l'entitat.

ACCIÓ 7. Establir una partida pressupostària per aspectes relacionats amb la implantació del Pla i de les mesures d'igualtat.	
Àmbit d'actuació	De A1 fins A9
Calendari	2022 - 2023
Òrgan responsable	Equip Directiu
Contingut	Des de l'àrea econòmica de l'entitat, s'establirà anualment una partida pressupostària per forçar una despesa mínima en matèria d'igualtat. La Comissió i l'Equip Directiu establirà el destí de les despeses, però poden ser, per exemple, en matèria formativa, de difusió o de conscienciació. Altres aspectes relacionats amb els salaris, les condicions laborals, conciliació,... no sortiran d'aquesta partida.
Indicadors	Supervisar que la partida pressupostària es emprada per a fins de matèria d'igualtat i la Comissió.
Recursos necessaris	Partida pressupostària.
Sistema de seguiments	Comprovar que la partida s'utilitza per als fins establerts.

