

# **Pla d'Igualtat**

**Fundació Resilis**

## Índex

---

<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	3
<b>MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE</b> .....	4
<b>MARC POLÍTIC</b> .....	4
<b>MARC LEGAL</b> .....	5
<b>LA FUNDACIÓ</b> .....	8
<b>COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ</b> .....	12
<b>INICIATIVA</b> .....	14
<b>INVESTIGACIÓ</b> .....	15
<b>BUIDATGE DE LES ENTREVISTES A LES PERSONES TREBALLADORES</b> .....	33
<b>BUIDATGE DE LES RESPOSTES AL QÜESTIONARI PER PART DE LA DIRECCIÓ</b> .....	38
<b>PUNT FORTS I ÀREES DE MILLORA</b> .....	40
<b>OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACCIONS POSITIVES</b> .....	43
<b>IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT</b> .....	63
<b>AVALUACIÓ I SEGUIMENT</b> .....	63
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	64

## INTRODUCCIÓ

---

El Pla d'Igualtat, segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, es defineix de la següent manera:

“Conjunt ordenat de mesures, adaptades després de la realització d'una diagnosi, i que tendeixen a aconseguir en l'empresa, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. I evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe”.

L'institut català de la dona –ICD- ens defineix el concepte com “l'estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes a la feina, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat”.<sup>1</sup>

El pla d'igualtat d'oportunitats ajuda a complir amb una obligació que ve marcada per llei, a més la llei orgànica d'igualtat obliga a les empreses a negociar mesures antidiscriminatòries i plans d'igualtat amb la representació sindical. També diu que en cas que no hi hagi acord entre la representació sindical i l'empresa, aquesta té l'obligació de portar a terme un pla d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 23 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes).<sup>2</sup>

Treballar per la igualtat d'oportunitats de les persones és una de les finalitats de la Fundació Resilis; la igualtat d'oportunitats en aquells col·lectius més vulnerables, en situació d'exclusió social o en risc de patir-ne. Per tant forma part de la política de l'entitat.

La Fundació no té l'obligació per llei d'implantar un pla d'igualtat, ja que no superem el nombre de persones treballadores que marca aquesta, en aquest cas la implantació configuraria un element de responsabilitat social corporativa i de bones pràctiques.

Les dones són un potencial de mà d'obra a la nostra Fundació. Respectar i garantir la igualtat entre dones i homes, en tots els àmbits i dimensions evita la fuga de talents, per tant si assegurem la seva permanència també disminuïrem els processos de selecció i la formació del nou personal.

---

<sup>1</sup> Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut Català de les Dones.2006

<sup>2</sup> BOE núm. 71, 23 de març de 2007.

## MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE<sup>3</sup>

---

El **principi d'igualtat de gènere** és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics; tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del s.XX. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La desigualtat de gènere ha estat invisibilitzada durant molt de temps i actualment s'ha assumit com una problemàtica de dimensió pública i política, per aquesta raó, es fa necessari el desenvolupament de polítiques de gènere. Aquestes polítiques, venen impulsades per diversos agents.

### MARC POLÍTIC

---

**A nivell internacional, el moviment feminista** ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, i en la dècada dels 60 i 70 va aconseguir que els poders públics possessin a les seves agendes el principi d'igualtat per raó de sexe. El moviment feminista de la segona onada, va posar en evidència, que la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs, que la primera onada feminista havia aconseguit, no era suficient per l'assoliment de la igualtat, tant a nivell formal com real. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones.

El paper de **Nacions Unides** ha estat capdavanter i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere, establint mesures i estratègies polítiques a favor de la igualtat de gènere. Sobretot a partir de 1975, data que marca l'inici de la dècada de les dones, amb l'entrada en vigor de la CEDAW, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, que compren drets de les dones acceptats internacionalment, aplicables en tots els camps i que els països ratifiquen de forma voluntària.

Les quatre conferències mundials sobre la Dona (Mèxic 1975/Copenhagen 1980/Nairobi 1985/Beijing 1995) i els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectis i estratègies per la equitat de gènere i han fet explícits la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de la implementació de les polítiques de gènere. Un aspecte que incorporen és el canvi de paradigma de les polítiques de gènere des d'un enfocament de la igualtat d'oportunitats, cap al *mainstreaming* de gènere.

La **Unió Europea** també ha exercit influència en el desenvolupament del marc legislatiu comunitari en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes. La primera referència legal és l'article 119 del Tractat de Roma (1957) on reconeix el principi d'igualtat referit exclusivament a que dones i homes han de rebre igual salari per igual treball. L'ampliació de la qüestió de la igualtat amb el Tractat d'Amsterdam (1997) i l'aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals (2000), la Unió Europea va ampliar el marc comunitari en matèria d'igualtat.

Actualment, la legislació cobreix 13 directives en l'àmbit del treball, la seguretat social i els béns i serveis. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, la

---

<sup>3</sup> Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladecans.

*Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* respon a una Directiva Comunitària. En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes el 1992, en la que per primera vegada es parla de la infrarrepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la “democràcia paritària”. El consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

L'**Administració Local** ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere en un context en el que els governs locals han creat polítiques innovadores que han donat resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades. Aquest major protagonisme es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer millor que les altres administracions les necessitats de la població. D'aquesta manera els ajuntaments incorporen les polítiques de gènere promovent les regidories específiques en la temàtica, els serveis, els programes i els o les agents d'igualtat amb l'objectiu de solventar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes. En tot aquest procés han tingut un paper clau algunes dones dels partits polítics i tècniques municipals que establint aliances de gènere introdueixen les polítiques d'igualtat en les diferents agendes i busquen recursos per la seva implementació.

A més, a partir dels anys setanta, les **comunitats acadèmiques**, han començat a incorporar els estudis de gènere en els plans d'estudi i centres d'investigació, i per tant, contribueixen a la formació de professionals i a l'impuls en la investigació dels estudis feministes i de gènere que tenen un paper cabdal en la pràctica i desenvolupament de les polítiques públiques.

Per la seva banda, **els mitjans de comunicació**, juguen un paper important a l'hora de sensibilitzar i fer visible les desigualtats de gènere, envers l'**opinió pública**, encara que també assenyalen els avenços assolits entorn la igualtat entre homes i dones, i d'aquesta manera converteix la igualtat de gènere en una prioritat política.

## MARC LEGAL

---

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. En els darrers trenta anys, aquestes polítiques han passat de ser inexistents a introduir-se mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, tant central, com autonòmica o local.

Actualment disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de les polítiques d'igualtat.

- A) El marc europeu

### Tractat de Roma (1957)

**Art. 119** Cada Estat membre garantirà i mantindrà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre els treballadors masculins i els femenins per una mateixa feina.

### Tractat d'Amsterdam (1997)

**Art. 2** La promoció de la igualtat entre dones i homes és reconeguda com una de les missions essencials de la Comunitat Europea.

**Art. 3.2.** Introdueix la igualtat transversal, obligant a incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

**Art. 119** Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre treballadores i treballadors per la mateixa feina o per una feina d'igual valor.

L'apartat 4, a més a més, diu que no s'impedirà, a cap Estat membre, mantenir o adoptar mesures que ofereixen avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals concretes o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals per tal de preservar l'objectiu d'igualtat pretès.

**Art. 141** Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadors per a una mateixa feina o per una feina d'igual valor.

#### **Directives europees**

**75/117/CEE del Consell** relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores. Defineix la igualtat de retribució en el sentit que es tracta d'una igualtat per una mateixa feina. En el cas de basar-se en criteris de categories professionals, s'han d'utilitzar criteris comuns per a dones i homes.

**76/207/CEE del Consell** relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació a l'accés al treball, a la formació, a la promoció i a les condicions de treball.

**86/378/CEE del Consell** es refereix a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de la Seguretat Social.

**86/613/CEE del Consell** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat.

**92/85/CEE del Consell** es refereix a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o durant el període de lactància.

**96/34/CE del Consell** relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

**97/80/CE del Consell** introdueix la inversió de la càrrega de la prova en els casos de discriminació basada en el sexe, sent la part demandada qui ha de demostrar que no hi ha hagut discriminació.

**97/81/CE del Consell** relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatible la vida personal i la vida laboral.

**2000/78/CE del Consell** estableix un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

**2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell (modifica 76/207/CEE)** estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la Unió Europea (UE).

Així mateix, s'assumeix com un dels seus principals objectius la promoció de la igualtat i l'eliminació de les desigualtats entre dones i homes en tots els àmbits. Ratifica la legalitat de les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades com discriminatòries ni vulneradores del dret a la igualtat. Per tant, el dret comunitari permet als països de la Unió Europea adoptar determinades "accions positives" que poden posar en pràctica els Estats membres o les empreses.

#### **Defineix les accions discriminatòries següents**

**Discriminació directa:** situació en què una persona sigui o hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, per raó del seu sexe.

**Discriminació indirecta:** és una situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen persones d'un sexe determinat en desavantatge respecte a persones de l'altre sexe a no ser que la dita disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

**Assetjament:** és la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona o que afecta la seva dignitat i li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament sexual:** és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

**2004/113/CE del Consell** aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.

**2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell** reuneix en un text únic les principals disposicions existents relacionades amb la igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació (refosa).

Com a característica interessant d'aquesta Directiva, cal assenyalar que incideix en els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

A) Normativa estatal i autonòmica

## **Referències de la Constitució Espanyola i la igualtat de gènere**

**Art. 9.2** Segons aquest, correspon als poders públics promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu sigui real i efectiva, així com remoure els obstacles que n'impedeixen o en dificultin la plenitud.

**Art. 14** Estableix que tots els espanyols (entès com a espanyoles i espanyols) són iguals davant la llei sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

**Art. 35.1** Reconeix el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

## **Desenvolupament del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral**

El principi d'igualtat dins l'esfera del dret laboral ha de prendre com a punt de referència els preceptes constitucionals. Sobretot convé destacar l'al·lusió que fa l'article 35 a la no-discriminació per raó de sexe en relació amb el dret al treball.

## **Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març)**

**Art. 4** Segons aquest article, les treballadores i treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirecta per raons de sexe.

**Art. 17** Declara nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals per part de l'empresa que continguin discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.

## **Llei per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (Llei 39/1999, de 5 de novembre)**

Aquesta Llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una millora destacada de permisos remunerats per millorar aquest equilibri en situacions personals concretes.

- Es modifiquen els permisos i les excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família.
- S'amplia el dret a la reducció de jornada i excedència per a aquelles persones que hagin de tenir cura de persones dependents.
- Es facilita als pares l'accés a la cura dels nadons des del naixement, donant la possibilitat que sigui ell qui gaudeixi d'un màxim de deu setmanes de les 16 corresponents al permís de maternitat.
- S'amplia el permís de maternitat en cas de part múltiple.
- Es modifica la regulació dels permisos per adopció o acollida de menors.

### **Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei orgànica 3/2007 de 22 de març)**

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir a les dones i als homes l'exercici dels seus drets a la igualtat, a la dignitat, al lliure desenvolupament, al benestar i a l'autonomia. Persegueix l'eradicació de la discriminació i s'orienta a l'assoliment de la plena igualtat entre dones i homes.

En l'àmbit autonòmic destaquem

### **Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006**

**Art. 19.2** Estableix que totes les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

### **Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista (Llei 5/2008 del 24 d'abril)**

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

## **LA FUNDACIÓ**

---

Àmbit personal: El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de la Fundació Resilis.

Àmbit temporal: El Pla d'Igualtat entrarà en vigor des de la data de la seva ratificació per la comissió d'igualtat. El seu contingut es mantindrà vigent, excepte que les parts acordin revisar-lo.

### **1. L'Entitat**

Fundació Resilis, inscrita al Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya, amb el número 2336, es constitueix, sense ànim de lucre, el 8 de novembre de 2006 amb CIF G17925215. El domini social i els serveis administratius estan ubicats al carrer Garrotxa, 7 -17006 de Girona.

La nostra MISSIÓ és: Oferir serveis d'atenció integral a infants i joves, especialment en situació de risc social, ajudant a millorar la seva qualitat de vida.

La nostra VISIÓ és: Esdevenir un referent en l'àmbit d'atenció a la infància en situació de risc, tant a nivell català com estatal.

#### VALORS:

**Justícia.** Creiem en la possibilitat de viure en un món més just, treballant amb responsabilitat, fomentant la qualitat de vida i la igualtat social.

**Complementarietat.** Treballem per integrar els agents del territori i desenvolupar serveis de proximitat adaptats a les necessitats del territori i de la seva gent.

**Compromís.** Volem ser una entitat ètica, professional i respectuosa amb les persones i el medi ambient.

**Innovació.** Optem per treballar amb iniciativa, amb mentalitat oberta, creativa i dinàmica, fomentant la investigació i l'anàlisi permanent de necessitats.

**Transparència.** Cerquem una acció basada en la confiança en la persona, actuant amb responsabilitat i total transparència cap a la societat.

#### Objectius principals:

La Fundació té com a finalitat, estimular les capacitats resilients de la població que atén, sense oblidar el caràcter protagonista de cada individu/a en la seva història i en el seu camí cap a una vida autònoma i plena. La promoció de la igualtat d'oportunitats, el benestar i la qualitat de vida, així com els processos d'autonomia de les persones que atensem esdevenen l'eix vertebrador del conjunt de les nostres accions. El desenvolupem atenent-les de forma individualitzada, vetllant sempre per l'acompliment dels drets de l'infant i la promoció de la persona dins la societat.

L'entitat també es marca com a objectiu difondre els drets de la infància a través de l'organització d'activitats en què es faci participar la societat, per donar a conèixer una realitat propera però alhora desconeguda com és la infància i la joventut en risc, exclusió o greus dificultats.

#### *2. Implantació de mesures de RSC*

Al llarg de l'any 2009 i amb el suport de l'Observatori d'Ètica Aplicada a la Intervenció Social de la Fundació Campus Arnau d'Escala hem elaborat el **Codi ètic**. Aquest detecta els aspectes èticament rellevants de la nostra activitat professional, fomentant la deliberació entre totes les persones afectades, i que recull les orientacions sobre la manera d'abordar-los.

Els principis i valors contemplats en aquest Codi són: El respecte a la dignitat humana i la lleialtat amb la persona atesa. La igualtat de totes les persones, el respecte i interès per a la llibertat, autonomia i desenvolupament personal de les persones ateses. L'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans i de totes les declaracions i convencions que la desenvolupen. L'activitat professional ha d'anar acompanyada d'una ètica de la cordialitat. Apostem pel Compromís Social, la transparència i la participació.

Gràcies a la participació en el **programa RSE.PIME** d'iniciativa del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya en col·laboració amb el Consell General de Cambres de Catalunya, hem tingut l'acompanyament personalitzat de l'entitat **Lavola**, que ens ha facilitat la incorporació de nous criteris de responsabilitat social en els sistemes de gestió de la nostra organització.

Les mesures de RSC implantades l'any 2009 han estat entre d'altres:

- Beneficis socials per les persones treballadores per procurar donar la màxima cobertura possible a les necessitats de l'equip humà. Per aquest motiu hem implantat les següents mesures:

- Hem signat Convenis de col·laboració amb diferents comerços i proveïdors/res per oferir descomptes en productes i serveis.
  - Disposem d'un horari flexible d'entrada i sortida
  - La plantilla pot fraccionar les vacances en quatre períodes
  - Es pot reduir i flexibilitzar l'horari per maternitat i per paternitat
  - Cada persona treballadora disposa d'un compte de correu per poder ser informada de qualsevol aspecte de l'entitat.
  - Hi ha prioritat per programar totes les reunions al matí.
  - Existeix una bossa d'hores.
  - Es disposa d'un protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
  - Es disposa d'un pla de formació per a tota la plantilla.
  - Es disposa d'una bústia de suggeriments.
  - Anualment, es crea el concurs de beques extraordinàries per a totes les persones treballadores.
  - Es disposa d'un menjador per a tota la plantilla d'administració.
  - S'ofereix anualment a tota la plantilla, una revisió mèdica gratuïta.
  - Es poden demanar excedències sense remunerar.
- Modificació de la Política de l'entitat.
  - Identificar els nostres grups d'interès.
  - Revisió del procediment de comunicació interna i externa.
    - Quant al personal, s'està dissenyant un sistema de participació, que estarà finalitzat aquest mateix any, i que inclou un Pla de comunicació intern i extern així com un Pla de participació del personal en el funcionament i dinàmica de l'Entitat. Inclourem també en aquest procés la nostra presència als mitjans de comunicació.
  - Establir criteris de selecció de les empreses proveïdores.
  - Mesures per reduir els impactes ambientals negatius a l'oficina.

### 3. Qualitat

La Fundació Resilis des del 2006 estem acreditats per la Certificació de Qualitat segons la Norma UNE-EN ISO 9001:2000 i des de l'any 2009 estem acreditats segons la Norma UNE-EN ISO 9001:2008, amb el núm. De registre 0.04.04399/02.

Des del Departament de Qualitat-RSC-Medi Ambient es coordina el manteniment i millora del sistema de gestió de la qualitat per tal d'obtenir una millora contínua seguint la Norma vigent i les auditories a totes les entitats del grup. Des d'aquest Departament, també, tot l'any 2009, s'ha estat treballant en la implantació de mesures Medi Ambientals.

### 4. Serveis i Projectes

Dissenyem i desenvolupem de manera innovadora, projectes, programes i/o serveis, tant residencials com socials, dirigits a l'atenció d'infants i joves en situació d'exclusió, risc o greus dificultats. Aquesta feina la portem a terme en col·laboració amb les diferents administracions locals, comarcals i autonòmiques que ens han fet confiança a través de diferents concerts, convenis o contractes de gestió.

CRAE- Centre Residencial d'Acció Educativa:

Són serveis d'acolliment residencial, per a la guarda i educació dels infants i joves, on resideixen temporalment amb la mesura administrativa d'acolliment simple en institució.

#### CREI-Centre Residencial d'Educació Intensiva:

Són serveis residencials d'acolliment d'estada limitada que disposa de mesures estructurals de protecció, per a la guarda i educació dels infants i joves, tutelats/des per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i que tenen com a objectiu donar resposta educativa i assistencial a adolescents que presenten alteracions conductuals, que requereixen d'uns sistemes d'educació intensiva.

#### CA-Centre d'Acollida:

Són serveis residencials d'estada limitada i transitòria, que tenen per objecte realitzar l'observació i el diagnòstic de la situació o risc de desemparament de menors respecte llurs familiars, per tal d'elaborar la corresponent proposta de mesura, quan és impossible o inconvenient realitzar l'estudi en el territori.

#### SPAE-Servei de Promoció de l'Autonomia i Emancipació:

Agrupa els serveis adreçats a joves en risc que estan immersos/es en processos d'emancipació. Està format pel Servei de Pisos Assistits: Servei d'habitatge de caràcter assistencial i educatiu per a joves entre 16 i 18 anys. Es considera necessari iniciar un procés de desinternament progressiu per assolir la majoria d'edat amb la capacitat suficient per obtenir la integració social, tot i mantenint-se la tutela i control per part de l'entitat pública de protecció de menors.

#### CO-Centres Oberts:

Són serveis diürns, fora de l'horari escolar, que donen suport, estimulen i potencien l'estructuració i el desenvolupament de la personalitat, la socialització, l'adquisició d'aprenentatges bàsics i l'esbarjo, i compensa les deficiències socioeducatives de les persones ateses.

#### Equip de Diagnòstic/EVAMI-Equip de Valoració del Maltractament Infantil:

L'Equip de Diagnòstic està format per un/a psicòleg/oga, un/a treballador/a social i un/a pedagog/a, que realitzen el diagnòstic dels casos atesos a la Llar Infantil La Misericòrdia de Girona. Servei de valoració de maltractaments infantils: integrat per psicòleg/oga i treballador/a social. Aquest equip assessora, valora i informa els casos de maltractaments o sospita de maltractaments notificats a l'organisme competent des de l'àmbit sanitari.

### 1. Pla de Formació

Des de l'entitat, s'ha tractat de facilitar la participació de les persones treballadores tant en cursos propis com organitzats per altres entitats.

L'entitat ha desenvolupat un pla de formació anual que pretén establir línies de treball cap a una formació continuada i adaptada a les necessitats i a les persones professionals, amb l'objectiu de diagnosticar noves necessitats en el camp d'atenció a les persones i millorar la motivació i la competència tècnica dels i de les nostres professionals.

Ha destinat una partida del pressupost global a subvencionar individualment la formació de tots i totes les treballadores que així ho hagin sol·licitat. Aquest fet, permet que totes les persones que ho han demanat obtinguin una ajuda destinada a pagar la matrícula dels cursos sol·licitats.

Així mateix, els directors i les directores dels diferents serveis han participat també dels cursos de formació específica que s'han organitzat des del Departament d'Acció Social i Ciutadania a través de ICASS i DGAIA.

Tal i com contempla la normativa laboral vigent, tots els treballadors i treballadores han realitzat el curs que ha impartit PREVILABOR sobre protecció i avaluació en cas d'emergència, sobre riscos psicosocials, primers auxilis...

Dins les directrius tècniques de l'entitat, s'organitzen reunions mensuals sobre "Estratègies de Direcció". Aquestes sessions, que compten amb la presència de professionals externs/es, serveixen per clarificar directrius i estratègies de direcció de personal i equips.

## COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ

### Eixos transversals

Els canals de comunicació que s'utilitzaran per a fer arribar informació relativa al Pla d'Igualtat a la plantilla de l'entitat, són els següents:

<b>CANAL DE COMUNICACIÓ</b>	
Taulell d'anuncis	
<b>DESCRIPCIÓ DEL FUNCIONAMENT</b>	
Els taulells d'anuncis es troben situats en un lloc de molt fàcil accés per a les persones treballadores de tots els serveis de l'entitat. Les persones responsables de penjar-hi informació són les direccions dels serveis.	
<b>OBJECTIU</b>	<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>
Divulgar les accions i mesures del Pla d'igualtat i informar sobre serveis que s'ofereixen des de l'entitat.	Totes les persones treballadores.
<b>PERIODICITAT</b>	<b>RECURSOS NECESSARIS</b>
Es revisarà mensualment i s'hi afegirà informació quan sigui necessari.	Fulls i taulell d'anuncis.

<b>CANAL DE COMUNICACIÓ</b>	
Intranet	
<b>DESCRIPCIÓ DEL FUNCIONAMENT</b>	
La persona responsable del Pla d'Igualtat, en aquest cas l'Agent, demanarà al departament informàtic de l'entitat, incloure a la carpeta específica pel Pla d'Igualtat a Intranet, la informació.	
<b>OBJECTIU</b>	<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>
Fer arribar a la plantilla, tota la informació relativa al Pla d'Igualtat, incloent el Pla, articles...	Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERIODICITAT</b>	<b>RECURSOS NECESSARIS</b>
Es revisarà mensualment i s'hi afegirà informació quan sigui necessari.	Ordinadors i xarxa d'Intranet.

<b>CANAL DE COMUNICACIÓ</b>	
Bústia de suggeriments	
<b>DESCRIPCIÓ DEL FUNCIONAMENT</b>	
A cada servei de l'entitat s'ubicarà una bústia on la plantilla hi podrà dipositar els suggeriments relatius a qualsevol àmbit de l'entitat. Les persones responsables seran les direccions dels serveis, que ho hauran de fer arribar a l'Agent d'Igualtat.	
<b>OBJECTIU</b>	<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>
Facilitar i fomentar la comunicació de les persones treballadores amb l'entitat.	Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERIODICITAT</b>	<b>RECURSOS NECESSARIS</b>
Setmanalment es recollirà el contingut de la bústia.	Bústia tradicional.

<b>CANAL DE COMUNICACIÓ</b>	
Revista interna	
<b>DESCRIPCIÓ DEL FUNCIONAMENT</b>	
Tothom que vulgui opinar, suggerir, informar...hi pot participar, enviant el contingut a la persona responsable de protocol de l'entitat, que és qui la supervisa i divulga a través del correu electrònic.	
<b>OBJECTIU</b>	<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>
Destinar una secció de la revista a tractar temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i les accions que l'entitat està duent a terme	Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERIODICITAT</b>	<b>RECURSOS NECESSARIS</b>
Mensual.	Ordinador.

<b>CANAL DE COMUNICACIÓ</b>	
Correu electrònic	
<b>DESCRIPCIÓ DEL FUNCIONAMENT</b>	
Totes les persones treballadores de l'entitat, tenen un compte de correu electrònic propi facilitat per la mateixa, on s'hi pot fer arribar qualsevol tipus d'informació relativa a l'entitat.	
<b>OBJECTIU</b>	<b>PERSONES DESTINATÀRIES</b>
Facilitar l'arribada de qualsevol tipus d'informació relativa a l'entitat, a totes les persones treballadores.	Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERIODICITAT</b>	<b>RECURSOS NECESSARIS</b>
Quan sigui necessari.	Ordinador.

## INICIATIVA

---

### **Carta**

Al novembre del 2009, adjuntada a la nòmina, la Direcció General de l'entitat, va enviar a totes les persones treballadores, una carta per informar de la decisió de posar en marxa el Pla d'Igualtat. (Veieu annex:1).

### **Formalització del compromís en documents corporatius**

L'entitat, formalitzarà el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, a la memòria anual, als documents de política, al manual de qualitat i al codi ètic...

### **Creació de la comissió d'igualtat i designació de l'agent d'igualtat**

El juliol d'aquest any 2010, des de la direcció de RRHH, s'ha promogut la creació de la comissió d'igualtat. S'ha convidat a participar-hi, a persones treballadores de l'entitat, que ocupen diversos càrrecs. Han assistit a la convocatòria:

Anna Suñer, Gerent de la Fundació Resilis  
Rosa Vila, Directora de Recursos Humans  
Roger Casero, Coordinador del programa Incorpora Girona  
Enric Gasull, Tècnic en prevenció de Riscos  
Sandra Carreras, representant de les persones treballadores  
M.Àngels Llupià, Agent d'Igualtat

Així, el 28 de juliol de 2010, ha quedat constituïda a través d'una acta signada per totes les parts.

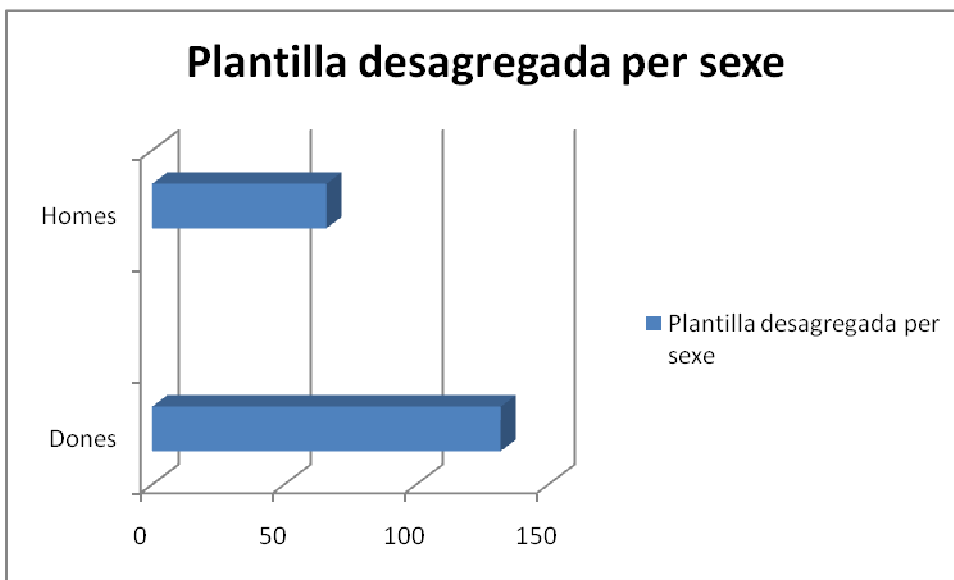
Adjuntem l'acta de constitució de la Comissió i de designació de l'Agent d'Igualtat. (Veieu Annex: 2).

## INVESTIGACIÓ

S'han presentat a la Comissió d'Igualtat els diagnòstics corresponents a l'any 2009,

Exposem a continuació els indicadors que s'han estudiat sota els criteris de gènere, edat i categoria dins l'entitat en el diagnòstic de l'any 2009, així com les conclusions a les que s'ha arribat.

### Plantilla desagregada per sexe

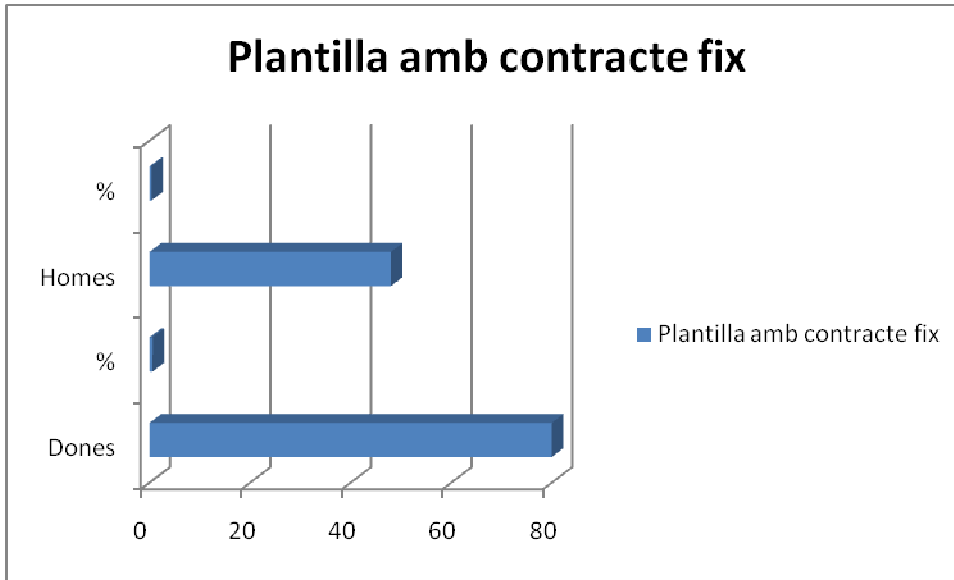


	Dones	%	Homes	%	Total
<b>Plantilla desagregada per sexe</b>	132	67%	66	33%	198

La distribució de la plantilla per gènere és de 67% de dones i 33% d'homes, en concret, la plantilla està formada per 198 persones, de les quals 132 són dones i 66 homes. No hi ha paritat i per tant, aquesta dada s'ha de tenir en compte a l'hora de dissenyar i implantar protocols, mesures, espais de treball, jornades laborals...

Aquesta distribució és fruit d'una realitat del mercat laboral, sobretot a la franja de categoria de diplomatura, on el promig de dones titulades anualment és molt superior al d'homes, i a la d'administració, personal de serveis, on també trobem dificultats per trobar perfils disponibles al mercat laboral.

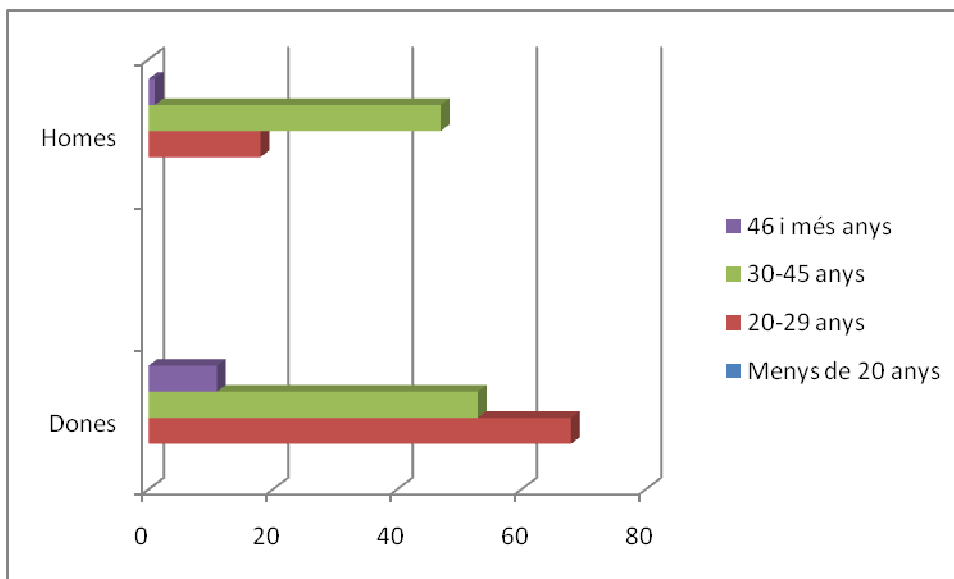
**Percentatge de plantilla amb contracte fix o indefinit**



	Dones	%	Homes	%	Total
<b>Plantilla amb contracte fix</b>	80	63%	48	38%	128

La relació del contracte fix, és proporcional a la plantilla desagregada per sexe, un 63% de dones, tenen contracte fix, que es correspon amb el 67% de dones treballadores de l'entitat, i un 38% d'homes, tenen contracte fix, corresponent-se amb el 33% d'homes de la plantilla.

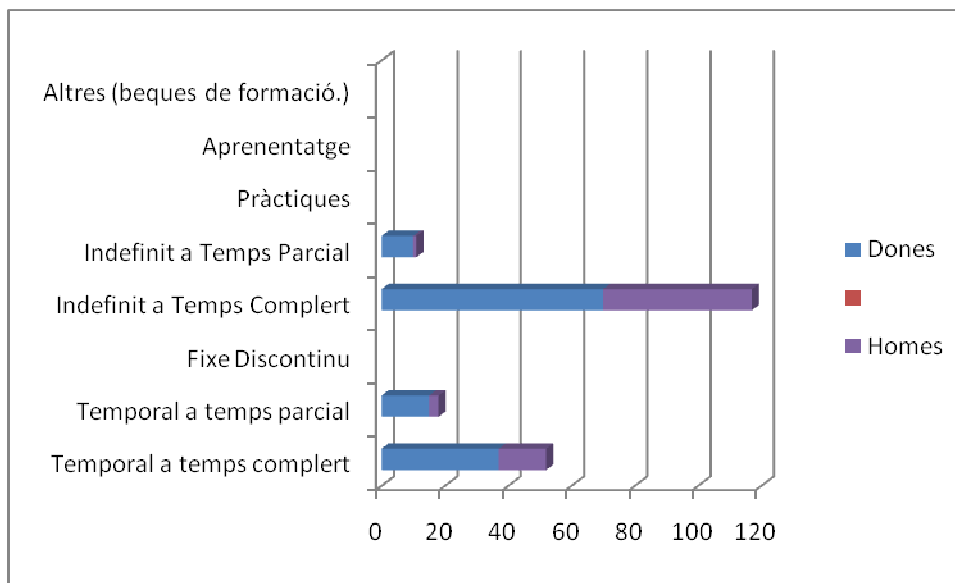
**Distribució de la plantilla per edats**



Distribució de la plantilla per edats				
Bandes d'edats	Dones	%	Homes	%
Menys de 20 anys				
20-29 anys	68	34%	18	9%
30-45 anys	53	27%	47	24%
46 i més anys	11	6%	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>		<b>66</b>	<b>198</b>

Observem que el 34% de les dones treballadores tenen entre 20 i 29 anys d'edat, davant del 9% d'homes. Això és degut al creixement de l'entitat aquests últims anys, amb serveis CRAE, on com hem esmentat anteriorment, és difícil trobar personal masculí per treballar amb la diplomatura d'educació social.

#### Distribució de la plantilla per tipus de contractes



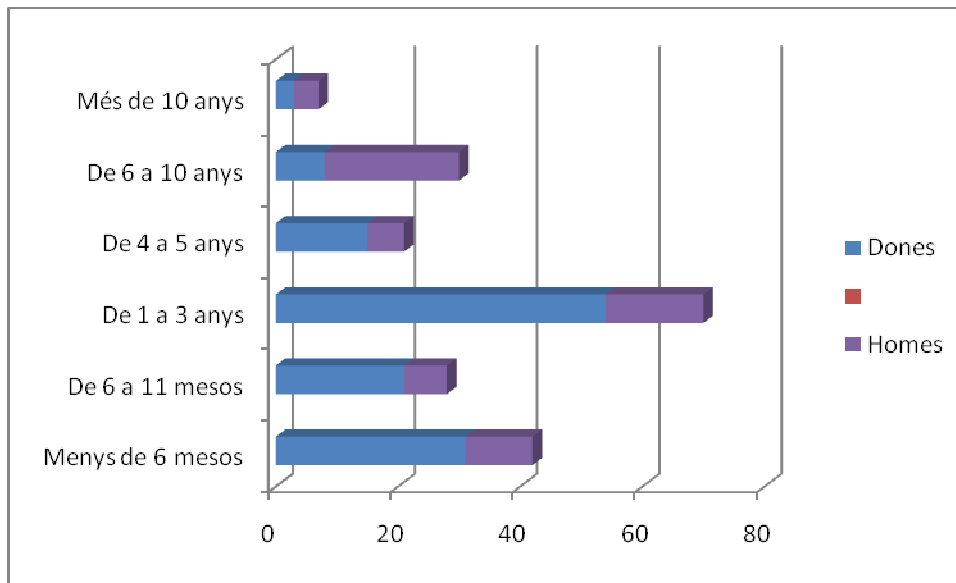
<b>Distribució de la plantilla per tipus de contractes</b>				
<b>Tipus de contracte</b>	<b>Dones</b>	<b>%</b>	<b>Homes</b>	<b>%</b>
Temporal a temps complet	37	19%	15	8%
Temporal a temps parcial	15	8%	3	2%
Fixe Discontinuu				
Indefinit a Temps Complet	70	35%	47	24%
Indefinit a Temps Parcial	10	5%	1	1%
Pràctiques				
Aprenentatge				
Altres (beques de formació.)				
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>		<b>66</b>	<b>198</b>

S'ha de tenir en compte que el contracte temporal normalment va lligat a plans d'ocupació o jaciments, o al desenvolupament d'un servei o projecte que té una data de finalització.

Les pràctiques s'estableixen a partir de la signatura d'un conveni entre l'entitat i la universitat. Aquestes persones no formen part de la plantilla imprescindible per desenvolupar el servei o projecte. No compten amb una prestació econòmica.

Com podem observar, els contractes a temps parcial, són superiors en les dones que amb els homes, degut a que actualment, encara són les dones, les que fan les demandes de temps parcial per la cura de fills/es...

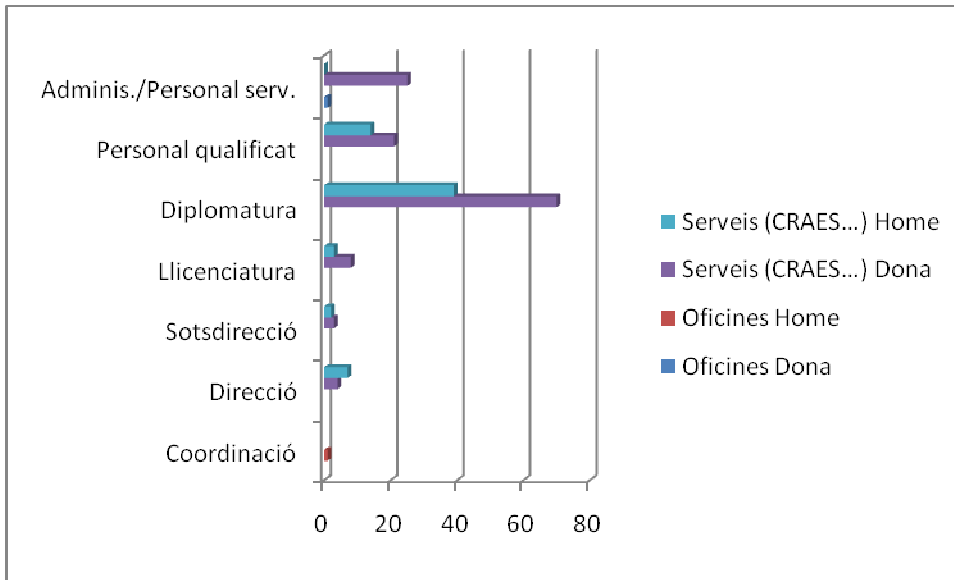
### Distribució de la plantilla per antiguitat



Distribució de la plantilla per antiguitat					
Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
<b>Menys de 6 mesos</b>	31	16%	11	6%	42
<b>De 6 a 11 mesos</b>	21	11%	7	4%	28
<b>De 1 a 3 anys</b>	54	27%	16	8%	70
<b>De 4 a 5 anys</b>	15	8%	6	3%	21
<b>De 6 a 10 anys</b>	8	4%	22	11%	30
<b>Més de 10 anys</b>	3	2%	4	2%	7
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>		<b>66</b>		<b>198</b>

Aquesta taula reflexa el creixement de l'entitat els últims anys, i la voluntat de contractació de personal femení.

### Distribució de la plantilla per departaments i categories professionals



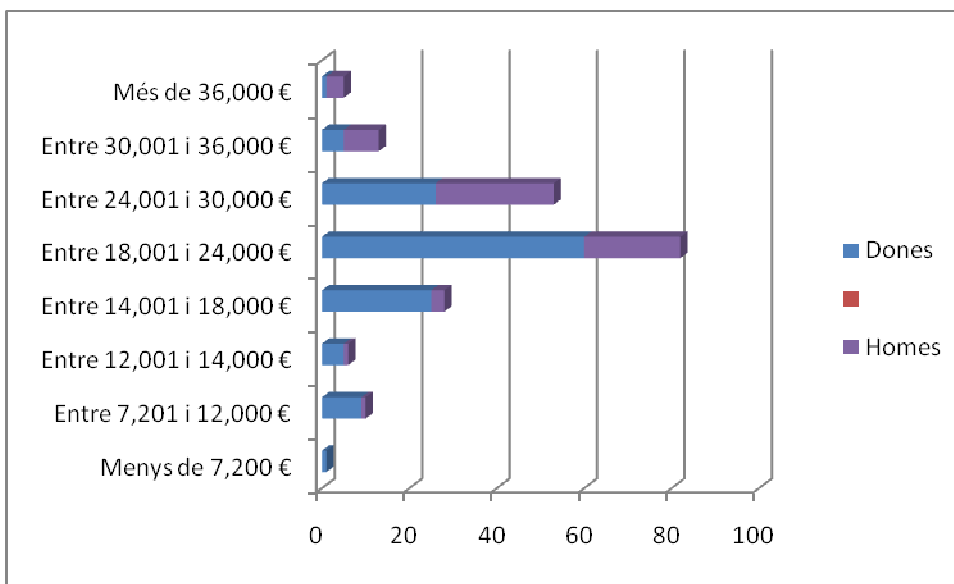
	Oficines		Serveis (CRAES...)	
	Dona	Home	Dona	Home
<b>Coordinació</b>		1		
<b>Direcció</b>			4	7
<b>Sotsdirecció</b>			3	2
<b>Llicenciatura</b>			8	3
<b>Diplomatura</b>			70	39
<b>Personal qualificat</b>			21	14
<b>Adminis./Personal serv.</b>	1		25	0
<b>TOTAL</b>	1	1	131	65

Destaquem que a les direccions, hi ha més homes que dones, però la diferència no és excessiva, si tenim en compte que fa uns anys, tot eren homes. Tot i així, és voluntat de l'entitat, continuar treballant per l'equitat.

Per altra banda, a la categoria de llicenciatura, si comparem les dades amb la proporcionalitat d'homes i dones, observem que estan equiparades. El mateix passa amb la de diplomatura.

On la diferència és evident, és a la categoria d'administració i personal de serveis. La voluntat de l'entitat, està en equiparar aquestes dades, però el mercat laboral en aquesta categoria, no ofereix moltes ofertes de sexe masculí.

### Distribució de la plantilla per bandes salarials



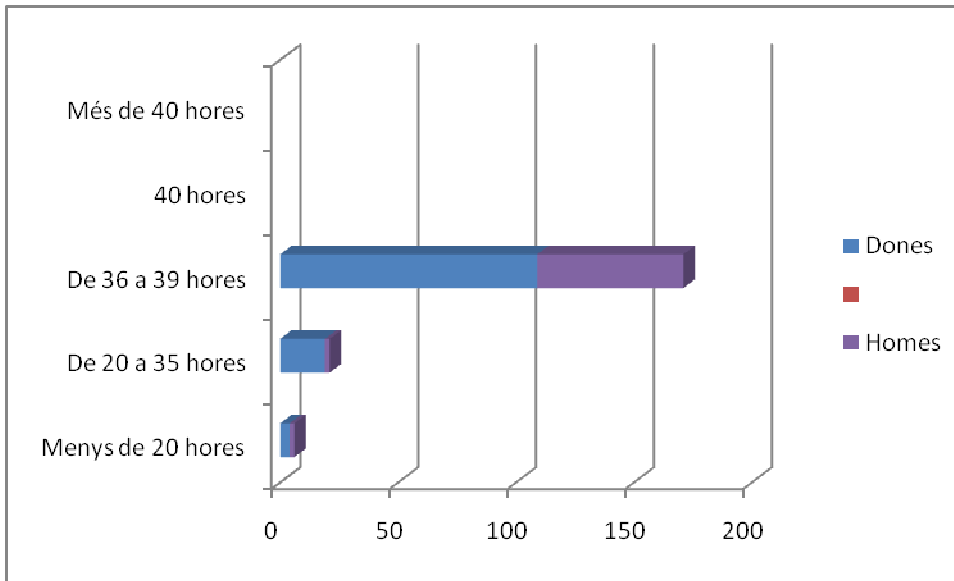
Distribució de la plantilla per bandes salarials (*)			
Bandes salarials	Dones	Homes	Total
Menys de 7,200 €	1		1
Entre 7,201 i 12,000 €	9	1	10
Entre 12,001 i 14,000 €	5	1	6
Entre 14,001 i 18,000 €	25	3	28
Entre 18,001 i 24,000 €	60	22	82
Entre 24,001 i 30,000 €	26	27	53
Entre 30,001 i 36,000 €	5	8	13
Més de 36,000 €	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>66</b>	<b>198</b>

#### (\*) Salari brut anual sense compensacions extrasalarials

La retribució del personal ve marcada per les taules salarials dels convenis del sector. Cada conveni té la seva taula salarial, i per tant hi ha diferències entre una categoria d'un conveni o d'un altre.

En la gràfica els resultats que s'observen és que hi ha un equilibri entre els sous d'homes i dones, si els comparem amb la quantitat de persones que conformen cada categoria. El procés és absolutament transparent i lliure de discriminacions.

### Distribució de la plantilla per hores setmanals de feina

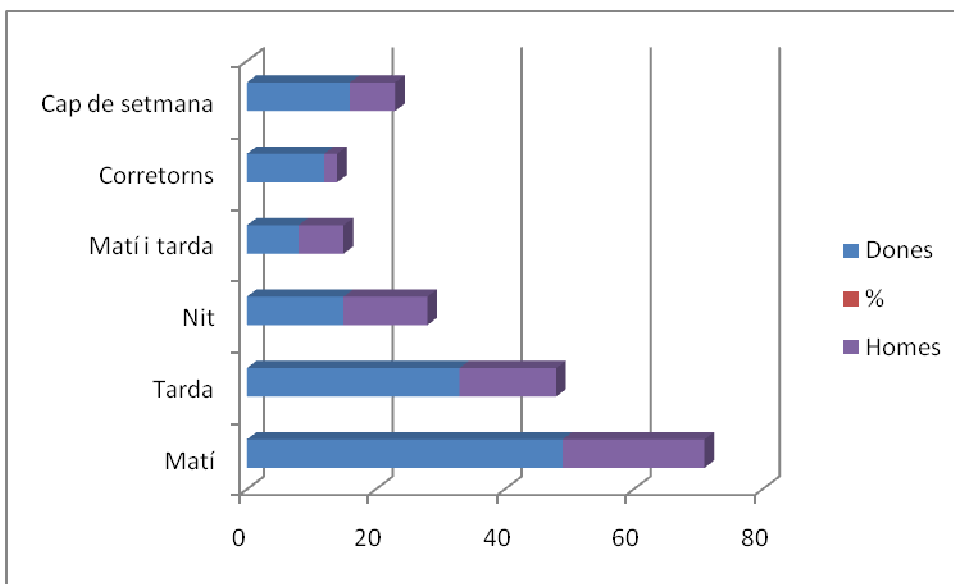


Distribució de la plantilla per hores setmanals de feina					
N. d'hores	Dones		Homes		Total
<b>Menys de 20 hores</b>	4	3%	2	3%	6
<b>De 20 a 35 hores</b>	19	14%	2	3%	21
<b>De 36 a 39 hores</b>	109	83%	62	94%	171
<b>40 hores</b>					0
<b>Més de 40 hores</b>					0
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>		<b>66</b>		<b>198</b>

Les hores setmanals també venen marcades pels convenis del sector. Cada conveni té marcades les hores setmanals a realitzar. Aquest aspecte també és totalment transparent i lliure de discriminacions a la nostra entitat.

Tornem a observar que a la banda de 20 a 35 hores, el percentatge de dones és superior al dels homes, i a la banda de 36 a 39 hores és a l'inrevés. Una vegada més, es constata la demanda de les dones de reduir la jornada per tenir cura de fills/es, familiars...

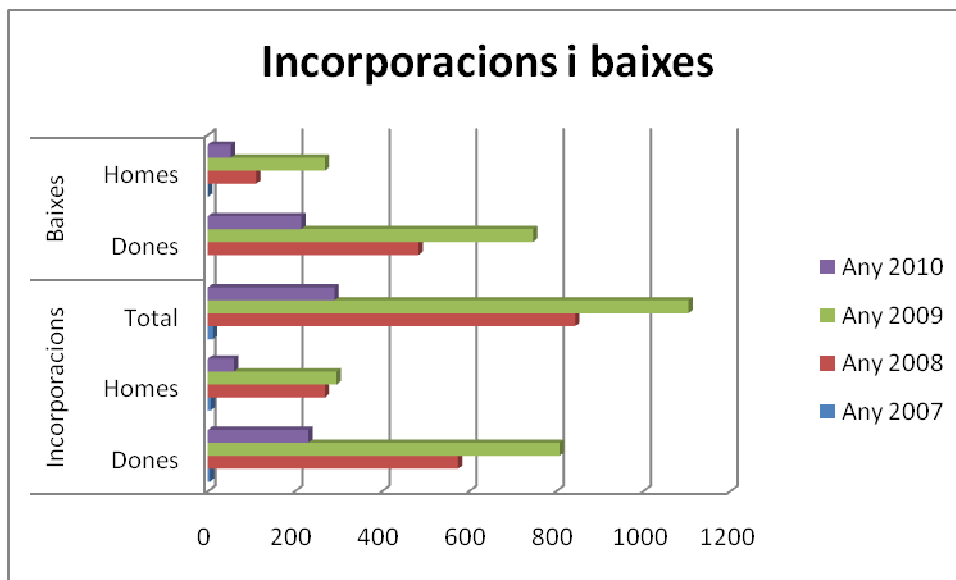
### Distribució de la plantilla per torns de treball



Distribució de la plantilla per torns de treball					
Torns	Dones	%	Homes	%	Total
Matí	49		22		
Tarda	33		15		
Nit	15		13		
Matí i tarda	8		7		
Corretorns	12		2		
Cap de setmana	16		7		
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>		<b>66</b>		<b>199</b>

Els torns de treball als serveis de la fundació, venen marcats pels convenis i les necessitats dels centres, s'intenta treballar amb parelles educatives, tot i així, tal i com hem esmentat anteriorment, és difícil aquesta paritat, ja que a la categoria de diplomatura, hi ha més dones que homes.

## Incorporacions i baixes

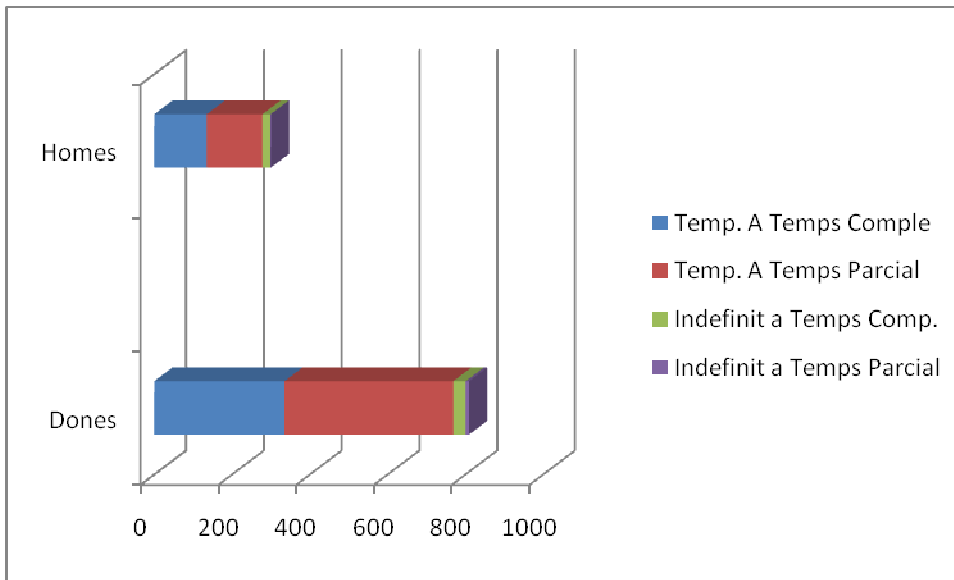


Incorporacions i baixes						
	Incorporacions			Baixes		Total
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	
<b>Any 2007</b>	5	7	12		1	1
<b>Any 2008</b>	575	269	844	484	111	595
<b>Any 2009</b>	808	296	1104	747	269	1016
<b>Any 2010</b>	231	60	291	215	53	268
<b>TOTAL</b>	1619	632	2251	1446	434	1880

Les incorporacions i baixes tan altes, són degudes al volum de substitucions per vacances o malaltia del personal. Cada persona que falta a la feina per qualsevol motiu, és substituïda, així es manté la qualitat del servei i no carreguem de feina al personal de torn.

Per altra banda, aquest any 2010, hem començat a treballar amb la figura del corretorn, que evitarà aquest índex de rotació tan alt.

### Incorporacions últim any: tipus de contracte

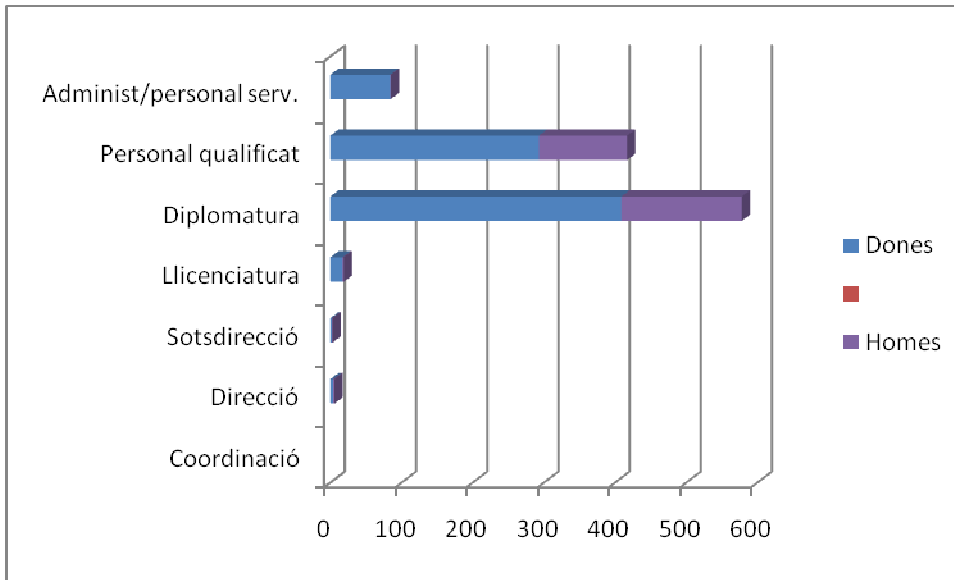


Incorporacions últim any per tipus de contracte			
Tipus de contracte	Dones	Homes	Total
<b>Temp. A Temps Comple</b>	335	135	470
<b>Temp. A Temps Parcial</b>	434	143	577
<b>Indefinit a Temps Comp.</b>	32	21	53
<b>Indefinit a Temps Parcial</b>	9	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>810</b>	<b>300</b>	<b>1110</b>

Com hem esmentat anteriorment, els contractes temporals, es refereixen a la plantilla que realitza les substitucions. La voluntat de l'entitat en tot moment, és mantenir la plantilla fixa, important per la qualitat dels serveis i de les persones treballadores.

Pel que fa als contractes de temps parcial, tornem a destacar la superioritat de les dones vers els homes.

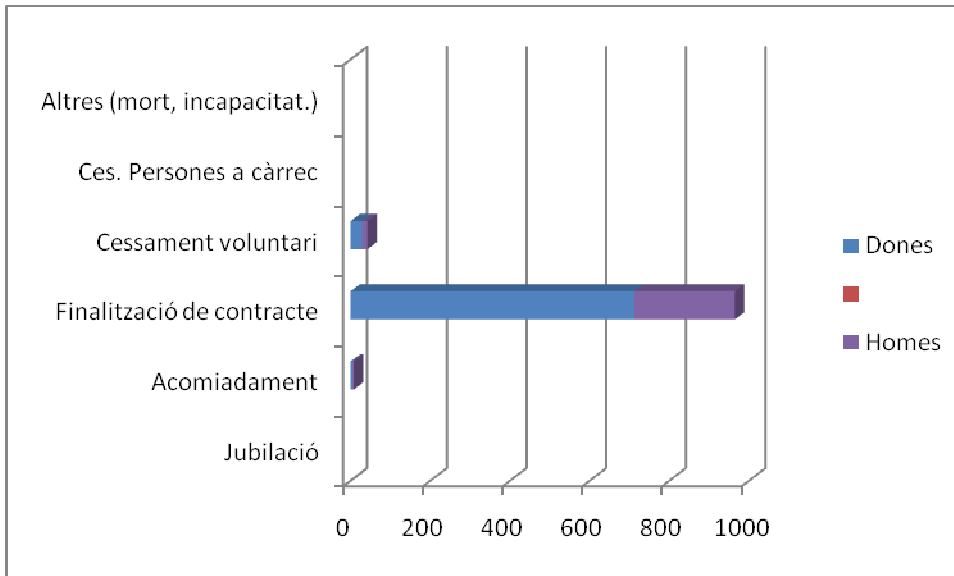
### Incorporacions últim any: categories professionals



Denominació categories	Dones	Homes
<b>Coordinació</b>		
<b>Direcció</b>	4	2
<b>Sotsdirecció</b>	2	1
<b>Llicenciatura</b>	17	2
<b>Diplomatura</b>	409	169
<b>Personal qualificat</b>	293	124
<b>Administ/personal serv.</b>	84	1

L'últim any s'han incorporat a la fundació, més dones que homes, i en més quantitat a la categoria de diplomatura. Hem de tenir en compte, la dificultat del departament de RRHH de trobar homes en aquesta categoria. Els tants per cents de diplomatures masculines en educació social de les universitats és realment baix.

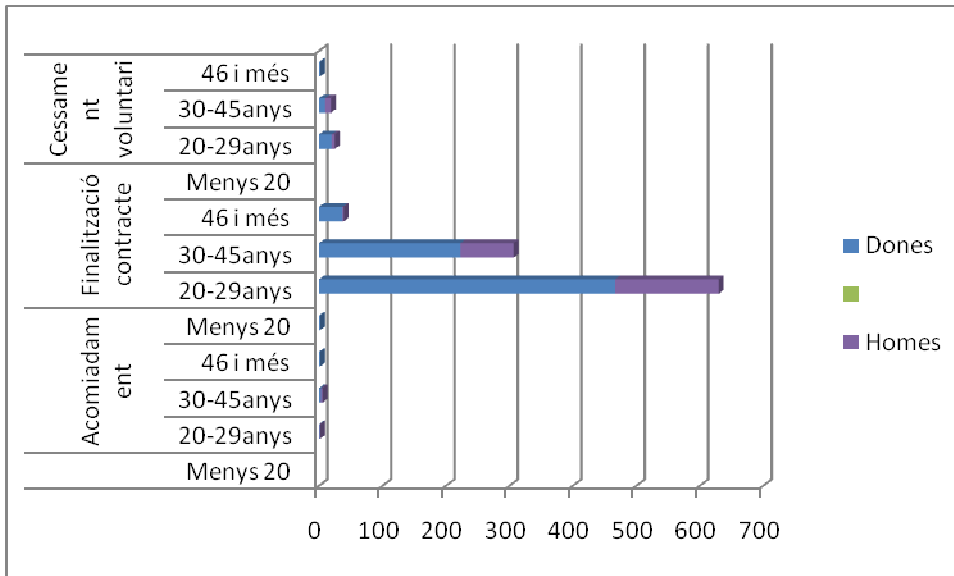
### Baixes definitives últim any



Descripció baixes definitives	Dones	Homes
Jubilació		
Acomiadament	5	3
Finalització de contracte	713	252
Cessament voluntari	29	14
Ces. Persones a càrrec		
Altres (mort, incapacitat.)		

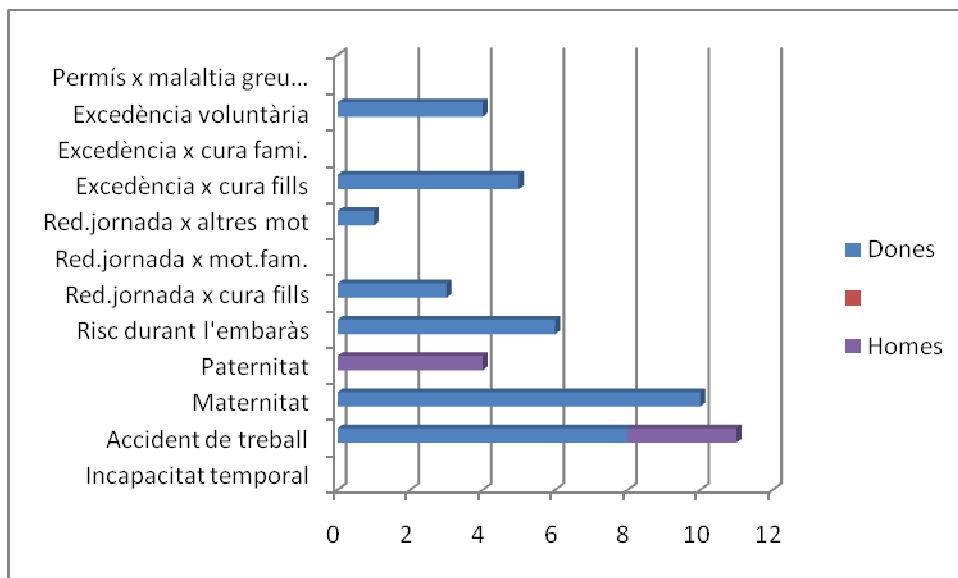
Les baixes majoritàries han estat per finalització de contracte, amb més quantitat de dones, proporcional a la dada total. I els motius són els indicats anteriorment.

### Baixes definitives últim any per edat



Baixes definitives últim any per edat				
Descripció baixes defi.	Bandes e.	Dones		Homes
Acomiadament	Menys 20			
	20-29anys	1		1
	30-45anys	3		3
	46 i més	2		
Finalització contracte	Menys 20	2		
	20-29anys	467		163
	30-45anys	223		84
	46 i més	37		2
Cessament voluntari	Menys 20			
	20-29anys	20		5
	30-45anys	10		9
	46 i més	2		
Cessament per persones a càrrec	Menys 20			
	20-29anys			
	30-45anys			
	46 i més			
Altres (mort, incapacitat)				
<b>TOTAL</b>		<b>767</b>		<b>267</b>

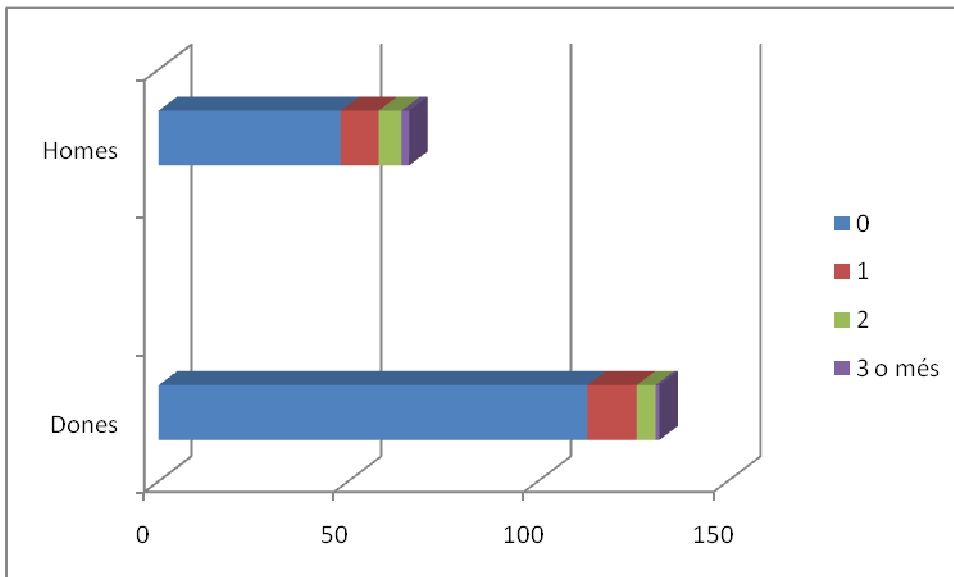
### Baixes temporals, permisos i excedències últim any



Baixes temporals i permisos últim any		
Descripció baixes temp.	Dones	Homes
Incapacitat temporal		
Accident de treball	8	3
Maternitat	10	
Paternitat		4
Risc durant l'embaràs	6	
Red.jornada x cura fills	3	
Red.jornada x mot.fam.		
Red.jornada x altres mot	1	
Excedència x cura fills	5	
Excedència x cura fami.		
Excedència voluntària	4	
Permís x malaltia greu...		

S'evidencia la poca predisposició dels homes a acollir-se al permís de paternitat, o a reduir la jornada per la cura de fills. Tot i que l'entitat, no posa cap impediment a acollir-s'hi.

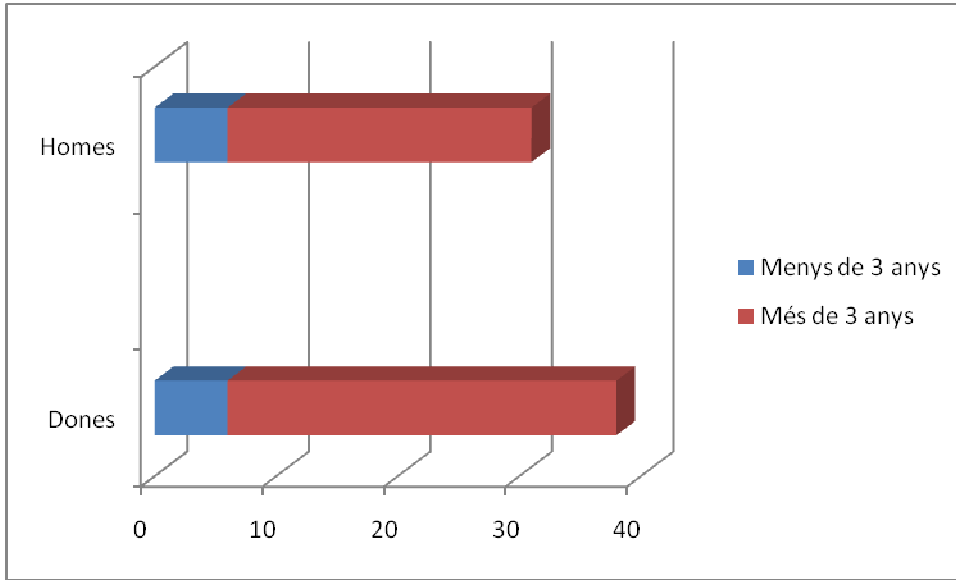
### Responsabilitats familiars, nombre de fills



Responsabilitats familiars: nombre de fills/es		
N. de fills/es	Dones	Homes
0	113	48
1	13	10
2	5	6
3 o més	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>66</b>

Del total de la plantilla, s'observa que hi ha un percentatge molt baix tant d'homes com de dones, amb fills.

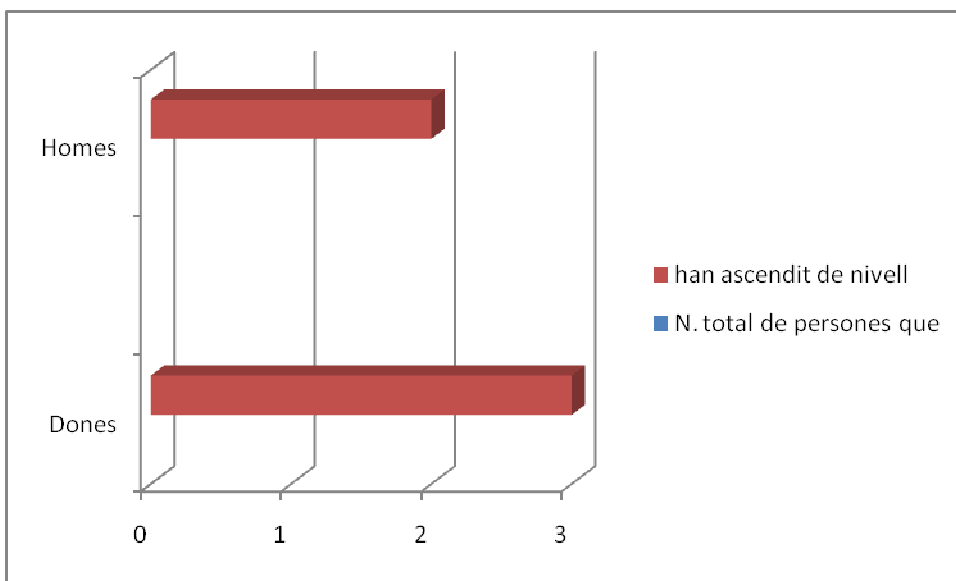
**Responsabilitats familiars: edats de fills/es**



Responsabilitats familiars: edats de fills/es		
Bandes d'edat	Dones	Homes
Menys de 3 anys	6	6
Més de 3 anys	32	25
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>31</b>

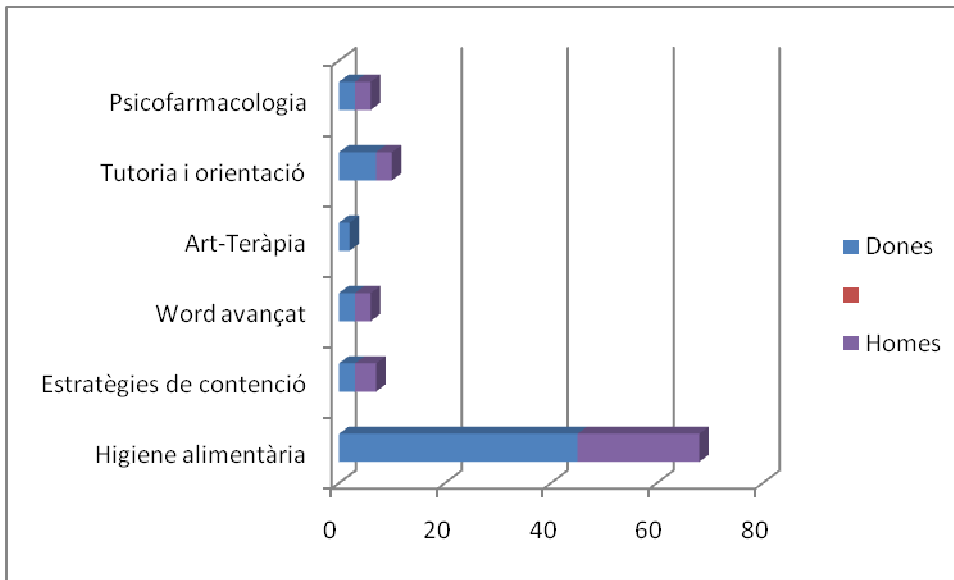
La plantilla que té fills, els té per majoria amb més de 3 anys.

**Promocions últim any**



Aquest últim any, han ascendit de nivell 2 homes i 3 dones. Com hem esmentat anteriorment, la Fundació aposta per una plantilla fixa, i normalment hi ha molt poques baixes al les categories de direcció.

### Formació últim any



Formació últim any		
Denominació cursos	Dones	Homes
Higiene alimentària	45	23
Estratègies de contenció	3	4
Word avançat	3	3
Art-Teràpia	2	
Tutoria i orientació	7	3
Psicofarmacologia	3	3

Tot i que la Fundació té un programa de formació per a tota la plantilla, apreciem una manca de participació d'ambdós sexes en la formació.

## BUIDATGE DE LES ENTREVISTES A LES PERSONES TREBALLADORES

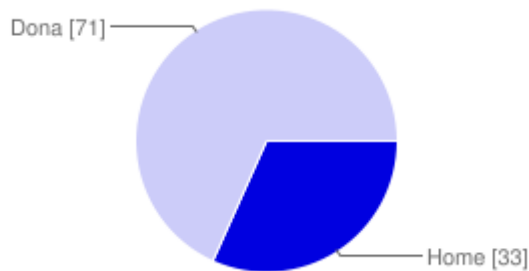
S'ha distribuït un qüestionari d'opinió a totes les persones treballadores de l'entitat durant el mes de juny de 2010.

El sistema de distribució ha estat via mail. Les persones que han omplert el qüestionari ho han fet de forma anònima i voluntària. Hi ha persones que no han retornat la resposta.

El qüestionari contemplava una part de preguntes tancades i una segona part de preguntes obertes i de proposta.

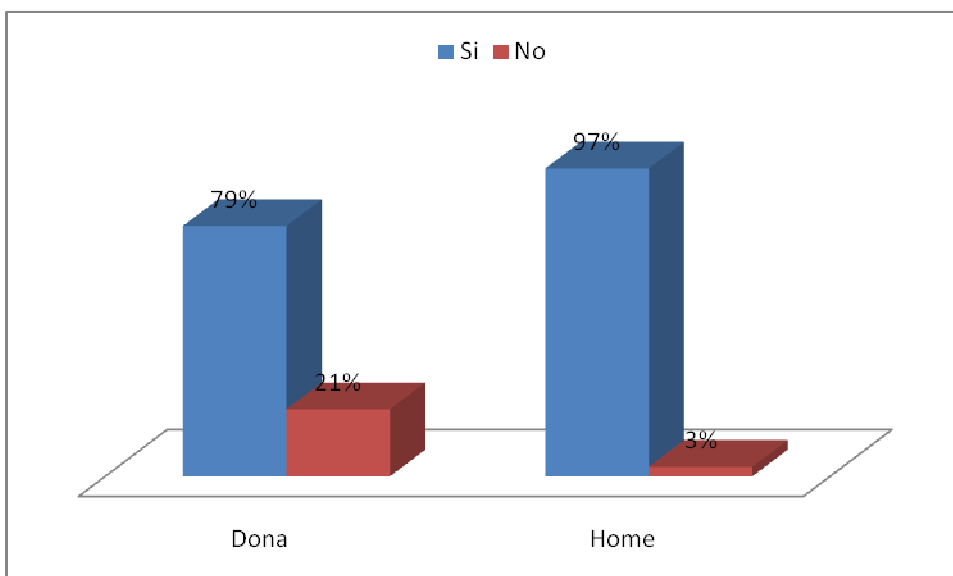
Cal destacar que la resposta a la segona part ha estat molt poc significativa. La majoria de les persones no han contestat cap de les tres preguntes.

### Sexe de la persona que omple el qüestionari



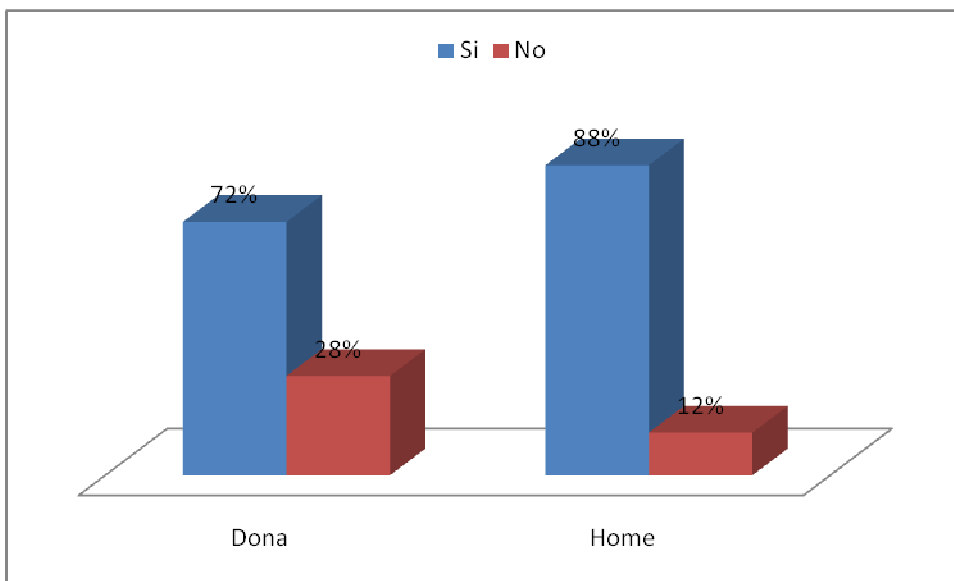
Home	<b>33</b>	32%
Dona	<b>71</b>	68%

### Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



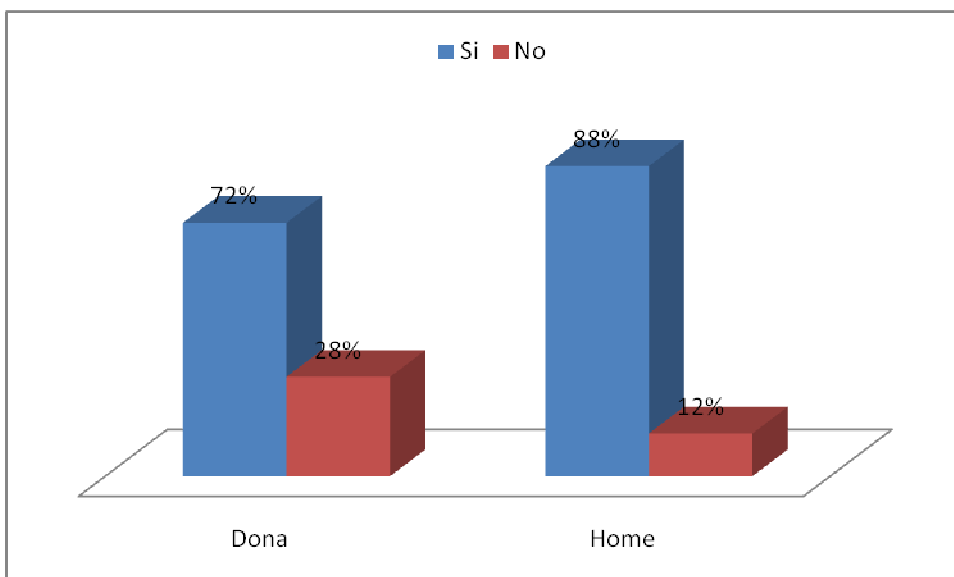
Un 79% de les dones i un 97% dels homes que han contestat el qüestionari opinen que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, davant d'un 21% de dones i un 1% d'homes que opinen el contrari; un dels elements pot ser degut al desconeixement del que s'entén per igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

**Tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal les dones i els homes?**

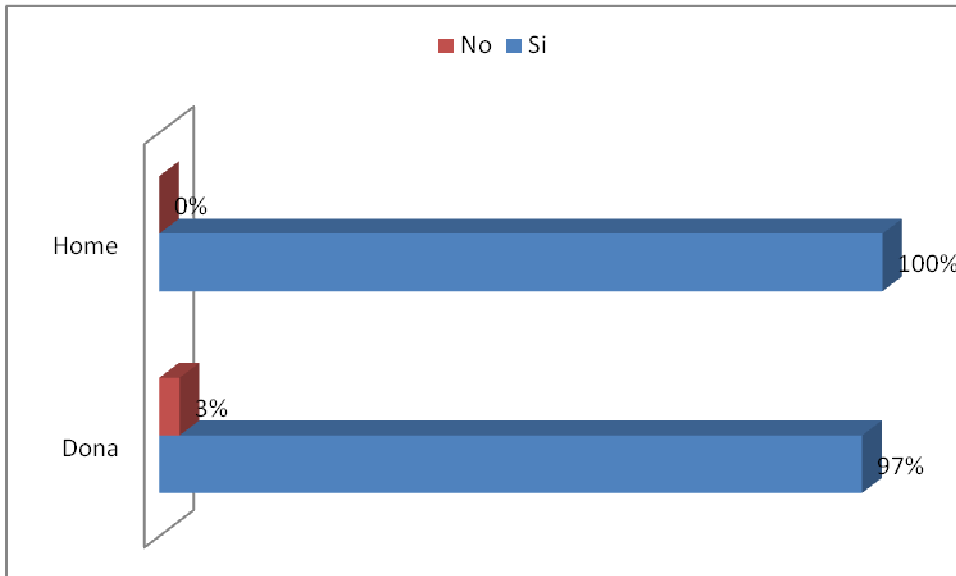


El 72% de les dones i el 88% dels homes, respòn que sí, front a un 28 i un 12% respectivament, que diuen que no.

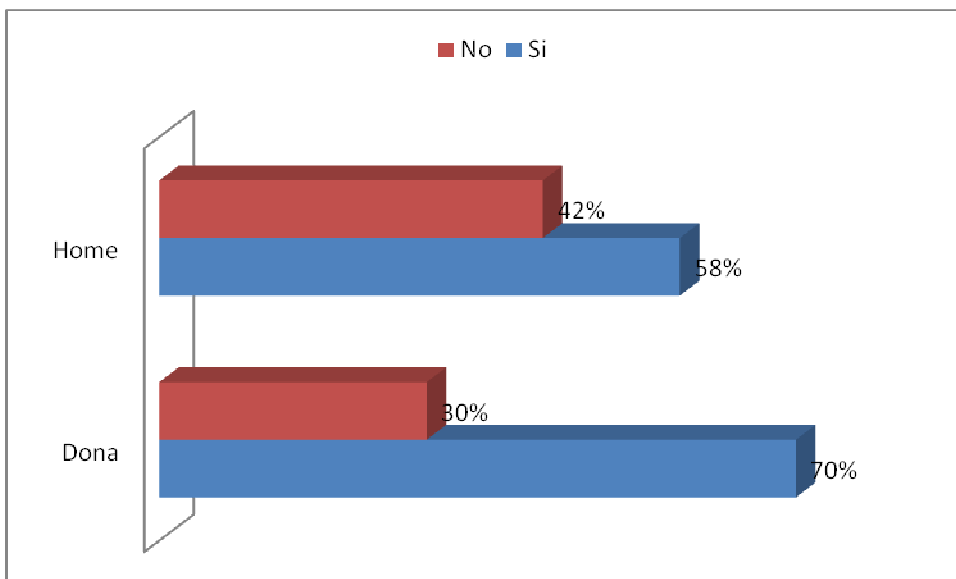
**Es promocionen igual les dones i els homes?**



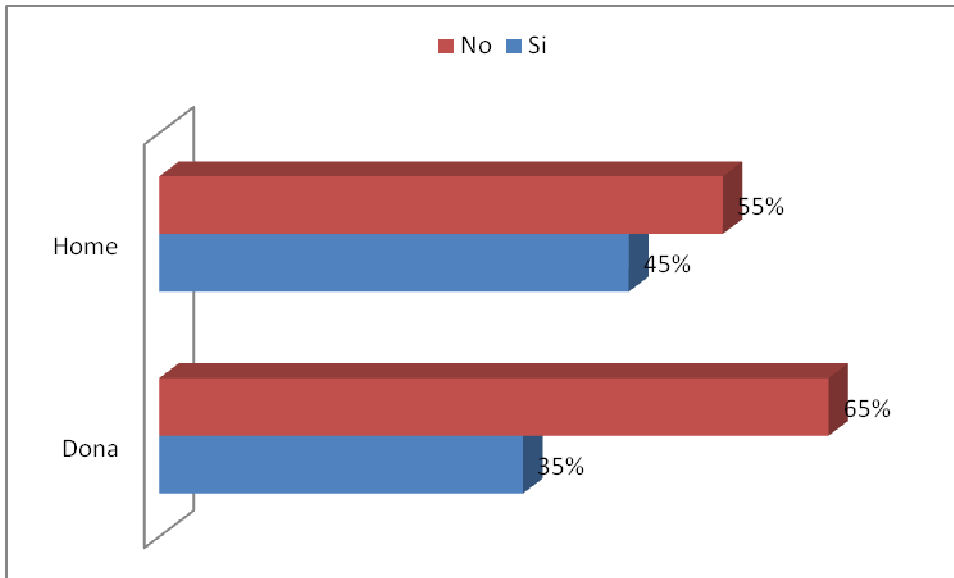
**Accedeixen igual les dones i els homes a la formació?**



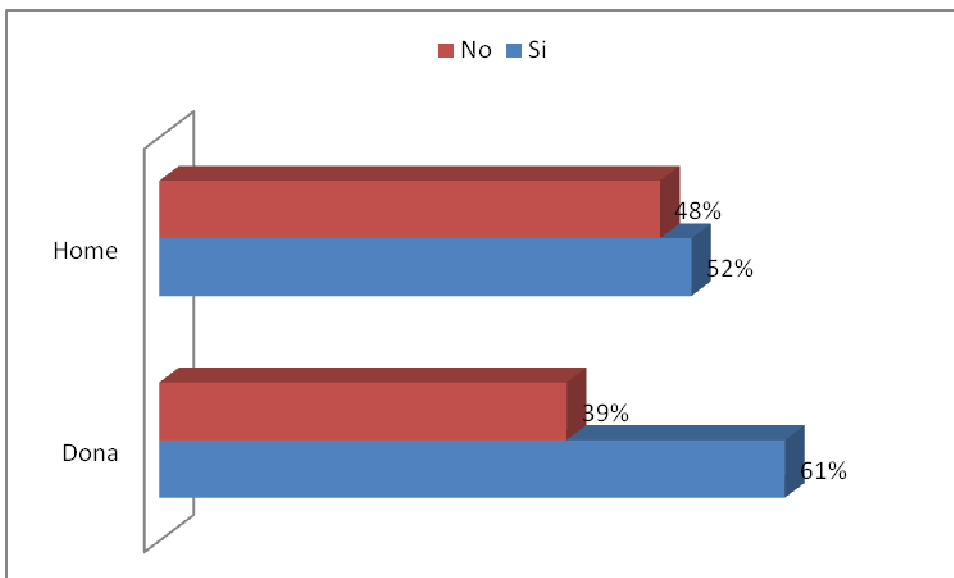
**S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?**



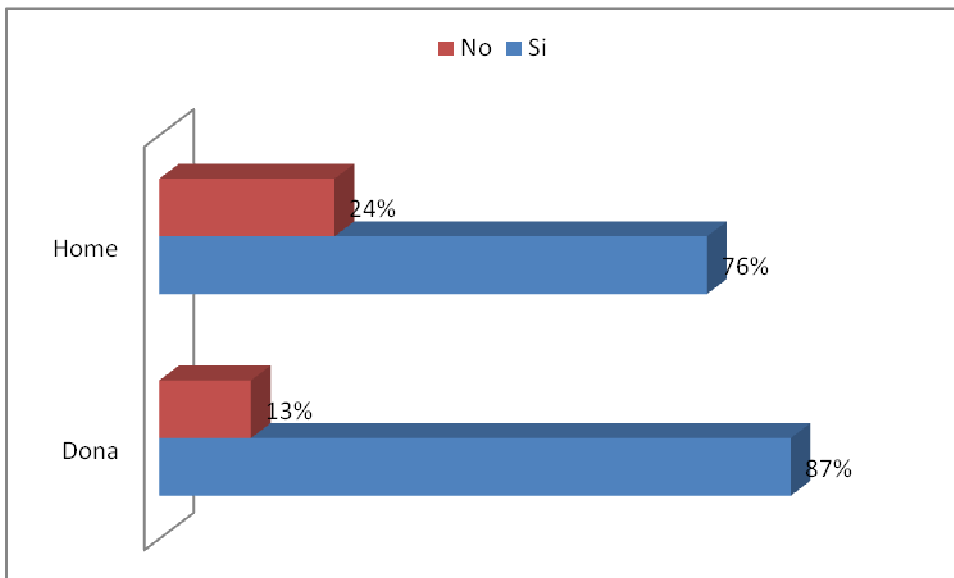
**Coneixes les mesures de conciliació disponibles?**



**Saps què has de fer o a qui t'has de dirigir en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?**



**Creus que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones?**



Els resultats ens indiquen que la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones serà benvingut i participat.

***Buidatge de les aportacions fetes en les preguntes obertes:***

Hi ha un nombre de persones que han contestat les preguntes obertes, que configuraven la segona part del qüestionari. De les aportacions extraïem:

- Cal informar sobre què és un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Cal un pla d'igualtat
- Cal incorporar un/a agent d'igualtat
- Cal visibilitzar les dades i resultats de l'entitat sobre igualtat d'oportunitats
- Cal que hi hagi una valoració neutre en el procés de selecció de personal i contractació
- Cal deixar clar que la contractació i la promoció es valora per idoneïtat al lloc de treball que cal obrir i no pel fet de ser home o dona.
- Cal informar – formar – educar – orientar – sensibilitzar sobre igualtat d'oportunitats: al personal i a les persones que atenem
- Cal informar – formar – educar – orientar – sensibilitzar sobre la prevenció i detecció de l'assetjament sexual, actituds sexistes, discriminació i violència de gènere: al personal i a les persones que atenem
- Cal utilitzar un llenguatge no sexista ni androcèntric
- Cal incorporar la perspectiva de gènere en els projectes
- Cal una anàlisi des de la perspectiva de gènere en tots els llocs de treball
- Cal fer difusió de les mesures de conciliació
- Cal que s'estableixin més mesures per facilitar la conciliació personal – familiar – laboral:
  - ajudes per escola bressol

- ampliació dels permisos de maternitat/paternitat
  - reducció de jornada a 1/3 amb la mateixa retribució i no per la part proporcional treballada.
  - horaris reduïts i igual retribució durant els tres primers anys de vida de fill o filla
  - disposar de permisos sense sou, per dies, a més dels que marca el conveni.
- Cal fer difusió del Pla d'igualtat
  - Cal obrir una bústia de suggeriments a cada servei

## **BUIDATGE DE LES RESPOSTES AL QÜESTIONARI PER PART DE LA DIRECCIÓ**

---

Del buidatge del qüestionari per part de la direcció, se'n desprèn que efectivament tot i que un dels eixos del pla estratègic és el treball i la promoció de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, encara no s'ha implantat el pla d'igualtat ni s'ha assignat un pressupost específic per aquest motiu.

El fet de treballar amb col·lectius vulnerables, fa que la defensa dels drets i de la igualtat d'oportunitats sigui la base de tot el treball de la fundació, integrar social, econòmica i laboralment a joves en situació de risc social, infància i adolescència...

L'entitat ha desenvolupat polítiques que promouen l'excel·lència, aplicant sistemes de qualitat, polítiques de recursos humans – polítiques per a la igualtat, creació d'un codi ètic i un manual de bones pràctiques i responsabilitat social corporativa.

Hi ha establerts procediments per:

- La selecció
- La contractació
- La promoció

S'han elaborat "descripcions de lloc de treball" per a cada lloc de treball.

S'han establert mecanismes i canals (intranet, plafó d'informacions, correu electrònic per a totes les persones treballadores) per a la difusió de les places vacants, accessible a tothom per afavorir-ne la promoció interna.

Les característiques generals que busca l'entitat en les candidates i candidats són:

- Aptitud professional i idoneïtat
- Voluntat d'aprenentatge
- Implicació al desenvolupament del lloc de treball
- Capacitat de proposició
- Capacitat d'innovació
- Experiència

En aquest sentit es garanteix que la selecció es basa en paràmetres neutres i no per raó de sexe.

L'entitat és conscient que es troba en un àmbit laboral molt feminitzat, "en general l'àmbit de l'acció social, administració i personal de serveis hi ha més tendència a ser ocupat per dones". Una de les

raons que ho provoca és el fet que hi ha menys homes formats que estiguin fent recerca en aquests sectors.

L'entitat és conscient de la importància que té la formació, i convoca anualment les beques de formació extraordinàries, per a propostes de formació innovadores i que aportin un valor afegit al lloc de treball de la persona que realitza la formació així com a l'entitat.

El pla de formació anual es dissenya i elabora a partir de les necessitats i demandes que fa el personal.

D'entrada la formació és oberta a totes les persones que treballen a l'entitat, en el cas que el nombre de peticions fos superior a les places ofertes, s'activen els criteris de selecció: distribució equitativa, persones que no hagin fet cap formació aquell any, equitat entre homes i dones, data preinscripció.

La direcció constata que són les dones les que solliciten més freqüentment les mesures d'ordenació del temps i de conciliació "encara és la dona la que es responsabilitza en major mesura de les càrregues familiars".

Es constata que no s'ha fet una difusió del protocol per la prevenció i detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i d'altra banda tampoc s'han establert criteris per un llenguatge-imatge no sexista.

L'entitat, compta amb un departament de comunicació, que està establint un pla i desenvolupant una política de comunicació.

Tot i no tenir encara desenvolupat el pla, la imatge de l'entitat intenta ser representativa de la missió fent un tractament neutre i simbòlic, ja sigui en les accions persones que hi intervenen, en els materials i objectes que se'ls atribueixen, la freqüència, protagonisme o ubicació en l'espai.

Pel que fa al tractament del llenguatge, es detecta, en general una utilització del masculí com a genèric.

La justificació és que l'ús del femení i masculí es fa molt farragós en el text d'un document, i es destaca el fet que no s'utilitzen pràcticament mai les formules neutres.

El comentari més freqüent és que no es té costum i que tampoc es coneixen aquestes fórmules.

Els continguts que s'han revisat, i que posen de manifest que l'entitat no segueix un criteri pel que fa a la utilització d'un llenguatge no sexista són:

- **Programacions anuals.** Els serveis de l'entitat, anualment realitzen les programacions. Aquests documents es troben en la situació descrita anteriorment, pel que fa al llenguatge.
- **Memòries anuals.** Els serveis de l'entitat, anualment realitzen les memòries. Aquests documents es troben també en la mateixa situació.
- **Informes dels usuaris i de les usuàries.**
- **Comunicats.**
- **Documents** accessibles a intranet.
- **Projectes dels serveis.**

Pel que fa a la imatge corporativa, l'entitat fa un ús de la imatge bastant neutre, per exemple, els logotips.

## PUNT FORTS I ÀREES DE MILLORA

---

### **ÀMBIT: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA**

#### **PUNTS FORTS:**

- La Direcció General de l'entitat ha manifestat l'interès en la implementació d'un Pla d'Igualtat.
- Existència d'un document de política de recursos humans amb un capítol dedicat a la igualtat.
- Des de l'entitat s'està treballant en un codi ètic.
- Des de l'entitat s'està treballant per a obtenir la certificació de RSC.
- L'entitat està auditada per la norma UNE-EN ISO 9001:2008.

#### **ÀREES DE MILLORA:**

- Manca formalitzar o incloure en documents de l'entitat, el pla d'igualtat, el codi ètic, la RSC...
- Manca realitzar un pressupost per posar en marxa mesures d'igualtat i distribuir-lo de manera objectiva entre les persones treballadores.
- Manca comunicar externament el que fem en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Manca sensibilitzar les persones treballadores en la igualtat.

### **ÀMBIT: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL**

#### **PUNTS FORTS:**

- La política retributiva és coneguda per tothom. Es garanteix l'existència d'un sistema neutre de retribució segons categoria, el criteri el marca la taula de retribucions de cada conveni.
- L'entitat disposa dels canals de comunicació necessaris tant per informar sobre mesures d'igualtat d'oportunitats, com per plantejar necessitats en aquesta matèria de forma habitual.
- L'entitat posa a l'abast de tothom la informació sobre les mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes implantades i arriba a tota l'entitat.
- La representació de dones a la comissió d'igualtat és superior al 50%.

#### ÀREES DE MILLORA:

- L'entitat no té formació específica per les persones treballadores sobre la igualtat.

### **ÀMBIT: LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI**

#### PUNTS FORTS:

- L'entitat no utilitza imatges sexistes en els documents.
- L'entitat té la voluntat expressa de millorar i modificar les mancances pel que fa a llenguatge no sexista ni discriminatori.

#### ÀREES DE MILLORA:

- Al departament de RRHH existeixen la descripció de lloc de treball, descriptives del lloc de treball, funcions, tasques, autoritats i responsabilitats. Aquestes, no incorporen la perspectiva de gènere, i utilitzen el masculí per defecte (excepte quan es tracta de cobrir llocs de treball com: netejadora, cuinera).
- Manca de formulació de la demanda de personal de manera neutra per ocupar un lloc de treball.
- Els documents realitzats per l'entitat, no tenen en compte el llenguatge no sexista, utilitzant en la majoria dels casos, el masculí per defecte.
- No hi ha uns criteris clars i per escrit sobre la utilització del llenguatge neutre i no discriminatori.
- No hi ha un protocol clar i formalitzat sobre la utilització de la imatge i publicitat no sexista a tots els nivells.

### **ÀMBIT: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL**

#### PUNTS FORTS:

- L'entitat utilitza un procés de selecció igualitari. Es garanteix la incorporació de personal en funció de la seva adequació al lloc de treball i del seu nivell de competència professional, sense considerar el sexe o aspectes relacionats amb la vida personal o l'entorn familiar.
- La presència de dones és majoritària a tots els llocs de treball.
- L'entitat disposa d'un procediment de formació, facilitat anualment a les persones treballadores.

#### ÀREES DE MILLORA:

- Hi ha poques persones candidates homes. Hi ha un nombre menor de persones candidats homes en els processos de selecció de personal. No arriben CV d'homes.
- Manca de participació de la plantilla en cursos de formació.

## **ÀMBIT: PRESENCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT.**

### **PUNTS FORTS:**

- El percentatge de dones a l'equip directiu ha augmentat aquests últims anys.

### **ÀREES DE MILLORA:**

- L'entitat no disposa d'uns criteris escrits de promoció coneguts i objectius per facilitar l'accés a càrrecs directius a tot el personal sense discriminació per raó de sexe.

## **ÀMBIT: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL**

### **PUNTS FORTS:**

- L'entitat disposa de mesures de flexibilitat horària en els llocs de treball on són possibles.
- Els horaris de les reunions de treball són prioritàriament al matí.
- L'entitat ofereix facilitats per demanar permisos o excedències i garanteix les condicions de la reincorporació pràcticament en tots els llocs de treball.
- L'entitat té mecanismes establerts per substituir les baixes i excedències.
- L'entitat té definit un protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- L'entitat ha anomenat una persona responsable per tal de prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i prendre les mesures necessàries.
- A l'entitat es considera l'assetjament sexual i/o per raó de sexe com una falta molt greu.
- L'entitat té en compte les diferències de gènere quan realitza accions d'informació i formació sobre prevenció de riscos per a la salut i laborals.
- La formació i informació sobre prevenció de riscos és obligatòria per a tota la plantilla.
- L'entitat avalua els riscos de treball segons el gènere.

### **ÀREES DE MILLORA:**

- Manca la divulgació i explicació del protocol de prevenció contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

## **ÀMBIT: IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES.**

### **PUNTS FORTS:**

- Les dones i els homes de l'entitat, tenen les mateixes retribucions en igualtat de responsabilitat i funcions.

### **ÀREES DE MILLORA:**

- L'entitat no mesura la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per categories per definir polítiques internes.

- L'entitat no mesura la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per tipus de jornada (completa o parcial) per definir polítiques internes.

## **ÀMBIT: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES**

### **PUNTS FORTS:**

- El percentatge de dones i homes amb contracte indefinit està equilibrat en ambdós sexes.

### **ÀREES DE MILLORA:**

- L'entitat no mesura les baixes per malaltia desagregades per sexe.
- El percentatge d'homes amb contracte a temps parcial per motius de conciliació de la vida personal i laboral és inferior al 15%.

## **ÀMBIT: MOBILITAT**

### **PUNTS FORTS:**

- La dificultat d'accés al lloc de treball no suposa un problema a l'hora d'incorporar dones a la plantilla.
- L'entitat es mostra interessada i amb la voluntat de facilitar la mobilitat a les persones treballadores.

### **ÀREES DE MILLORA:**

- L'entitat no facilita el transport en aquells itineraris no coberts pels mitjans de transport públic.
- L'entitat no té mecanismes per optimitzar els temps de desplaçament al lloc de treball.
- L'entitat no adequa els horaris d'entrada i de sortida als horaris del transport públic existent

## **OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACCIONS POSITIVES**

---

La proposta d'accions positives ve determinada i fonamentada pel resultat de la diagnosi general que s'ha dut a terme. La constatació que no hi ha una realitat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes plena, ens fa plantejar un seguit d'accions encaminades a assolir aquest objectiu.

Les accions positives proposades persegueixen avançar en la igualtat d'oportunitats i això significa realitzar actuacions diferents per tal d'assolir resultats igualitaris.

La creació de polítiques d'igualtat i responsabilitat social, el compromís, la decisió i el recolzament públic dels òrgans de govern i direcció de l'entitat és fonamental per la implementació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones, el seu seguiment i avaluació.

Del conjunt d'accions positives proposades en els quadres següents, s'ha de prioritzar:

- Assignar un pressupost anual específic per la implementació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Assignar una persona responsable del procés d'implementació del pla: agent d'igualtat.
- Difondre i comunicar el procediment i protocol per la prevenció i detecció d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Fer visibles els resultats de la diagnosi.
- La revisió del llenguatge utilitzar en els documents interns i externs, garantint un llenguatge no sexista.

**El pressupost de les accions, el presentem desglossat en: HF: hores feina; CP: cost personal; M: materials; E: equipaments; T: total.**

<b>ÀMBIT DE TREBALL: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA</b>	
<b>OBJECTIU:</b> Comunicar i difondre interna i externament la igualtat d'oportunitats com un valor ètic de l'entitat.	
<b>INDICADORS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents adaptats als criteris i valors d'igualtat entre dones i homes.</li> <li>- Grau d'adequació dels documents informatius adaptats als criteris d'igualtat entre dones i homes (número de continguts introduïts en els documents).</li> <li>- Grau d'informació i difusió entre la plantilla i persones, institucions i empreses externes a l'entitat. (nombre de persones que tenen la informació al seu abast).</li> </ul>	
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>	
Maig de 2011.	
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>	
- La voluntat de l'entitat.	
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>	
- la quantitat de documents generats a la fundació.	
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Formalització en documents de l'entitat del pla d'igualtat: codi ètic, Projectes educatius de centre...</li> <li>2- Creació d'un espai a la web dirigit a fer visible la igualtat com a valor en l'entitat.</li> <li>3- Realització d'accions informatives, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a l'entitat i el seu entorn.</li> </ol>	
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enumerar els documents que l'entitat difon.</li> <li>2. Crear l'espai web.</li> <li>3. Difondre els documents.</li> </ol>	
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>	
L'acció va dirigida a totes les persones treballadores de l'entitat, i a les persones, institucions i/o entitats que s'hi relacionen externament.	
<b>PERSONA RESPONSABLE:</b>	
L'agent d'igualtat i les direccions dels serveis.	
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>	
- Paper, telèfon, correu electrònic, personal de comunicació, impremta.	
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ :</b>	
Es comunicarà a la plantilla a través del taulell d'anuncis, intranet i la revista digital.	
<b>PRESSUPOST</b> (quants diners s'hi destinaran):	
1- HF: ; CP: €; M:€; E: €; T: €	
2- HF: ; CP:€; M: €; E: €; T: €	
3- HF: ; CP:€; M: €; E: €; T: €	
<b>TEMPORALITZACIÓ</b> (quan s'implantarà l'acció):	
1- Es formalitzarà el pla d'igualtat de l'entitat en el codi ètic, en el termini d'un mes. (Octubre 2010)	
2- Es formalitzarà el pla d'igualtat de l'entitat en els projectes de centre quan correspongui renovar-los.	
3- Es crearà un espai a la web en el termini de dos mesos. (Novembre 2010)	
4- Les accions informatives es temporalitzen fins al maig de 2011.	

<b>ÀMBIT DE TREBALL: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTÀRIA.</b>
<b>OBJECTIU:</b> Sensibilitzar l'entorn laboral de l'entitat en la igualtat.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat.</li> <li>• Número d'accions realitzades per l'adaptació del Pla de formació de l'entitat.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
La formació s'inclourà el primer semestre de l'any 2011.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
L'entitat ja disposa d'un pla de formació, només s'hi haurien d'incloure els continguts.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No trobem dificultats en aquest objectiu.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1- Desenvolupament de sensibilització adreçada al personal, especialment a les categories de direcció, amb continguts sobre la igualtat perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats, sessions informatives a direccions i Reunions d'Equips. 2- Difusió de la figura de l'agent d'igualtat.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
1. Difondre continguts a tot el personal, especialment a les direccions. 2. Crear un e-mail específic per agent igualtat.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
L'acció va dirigida a totes les persones treballadores i en especial a les categories de direcció.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
L'agent d'igualtat.
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon, correu electrònic
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través d'intranet i correu electrònic.
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: € 2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
1. El desenvolupament de sensibilització es realitzarà el primer semestre de l'any 2011. 2. La figura de l'agent d'igualtat serà donada a conèixer abans d'un mes a partir del setembre de 2010. (Octubre 2010)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA.</b>
<b>OBJECTIU:</b> Realitzar un pressupost per posar en marxa mesures d'igualtat i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
<b>INDICADORS:</b> - Nombre d'accions i mesures a implantar i pressupostar.
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b> Es pretén que el pressupost estigui realitzat un mes després de la presentació del pla d'igualtat, el 20 d'octubre de 2010.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b> L'entitat disposa d'un departament d'economia i finances.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b> No en trobem
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b> 1. Detecció i prioritització de les accions i mesures a implantar per poder elaborar el pressupost. 2. Assignació d'un pressupost a cadascuna de les accions.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b> - Detectar les accions a implantar. - Prioritzar les accions. - Assignar un pressupost a cadascuna.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b> Agent de la igualtat, gerència, direccions i Direcció General.
<b>PERSONA RESPONSABLE:</b> La persona responsable del departament de finances i l'Agent d'igualtat.
<b>RECURSOS MATERIALS:</b> Ordinador, telèfon...
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b> Es comunicarà a través dels canals habituals: reunions EAD.
<b>PRESSUPOST:</b> 1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: € 2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b> 1. Aquesta acció estarà acabada abans del 20 d'octubre. 2. S'assignarà un pressupost a les accions abans de finalitzar el mes d'octubre.

<b>ÀMBIT DE TREBALL: LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRI</b>
<b>OBJECTIU:</b> Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'entitat.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents introduïts sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>- Nombre de persones que tenen la informació al seu abast.</li> <li>- Nombre de persones que coneixen i dominen la informació.</li> <li>- Eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat en els documents de l'entitat.</li> <li>- Eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat en la web.</li> <li>- Eliminació total d'imatges que puguin fomentar la desigualtat en l'entitat.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
- 1 any
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- L'entitat disposa d'un departament de comunicació i informàtica
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- S'ha de tenir en compte la voluntarietat de la plantilla.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adaptació d'intranet</li> <li>2. Adaptació de la web</li> <li>3. Adequació dels documents de l'entitat a l'ús de llenguatge no sexista.</li> </ol>
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promocionar a través de la web, d'intranet i del correu electrònic, materials sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>2. Introduir de forma regular en els documents de l'entitat, criteris gramaticals de llenguatge no sexista.</li> </ol>
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
L'agent d'igualtat
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon, correu electrònic
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través d'intranet i correu electrònic.
<b>PRESSUPOST:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>3. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>4. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> </ol>
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'adaptarà intranet en el termini de 6 mesos. (Febrer 2011)</li> <li>2. S'adaptarà la web en el termini de dos mesos. (Novembre 2010)</li> <li>3. S'adequaran els documents de l'entitat en el termini d'un any. (Setembre 2011)</li> </ol>

ÀMBIT DE TREBALL: LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMITATORI
<b>OBJECTIU:</b> Dotar a les persones treballadores de l'entitat d'eines i tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones per sexe que han rebut formació sobre llenguatge no sexista.</li> <li>- Nombre de cursos/formacions de llenguatge no sexista impartits.</li> <li>- Nombre de persones que han rebut la guia de llenguatge no sexista.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
- 2 anys
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- L'entitat disposa d'un pla de formació anual.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- L'objectiu depèn de la voluntarietat de la plantilla.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Sessions formatives adreçades a la plantilla, formació sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>2 - Enviament de la guia de llenguatge no sexista a totes les persones treballadores.</li> <li>3 - Inclusió de la guia de llenguatge no sexista a intranet.</li> </ol>
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure al pla de formació anual de l'entitat, sessions formatives sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>- Enviar a totes les persones treballadores, una guia de llenguatge no sexista.</li> </ul>
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
- Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
- La persona responsable del pla de formació i l'agent d'igualtat.
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
- Ordinador, telèfon, documents.
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través d'intranet i correu electrònic
<b>PRESSUPOST:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>3. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> </ol>
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Les accions es començaran a realitzar a partir de l'octubre de 2010.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Està previst el seu tancament en el termini d'un any. (setembre 2011)</li> <li>2- S'enviarà la guia de llenguatge no sexista en el termini d'un mes. (Octubre 2010)</li> <li>3- S'inclourà la guia de llenguatge no sexista a intranet en el termini d'un mes. (Octubre 2010)</li> </ol>

ÀMBIT DE TREBALL: LLENGUATGE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORI
<b>OBJECTIU:</b> Dotar a l'entitat d'una guia de llenguatge no sexista pròpia.
<b>INDICADORS:</b>
- Guia de llenguatge no sexista realitzada
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
1 any
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
L'entitat disposa de persones informades sobre l'ús de llenguatge no sexista
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No en trobem
<b>ACCIÓ:</b>
- Realització de la guia de llenguatge no sexista
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
1. Identificar les paraules més utilitzades a l'entitat amb termes de llenguatge no sexista.
2. Realitzar la guia.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
- Les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
- L'agent d'igualtat.
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
- Ordinador
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a les persones treballadores a través del taulell d'anuncis i intranet
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Està previst el seu tancament en el termini d'un any. (setembre 2011)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN ELS LLOCS DE TREBALL</b>
<b>OBJECTIU:</b> Implementar les mesures adients per reduir l'impacte de les desigualtats per raons de gènere en l'accés.
<b>INDICADORS:</b>
- Nombre d'homes en la selecció - Nombre de dones en la selecció
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
6 mesos.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
L'entitat disposa d'un departament de RRHH
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No en trobem.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. Redacció de les ofertes de treball de manera neutre i explicitació que la vacant pot ser ocupada tant per una dona com per un home. 2. Revisió dels requisits que es demanen durant el procés de selecció i garantir que no n'hi ha cap discriminatori.
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. Redactar les ofertes de treball de manera neutre i explicitant que la vacant pot ser ocupada tant per una dona com per un home. 2. Revisar els requisits del procés de selecció.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
1. Detecció de les ofertes de treball. 1. Redacció de l'oferta. 2. Direcció de RRHH i l'agent de la igualtat, es reuniran per revisar els requisits del procés de selecció.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones en procés de selecció
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
Direcció de RRHH i l'agent de la igualtat
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Telèfon, ordinadors...
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a través d'intranet i es formalitzarà amb la comissió d'igualtat
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E:€; T: € 2. HF:; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Està previst realitzar les accions en el termini de 6 mesos. (Març 2011)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: PRESÈNCIA DE DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT</b>
<b>OBJECTIU:</b> Implementar les mesures adients per assegurar la paritat en els càrrecs de responsabilitat.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mesures i criteris que facilitin la promoció i la paritat.</li> <li>- Nombre de dones i homes presentats a places de promoció.</li> <li>- Nombre de persones a qui arriba la informació.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ O TERMINI PER ACONSEGUIR L'OBJECTIU:</b>
1 any.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
L'entitat ja disposa de criteris i mesures per a facilitar la paritat entre homes i dones en els càrrecs de responsabilitat.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
Aquests criteris no estan escrits.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. Redacció de criteris clars, objectius no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció interna de tota la plantilla.
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. La direcció de RRHH redactarà uns criteris clars, objectius i no discriminatoris que facilitin la promoció interna de tota la plantilla.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
1. La direcció de RRHH i la direcció general de l'entitat, es reuniran per determinar els criteris de promoció interna.
2. Des del departament de RRHH es redactarà un document amb els criteris establerts.
3. Es redactaran en un document juntament amb els criteris de promoció.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones que formen la plantilla de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
La direcció de RRHH i la direcció General de l'entitat.
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través del taulell d'anuncis i intranet
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
L'acció està previst realitzar-la en el termini de 6 mesos, (Març 2011)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I PROFESSIONAL</b>	
<b>OBJECTIU:</b> Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les persones treballadores de l'entitat.	
<b>INDICADORS:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mesures de conciliació.</li> <li>- Nombre de persones treballadores que coneixen les mesures de conciliació.</li> <li>- Nombre de persones que participen amb propostes creatives i innovadores per facilitar la conciliació.</li> </ul>	
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>	
L'objectiu s'anirà revisant anualment.	
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>	
L'entitat ja promou algunes mesures de conciliació	
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>	
- L'entitat no desagrega per sexe la conciliació de la vida familiar.	
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creació d'una bústia de suggeriments a cada servei</li> <li>2. Desagregació per sexe de la conciliació de la vida familiar.</li> <li>3. Elaboració d'un document enumerant les mesures de conciliació de l'entitat.</li> <li>4. Difusió del document.</li> <li>5. Seguiment a través de la comissió d'igualtat, de les mesures de conciliació de l'entitat.</li> </ol>	
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'ubicarà a cada servei, una bústia de suggeriments per a totes les persones treballadores.</li> <li>2. RRHH desagregarà per sexe la conciliació de la vida familiar.</li> <li>3. El departament de RRHH i l'agent de la igualtat, elaboraran un document enumerant les mesures de conciliació de l'entitat.</li> <li>4. L'agent de la igualtat, difondrà el document a través del correu electrònic.</li> <li>5. La comissió d'igualtat, realitzarà un seguiment de les mesures de conciliació.</li> </ol>	
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ubicar la bústia de suggeriments.</li> <li>- Desagregar la conciliació per sexe.</li> <li>- Elaborar el document de mesures de conciliació.</li> <li>- Difondre el document.</li> <li>- Realitzar el seguiment de les mesures de conciliació.</li> </ul>	
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>	
Totes les persones treballadores de l'entitat.	
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>	
La direcció de RRHH i l'agent de la igualtat.	
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>	
Bústia, ordinador, telèfon...	
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>	
Es comunicarà a tota la plantilla a través de correu electrònic i el taulell d'anuncis.	
<b>PRESSUPOST:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>2. HF: ; CP: €; M: €; E:€; T: €</li> <li>3. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>4. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> <li>5. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €</li> </ol>	
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La bústia de suggeriments es crearà en el termini d'un mes. (Octubre 2010)</li> </ol> <p>Les accions 2,3,4 i 5 s'aniran realitzant en el termini d'un any i s'aniran revisant anualment. (Setembre 2011)</p>	

<b>ÀMBIT DE TREBALL: PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
<b>OBJECTIU:</b> Divulgar i informar sobre el protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'entitat.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de persones que reben el protocol.</li> <li>- Nombre de persones que coneixen el protocol.</li> <li>- Nombre d'accions previstes per divulgar i informar sobre el protocol.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
8 mesos
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- L'entitat ja té redactat el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No observem dificultats.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusió del protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, entre tota la plantilla: reunions amb el personal i intranet.</li> <li>2. Realització d'enquestes de coneixement entre les persones treballadores.</li> </ol>
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
Es difondrà el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe, a través de reunions i intranet.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure a les reunions a través de cada direcció, amb la plantilla, la informació relacionada amb el protocol, seguint l'acorda't en el pla de comunicació endegat.</li> <li>- Enviar a tota la plantilla la informació relacionada amb el protocol.</li> <li>- Incloure el protocol a la Intranet de l'entitat.</li> <li>- Passar les enquestes de coneixement entre les persones treballadores.</li> </ul>
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
L'agent de la igualtat
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon...
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través del taulell d'anuncis.
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
1- Es difondrà el protocol en el termini de 8 mesos. (Maig 2011)
2- Les enquestes a les persones treballadores es realitzaran en el termini de 2 mesos a partir del Maig de 2011 (Juliol 2011)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES</b>
<b>OBJECTIU:</b> Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes.
<b>INDICADORS:</b>
- Nombre de categories de l'entitat. - Nombre de tipus de jornades.
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
6 mesos.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- Els homes i dones de l'entitat, tenen les mateixes retribucions en igualtat de responsabilitat i funcions.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No observem dificultats.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per categories. 2. Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per tipus de jornada.
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
El departament de RRHH mesurarà les retribucions anuals mitjana de les dones i homes per categories i tipus de jornada.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
- El departament de RRHH a través de les dades actuals, desglossarà també les mitjanes anuals d'homes i dones per categories i tipus de jornada.
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
La direcció de RRHH
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon...
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es formalitzarà a través dels taulells d'anuncis de l'entitat.
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: € 2. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Temporalitzem aquestes accions en el termini de 6 mesos. (Març 2011)

<b>ÀMBIT DE TREBALL: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES</b>
<b>OBJECTIU:</b> Afavorir les condicions laborals igualitàries dins l'entitat.
<b>INDICADORS:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percentatge d'homes amb contracte a temps parcial per conciliació de la vida personal i laboral.</li> <li>- Percentatge de dones i homes amb contracte indefinit.</li> <li>- Percentatge de dones i homes amb contracte a temps parcial.</li> <li>- Nombre de baixes per malaltia.</li> </ul>
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Aquest objectiu s'anirà revisant anualment.
<b>FACILITATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
- Els homes i dones de l'entitat, tenen condicions laborals igualitàries.
<b>DIFICULTATS PER ASSOLIR L'OBJECTIU:</b>
No observem dificultats.
<b>IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesurar les baixes per malaltia desagregades per sexe.</li> <li>2. Mesurar les dades de tipus de contractació desagregades per sexe.</li> </ol>
<b>DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ:</b>
1. El departament de RRHH mesurarà les baixes per malaltia i les de tipus de contractació, desagregant-les per sexe.
<b>PASSOS A SEGUIR:</b>
- El departament de RRHH a través de les dades actuals, desglossarà també desagregades per sexe, les baixes per malaltia i les de tipus de contractació..
<b>PERSONES DESTINATÀRIES:</b>
Totes les persones treballadores de l'entitat.
<b>PERSONA RESPONSABLE :</b>
La direcció de RRHH
<b>RECURSOS MATERIALS:</b>
Ordinador, telèfon...
<b>COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ:</b>
Es comunicarà a tota la plantilla a través del taulell d'anuncis.
<b>PRESSUPOST:</b>
1. HF: ; CP: €; M: €; E: €; T: €
2. HF: ; CP:€; M: €; E: €; T: €
<b>TEMPORALITZACIÓ:</b>
Temporalitzem les accions en 6 mesos. (Març 2011)

ÀMBIT	OBJECTIUS	INDICADORS	TERMINIS FIXATS
Gestió organitzativa igualitària	Comunicar i difondre interna i externament la igualtat d'oportunitats com un valor ètic de l'entitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents adaptats als criteris i valors d'igualtat entre dones i homes.</li> <li>- Grau d'adequació dels documents informatius adaptats als criteris d'igualtat entre dones i homes (número de continguts introduïts en els documents).</li> <li>- Grau d'informació i difusió entre la plantilla i persones, institucions i empreses externes a l'entitat. (nombre de persones que tenen la informació al seu abast).</li> </ul>	Maig de 2011
Gestió organitzativa igualitària	Sensibilitzar l'entorn laboral de l'entitat en la igualtat.	<p>Número de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat.</p> <p>Número d'accions realitzades per l'adaptació del Pla de formació de l'entitat.</p>	Primer semestre de l'any 2011
Gestió organitzativa igualitària	Realitzar un pressupost per posar en marxa mesures d'igualtat i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.	Nombre d'accions i mesures a implantar i pressupostar.	20 d'octubre de 2010

ÀMBIT	OBJECTIUS	INDICADORS	TERMINIS FIXATS
<p>Llenguatge no sexista ni discriminatori</p>	<p>Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'entitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents introduïts sobre l'ús de llenguatge no sexista.</li> <li>- Nombre de persones que tenen la informació al seu abast.</li> <li>- Nombre de persones que coneixen i dominen la informació.</li> <li>- Eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat en els documents de l'entitat.</li> <li>- Eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat en la web.</li> <li>- Eliminació total d'imatges que puguin fomentar la desigualtat en l'entitat.</li> </ul>	<p>1 any</p>
<p>Llenguatge no sexista ni discriminatori</p>	<p>Dotar a les persones treballadores de l'entitat d'eines i tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.</p>	<p>Nombre de persones per sexe que han rebut formació sobre llenguatge no sexista.            Nombre de cursos/formacions de llenguatge no sexista impartits.            Nombre de persones que han rebut la guia de llenguatge no sexista.</p>	<p>2 anys</p>

ÀMBIT	OBJECTIUS	INDICADORS	TERMINIS FIXATS
Llenguatge no sexista ni discriminatori	Dotar a l'entitat d'una guia de llenguatge no sexista pròpia.	Guia de llenguatge no sexista realitzada	1 any
Participació igualitària en els llocs de treball	Implementar les mesures adients per reduir l'impacte de les desigualtats per raons de gènere en l'accés	Nombre d'homes en la selecció Nombre de dones en la selecció	6 mesos
Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	Implementar les mesures adients per assegurar la paritat en els càrrecs de responsabilitat	Nombre de mesures i criteris que facilitin la promoció i la paritat. Nombre de dones i homes presentats a places de promoció. Nombre de persones a qui arriba la informació.	1 any
Conciliació de la vida personal i professional	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les persones treballadores de l'entitat.	Nombre de mesures de conciliació. Nombre de persones treballadores que coneixen les mesures de conciliació. Nombre de persones que participen amb propostes creatives i innovadores per facilitar la conciliació	Anualment

ÀMBIT	OBJECTIUS	INDICADORS	TERMINIS FIXATS
<b>Prevenió de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere</b>	Divulgar i informar sobre el protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'entitat.	Nombre de persones que reben el protocol. Nombre de persones que coneixen el protocol. Nombre d'accions previstes per divulgar i informar sobre el protocol.	8 mesos
<b>Igualtat retributiva entre dones i homes</b>	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes	Nombre de categories de l'entitat. Nombre de tipus de jornades.	6 mesos
<b>Condicions laborals igualitàries</b>	Afavorir les condicions laborals igualitàries dins l'entitat.	Percentatge d'homes amb contracte a temps parcial per conciliació de la vida personal i laboral. Percentatge de dones i homes amb contracte indefinit. Percentatge de dones i homes amb contracte a temps parcial. Nombre de baixes per malaltia.	Anualment

<b>ACCIONS 2010</b>	<b>SET.</b>	<b>OCT.</b>	<b>NOV.</b>	<b>DES.</b>
Formalització en documents de l'entitat del pla d'igualtat: codi ètic, Projectes educatius de centre...		X		
Creació d'un espai a la web dirigit a fer visible la igualtat com a valor en l'entitat.				X
Difusió de la figura de l'agent d'igualtat	X			
Detecció i prioritització de les accions i mesures a implantar per poder elaborar el pressupost		X		
Assignació d'un pressupost a cadascuna de les accions		X		
Enviament de la guia de llenguatge no sexista a totes les persones treballadores		X		
Inclusió de la guia de llenguatge no sexista a intranet.		X		
Creació d'una bústia de suggeriments		X		

ACCIONS 2011	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Realització d'accions informatives, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a l'entitat i el seu entorn.					X							
Desenvolupament de sensibilització adreçada al personal, especialment a les categories de direcció, amb continguts sobre la igualtat perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats, sessions informatives a direccions i Reunions d'Equips.						X						
Adaptació d'intranet		X										
Adequació dels documents de l'entitat a l'ús de llenguatge no sexista									X			
Sessions formatives adreçades a la plantilla, formació sobre l'ús de llenguatge no sexista									X			
Realització de la guia de llenguatge no sexista									X			
Redacció de les ofertes de treball de manera neutre i explicitació que la vacant pot ser ocupada tant per una dona com per un home.			X									
Revisió dels requisits que es demanen durant el procés de selecció i garantir que no n'hi ha cap discriminatori.			X									
Redacció de criteris clars, objectius no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció interna de tota la plantilla.			X									
RRHH desagregarà per sexe la conciliació de la vida familiar.			X									
El departament de RRHH i l'agent de la igualtat, elaboraran un document enumerant les mesures de conciliació de l'entitat.			X									
L'agent de la igualtat, difondrà el document a través del correu electrònic.			X									
La comissió d'igualtat, realitzarà un seguiment de les mesures de conciliació.			X									
Difusió del protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, entre tota la plantilla: reunions amb el personal i intranet.					X							
Realització d'enquestes de coneixement entre les persones treballadores.							X					
Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per categories.			X									
Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per tipus de jornada.			X									
Mesurar les baixes per malaltia desagregades per sexe			X									
Mesurar les dades de tipus de contractació desagregades per sexe.			X									

## IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

---

La implantació del pla d'igualtat, s'iniciarà amb el desplegament de les accions, segons la temporalització i la metodologia previstes i amb la participació de tots els agents implicats.

La implantació es difondrà a totes les treballadores i a tots els treballadors de l'entitat, de la mateixa manera que es comunicarà quina és la persona assignada, de l'existència de la comissió i de la temporalització de les accions, així com dels mecanismes i canals de participació.

La implantació vindrà recolzada pel compromís de la direcció general, aconseguint que tot el personal es senti implicat i en participi.

La difusió interna entenem que és un element fonamental, de la mateixa manera que la difusió externa, i és positiu donar a conèixer la política d'igualtat d'oportunitats i la implantació de les accions a altres organitzacions, ESAL, a l'administració pública i a la societat. Aquesta difusió constitueix una sèrie d'avantatges per l'entitat, es visibilitza com a entitat sense ànim de lucre promotora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i ser model de bones pràctiques en aquest àmbit aconseguint l'excel·lència.

## AVALUACIÓ I SEGUIMENT

---

El sistema de control continu, ens permetrà obtenir informació actualitzada sobre el procés d'implantació del pla i els resultats parcials assolits.

A partir dels resultats obtinguts dissenyarem i desenvoluparem noves accions de millora per al manteniment del pla d'igualtat.

L'objectiu amb l'avaluació és el de comprovar si les accions i/o mesures que s'han adoptat han estat eficaces i es poden marcar nous objectius amb noves accions per a un període posterior. Anirem actualitzant el calendari del pla per continuar avançant cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el cas que les mesures no siguin eficaces, es realitzarà un replantejament: cercarem nous objectius, recursos i estratègies.

L'avaluació serà quantitativa i qualitativa, tenint en compte la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

Els mecanismes de seguiment del Pla d'igualtat seran els següents:

- Reunions interdepartamentals i d'implementació de transversalitat.
- Reunions d'operativització i de seguiment de la implementació del Pla.
- Creació d'un sistema d'indicadors per a l'avaluació d'impacte i resultat de les accions.

## BIBLIOGRAFIA

---

Ajuntament de Barcelona (2003) *Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona.

<http://www.bcn.es/plansigualtat/nova/guia/guia.htm>

Ajuntament de Barcelona (2005). *Recull de bones pràctiques. Projecte plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona*. Barcelona

Ajuntament de Barcelona (2006). "Recull de bones pràctiques".

<http://www.bcn.es/dones/plansigualtat>

Berbel Sánchez, S "La igualtat d'oportunitats com un factor clau d'una nova cultura de Treball". *Informes frc.2*. 137-143

[http://www.fundaciocampalans.com/ficha\\_informes](http://www.fundaciocampalans.com/ficha_informes)

Boltaina Bosch, Xavier (2008) "Los planes de igualdad entre mujeres y hombres". CIES.

Caballero Bellido, M. (2000) *Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

[http://www.emakunde.es/images/upload/concilia\\_4\\_c.pdf](http://www.emakunde.es/images/upload/concilia_4_c.pdf)

Carrasco, C. (2006) *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona. ICD (Eines; 7)

Chinchilla, N.; M. Mayo y E. Delgado (2007) *Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Cómo aplicar los criterios de la Ley Orgànica de Igualdad en la Dirección de personas*. Madrid: Comunidad de Madrid.

<http://www.empresaconciliacion.com/descargas/guia.pdf>

Chinchilla, N.; Leon, C (2005) *Guia de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Ed: IESE Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid. Madrid.

<http://www.empresaconciliacion.com>

Comissió per la igualtat de gènere. *Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la universitat de Barcelona*. Barcelona

[http://www.publicacions.ub.es/ver\\_indice.asp?archivo=06939.pdf](http://www.publicacions.ub.es/ver_indice.asp?archivo=06939.pdf)

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. *Recull de termes. Dones i Treball*. Barcelona. Departament de Treball ("A la feina iguals")

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2008). *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral? Qüestionari de diagnòsi*. ("a la feina tots iguals") Barcelona. Departament de Treball.

Gelambí, M. "Los planes de igualdad empresarial: una visión pràctica de la implementació de la ley orgànica de igualdad". CIES

Instituto de la mujer. *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Martínez, C.; M.D. Calvet, I. Gallego, A. Lusa y O. Pons (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*, Barcelona: ICD (eines; 4)  
<http://www.gencat.cat/icdones/docs/eines4.pdf>

Martinez Iglesias, M. López Peral, C. (2008) *Guia sindical sobre l'aplicació de la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: ICD (eines;9)

Oficina internacional del trabajo (act. 2004). *Romper el techo de Cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra

Fundació Plataforma Educativa. Memòria d'activitats 2008.  
<http://www.plataformaeducativa.org/www/index.htm>

Prieto Rabanal, R.M (2008) "Indicadores de igualdad en la información pública de las empresas del ibex 35". Estudio 2006. CIES

Saldaña, F. Y G. Llätser (2007) *Guía para la gestión de la Igualdad en las Organizaciones*. Madrid: Forética.

UGT de Catalunya (2005) *Guia pràctica sindical per la conciliació de la vida laboral i personal*. Barcelona: UGT.

Rincón, A (coord) (1996) "Guía de desarrollo de Acciones Positivas". Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE

Subiñas Ada, Marta (2008) "La institucionalización del "mainstreaming" de género en las entidades sin ánimo de lucro (esals)". Un estudio de caso; rostros y voces a.c. en México. CIES

---

Generalitat de Catalunya, Departament de Treball: "Les 6 "i" de la igualtat" . Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009)

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball: "On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?" (Qüestionari de diagnosi).

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball: "Recull de Termes" Dones i Treball.

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball: "10 perquès PER LA IGUALTAT" (2009)

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball i Indústria. "Les 6 "C" de la Conciliació. Mètode de gestió del temps a l'empresa".

*Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*. Institut Català de les Dones. 2006

BOE núm. 71, 23 de març de 2007.

Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Viladecans.