



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES , HOMES I NO BINARIS DE L'ASSOCIACIÓ EDUCATIVA XERA (2020-2021)

Codi :

Nº de revisió : 1

Data elaboració : 01-12-20

ELABORAT	COMPROVACIÓ
<p>COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ EDUCATIVA XERA</p> <p>SIGNATURA</p>  <p>DATA: 01/03/2021</p>	<p>DIRECCIÓ DE GESTIÓ</p> <p>SIGNATURA</p>  <p>DATA:05/03/2021</p>

APROVACIONS
<p>COMISSIÓ DELEGADA</p> <p>SIGNATURA</p> <p>DATA</p>

1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

L'Associació Educativa XERA (d'ara endavant XERA) com a màxim responsable de la gestió i dinamització de les activitats laborals dins de la nostra entitat , declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i no binaris , sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació. És per això, que en el marc de la seva política de gestió es compromet a:

INTEGRAR a tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals dels professionals, garantint que tot el personal coneixerà i participarà d'aquestes polítiques.

VETLLAR per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, estiguin exemptes

PROMOURE una entitat que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica a tota l'associació en el seu impuls i la seva consolidació.

GARANTIR una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.

AVALUAR la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actuant en conseqüència formant, informant i millorant-les.

Per a dur a terme aquesta millora en la polítiques internes el Pla d'igualtat es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores. en tot el procés de diagnòstic, definició , seguiment i avaluació. Es per aquest motiu que XERA designarà una comissió delegada d' igualtat i una persona com a Agent d'igualtat amb les funcions recollides a ***l'article 9.2 la Llei catalana 17/2015. del 21 de juliol.***

2- PRESENTACIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones, i no binaris és un dret universal i un dels eixos claus de les societats modernes. Al llarg de les últimes dècades el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol.

A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe. Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Actualment ja s'ha aconseguit la igualtat formal davant la llei, que imposa a les empreses i/o entitats sense ànim de lucre, la obligatorietat de tracte igualitari entre homes, dones i no binaris, però manca la igualtat real i efectiva, per tal d'eradicar discriminacions en llocs de treball, retribucions, conciliacions laborals, violència i assetjament sexual, coresponsabilitat, comunicació no sexista, salut laboral, i un llarg etcètera que comportaria la final consecució d'una societat més justa, igualitària i integradora.

La introducció d'un **Pla d'igualtat** d'oportunitats entre dones, homes i no binaris, en la política interna de recursos humans de la nostra associació farà que s'acompleixi la normativa legislativa actual però no només això, sinó que aportarà els recursos necessaris per aconseguir la no discriminació real i efectiva que encara ens manca, entre altres :

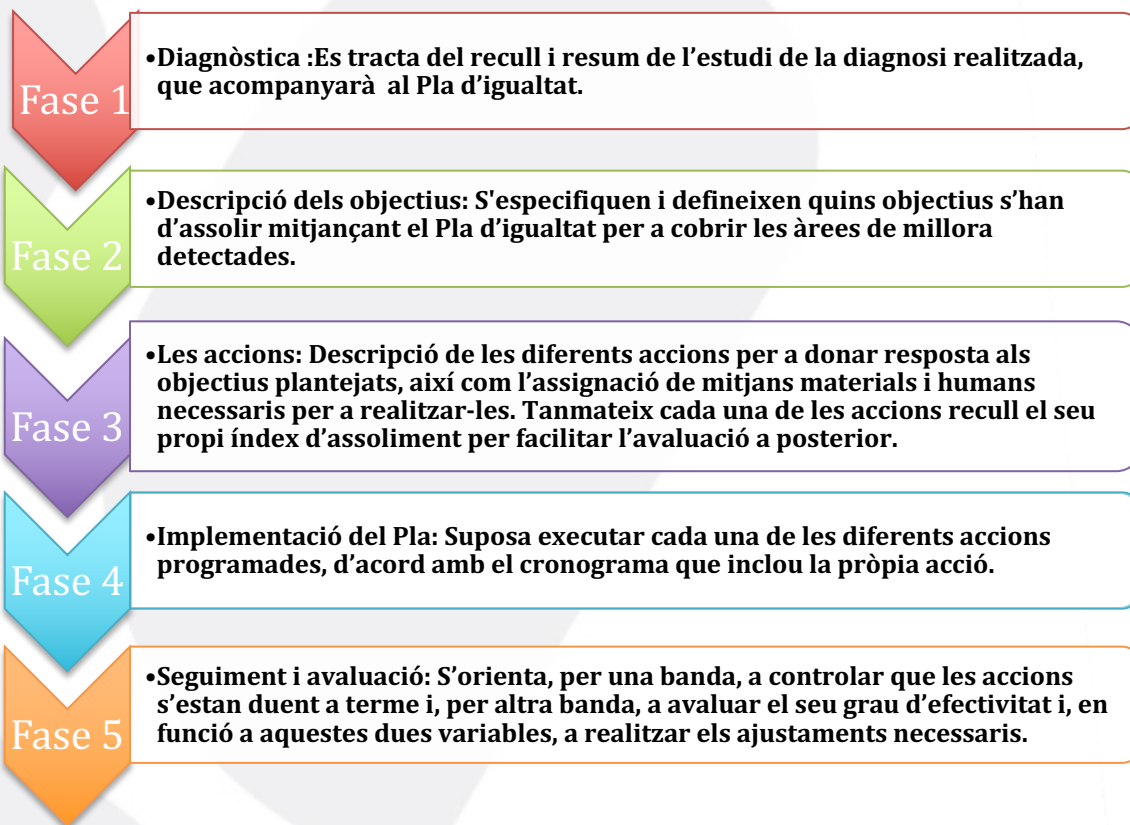
- La disminució de l'absentisme laboral, com a conseqüència de dur a terme política de conciliació de la vida laboral, familiar i personal real, adaptant els horaris del i les professionals.
- La disminució de la rotació, com a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre dones, homes i no binaris

- Increment de la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
- Millora de la imatge de l'empresa al mercat i la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

Des de l'associació educativa XERA , volem apostar fermament per la defensa de la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binaris . És per aquest motiu que volem donar continuïtat al nostre Pla d'igualtat per tal de continuar construint i avançant cap a una societat més responsable envers al dret de les persones a tenir una qualitat de vida sense que pateixi cap discriminació en cap àmbit, per raó de sexe i /o gènere.

3. INTRODUCCIÓ I METODOLOGÍA

La Comissió d'igualtat es construirà d'acord amb els requeriments legals, i es formarà formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals,
Aquesta serà la responsable de dissenyar i calendaritzar tots el processos segons les següents etapes en la que dividim la nostre mapa de processos (fases) del la nostra proposta :



La Comissió d'igualtat constituïda d'acord amb els requeriments legals, formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals, ha estat la responsable de dissenyar aquest Pla d'igualtat, i alhora també haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment.

3.1. RESUM DIAGNOSI

En relació a la metodologia de la intervenció un cop que el grup de treball o comissió d'igualtat de l'associació hagi determinat quin són els punts forts i febles, es a dir, un cop hagi finalitzat la fase diagnòstica es procedirà a designar les activitats pertinents per mantenir, millorar o eradicar aquests punts febles per cada una de les àrees següents :

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i/o desenvolupament professional

6. Retribució

7. Temps de treball i coresponsabilitat

8. Comunicació no sexista

9. Salut laboral

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

3.3. RESUM DAFO

PUNTS FORTS :

1. XERA disposa de documentació relativa a la igualtat en els processos de selecció, contractació, promoció...
2. La plantilla considera que l'associació té en compte la igualtat.
3. L'antiguitat, els sous, les edats, la tipologia de contractes, les jornades i els càrrecs de tota la plantilla estan en equilibrats.
4. A XERA es valoren les candidatures indiferentment del gènere.
5. Les ofertes de XERA contenen vocabulari inclusiu.
6. XERA sempre porta els seus mateixos processos de selecció.
7. Majoritàriament la plantilla considera que tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'associació indiferentment del gènere.
8. Es proporcionen formacions en funció de les necessitats de la plantilla amb relació a la seva àrea. Tota la plantilla pot demanar aquesta formació en cas de necessitat.
9. Dins del pla estratègic s'incorpora a tots els sectors la perspectiva de gènere. XERA fomenta l'accés a la formació a tota la plantilla amb flexibilitat horària.
10. S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna
11. Les responsabilitats familiars no influeixen en la promoció en l'organització.
12. La plantilla considera que hi ha igualtat de promoció i desenvolupament.
13. Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball.
14. Les retribucions estan regulades sota el conveni de lleure.
15. Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials.

16. No hi ha diferenciació de salaris per gènere.
17. La plantilla no creu que hi hagi una bretxa salarial.
18. Hi ha mesures que afavoreixen la conciliació i coresponsabilitat dins de l'organització i la plantilla la coneix.
19. La direcció de l'entitat promou espais de responsabilitat a totes les àrees de l'associació.
20. L'entitat no funciona de manera jeràrquica.
21. La plantilla considera majoritàriament que hi ha més conciliació.
22. A XERA es fa ús de llenguatge inclusiu i la plantilla està satisfeta amb ell.
23. S'adapta el lloc de treball el moment de salut del professional.
24. Hi ha el protocol d'assetjament sexual i també el Compliance i contempla que tota la plantilla tingui el certificat negatiu de delictes sexuals.
25. Tota la plantilla tenen accés al protocol, el signen i ho accepten.
26. Hi ha una persona referent a l'entitat en cas d'assetjament per àrea.

PUNTS A MILLORAR:

1. No hi ha una persona de referència per la igualtat de gènere.
2. En alguns documents no hi ha l'opció "no binari"
3. Hi ha menys homes contractats a la plantilla que dones. Però pel context laboral i social, arriben més currículums de dones.
4. No hi ha un protocol del procés de selecció.
5. Els responsables dels processos de selecció no estan formats en igualtat.
6. No s'ha impartit formació específica a la plantilla d'igualtat.
7. Falta afegir el concepte no binari als documents de l'associació.
8. No tenim una persona responsable formada en riscos laborals incloent la perspectiva de gènere.
9. No s'han proposat mesures preventives segons els riscos avaluats per dones i homes.

*Annex 1 : “**MODEL D'INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES**”

4. OBJECTIUS

1. Fomentar la desconstrucció dels estereotips de gènere.
2. Millorar el pla d'igualtat de gènere i tenir una plantilla i persones usuàries formades.
3. Millorar la cura de la salut des d'una perspectiva de gènere.
4. Informar a la plantilla sobre el pla d'igualtat i crear la comissió d'igualtat amb participants i responsable.

4.1. Objectius específics

1. Formar a tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals dels professionals, garantint que tot el personal coneixerà i participarà d'aquestes polítiques.
2. Assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, estiguin exemptes
3. Arribar a ser una entitat que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones , homes i no binaris que implica a tota l'associació en el seu impuls i la seva consolidació. d'element sexista.
4. Garantir una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.
5. Incorporar accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral.
6. Avaluar la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre el personal professional.

5. ACCIONS

S'han dissenyat accions concretes per millorar els punts recollits a la fase de diagnosi, i per l'assoliment dels objectius marcats al punt anterior. Amb aquestes accions es pretén també mantenir els punts forts identificats. La implantació de les accions que es recullen en aquest document han de tenir un caràcter de continuïtat, no es tracta d'aplicar mesures puntuals amb vigència limitada en el temps.



AREA DE COMUNICACIÓ

Acció 1

- **Descripció:** Fer una formació a les persones de la plantilla encarregades dels cartells, documentació, anuncis. Perquè no tinguin solament llenguatge inclusiu, sinó que també les imatges, fotografies siguin neutres
- **Objectius:** Fomentar la desconstrucció dels estereotips de gènere. (Exemple: “Busquem cuidadors/es” i apareix una fotografia d'una mà femenina. Això fa associar el treball de cuidador/a amb el gènere femení)
- **Personal responsable:** Per determinar
- **Personal al que va dirigida l'acció:** A la plantilla i a la població.
- **Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció:** Aula i ordinadors.
- **Data d' inici: 01/02/21 Data de finalització : 01/02/21**
- **Indicador de seguiment:** El nombre de cartells i documentació que s'hagin realitzat incloent l'après en aquesta formació.

AREA DE FORMACIÓ

Acció 1

- **Descripció :** Fer una formació sobre perspectiva de gènere, per a la plantilla i usuaris de XERA, des d'una entitat externa especialitzada en el tema.
- **Objectius :** Millorar el pla d'igualtat de gènere i tenir una plantilla i persones usuàries formades.
- **Personal responsable:** Per determinar
- **Personal al que va dirigida l' acció:** Per a la plantilla de XERA i les persones participants.
- **Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció:** Aula i ordinadors
- **Data d' inici: 02/02/21 Data de finalització : 02/02/21**
- **Indicador de seguiment :** La participació de mínim el 85%% de la plantilla.

Acció 2

- **Descripció:** Fer una xerrada sobre els diferents gèneres i sobre llenguatge inclusiu per a la plantilla i els usuaris de XERA des d'una entitat externa especialitzada en aquest àmbit.
- **Objectius :** Millorar el pla d'igualtat de gènere i formar a plantilla i persones usuàries.
- **Personal responsable:** Per determinar
- **Personal al que va dirigida l' acció:** Per a la plantilla de XERA i les persones usuàries.
- **Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció:** Aula i ordinadors

- **Data d' inici: 03/02/21 Data de finalització : 03/02/21**
- **Indicador de seguiment :** La participació de mínim el 75% de la plantilla.

Acció 3

- **Descripció :** Fer una formació de riscos laborals per a tota la plantilla.
- **Objectius :** Millorar la cura de la salut des d'una perspectiva de gènere.
- **Personal responsable:** Per determinar
- **Personal al que va dirigida l' acció:** Per a la plantilla de l'entitat.
- **Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció:** Ordinadors i aula
- **Data d' inici: 01/02/20 Data de finalització : 01/02/20**
- **Indicador de seguiment :** La participació de mínim el 75%% de la plantilla.

AREA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

- **Descripció** : Fer una xerrada a la plantilla sobre el pla d'igualtat.
- **Objectius**: Informar a la plantilla sobre el pla d'igualtat i crear la comissió d'igualtat amb participants i responsable.
- **Personal responsable**: Per determinar
- **Personal al que va dirigida l'acció**: Per a la plantilla.
- **Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció**: Aula i ordinadors.
- **Data d' inici**: 03/02/21 **Data de finalització** : 03/02/21
- **Indicador de seguiment** : *La participació de mínim el 75%% de la plantilla i la selecció de persones de la comissió i responsable.*

6- DIFUSIÓ

Convé fer difusió del Pla durant la seva implantació, les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar als professionals sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant , són en si mateixes accions positives.

- Publicació a la web. www.ongxera.com/publicaciones
- Publicació a la intranet del Pla d'igualtat.
- Fer un enviament massiu per Mail a tots els professionals.
- Elaboració d' infografies s o díptics que facilitin el coneixement del Pla.
- Sessions informatives en matèria d'igualtat d'oportunitats, obertes a tots els professionals.
- Informació i formació dirigida a les persones amb capacitat de decisió sobre la gestió organitzativa.

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Un cop implantat el Pla d'igualtat amb les accions en la forma i termini definits, i els resultats aconseguits. El seguiment i avaluació es realitzarà mitjançant l'anàlisi a tres nivells:

- Avaluació de la correcta execució de les accions durant el procés d'implantació.
- Avaluació del grau d'assoliment dels objectius fixats.
- Revisió de la comunicació interna: efectivitat dels canals d'informació i comunicació utilitzats per difondre informació relativa a la igualtat d'oportunitats.

7.1 Temporalització:

Es faran dos seguiments, el primer durant el primer trimestre del 2021, i l'altra al segon el trimestre de l'any 2021. L'avaluació final es realitzarà l'últim trimestre del 2021.

Nom	Descripció	Unitat	Valor esperat
Participació	Percentatge de participació en les enquestes de la fase de diagnosi	100%	85%
Documentació	1 document escrit del Pla d'igualtat en el termini establert	100%	100%
Documentació	Fase diagnòstica finalitzada en el termini establert	100%	100%
Participació	Número de persones que es presenten per ser de la comissió d'igualtat de	5	5

l'associació			
Participació	Número de professionals que participen a les activitats programades	100%	75%
Documentació	Número de professionals que signen la conformitat del Pla d'igualtat	100%	100%
Documentació	Número de materials de difusió associativa que es generen sense llenguatge sexista	100%	100%

L'avaluació dels resultats assolits amb la implantació del Pla d'igualtat permetrà iniciar un procés de millora contínua amb la introducció de correccions, identificació de noves necessitats i implantació de noves accions adreçades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones, homes i no binaris de l'associació XERA.

7.1. Fitxes avaluació

Model 1: Fitxa de Seguiment accions / assoliment objectius:

Nom de l'acció:

Descripció de l'acció:

Data d'inici : __/__/__

Data prevista finalització: __/__/__

Persones destinatàries:

Responsables de la implantació:

Indicador d'avaluació:

Aspectes a destacar:

Suggeriments de millora:

Grau assoliment dels objectius:

Model 2: Fitxa de revisió de la comunicació interna:

Persones destinatàries:

Objectius:

Valoració utilització:

Dificultats i problemes sorgits:

Propostes de millora:

L'avaluació dels resultats aconseguits amb la implantació del "Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes", permetrà iniciar un procés de millora contínua amb la introducció de correccions, identificació de noves necessitats i implantació de noves accions adreçades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'Associació Educativa XERA