

**PLA D'IGUALTAT
I
PERSPECTIVA DE GÈNERE**

De l'Associació Taller Baix Camp

(2021-2024)

Index

1. Presentació de l'Associació i del Pla
2. Objectius
3. Metodologia general
4. Resum diagnosi
5. Pla d'acció i avaluació
6. Temporalització
7. Recursos
8. Annexos

1. PRESENTACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ I DEL PLA

L' Associació Taller Baix Camp, és una entitat sense ànim de lucre declarada d'utilitat pública amb seu a Reus que actua per a totes les persones amb discapacitat intel·lectual adultes i les seves famílies, preferentment de la comarca del Baix Camp.

La nostra missió és oferir els suports necessaris a les persones amb discapacitat intel·lectual i a les seves famílies per a millorar la seva qualitat de vida

Per a això l'Associació posa tots els mitjans al seu abast per a buscar i gestionar serveis de qualitat atenent sempre a les demandes i necessitats de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seves famílies, oferint els suports necessaris per a aconseguir la màxima integració social, laboral i personal de les persones amb discapacitat.

Els diferents serveis, sempre en la línia de complir la missió de l'Associació, hauran de tenir en compte els següents principis:

- Reconèixer les capacitats de les persones amb discapacitat i ajudar-li en el seu desenvolupament
- Cobrir les necessitats globals d'aquestes persones i de les seves famílies
- Normalitzar-les en tots allò que els equipés als ciutadans de la seva mateixa edat cronològica
- Promoure l'autodeterminació: la persona amb discapacitat psíquica i la seva família han de ser els protagonistes de les seves accions i del seu futur

Volem ser una entitat:

- Reconeguda per ser un model de suport integral i de qualitat per a les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies, treballant per a oferir tots els suports que necessitin des de la finalització de l'etapa escolar fins a la vellesa
- Que treballi en la defensa de la igualtat i dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual i de les seves famílies
- Que totes les accions i projectes que es realitzin des de l'associació estén centrats en la persona
- Que promogui l'autodeterminació de les persones amb discapacitat en totes les seves actuacions
- Que conti amb professionals formats, implicats i motivats
- Que mantingui una gestió eficaç que promogui la disponibilitat de recursos financers per a poder afrontar la viabilitat dels serveis i projectes

- **AMBIT D'APLICACIÓ:**

El pla d'igualtat serà d'aplicació a tota l'Associació i per tant engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

- **VIGÈNCIA:**

En principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment dels objectius que es concreten en el mateix, si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els tres anys de la seva signatura.

El Pla que presentem té tres **pilars bàsics** :

- 1. La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de L'associació.**

L'objectiu és analitzar els punts forts i les àrees de millora quant a la perspectiva de gènere a l'organització per a que el Pla sigui ajustat a les necessitats i possibilitats reals de l'Associació.

2.Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar. Els eixos estratègics del Pla són els següents:

1. Garantia del compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització.
2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.
3. Promoure i consolidar la utilització d'una comunicació i un llenguatge no sexista.
4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.
5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'entitat.
6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral..
7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns muscuesquelètics,etc..)
8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

3.El seguiment i l'avaluació del Pla.

La Direcció de l'associació serà la que vetllarà per que el Pla es desenvolupi en els paràmetres que s'ha acordat.

3. OBJECTIUS DEL PLA

La finalitat del Pla és incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere als diferents procediments, accions i imatge (interna/externa) de l'entitat. Per assolir amb èxit aquesta finalitat proposem 5 objectius que es desplegaran a través dels 8 eixos que contempla el Pla. Els objectius generals són els següents:

1. Analitzar la situació de partida de l'associació en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere. analitzar els punts forts i les àrees de millorar.

Alhora d'elaborar el pla d'igualtat cal tenir en compte els punts forts i els punts de millora de l'entitat per dissenyar un Pla d'acord a la idiosincràsia de l'organització.

2. Dissenyar el pla d'actuació, de seguiment i avaluació per incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a l'associació.

Analitzant la situació de partida, cal definir les accions específiques, la metodologia a seguir i el procés de seguiment i avaluació adequat per assegurar la viabilitat i eficàcia del Pla.

3. Informar i sensibilitzar a tot el personal sobre el pla. implicant des de la direcció fins a les persones usuàries del servei.

Per aconseguir que el Pla sigui una estratègia interna amb la qual el personal es senti implicat, cal que la plantilla sigui informada sobre la finalitat del pla, els objectius que persegueix, les fases en les que es desenvoluparà i les actuacions que es preveu es portaran a terme per la consecució dels objectius. Per aconseguir que el Pla tingui una bona acollida i un bon desenvolupament s'ha de treballar per implicar des de la direcció fins a les persones usuàries del servei.

4. Dotar al personal de les eines i de la formació necessària per poder assolir els objectius que es proposen al pla.

Per a poder desenvolupar el Pla amb plenes garanties, cal que el personal compti amb els recursos teòrics i pràctics en matèria d'igualtat per incorporar-los a les seves funcions diàries.

5. Avaluat el desenvolupament de les accions i l'assoliment dels objectius del pla.

El desenvolupament del pla, ha de comptar amb un procés de seguiment continu que permeti la incorporació d'adaptacions i modificacions per donar respostes a les possibles incidències que puguin sorgir. Per altra banda, al finalitzar el Pla, cal comprovar l'assoliment dels objectius fixats, per tant és necessari tenir identificats els indicadors d'èxit en els diferents eixos que contempla el Pla.

4. METODOLOGIA GENERAL

Com hem comentat anteriorment, el pla s'estructura en tres fases. La metodologia utilitzada en cada fase és la següent:

FASES	METODOLOGIA
1. La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de L'Associació.	<ul style="list-style-type: none">- Informació estadística de la composició del personal de l'Associació.- Documentació informativa de l'entitat: pàgina web, memòria anual, fulletons de presentació de l'Associació i dels serveis que s'ofereixen, procediments de treball.
2. Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar.	<ul style="list-style-type: none">- A través de la diagnosi, s'identificaran els punts forts de l'Associació i les àrees de millora.- Es proposaran accions per tal d'assolir els objectius que representen els eixos del Pla.- Per assolir l'objectiu d'implementar la igualtat entre homes i dones, el Pla s'ha estructurat en vuit eixos estratègics, cada un dels quals engloba un conjunt d'accions concretes, seguint la metodologia de la transversalitat. Això significa que les diverses àrees i departaments de l'associació són responsables de portar a terme les accions que entren dins de les seves competències.- Es dissenyarà un pla d'avaluació continua per tal d'analitzar els resultats i la repercussió de la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.- Es temporalitzaran la implementació de les accions i el Pla d'avaluació.
3. El seguiment i l'avaluació del Pla.	<ul style="list-style-type: none">- L'avaluació es basarà en un sistema d'avaluació contínua per poder anar redefinint o reorientant les accions previstes en cas necessari.- Avaluació dels resultats del Pla.

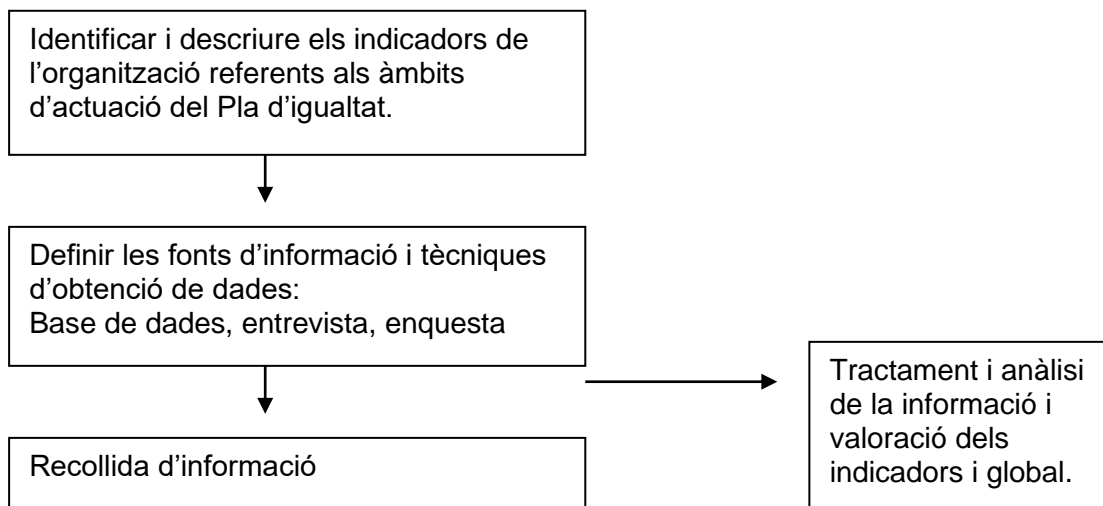
5. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA

El Pla d'igualtat i Perspectiva de Gènere de l'Associació Taller Baix Camp es basa en l'anàlisi de la situació de partida de l'entitat i les possibilitats i opcions reals de l'entitat per incorporar les diferents actuacions dels eixos estratègics.

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes.

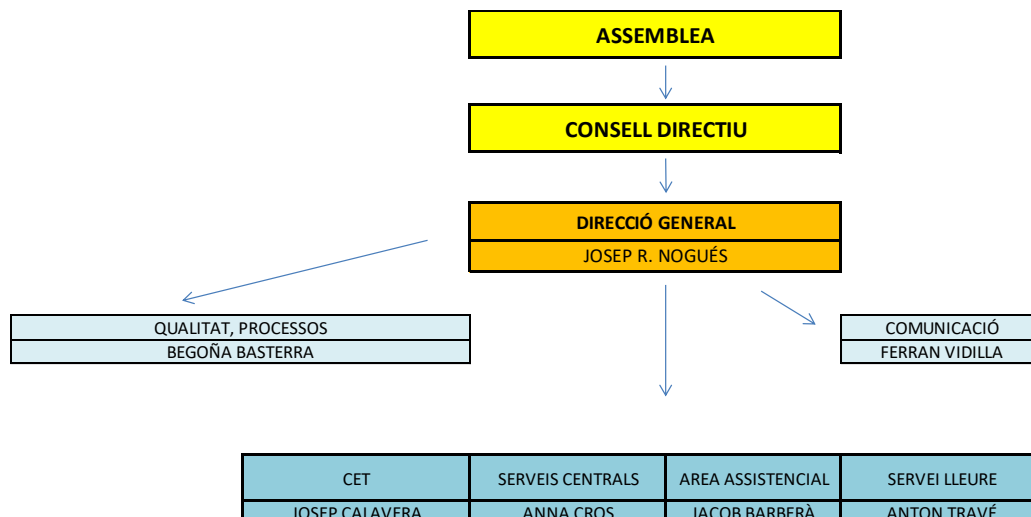
La diagnosi de l'entitat ha de tenir en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, formació, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat.

El procés ha seguir per a realitzar la diagnosi és el següent:

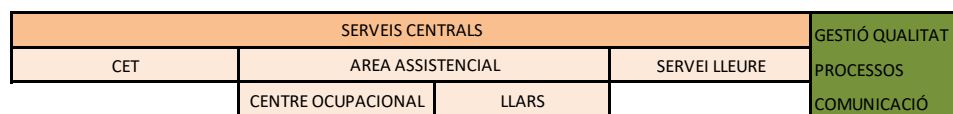


A continuació presentem l'organigrama de l'Associació Taller Baix Camp que ajuda a entendre l'estructura i els serveis que es porten a terme. L'organigrama de l'Associació és el següent:

ORGANIGRAMA TALLER BAIX CAMP

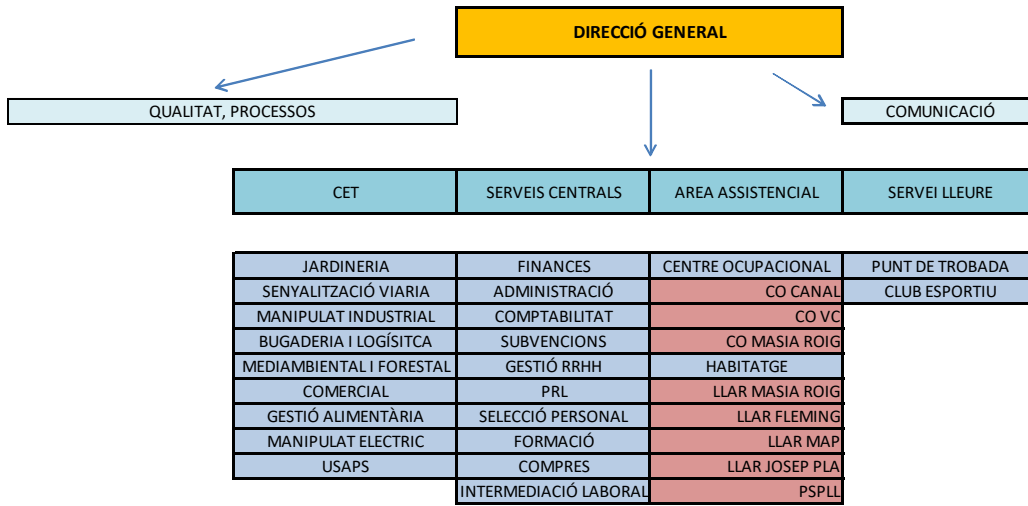


ORGANIGRAMA FUNCIONAL

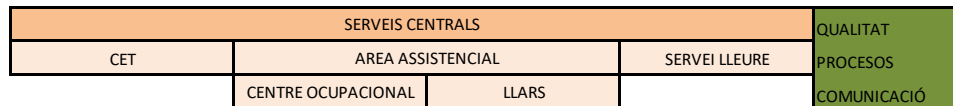


FEBRER 2021

ESTRUCTURA ORGANITZATIVA SERVEIS TBC



ORGANIGRAMA FUNCIONAL



FEBRER 2021

A continuació s'analitzaran els indicadors dels àmbits d'igualtat d'oportunitats que comprèn el Pla d'Igualtat del l' Associació Taller Baix Camp. Els eixos de treball són els següents:

- Eix 1** Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
- Eix 2** Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.
- Eix 3** Comunicació i llenguatge no sexista.
- Eix 4** Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització.
- Eix 5** Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.
- Eix 6** Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Eix 7** Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)
- Eix 8** Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

1. Valoració dels indicadors

Com que els indicadors són molt heterogenis, per homogeneïtzar o normalitzar la diagnosi, s'avaluaran a través d'una escala simple basada en tres colors, que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera molt visual, segons el color assignat:

Vermell: Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implementar accions per millorar-lo sensiblement. Aquest color es pot assignar també en cas que hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

Taronja: Indica que s'està portant a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.

Verd: Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no és necessari dissenyar accions específiques.

A continuació per cada eix de treball es presenten un seguit de taules on es recull la informació necessària per poder avaluar a través dels indicadors la situació de l'entitat respecte a la igualtat d'oportunitats en cada eix. Per altra banda, amb aquest procediment obtindrem la informació necessària per definir els aspectes a millorar de l'entitat i els punts positius a reforçar, és a dir obtindrem una valoració global.

Eix 1. Garantía de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.

INDICADOR	1.1 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Que la cultura de l'entitat així com les polítiques i estratègies que es desenvolupen i a l'entitat integrin la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Que el compromís de l'entitat vers la igualtat entre homes i dones sigui conegut per totes les persones treballadores i grups d'interès.
DADES	Direcció General
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Carta de compromís de l'empresa (annex1). Informació recollida en el manual de benvinguda i pla d'acollida.
INDICADOR	1.2 Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'un pla d'igualtat global per incorporar la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'entitat formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques clarament definides. El Pla inclou uns objectius i un conjunt d'accions encaminats al seu assoliment.
DADES	Direcció General
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Existeix un pla d'Igualtat, informació a la totalitat de la plantilla de la seva existència. Informació en el manual d'acollida a les persones de nova incorporació i en el manual de benvinguda. Es posarà el document del pla d'igualtat en el servidor a la carpeta interna de COMPARTIM CONEIXAMENT. Exposar de forma pública, penjant-lo a la web corporativa i el compromís de l'entitat en relació a les mesures proposades.

INDICADOR	1.3 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'una persona o comissió específica per elaborar propostes i gestionar les accions per promoure la igualtat d'oportunitats.
DADES	Actualment hi ha una comissió encarregada de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	La comissió d'igualtat vetllarà per tal de tirar endavant les accions del Pla. L'acta de constitució i reglament intern i acta d'aprovació, està inclosa en aquest pla (Annex 2 i annex3).

INDICADOR	1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Responsable desplegament del pla
OBJECTIU	Desenvolupament d'accions de sensibilització i formació al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats perquè incorpori la perspectiva de gènere en totes les activitats.
DADES	Actualment no es desenvolupen accions formatives ni de sensibilització.
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst en el desplegament del pla la realització d'accions de formació i de sensibilització a la totalitat de la plantilla.

Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores, quan n'hi hagi.

INDICADOR	2.1 Es garanteix la participació del personal en les polítiques per a la igualtat que es porten o es pensen portar a terme.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General/Responsable desplegament del pla
OBJECTIU	Els representants sindicals formen part del procés d'elaboració del Pla per garantir la participació i implicació del personal.
DADES	Tot i que s'han fet difusió d'algunes mesures que ja tenien per objectiu la igualtat d'oportunitats, no s'ha promogut de forma recurrent accions ni polítiques consensuades amb la plantilla, o si més no que garantissin la seva participació.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst que els representants sindicals participen en la difusió del Pla.

INDICADOR	2.2 Participació del personal en processos de millora i comunicació.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	El personal participa activament a través de reunions i assemblees en el desenvolupament de l'entitat.
DADES	<ul style="list-style-type: none"> - Reunions setmanals amb la direcció tècnica de cada servei. - Reunions de la persona responsable del diferents serveis de l'entitat amb els seus encarregats/des. - Existència de bústia de suggeriments. - Existència de panells informatius. - Reunions dels responsables amb el personal, per adequar objectius, ... - Carpeta interna en el servidor(COMPARTIM CONEIXAMENT).
DIAGNOSI	Verd

Eix 3. Comunicació del Pla i llenguatge no sexista.

INDICADOR	3.1 Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Realització d'accions formatives (revista, Intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats.
DADES	Actualment la totalitat de la plantilla coneix l'existència del pla d'igualtat. S'ha incorporat document informatiu al protocol d'acollida (que es fa entrega a tot el personal de nova incorporació).
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Estan previstes en l'elaboració del Pla desenvolupar accions formatives i de sensibilització per a la totalitat del personal.

INDICADOR	3.2 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització (composició de les persones que presideixen un acte oficial, fotografies d'actes oficials, pàgina web de l'entitat, etc.). Revisió sistemàtica de tota la documentació institucional (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada pels seus òrgans de govern per garantir la neutralitat en el llenguatge i en la imatge.
DADES	Revisió de la pàgina web, documentació institucional, impresos, formularis, etc..
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst en la elaboració del pla la revisió de la documentació interna i externa de l'entitat.

INDICADOR	3.3 Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre. Neutralitat en el llenguatge.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'Entitat.
DADES	No existeix el manual o guia. que s'hagi difós entre la plantilla.
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Es preveu l'elaboració de la guia que estableixi uns criteris clars de comunicació escrita tant per les comunicacions internes com externes com una de les accions del Pla d'igualtat. Posar a l'abast de la plantilla la guia mitjançant la carpeta interna de COMPARTIM CONEIXAMENT.

INDICADOR	3.4 Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència de sistemes de comunicació externa per donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'organització com a exemple a seguir per altres.
DADES	No existeixen dades
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Es preveu incorporar el pla d'igualtat a la web corporativa, a l'apartat de transparència. Registrar el pla d'igualtat al registre del departament de treball.

Eix 4. Igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització.

INDICADOR	4.1 Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Definició d'instruments i de tècniques de selecció neutres: psicotècnics, entrevistes, proves de continguts, etc. Neutralitat en els formularis d'ofertes de treball per accedir als processos de selecció que garanteix la igualtat d'oportunitats a totes les persones candidates.
DADES	Existeix un procediment de selecció de personal que en principi garanteix la igualtat d'oportunitats. Ofertes de treball no discriminatòries.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	No existeix discriminació per raó de sexe en els processos de selecció.

INDICADOR	4.2 Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'un inventari amb la descripció (tasques, funcions i responsabilitats assignades), de tots els llocs de treball de l'entitat. Amb una denominació neutra dels llocs de treball, i un format homogeni per a tots els llocs de treball.
DADES	Inventari amb els noms i descripció dels llocs de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Des del any 2006 existeix un departament de recursos humans a l'entitat.

INDICADOR	4.3 Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
DESCRIPCIÓ	
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Promoció de les dones vers a la promoció i a la capacitació professional (finançament de matrícules de cursos, permisos laborals per estudis, etc.). Grau de coneixement d'aquestes mesures per parts de tot el personal.
DADES	Actualment existeix un departament de formació.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	En el Pla de formació es té en compte els criteris d'igualtat a l'hora d'organitzar les accions formatives.

INDICADOR	4.4 Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència d'instruments i tècniques d'avaluació neutres: utilització de formularis ,i/o criteris d'avaluació estàndard per garantir la neutralitat i per tant la igualtat d'oportunitats.
DADES	Existeix un formulari d'avaluació del rendiment que garanteix la igualtat d'oportunitats.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	4.5 Participació de les dones en l'avaluació del procés de selecció.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Existència de paritat en la participació de les dones en els processos d'avaluació dels processos de selecció.
DADES	L'equip de selecció està forma per dues dones i segons l'oferta de treball s'integra a la persona responsable del servei on cal incorporar a un treballador/a.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

Eix 5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.

INDICADOR	5.1 Distribució de dones i homes per departaments, categories i nivells organitzatius, càrrecs directius, comitè de direcció, i representació sindical.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Assolir el 50% d'homes i de dones en la plantilla i en cada categoria. Assolir el 50% de dones a les unitats estructurals (com a mínim, aquest valor hauria de ser similar al percentatge de dones que treballen a l'entitat)
DADES	<p>L'entitat compta amb 293 persones treballadores. D'aquestes són homes (54,61%) i són dones (45,39%). Si ens fixem en la distribució d'homes i dones per categories, constatem que en las categories amb personal tècnic, atenció directa i directiu el percentatge s'inverteix de manera que hi ha un 19,45 % de dones en càrrecs de responsabilitat per un 6,14 % d'homes.</p> <p>En les categories inferiors la distribució per sexes és la següent: Homes un 48,47% i dones un 25,94 %.</p> <p>En la representació sindical, el president és un home i la secretària una dona. La comissió d'igualtat està formada per 4 dones i 2 homes.</p>
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Aquesta situació de distribució per sexes en les categories professionals, ens indica que a l'entitat no hi ha una dificultat especial per accedir als diferents llocs de treball per ser home o dona.

6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

INDICADOR	6.1 Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	L'Entitat vetlla de forma activa per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores .Existència de millores de la normativa mínima aplicable en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.
DADES	En un cas de maternitat, després del permís, s'han acordat modificacions de jornades i horaris. Es permet l'acumulació d'hores de lactància, millora no recollida en els convenis de referència. Els acords es negocien a nivell individual.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst en l'elaboració del pla la realització d'un procediment amb les mesures de conciliació vigents, per donar a conèixer a la totalitat de la plantilla. Incorporació al manual de benvinguda(que es fa entrega al personal de nova incorporació). Incorporar el document a la carpeta interna COMPARTIM CONEIXAMENT.

INDICADOR	6.2 Facilitats que ofereix l'entitat per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament de Recursos Humans
OBJECTIU	Existència de facilitats per tal de demanar permisos o excedències i bones condicions de la reincorporació. La Direcció està sempre oberta a facilitar permisos, excedències i reduccions de jornada.
DADES	Els diferents convenis de l'entitat garanteixen unes bones condicions laborals en qüestió de permisos retribuïts i excedències amb reserva de lloc de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Queda recollit en el pla donar a conèixer les diferents mesures de conciliació.

INDICADOR	6.3 Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Aconseguir que no es posin reunions a última hora de la jornada laboral, a la tarda.
DADES	Totes les reunions es fan dins l'horari laboral.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	El personal té un calendari de reunions fix que li permet una bona planificació.

INDICADOR	6.4 Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament Recursos Humans
OBJECTIU	Augmentar la proporció d'homes que sol·licitin la baixa per paternitat o excedència.
DADES	Cap Home ha demanat la baixa per maternitat.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.5 Agilitat en la substitució per baixa.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Agilitat en la substitució per baixa
DADES	Es substitueixen totes les baixes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.6 Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Utilització de criteris que no discriminin directament o indirectament les dones (per exemple que no s'assigni sistemàticament els horaris de classe o serveis poc atractius a les dones)
DADES	Els horaris i espais que s'ofereixen depenen de l'oferta del moment i no d'altres criteris.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	6.7 Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o treballadora.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari.
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Valorar la possibilitat d'existència de mesures de flexibilitat horària
DADES	Per l'àrea d'administració: es realitza horari intensiu en determinades èpoques de l'any: juliol i agost. Actualment s'ha incorporat la modalitat de teletreball parcial. S'han reajustats horaris en els serveis de CO i CET, flexibilitat horària d'entrada i sortida. El servei de llars residències té horaris molt diferents, és molt difícil trobar formules de flexibilitat.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Caldria analitzar si hi ha necessitat per parts de les persones que hi treballen, en aquest sentit

Eix 7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació de riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)

INDICADOR	7.1 Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Aconseguir espais adients per al treball de totes les persones de totes les categories professionals.
DADES	Els espais i recursos són apropiats al lloc de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	En referència a les condicions de seguretat i salut es va portar a terme al 2018 un estudi psicosocial per analitzar la situació i plantejar accions de millora.

INDICADOR	7.2 Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les dones.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Adequació del lloc de treball i dels espais compartits a les característiques específiques de dones i homes.
DADES	Els espais compartits són adequats a les característiques de ambdós sexes.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	7.3 Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament.
DADES	Actualment es disposa d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Existència d'una comissió de seguiment per la correcta difusió, seguiment i funcionament del protocol.
DIAGNOSI	Verd

INDICADOR	7.4 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència d'uns criteris concrets per identificar l'assetjament de qualsevol tipus que siguin coneguts per part de les persones treballadores. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
DADES	Comunicat als treballadors/es de l'existència i posada en funcionament del protocol. Incorporació al protocol d'acollida (que es fa entrega a tot el personal de nova incorporació amb informació sobre prevenció de riscos laborals i d'altres). Col·locació d'una còpia del protocol als panells informatius dels diferents centres de treball. Incorporació del protocol a la carpeta interna del servidor COMPARTIM CONEIXAMENT.
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Millorar la seva difusió a través de formació i campanyes de sensibilització.

INDICADOR	7.5 Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a totes les persones treballadores.
DADES	Existeixen criteris escrits descrits al protocol.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	7.6 Percepció del tracte discriminatori. Percepció d'una major dificultat a ser promocionada, proposada per a un càrrec o per al reconeixement públic pel fet de ser dona. Percepció de tracte discriminatori en les relacions personals pel fet de ser dona (tracte diferent de la resta de companys homes), o grau de satisfacció del tracte respectuós i just rebut per part de companys i companyes, col·laboradors/res, i personal superior.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Departament de recursos humans
OBJECTIU	Que cap dona percebi cap tipus de tracte discriminatori pel fet de ser dona.
DADES	No s'ha fet cap acció per valorar la percepció.
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Valorar la possibilitat de passar enquesta a les persones treballadores.

INDICADOR	7.7 Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció General
OBJECTIU	Que no es produeixin queixes per assetjament, actituds sexistes o discriminació.
DADES	Existeix document de queixes recollit al protocol.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

INDICADOR	8.1 Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos humans
OBJECTIU	Mateixa proporció d'homes i de dones per categoria i nivell retributiu Com a mínim, que la proporció de dones als nivells retributius alts no sigui inferior a la proporció de dones del col·lectiu.
DADES	No tenim dades quantitatives per poder valorar aquest indicador, no obstant es segueix la taula salarial del conveni per establir les retribucions. Els plus s'apliquen sols per augment puntual de producció, per tant no hi han d'haver diferències entre homes i dones a nivell retributiu.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

INDICADOR	8.2 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Mateixa retribució anual mitjana dels treballadors i de les treballadores de l'entitat segons categories i tipus de jornada laboral. Les condicions laborals d'homes i dones venen determinades pel lloc de feina.
DADES	No disposem de dades
DIAGNOSI	Taronja
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Està previst en el desenvolupament del pla disposar d'un anàlisi de l'estructura salarial interna(Bretxa salarial).

INDICADOR	8.3 Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Base de dades
OBJECTIU	Mateixa proporció de dones i d'homes segons tipus de contracte.
DADES	<p>Contracte eventual/obra i servei: 28 homes(9,56%) i 23 dones(7,85%).</p> <p>Contracte interinatge: 2 homes(0,68%) i 3 dones(1,02%).</p> <p>Contracte indefinit: 130 homes(44,37%) i 107 dones(36,52%).</p>
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Com es pot comprovar en general el 80,89% de la plantilla té contracte indefinit. De les 293 persones treballadores un 36,52% són dones amb contracte indefinit i un 44,37% són homes.

INDICADOR	8.4 Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Recursos Humans
OBJECTIU	Mateixa proporció de dones i d'homes en les baixes i acomiadaments.
DADES	No hi ha constància escrita dels motius de baixa o acomiadaments, no obstant a nivell informal es comenta amb les persones que marxen els motius i no hi ha cap referent a dificultats de conciliació, discriminació, etc...
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	

CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNT FEBLES

Es conclou aquesta diagnosi amb un recull dels principals punts forts i punts febles en matèria d'igualtat de l'Associació Taller Baix Camp.

EIXOS	PUNTS FORTS A partir de la informació recollida, indica les accions que l'Associació desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats.	PUNTS FEBLES A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar l'Associació.
1. Compromís de la direcció en el desenvolupament del Pla i en el foment de la sensibilització.	<ul style="list-style-type: none"> - Existeix una sensibilització per part de Direcció General per incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Ho demostra la existència de la declaració de compromís. -Actualment tota la plantilla de l'Entitat coneix l'existència del pla d'igualtat. -Al manual de benvinguda es materialitza el compromís de l'Entitat. 	-Actualment no es desenvolupen accions de formació i sensibilització.
2. Participació i implicació del personal .	<ul style="list-style-type: none"> - Es mantenen reunions periòdiques amb les persones responsables dels serveis i tècnics. També hi ha altres recursos com la bústia de suggeriments i els plafons informatius per fomentar la participació. Carpeta interna al servidor COMPARTIM CONEIXAMENT -Els representants sindicals participen en el desenvolupament del pla. 	-Realitzar difusió del pla d'igualtat i de les accions previstes per part dels representants sindicals.
3. Comunicació i llenguatge no sexista.		<ul style="list-style-type: none"> - No s'han portat a terme accions de informació, sensibilització o formació per un ús del llenguatge no sexista. - No s'ha revisat el llenguatge que s'utilitza , a nivell intern i extern. - No es disposen de guies per un ús del llenguatge no sexista.

<p>4. Igualtat d'oportunitats en l'accés i en el desenvolupament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El departament de recursos humans té un procediment de selecció i captació de personal, un qüestionari d'avaluació de l'acompliment del rendiment. Un inventari de llocs de treball i la seva denominació. i un pla de formació anual. - Els processos de selecció es porten a terme per dues dones més la persona responsable del servei, per tant es garanteix la igualtat d'oportunitats per les dones. 	
<p>5. Promoció de dones a càrrecs directius i/o tècnics de l'empresa o entitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La distribució per sexes en les diferents categories és bastant equitativa, destaca que hi ha una major proporció de dones en els càrrecs tècnics i directius. 	
<p>6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les mesures de conciliació més enllà de la legislació vigent, es pacten a nivell individual. - Les excedències fins ara sempre han fet referència a la cura de fills/es. -Els convenis de l'Associació tenen bones condicions laborals. - Es substitueixen totes les baixes ja que normalment els llocs de treball són per atenció a usuaris/es. - Per l'àrea d'administració hi ha certa flexibilitat: horaris intensius en el període d'estiu. A l'agost es mantenen retens de guàrdia. Es fomenta en la mesura de lo possible el teletreball parcial. -Reajustament d'horaris en els serveis de CO i CET. 	<p>-Està previst en l'elaboració del pla la realització d'un procediment amb les mesures de conciliació, per donar a conèixer a les persones treballadores(Document informatiu ,incloure en el manual de benvinguda per les persones de nova incorporació) i incorporar a la carpeta interna COMPARTIM CONEIXAMENT).</p>

<p>7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals</p>	<p>- Les condicions dels llocs de treball, dels recursos assignats i dels espais compartits són adequats a ambdós sexes.</p> <p>-Existeix un procediment concret i una comissió responsable per establir mesures de prevenció davant de casos d'assetjament.</p> <p>-Existeix un protocol escrit amb els criteris per identificar els comportaments d'assetjament.</p>	<p>-No s'han portat a terme campanyes de formació i sensibilització.</p>
<p>8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.</p>	<p>- Les retribucions es basen exclusivament amb les taules salarials del conveni. Per tant es garanteix la igualtat en matèria de retribució.</p>	<p>-Està previst en el desenvolupament del pla disposar d'un anàlisi de l'estructura salarial interna(bretxa salarial).</p>

En el cas de l'Associació Taller Baix Camp, el Pla d'acció es basarà en el desenvolupament d'accions correctores o positives dins els eixos on la diagnosi remarca els punts més febles:

Eix 1. Garantia i compromís de la direcció amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'entitat .

Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària i/o sindical de les persones treballadores.

Eix 3. Comunicació del Pla i llenguatge no sexista.

Eix 6. Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar laboral.

Eix 7. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, avaluació de riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc

Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.

5. PLA D'ACCIÓ I AVALUACIÓ

El Pla d'Acció es pot definir com una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes, eliminant els obstacles que poden impedir a les dones ocupar certs llocs de treball o càrrecs de responsabilitat dins l'empresa. També ha de facilitar l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional de les dones i contribuir a obtenir una entitat més equitativa.

El Pla, té una duració prevista de 3 anys, en el que s'inclou l'avaluació de resultats, per tant aquest període és ampliable si no s'han aconseguit els objectius previstos. L'inici del desplegament del Pla es preveu pel mes de març de 2021.

Els eixos estratègics, les actuacions, els productes resultants i l'avaluació de cada eix es desenvolupen a continuació.

EIX 1: GARANTIA DE COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN RELACIÓ AMB LA REALITZACIÓ DEL PROJECTE I AMB EL FOMENT D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ.

Objectiu 1.1 Existència d'un pla d'igualtat.

MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS	
<p>1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p>	<p>a.Elaborar un pla de formació i sensibilització que arribi a totes les persones treballadores. b.Elaborar els materials de formació i sensibilització necessaris. c.Organitzar reunions amb el personal tècnic per informar, sensibilitzar, fer traspàs d'informació, difondre material formatiu,... d.Organitzar alguna jornada o acció extraordinària per tal de propiciar la participació i implicació del personal. e.Fer la difusió dels materials.</p>	
<p>PRODUCTES</p>	<p>1. Pla d'Igualtat de l'Associació Taller Baix Camp (inclou la diagnosi i el pla d'avaluació) . 2. Pla de formació i sensibilització. 3. Materials de formació i sensibilització.</p>	
<p>AVALUACIÓ</p>	<p>Valorar els resultats obtinguts, l'acollida per part del personal de portar a terme el pla d'igualtat, la facilitat o dificultats que s'han trobat per fer comprensible el missatge d'igualtat d'oportunitats entre homes i dona, el concepte de perspectiva de gènere, ... -Qüestionari de satisfacció de la formació rebuda</p>	
<p>PARTICIPACIÓ</p>	<p>Direcció General Responsable desplegament del pla Responsable de formació Representants de les persones treballadores. Responsable de qualitat</p>	

EIX 2: PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL MITJANÇANT LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I/O SINDICAL DE LES PERSONES TREBALLADORES, QUAN N'HI HAGI.

Objectiu 2.2 Fomentar la participació i implicació del personal en el procés d'incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere a l'entitat.

MESURES	DEFINICIÓ	
2.1.1 Analitzar la percepció del personal en matèria d'igualtat.	<p>o. Elaboració d'una enquesta de percepció, on s'incloguin preguntes referents als diferents eixos que es treballen al Pla d'igualtat.</p> <p>p. Anàlisis dels resultats de l'enquesta.</p> <p>q. Segons els resultats, redefinició d'accions o noves propostes per incloure al Pla.</p>	
2.1.2 Promoure la participació activa del personal.	<p>r. Organitzar reunions específiques per introduir el tema de la igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere. Es podria aprofitar el 8 de març per fer alguna acció en aquest sentit. Cal tenir en compte que un cop s'iniciïn les accions previstes al Pla, cal que la comunicació amb el personal no es perdi, que sigui constant perquè el personal conegui el que s'està fent els resultats que s'estan produint, els productes elaborats,...</p>	
PRODUCTES	<p>Enquesta de percepció sobre igualtat d'oportunitats. Informe de resultats de l'enquesta.</p>	
AVALUACIÓ	<p>En aquest eix la valoració té una part quantitativa referent als resultats de l'enquesta, al número de participacions de la plantilla alhora de fer suggeriments, ... I per altra banda cal fer una valoració qualitativa on s'ha de tenir molt en compte la motivació del personal en participar, la qualitat de les aportacions de la plantilla i tot allò que té a veure amb el com es porten a terme les accions, com són rebudes, etc...</p>	
PARTICIPACIÓ	<p>Direcció General Responsable desplegament del pla Representants de les persones treballadores. Responsable de qualitat</p>	

EIX 3.PROMOURE I CONSOLIDAR LA UTILITZACIO D'UNA COMUNICACIO I UN LLENGUATGE NO SEXISTA

Objectiu 3.1 Dotar d'eines al personal de l'Associació per aconseguir la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista.

MESURES	DEFINICIÓ	
3.1.1 Manual de Llenguatge i comunicació no sexista	s. Elaboració de material informatiu sobre els criteris i la normativa per utilitzar un llenguatge i una comunicació no sexista.	
3.1.2 Formació	t. Elaborar i executar un Pla de formació per el personal de l'Associació per la utilització d'un llenguatge no sexista i la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis que es duen a terme, i als processos interns de l'entitat.	

Objectiu 3.2 Informar i sensibilitzar al personal de l'Associació sobre les eines elaborades i la seva utilització.

MESURES	DEFINICIÓ	
3.2.1 Campanya d'informació i sensibilització	u. Dissenyar i portar a terme una campanya d'informació i sensibilització per fer arribar a tot el personal els objectius i les eines elaborades.	

Objectiu 3.3 Revisar el llenguatge i les imatges que utilitzen a l'Associació		
MESURES	DEFINICIÓ	
3.2.2 Revisar la documentació interna.	<p>v. l'Associació compta amb processos ja elaborats com el de selecció i formació, i d'altres que caldria revisar a nivell de llenguatge.</p> <p>w. També cal revisar els formularis i fulletons d'informació dels serveis de l'entitat, la pàgina web la memòria i documentació institucional.</p>	
3.4 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'Associació		
MESURES	DEFINICIÓ	
3.2.3 Fer visible el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats.	x. Comunicar a través de la web, l'elaboració i el desenvolupament del Pla d'igualtat com a exemple de "bona pràctica empresarial".	
3.2.4 Fer visibles a les dones de l'associació.	y. Fomentar l'aparició de les dones que treballen o representen l'associació en els diferents actes en que participi l'entitat.	
PRODUCTES	<ul style="list-style-type: none"> • Manual amb la normativa i criteris per la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista. • Pla d'estratègies de comunicació i formació per la incorporació de la perspectiva de gènere al llenguatge. <p>Manual de procediments per l'avaluació de la consecució d'objectius.</p>	

<p>AVALUACIÓ</p>	<p>L'avaluació pot seguir els següents indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - N° de consultes que es realitzen referents al llenguatge i la imatge de l'entitat. - Analitzar els canvis a nivell de llenguatge en la documentació que es genera des de l'associació.
<p>PARTICIPACIÓ</p>	<p>Direcció General Responsible desplegament del pla Responsible comunicació Representants de les persones treballadores. Responsible de qualitat</p>

EIX 6: REDISTRIBUCIÓ DEL TEMPS PER MILLORAR LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Objectiu 6.1 Informar al personal sobre les mesures de conciliació vigents.

MESURES	DEFINICIÓ	
<p>6.1.1 Incorporar informació al manual de benvinguda.</p>	<p>jj. L'entitat disposa d'un manual de benvinguda que es facilita a les persones de nova incorporació a l'entitat , on es pot incorporar les mesures de conciliació vigents, a les que les persones treballadores es poden acollir.</p> <p>kk. En el manual cal indicar la persona de referència per fer consultes o qualsevol gestió relacionada amb la conciliació.</p> <p>ll. Incorporació del document a la carpeta interna del servidor COMPARTIM CONEIXAMENT.</p> <p>mm. Fer extensiu document informatiu a les persones que ja treballen, de l'existència de les mesures de conciliació vigents.</p>	
PRODUCTES	Document de mesures de conciliació.	
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'avaluació que analitzarà l'èxit de la implementació de la difusió de les mesures de conciliació. 	
PARTICIPACIÓ	<p>Director/a d'Àrea</p> <p>Responsable desplegament del pla</p> <p>Representants de les persones treballadores.</p> <p>Responsable de qualitat</p>	

EIX 7: INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Objectiu 7.1 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

MESURES	DEFINICIÓ	
7.1.1 Sensibilització i formació per evitar l'assetjament ,actituds sexistes i el tracte discriminatori .	nn.Elaborar i executar un pla de formació i campanyes de sensibilització a la totalitat de la plantilla.	
PRODUCTES	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de formació • Material didàctic de formació 	
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • % de persones formades • Qüestionari de satisfacció de la formació rebuda 	
PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Tècnic de prevenció de riscos laborals • Responsable desplegament del pla • Responsable de formació • Representants de les persones treballadores. • Responsable de qualitat. 	

EIX 8: IGUALTAT EN MATÈRIA RETRIBUTIVA I CONDICIONS DE TREBALL

Objectiu 8.2 Retribució anual mitjana de les dones i dels homes

MESURES	DEFINICIÓ	
8.1.2 Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius	oo.Elaborar informe estructura salarial interna de tots els centres de treball.	
PRODUCTES	<ul style="list-style-type: none"> • Informe bretxa salarial 	
AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'avaluació per analitzar els resultats 	
PARTICIPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció General • Assessoria externa • Representants de les persones treballadores 	

TEMPORALITZACIÓ:

Està previst que el desenvolupament del Pla es porti a terme al llarg de tres anys. A continuació presentem el calendari previst per les actuacions pendents de desenvolupar.

PREVISIO CALENDARI PLA D'IGUALTAT

ACCIO	2021	2022	2023	2024
Eix 1. Garantia de compromís de la direcció en relació amb la realització del projecte				
1.4 Dissenyar i portar a terme accions de sensibilització i formació en matèria d'igualtat a tot el personal				
Eix 2. Participació i implicació del personal mitjançant la representació unitària/i o sindical				
2.1 Està previst que els representants sindicals participin en la difusió del pla i comunicació de les millores				
Eix 3. Comunicació del pla i llenguatge no sexista				
3.1 Realització d'accions formatives i de sensibilització				
3.2 Revisió de la documentació interna i externa de l'entitat				
3.3 Realització d'una guia que estableixi criteris clars de comunicació escrita tant interna com externa.				
3.4 Incorporació del pla d'igualtat a la web corporativa a l'apartat de transparència Registre del pla d'igualtat al departament de treball				
Eix 6. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
6.1 Realització d'un procediment amb les mesures de conciliació vigents Incorporar el document al manual de benvinguda i a la carpeta interna COMPARTIM CONEIXAMENT				
6.7 Analitzar la possibilitat de mesures de flexibilitat horària				
Eix 7. Sensibilització per evitar l'assetjament ,les actituds sexistes i el tracte discriminatori				
7.4 Realització d'accions formatives i campanyes de sensibilització				
7.6 Valorar la possibilitat de passar enquesta a les persones treballadores per valorar la seva percepció del tracte discriminatori.				
Eix 8. Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball				
8.2 Document d'anàlisi de l'estructura salarial interna (Bretxa salarial) Control bretxa salarial				

RECURSOS:

Per a que el Pla d'acció es desenvolupi eficientment cal destinar els recursos necessaris per el desenvolupament de les accions. A continuació fem una relació dels recursos amb els que compta l'associació per facilitar el desenvolupament del Pla.

ELS RECURSOS MATERIALS AMB QUE COMPTE L'ASSOCIACIÓ SÓN ELS SEGÜENTS:

L'associació compta amb diferents seus amb aules i material de suport didàctic per poder desenvolupar les accions d'informació, sensibilització i formació.

Material d'oficina: l'Associació de familiars de persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament TBC ,compta amb les eines informàtiques necessàries (ordinadors amb office, internet, correu electrònic, internet, impressores, etc...), sales de reunions, despatxos,...

Mitjans de difusió: l'Associació compta amb pàgina web pròpia, memòria d'activitats anuals, panells informatius, carpeta interna en el servidor.

ANNEXOS:

Annex 1. DECLARACIO DE COMPROMIS



Benvolgudes i benvolguts,

L'Associació Taller Baix Camp declara el seu compromís en l'establiment i polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats sense discriminació directa o indirecta per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat, establint la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de persones, per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra entitat.

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit actualitzar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que s'adoptin aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Quedem a la vostra disposició,



Josep Ramon Nogues Martin
Direcció General

Reus, 23 de febrer de 2021

Annex 2. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT I COMPOSICIO DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT.



El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de L'ASSOCIACIO TALLER BAX CAMP

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes de L'ASSOCIACIO TALLER BAIX CAMP i, especialment, per a la implementació i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Vetllar perquè s'acompleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, impulsant totes aquelles accions necessàries per fer d'aquesta igualtat una realitat.
2. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
3. Elaborar informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
4. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'entitat,
5. Difondre el pla d'igualtat i les mesures i accions perquè la plantilla sigui conscient i s'acompleixin tots els seus aspectes.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per 4 representants de l'empresa i 2 representants legals de les persones treballadores

Formen part de la Comissió d'igualtat de L'ASSOCIACIO TALLER BAIX CAMP:

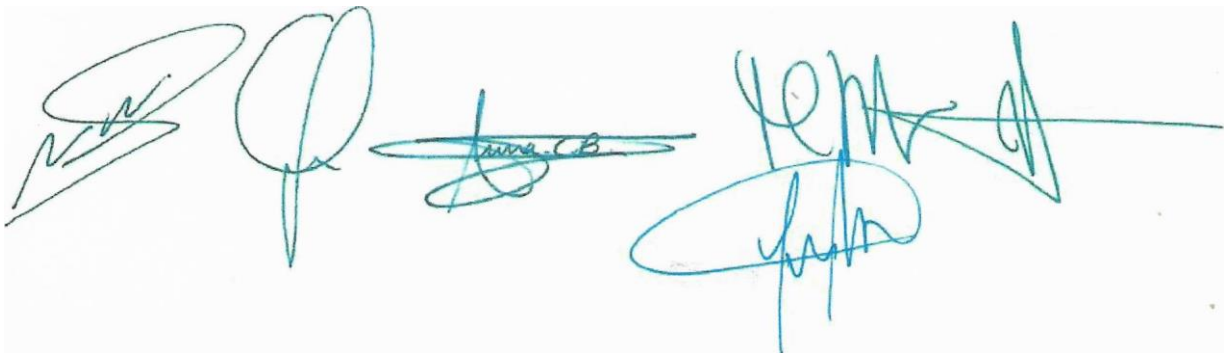
Direcció General
Responsable desplegament del Pla
Responsable de qualitat
Director/a d'Àrea
President/a del Comitè d'empresa
Secretari/a del Comitè d'empresa

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari un mínim de dues vegades l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti, indicant el motiu de la sol·licitud i els punts a tractar, amb un preavís de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Reus, 23 de febrer de 2021

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió d'igualtat.

The image shows five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a stylized signature with a large loop; the second is a signature starting with a large 'Q' or 'D' shape; the third is a signature with the letters 'J' and 'B' clearly visible; the fourth is a signature with a large 'V' or 'W' shape; and the fifth is a signature with a large 'A' or 'E' shape.

Annex 3. ACTA APROVACIO PLA IGUALTAT.

■ CONTINGUT

Presentació i aprovació del pla d'igualtat ASSOCIACIO TALLER BAIX CAMP 2021-2024

■ PARTICIPANTS

1. Direcció General
2. Director/a d'Àrea
3. Responsable desplegament del pla
4. Responsable de qualitat
5. President/a Comitè d'empresa
6. Secretari/a Comitè d'empresa

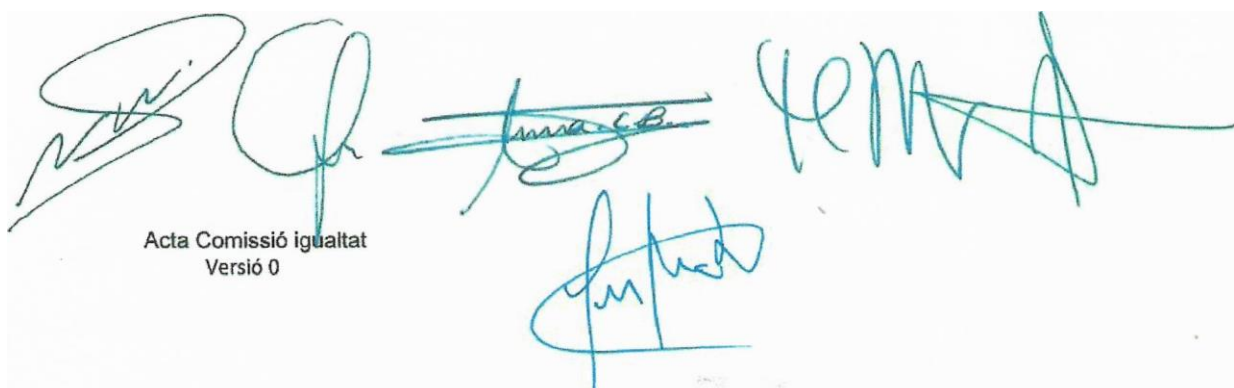
■ DATA

23 de febrer de 2021

■ TEMES TRACTATS I ACORDS:

- a Formalitzar en el dia d'avui la constitució de la comissió d'igualtat per al desenvolupament i implementació d'un pla d'igualtat d'oportunitats sense discriminació per raó de sexe l'Associació.
- S'acorda l'aprovació del Pla d' Igualtat que entra en vigor el dia 01/03/2021 i que tindrà un període de vigència fins el 01/03/2024.
- S'acorda que en la propera reunió prevista al mes d'abril ,es farà un calendari amb la planificació de les accions a desenvolupar.

Signen l'acta les persones que formen part de la comissió d'igualtat.

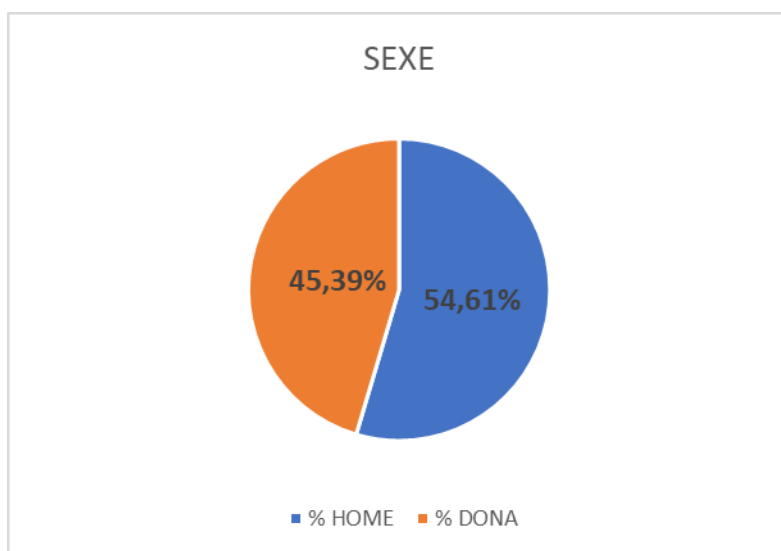


Acta Comissió igualtat
Versió 0

Annex 4: Estadístiques

Distribució de la plantilla a 01/02/2021:

SEXE	HOME	DONA	% HOME	% DONA
	160	133	54,61%	45,39%
TOTAL	293		100,00%	

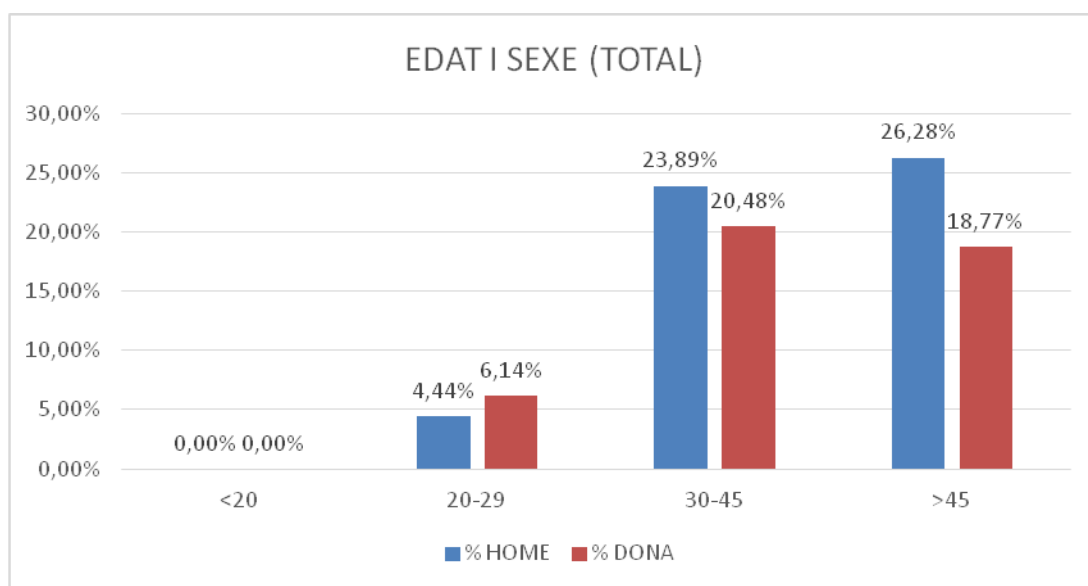


-Distribució de la plantilla per edats: Cal destacar que el 45,05 % de la plantilla que supera la franja d'edat dels 45 anys.

Destacar també que les incorporacions en la plantilla amb una franja d'edat compresa entre els 20-29 anys està formada per més dones que homes.

Amb el pas generacional s'està afavorint la igualtat d'oportunitats laborals entre dones i homes. De fet es pot observar com els % de distribució en reverteixen amb les noves incorporacions a l'entitat.

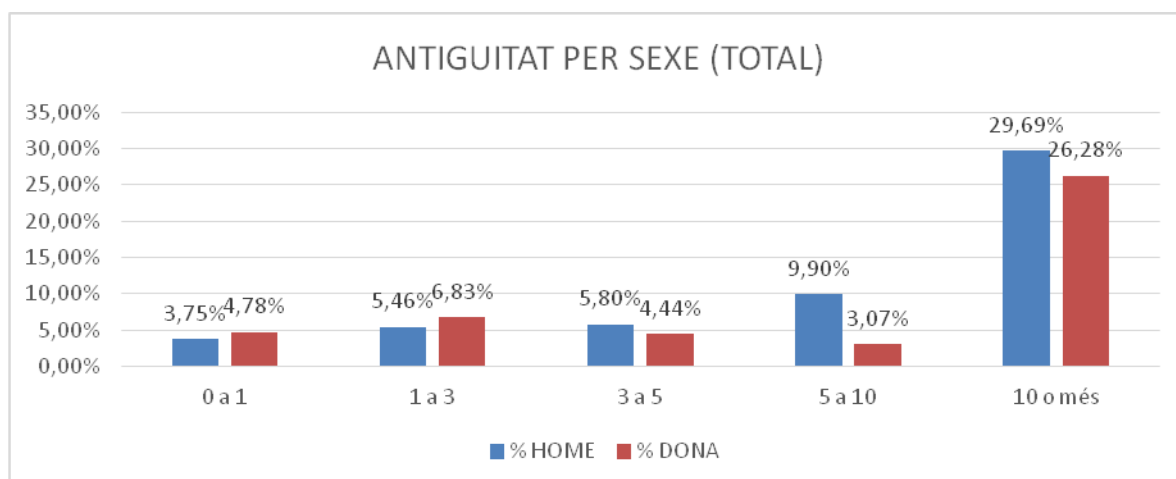
EDAT (en anys)	HOME	DONA	TOTALS	
			% HOME	% DONA
<20	0	0	0,00%	0,00%
20-29	13	18	4,44%	6,14%
30-45	70	60	23,89%	20,48%
>45	77	55	26,28%	18,77%
PARCIALS	160	133	54,61%	45,39%
TOTAL	293		100,00%	



-Distribució de la plantilla per antiguitat: El 55,97% del total de la plantilla té una antiguitat de 10 o més anys, que treballa a l'Entitat. Amb aquesta dada mostren la consolidació laboral de la plantilla.

Cal destacar la contractació de dones en els últims darrers 3 anys en relació a les noves incorporacions com a col·lectiu més vulnerable.

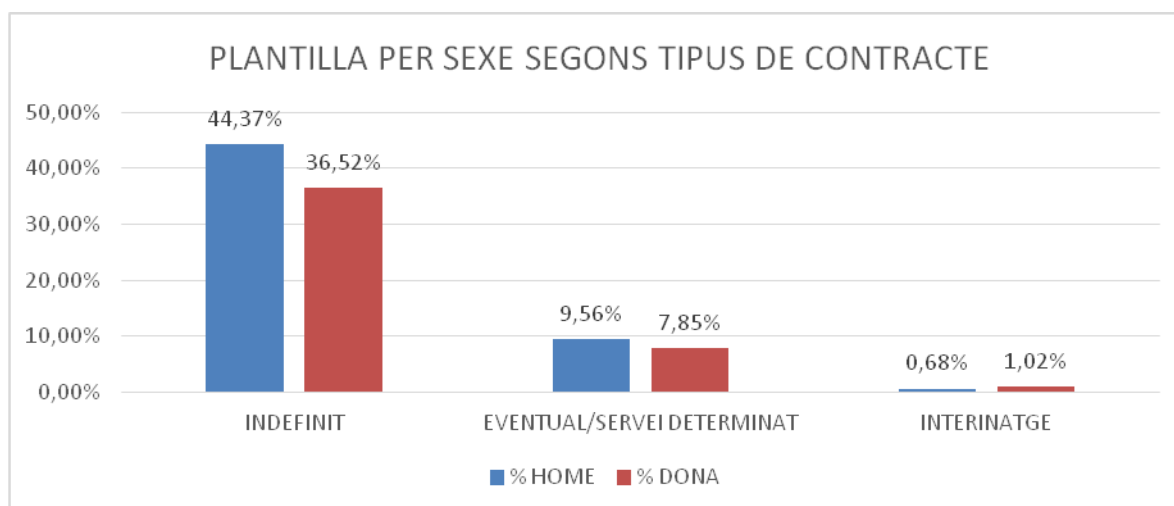
ANTIGUITAT (en anys)			TOTALS	
	HOME	DONA	% HOME	% DONA
0 a 1	11	14	3,75%	4,78%
1 a 3	16	20	5,46%	6,83%
3 a 5	17	13	5,80%	4,44%
5 a 10	29	9	9,90%	3,07%
10 o mes	87	77	29,69%	26,28%
PARCIALS	160	133	54,61%	45,39%
TOTAL	293		100,00%	



-Distribució de la plantilla per tipus de contracte:

El 80,89% de la plantilla té contracte indefinit.

TIPUS DE CONTRACTE			TOTALS	
	HOME	DONA	% HOME	% DONA
INDEFINIT	130	107	44,37%	36,52%
EVENTUAL/SERVEI DETERMINAT	28	23	9,56%	7,85%
INTERINATGE	2	3	0,68%	1,02%
PARCIALS	160	133	54,61%	45,39%
TOTAL	293		100,00%	



-Distribució de la plantilla per categories professionals:

La distribució per sexes en les diferents categories és bastant equitativa, destaca que hi ha una major proporció de dones en els càrrecs tècnics i comandaments Inter mitjos.

Destacar també que de les 43 persones que treballen a l'entitat en un càrrec de monitor/a , 38 són dones.

Més d'un 50% de les persones que ocupen càrrecs directius(mandos intermitjos, equip directiu, equip tècnic), són dones(19/33).

CATEGORIA	HOME	DONA	TOTALS	
			% HOME	% DONA
MANDOS INTERMITJOS	7	12	2,39%	4,10%
OPERARIS/ES	91	35	31,06%	11,95%
MONITORS/ES	5	38	1,71%	12,97%
EQUIP DIRECTIU	3	1	1,02%	0,34%
OFICIALS/ESPECIALISTES	51	41	17,41%	13,99%
EQUIP TÈCNIC	3	6	1,02%	2,05%
PARCIALS	160	133	54,61%	45,39%
TOTAL	293		100,00%	

