associació**amisol**

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES 2018 - 2020

associacióamisol

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ 2

2. L'ASSOCIACIÓ AMISOL 3

3. METODOLOGIA DE TREBAL 5

    3.1 Fase 1 6

    3.2 Fase 2 6

    3.3 Fase 3 7

4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI 8

5. PLA DE TREBALL 15

    5.1 Objectius 15

    5.2 Accions 16

    5.3 Temporalització 31

6. AVALUACIÓ I SEGUIMENT 33

7. CONCLUSIONS FINALS 41

1. PRESENTACIÓ

La igualtat de drets i d'oportunitats entre els homes i les dones al llarg de la història ha estat un repte difícil d'aconseguir. Especialment a partir dels anys setanta, les reivindicacions del moviment feminista i de la lluita pels drets de les dones posen de manifest les relacions de desigualtat entre homes i dones. Les actituds discriminatòries, normes socials pautades, rols i estereotips, persisteixen en la nostra societat i impedeixen que el principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica. A més es constata que el coneixement i l'aplicació de les lleis, tot i que necessari, és insuficient per a garantir-lo.

Els plans d'igualtat s'enquadren en el marc de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Aquesta llei, entre altres mesures, estableix la obligatorietat de fer plans d'igualtat a les empreses de més de 250 persones treballadores. Per a la resta d'empreses estableix que han d'adoptar mesures per a garantir la no-discriminació per motius de sexe.

Promoure un Pla d'Igualtat, en el món de l'empresa, té com a finalitat fomentar la incorporació, promoció, i plena normalització de les dones en l'àmbit laboral, i aprofitar les potencialitats del conjunt de la plantilla, independentment del seu sexe.

Com defineix l'article 46 de la llei, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació laboral existent, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

L'Associació Amisol hem decidit realitzar el Pla d'igualtat, tot i que no tenim obligació per llei, ja que no arribem a les 250 persones en plantilla. Cal destacar que al 2009 ja vam realitzar un Pla d'igualtat, que va tenir una durada de dos anys, i del qual es van realitzar el 90% de les accions planificades.

Així doncs, som una entitat sensibilitzada en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i no només a nivell general, en aquest pla hem anat més enllà, perquè ens preocupem per la situació de les dones amb discapacitat, que és el col·lectiu per al qual treballem. És per això que en aquest pla s'ha contemplat en tot moment la doble discriminació al que estan sotmeses les

dones amb discapacitat, i la situació de major vulnerabilitat per a casos de violència masclista. Com a entitat creiem que hem de fer una tasca de sensibilització a la societat sobre aquesta problemàtica, i també creiem que ens hem de formar a nivell intern per tal d'assegurar que la igualtat entre homes i dones integri a totes les persones que en formem part.

2. L'ASSOCIACIÓ AMISOL

L'Associació AMISOL és una entitat privada, sense ànim de lucre, que atén bàsicament a persones amb discapacitat intel·lectual. Va néixer l'any 1976 per la iniciativa d'un grup de persones que van veure la necessitat de crear recursos per al col·lectiu de persones amb discapacitat residents a la comarca.

En el decurs dels anys, s'han anat creant, ampliant i remodelant serveis. Actualment compta amb els següents serveis:

SERVEIS LABORALS

- Centre Especial de Treball (CET)
- Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP)
- Servei de Teràpia Ocupacional (STO)
- Servei Ocupacional d' Inserció (SOI)

SERVEI D'HABITATGE

- Llar residència AMISOL
- Servei de Suport a l'autonomia a la pròpia llar

SERVEIS COMPLEMENTARIS

- Servei de menjador
- Servei de transport

CENTRE DE DESENVOLUPAMENT INFANTIL I ATENCIÓ PRECOÇ

L'Associació és avui una entitat reconeguda, consolidada i dinàmica que ha celebrat ja els 40 anys d'història i que continua en constant creixement. Està inscrita en el Registre de la Direcció General de Dret i Entitats Jurídiques amb el número 191 i en el Registre d'Entitats d'Iniciativa Social de la Generalitat de Catalunya. Té la declaració d'utilitat pública (2000) i ha estat guardonada amb la Placa President Macià (2003). Està associada a la Federació Catalana APPS, és membre de l'Associació Lleidatana ALLEM, federacions que agrupen entitats del sector d'atenció a persones amb discapacitat psíquica, i també forma part del Comitè de Direcció de la Fundació Privada Tutelar Terres de Lleida.

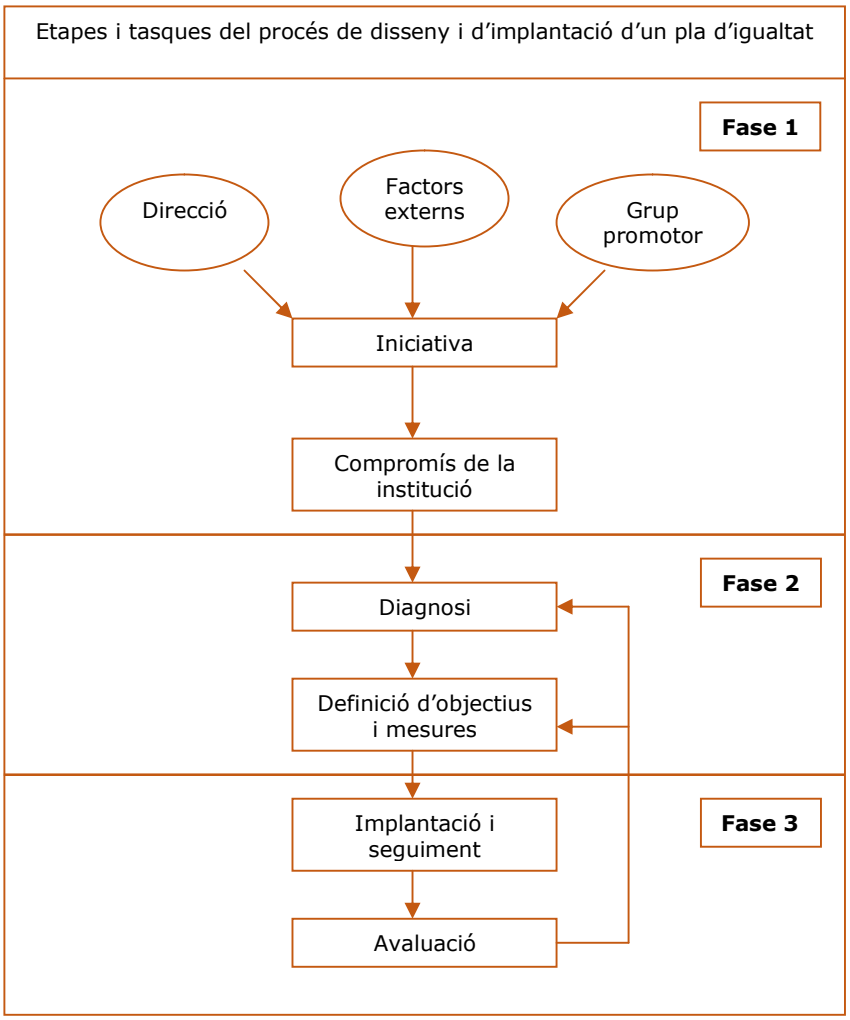
La missió de l'entitat és l'atenció pedagògica i social de les persones amb discapacitat intel·lectual que els impossibiliten l'aprenentatge i l'adaptació al ritme de les persones normalment constituïdes, per tal d'arribar al seu màxim desenvolupament humà i integració a la societat.

Els objectius, establerts en els estatuts, fan referència a tot allò que requereixin les persones amb discapacitat i les seves famílies: creació i gestió de centres i serveis, millora de la qualitat de vida, orientació, suport, formació, recursos, reivindicacions o altres necessitats que puguin sorgir.

3. METODOLOGIA DE TREBALL

Un Pla d'igualtat no deixa de ser un pla estratègic, amb una metodologia de treball específica tot i que amb procediments similars. La diferència és la mirada de gènere en totes les fases de treball, i la voluntat de l'entitat de treballar per a potenciar la igualtat entre homes i dones.

El següent quadre mostra de manera esquemàtica la metodologia emprada en aquest pla d'igualtat:



3.1 FASE 1:

La iniciativa de crear el Pla d'igualtat va ser a partir d'un consens entre la direcció de l'empresa, l'equip tècnic, recursos humans, i el comitè d'empresa.

A més, l'associació compta amb una Agent d'igualtat a la seva plantilla, fet que va facilitar prendre aquesta decisió. Aquesta persona forma part de l'equip tècnic, i s'ocuparà de la redacció del pla, i serà qui lideri la implementació i el seguiment.

3.2 FASE 2:

DIAGNOSI

El Pla d'Igualtat que es presenta té com a objectiu proposar accions transversals que millorin la qualitat laboral de la totalitat de la plantilla d'AMISOL i no només de les dones. Per tant, és imprescindible partir d'un estudi inicial de la situació per conèixer la realitat de la plantilla des de la perspectiva de gènere i fer visible la situació concreta.

La diagnosi que es va realitzar compta amb els següents punts:

1. Definició de les àrees d'actuació: per començar a fer la diagnosi, primerament es van acordar les àrees que es tractarien al pla, per tal de que fossin l'eix de treball a l'hora de recollir les dades.
2. Recull de dades quantitatives: es va recollir dades sobre les característiques de la plantilla, les condicions laborals, la retribució, la selecció i promoció professional, etc.
3. Recull de dades qualitatives: es va fer tres entrevistes en profunditat, a persones de diferents serveis i categories professionals, que prèviament havien recollit les opinions de les persones de cada servei en reunions de treball.
4. Anàlisi de dades: es va fer un buidatge de les dades, i es fa extreure les conclusions. Es va fer una detecció dels punts forts i dels punts febles, per a cada àrea de treball.

DEFINICIÓ D'OBJECTIUS I MESURES

Aquesta és la fase on s'ha realitzat l'elaboració del Pla de treball, amb la següent metodologia:

Definició d'objectius a cada àrea, basat en els resultats de la diagnosi.
Definició de les accions a treballar per tal d'aconseguir els objectius.
Temporalització de les accions.
Definició dels indicadors d'avaluació.
Redacció del Pla de treball en format de fitxes de treball.

3.3 FASE 3:

En aquesta fase es comencen a posar en marxa les accions del pla, segons el calendari plantejat, i a la vegada es va fent el seguiment, per tal d'anar valorant el desenvolupament del Pla, el funcionament de les accions, i si cal anar fent modificacions respecte el plantejament inicial.

Les persones que s'encarreguen d'aquesta fase són de les que formen part de la Comissió d'Igualtat, que és una de les accions primeres del Pla. Aquesta comissió s'ha d'anar reunint periòdicament, i serà l'Agent d'Igualtat qui lideri aquestes reunions, així com també s'encarregarà de mesurar els indicadors d'avaluació.

1. Creació de la Comissió d'igualtat i reunió inicial.
2. Implementació de les accions segons calendari.
3. Reunions de seguiment.
4. Mesura dels indicadors d'avaluació.
5. Avaluació anual del desenvolupament del Pla i propostes de modificació.
6. Avaluació final i redacció d'informe, al finalitzar el període.

4. RESULTATS DE LA DIAGNOSI.

La diagnosi de gènere es va realitzar tal com s'especifica en l'apartat de Metodologia del present document. Aquí exposem només les conclusions extretes d'aquesta fase, mitjançant la definició dels punts forts i febles de cada àrea d'actuació. Aquest serà el punt de partida per a la definició d'objectius i accions a desenvolupar al Pla.

Les àrees d'actuació definides són:

1. Polítiques d'igualtat
2. Condicions laborals
3. Selecció i promoció professionals
4. Formació
5. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
6. Comunicació
7. Salut

associacióamisol

1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'Associació Amisol ha decidit fer un pla d'igualtat sense estar obligada per llei.	Des del el 2011 no s'havia tornat a fer accions específiques en temes d'igualtat.
La realització del pla d'igualtat compta amb el suport de la direcció i de la representació sindical.	No hi ha un plantejament transversal en temes d'igualtat a l'entitat.
Entre els anys 2009-2011 es va realitzar un pla d'igualtat.	No existeix una comissió d'igualtat.
Es detecta molta sensibilitat en temes d'igualtat entre homes i dones en la majoria de la plantilla.	Amb les persones amb discapacitat s'actua de manera informal en favor de la igualtat, però no hi ha cap protocol d'actuació específic.
Es compta a la plantilla amb una Agent d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones (Màster oficial, Universitat de Lleida).	De de la finalització de l'anterior pla d'igualtat no s'ha potenciat la informació en aquests temes de manera transversal.
En la intervenció amb persones amb discapacitat es dóna importància a d'igualtat i de no discriminació de les dones.	Les persones de l'entitat no perceben com a important la realització d'un pla d'igualtat.
No es detecta discriminació per raó de sexe en la gestió i organització de l'entitat.	
La plantilla té la percepció que l'entitat vetlla per la igualtat entre homes i dones.	
L'entitat té previst crear un servei d'inserció laboral per a persones amb discapacitat que contempli la perspectiva de gènere.	
Al codi ètic s'especifica explícitament la necessitat de vetllar per la igualtat entre homes i dones.	

2. CONDICIONS LABORALS

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'entitat està formada per una plantilla amb un nombre superior de dones que d'homes.	Es detecta segregació horitzontal, ja que hi ha centres de treball amb major presència d'homes que de dones (activitat de serradora).
Hi ha majoria de dones en els càrrecs directius i intermedis	Els contractes parcials els ocupen majoritàriament dones.
La distribució de la plantilla correspon a la distribució del sector en el qual es treballa.	Hi ha persones que perceben que el seu sou és baix.
No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a l'antiguitat.	
Hi ha un gran nombre de contractes indefinits, i estan distribuïts igualitàriament entre homes i dones.	
La distribució per edats és igualitària entre homes i dones.	
Els salaris corresponen a les categories professionals, segons conveni.	
No hi ha distinció en salaris entre homes i dones.	
Les diferències salarials entre el personal són degudes a l'antiguitat i al percentatge de jornada de treball.	
Hi ha majoria de dones a la representació sindical.	
A la plantilla no hi ha percepció de discriminació per raó de sexe en les condicions laborals.	

3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
En els processos de selecció no es detecta discriminació per raó de sexe.	No existeix una documentació on s'especifiqui els principis d'igualtat en la selecció i promoció professional.
Els criteris per a la promoció professional no tenen a veure el sexe de la persona, només responen a criteris de formació i competències professionals.	No hi ha especificat un protocol per als processos de selecció per garantir que siguin neutres.
Les ofertes de feina utilitzen llenguatge no sexista.	A les ofertes de feina no s'especifica que el procés de selecció serà neutre pel que fa al sexe.
Les incorporacions en els darrers tres anys han estat majoritàriament de dones, proporcionalment a les persones que optaven al lloc de treball, i en concordança amb el sector.	La plantilla no disposa d'informació sobre les dificultats de les dones en l'accés al món laboral.
El personal no considera que hi hagi discriminació per raó de sexe en la selecció i promoció professionals.	Hi ha persones que creuen que s'haurien de contractar més homes per equilibrar la plantilla.
Es contracten més dones que homes, de manera proporcional a la quantitat de currículums que arriben per sexes.	

4. FORMACIÓ

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
El nivell d'estudis de la plantilla és majoritàriament amb estudis secundaris i superiors, i en aquest nivell hi ha majoria de dones en proporció.	Des de l'any 2010 no s'ha realitzat cap formació en temes d'igualtat.
La formació a l'àmbit de l'empresa no fa distincions entre homes i dones, els criteris tenen a veure amb la necessitat professional.	S'ha realitzat molt poca formació específica en temes d'igualtat en el col·lectiu de persones amb discapacitat.

No hi ha percepció a la plantilla de diferències a l'accés de formació per motius de sexe.	En haver diferents horaris del personal segons el servei, hi ha persones que els és difícil poder fer la formació en el seu horari laboral.
La direcció manifesta la intenció de planificar formació en temes d'igualtat i de conciliació.	Hi ha persones que creuen que s'hauria de fer més formació.
La formació es realitza majoritàriament en horari laboral.	

5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Es compleixen les accions de conciliació marcades per la llei i pel conveni col·lectiu.	És difícil la conciliació degut a que és una entitat on la majoria de persones treballadores fan atenció directa a persones.
S'informa a la plantilla de les mesures de conciliació recollides al conveni.	Les dificultats de conciliació fan que més dones agafin baixes o permisos laborals, degut a la desigual repartició de les tasques domèstiques a les llars.
Quan hi ha una demanda es concedeixen permisos no inclosos al conveni per afavorir la conciliació.	Hi ha serveis on els horaris no afavoreixen la conciliació.
Hi ha sensibilitat als càrrecs directius en temes de conciliació.	No es disposa d'un Pla de conciliació.
Les mesures de conciliació es garanteixen tant a homes com a dones.	No hi ha formació específica en temes de conciliació en els càrrecs amb responsabilitat.
	Les excedències per cura de menors o gent gran en els darrers 3 anys han estat sol·licitades només per dones.
	El personal creu que s'haurien d'aplicar més mesures per afavorir la conciliació.

6. COMUNICACIÓ

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'actual pàgina web disposa d'informació sobre la realització del Pla d'igualtat 2009-2011.	No es realitza difusió específica relativa a la igualtat entre homes i dones.
Es disposa d'una Guia de Llenguatge no sexista adaptada a les necessitats de l'organització.	El llenguatge no sexista és percebut per algunes persones com a innecessari i complicat.
Les imatges a les xarxes socials no contenen contingut discriminatori cap a les dones.	A la pàgina web no s'especifica la importància de la igualtat en les persones amb discapacitat.
Està previst el disseny d'una pàgina web nova on es poden incorporar difusió d'aspectes relatius a la igualtat.	No s'aplica el llenguatge no sexista a la pàgina web i a les xarxes socials.
Està prevista la realització d'un Pla de marketing i d'un pla de comunicació.	La persona responsable de comunicació no ha rebut formació específica en comunicació no sexista.
L'entitat dona la imatge de potenciar la igualtat pel fet de tenir una plantilla formada per majoria de dones en general, i en els càrrecs directius en particular.	

7. SALUT

PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
L'entitat compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals.	El Pla de Prevenció de Riscos Laborals no contempla la perspectiva de gènere.
Es compta amb un comitè de seguretat i salut, amb participació equilibrada per sexes.	El comitè de seguretat i salut no té coneixement específic sobre les diferències entre homes i dones en aquest tema.
El percentatge de baixes laborals entre homes i dones és equivalent a la distribució per sexes de la plantilla.	No s'ha revisat el Protocol de prevenció de l'Assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2011.
L'entitat compta amb un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	No hi ha formació específica en temes de violència masclista en persones amb discapacitat.
El Protocol per a la prevenció de l'assetjament es va comunicar quan es va realitzar a tota la plantilla mitjançant un tríptic informatiu.	No hi ha cap protocol d'actuació en cas de detecció de casos de violència masclista en el si de les famílies de persones amb o sense discapacitat.
Una de les persones de de referència designada al Protocol és Agent d'Igualtat.	
En els darrers 15 anys no hi ha hagut cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe. En dates anteriors no es disposa d'informació.	
En l'equip tècnic es coneixen les vies d'actuació i entitats locals on dirigir-se en cas de detecció d'un cas de violència masclista en les persones amb discapacitat.	

5. PLA DE TREBALL

El Pla de treball consta de 12 objectius i 28 accions, temporalitzats en els tres anys de durada del pla. La persona que liderarà el Pla serà l'Agent d'Igualtat, i també la responsable de l'avaluació i seguiment, juntament amb la Comissió d'igualtat que es crearà.

Cal puntualitzar que en la definició de les accions, s'ha tingut en compte tant a les persones treballadores com a les persones amb discapacitat ateses.

5.1 OBJECTIUS:

1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal

1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.

2. CONDICIONS LABORALS

2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.

3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.

4. FORMACIÓ

4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.

4.2 Planificar formació en igualtat en termes generals, i específicament en les persones amb discapacitat.

5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

5.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.

5.2 Sensibilitzar als càrrecs directius i intermedis sobre la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

6. COMUNICACIÓ

6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.

6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en el col·lectiu de persones amb discapacitat.

7. SALUT

7.1 Incidir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat.

7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.

5.2 ACCIONS:

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.1 Incorporació del Pla d'Igualtat al Pla estratègic de l'entitat.	
Objectiu	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.
Descripció/Metodologia	Actualment l'entitat està elaborant el Pla estratègic, i està previst incloure un apartat on s'inclourà com a acció l'execució del Pla d'igualtat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció
Temporalització	Gener 2019
Indicadors	Incorporació (Sí/No)

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.2 Inscripció del Pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.	
Objectiu	1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.
Descripció/Metodologia	El present Pla d'igualtat es donarà d'alta al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Agent d'igualtat
Temporalització	Octubre 2018
Indicadors	Inscripció al registre (Sí/No)

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.3 Creació d'una Comissió d'Igualtat.	
Objectiu	1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.
Descripció/Metodologia	Es crearà una comissió formada per quatre persones, i liderada per l'agent d'igualtat. Hi haurà representació de diferents serveis i categories professionals.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i agent d'igualtat
Temporalització	Març – Abril 2018
Indicadors	Creació de la comissió (Sí/No) Percentatge de dones a la comissió (%)

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.4 Informació a la plantilla sobre la realització del Pla i la importància de les mesures d'igualtat.	
Objectiu	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.
Descripció/Metodologia	S'organitzarà una sessió informativa per a tot el personal per informar de la realització del pla, i es donaran conceptes d'igualtat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Novembre 2018
Indicadors	Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.5 Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau d'igualtat.	
Objectiu	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.
Descripció/Metodologia	Es redactarà una Guia de Bones Pràctiques que reculli aspectes relatius a la detecció de casos de desigualtat entre homes i dones amb discapacitat, i la manera d'abordar-los.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Maig – Juliol 2019
Indicadors	Elaboració del document (Sí / No) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	
ACCIÓ: A.1.6 Inclusió del Pla d'igualtat en els pressupostos de l'Associació.	
Objectiu	1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat**.**
Descripció/Metodologia	En el pressupost dels anys 2019 i 2020 s'inclourà una previsió de les despeses que generarà el Pla d'igualtat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i Junta directiva
Temporalització	Novembre – desembre 2018 Novembre – desembre 2019
Indicadors	Elaboració del document (Sí / No)

Àrea d'actuació: 2. CONDICIONS LABORALS	
ACCIÓ: A.2.1 Elaboració d'un document on s'especifiqui els mecanismes que asseguren la igualtat en les condicions laborals.	
Objectiu	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.
Descripció/Metodologia	S'elaborarà un document on es reflectiran els criteris que segueix la organització per garantir la igualtat en les condicions laborals.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Recursos humans i Comissió d'igualtat
Temporalització	Abril 2020
Indicadors	Elaboració del document (Sí/No) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 2. CONDICIONS LABORALS	
ACCIÓ: A.2.2. Informació al personal tècnic i amb responsabilitat sobre la segregació horitzontal i els mecanismes per evitar-lo.	
Objectiu	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.
Descripció/Metodologia	En les reunions de l'equip tècnic s'inclourà informació sobre la segregació horitzontal, les conseqüències, i criteris a tenir en compte.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i Agent d'igualtat
Temporalització	Febrer 2020
Indicadors	Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
ACCIÓ: A. 3.1 Incloure el principi d'igualtat en les ofertes de treball	
Objectiu	3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.
Descripció/Metodologia	Es redactarà un text on s'especifiqui que els processos de selecció estaran lliures de discriminació per raó de sexe, i que l'entitat treballa per a la igualtat entre homes i dones.
Persones beneficiaries	Aspirants a ofertes de feina
Àrea/ persona responsable	Recursos humans
Temporalització	Octubre 2018
Indicadors	Inclusió del text (Sí/No)

Àrea d'actuació: 3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
ACCIÓ: A.3.2 Elaborar un protocol per a garantir que els processos de selecció i promoció professional siguin neutres.	
Objectiu	3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.
Descripció/Metodologia	Es farà un document on es donarà informació a les persones que participen en els processos de selecció dels aspectes a tenir en compte per tal d'assegurar un tracte no discriminatori per motius de sexe.
Persones beneficiaries	Personal tècnic
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Juliol – Setembre 2019
Indicadors	Elaboració del protocol (Sí/No) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 4. FORMACIÓ	
ACCIÓ: A.4.1. Estudi de les necessitats formatives amb perspectiva de gènere per serveis.	
Objectiu	4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.
Descripció/Metodologia	Es farà un estudi de necessitats formatives per a tot el personal treballador de l'entitat, i es segregaran les dades per sexes i per serveis.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i Comissió d'igualtat
Temporalització	Març – juliol 2020
Indicadors	Realització estudi (Sí/no) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 4. FORMACIÓ	
ACCIÓ: A.4.2 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de formació.	
Objectiu	4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.
Descripció/Metodologia	Es farà una revisió del Pla de formació, i s'adaptarà a les necessitats d'homes i dones que hagin donat com a resultat l'estudi de necessitats formatives.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i Agent d'igualtat
Temporalització	Octubre 2020
Indicadors	Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 4. FORMACIÓ	
ACCIÓ: A.4.3. Curs de formació en temes d'igualtat i de la situació de les dones amb discapacitat.	
Objectiu	4.2 Planificar formació en igualtat en termes generals, i específicament en les persones amb discapacitat. 6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en les persones amb discapacitat.
Descripció/Metodologia	S'impartirà un curs adreçat sobretot a càrrecs intermedis i a personal d'atenció directa de tots els serveis, per tal de donar nocions sobre igualtat d'oportunitats, i la importància de la igualtat en el col·lectiu de persones amb discapacitat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció
Temporalització	Novembre 2019
Indicadors	N° de participants en la formació (N°) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular / Malament

Àrea d'actuació: 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	
ACCIÓ: A.5.1 Formació en conciliació per a càrrecs directius i intermedis.	
Objectiu	5.2 Sensibilitzar als càrrecs directius i intermedis sobre la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
Descripció/Metodologia	S'impartirà un curs adreçat a la direcció i a càrrecs directius sobre mesures de conciliació en la vida laboral, personal i familiar.
Persones beneficiaries	Persones amb càrrecs directius i intermedis
Àrea/ persona responsable	Direcció i Comissió d'igualtat.
Temporalització	Abril 2019
Indicadors	Realització de la formació (Sí/No) Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	
ACCIÓ: A.5.2 Elaboració d'un Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	
Objectiu	5.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	S'elaborarà un Pla de conciliació, prèvia diagnosi de la situació, i on es planificaran accions específiques en aquest tema.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Juliol – Octubre 2019
Indicadors	Elaboració del Pla (Sí/No) Percentatge d'accions executades (%)

Àrea d'actuació: 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	
ACCIÓ: A.5.3 Inclusió de l'execució i seguiment les mesures del pla de conciliació a la Comissió d'igualtat.	
Objectiu	5.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Un cop elaborat el pla, es definiran les accions i tasques de les que s'han de responsabilitzar cada membre de la Comissió d'igualtat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Gener 2020
Indicadors	Inclusió del Pla de conciliació en els objectius de la Comissió d'igualtat (Sí/No) Execució i seguiment del Pla (Sí/No)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.1 Inclusió de la difusió del Pla d'Igualtat al Pla de comunicació	
Objectiu	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.
Descripció/Metodologia	L'Associació té previst elaborar un Pla de comunicació, on s'inclouran les accions de difusió interna i externa del Pla d'igualtat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Responsable de marketing
Temporalització	Gener 2019
Indicadors	Inclusió del Pla (Sí/No)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.2 Elaboració i difusió d'un fulletó informatiu sobre la realització del Pla i el compromís de l'empresa amb la igualtat.	
Objectiu	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en el col·lectiu de persones amb discapacitat.
Descripció/Metodologia	S'elaborarà un fulletó amb informació breu i concreta sobre la realització del pla, un resum, els objectius, i els beneficis de la seva execució.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Responsable de marketing i Comissió d'igualtat
Temporalització	Juliol – Setembre 2019
Indicadors	Nº de fulletons Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.3 Assessorament a la persona responsable de comunicació sobre llenguatge i imatges no sexistes.	
Objectiu	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es donarà informació i es faran sessions d'assessorament a la persona responsable de marketing sobre l'ús del llenguatge i imatges no sexistes.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla i persones que consulten la informació de l'entitat
Àrea/ persona responsable	Responsable de Marketing i Comissió d'igualtat
Temporalització	Desembre 2018
Indicadors	Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.4 Revisió del llenguatge i les imatges de la pàgina web i de les xarxes socials per assegurar que siguin igualitaris.	
Objectiu	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Un cop realitzat l'assessorament, es farà una revisió dels continguts de la pàgina web de l'Associació, així com dels diferents continguts de les xarxes socials.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla i les persones que consulten la informació de l'entitat
Àrea/ persona responsable	Responsable de marketing
Temporalització	Gener – març 2019
Indicadors	Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.5 Creació d'un espai a la pàgina web per a la difusió de la situació de desigualtat entre homes i dones amb discapacitat.	
Objectiu	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en el col·lectiu de persones amb discapacitat.
Descripció/Metodologia	Es dissenyarà un espai propi per a fer difusió de temes d'igualtat, del pla d'igualtat, així com d'informació sobre la situació de les dones amb discapacitat, la doble discriminació, i la desigualtat que també es detecta en aquest col·lectiu.
Persones beneficiaries	Persones amb discapacitat i les persones que consulten la informació de l'entitat
Àrea/ persona responsable	Responsable de marketing i Comissió d'igualtat
Temporalització	Abril – Setembre 2019
Indicadors	Creació de l'espai (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	
ACCIÓ: A.6.6 Difusió de la Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau de gènere, per la pàgina web i xarxes socials.	
Objectiu	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en el col·lectiu de persones amb discapacitat.
Descripció/Metodologia	A l'espai creat per a la difusió de temes d'igualtat de la pàgina web es podrà consultar i descarregar la Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau de gènere. També se'n farà difusió per les diferents xarxes socials on l'entitat té perfils creats.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla, les persones que consulten la informació de l'entitat i les persones amb discapacitat
Àrea/ persona responsable	Responsable de marketing
Temporalització	Octubre 2019
Indicadors	Difusió (Sí/no)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.1 Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals en clau de gènere	
Objectiu	7.1 Incidir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es revisarà el Pla de Prevenció de Riscos i s'hi inclourà la perspectiva de gènere. També s'inclouran els Riscos psicosocials.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla
Àrea/ persona responsable	Direcció i Comissió d'igualtat
Temporalització	Gener – març 2020
Indicadors	Inclusió de la perspectiva de gènere (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.2 Revisió del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
Objectiu	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es farà una revisió del protocol existent, ja que es va fer fa anys. Està previst establir canals específics per a l'abordatge de possibles situacions d'assetjament detectades amb persones amb discapacitat.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla i les persones amb discapacitat
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Juny – Setembre 2018
Indicadors	Document revisat (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.3 Curs de Creixement personal en clau de gènere per a persones amb discapacitat lleugera.	
Objectiu	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	S'impartirà un curs de Creixement personal per a les persones amb discapacitat lleugera que estiguin interessades, amb perspectiva de gènere, i en el qual un dels aspectes tractats serà la igualtat entre homes i dones.
Persones beneficiaries	Persones amb discapacitat lleugera
Àrea/ persona responsable	Direcció i Comissió d'igualtat
Temporalització	Abril 2020
Indicadors	N° de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.4 Formació a càrrecs intermedis sobre prevenció d'abusos a persones amb discapacitat.	
Objectiu	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es participarà en les jornades organitzades des de la *Campanya per prevenir els abusos a persones amb discapacitat intel·lectual de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.*
Persones beneficiaries	Persones amb càrrecs intermedis i persones amb discapacitat
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Abril 2018
Indicadors	Nº de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.5 Taller de prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.	
Objectiu	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament sexual per a totes les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es programarà la realització d'un taller per a les persones del Centre Especial de Treball, sobre prevenció d'abusos sexuals, des de la *Campanya per prevenir els abusos a persones amb discapacitat intel·lectual de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.*
Persones beneficiaries	Persones amb discapacitat
Àrea/ persona responsable	Grup de formadors/es, Direcció, Comissió d'igualtat
Temporalització	Juny 2018
Indicadors	Nº de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	
ACCIÓ: A.7.6 Elaboració d'un protocol d'actuació en cas de detectar situacions de violència masclista o abusos en persones amb discapacitat.	
Objectiu	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament sexual per a totes les persones de l'entitat.
Descripció/Metodologia	Es redactarà un protocol tant per al personal d'atenció directa com per als càrrecs directius i intermedis, sobre com abordar situacions de violència o abús a persones amb discapacitat, així com dels canals existents al territori.
Persones beneficiaries	Tota la plantilla i persones amb discapacitat
Àrea/ persona responsable	Comissió d'igualtat
Temporalització	Abril – maig 2019
Indicadors	Elaboració del protocol (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)

5.3 TEMPORALITZACIÓ

A la següent taula es mostra la temporalització de les accions. El Pla està previst realitzar-lo en tres anys, i a la taula s'ha dividit cada any en quatre trimestres, per tal de simplificar la planificació, i de fer-la més flexible.

	2018			2019				2020			
ACCIÓ	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**
A.1.3 Creació d'una Comissió d'Igualtat	■										
A.7.4 Formació a càrrecs intermedis sobre prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat.	■										
A.7.5 Taller de prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.	■										
A.7.2 Revisió del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.		■									
A.1.2 Inscripció del Pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya			■								
A.1.4 Informació a la plantilla sobre la realització del Pla i la importància de les mesures d'igualtat.			■								
A. 3.1 Incloure el principi d'igualtat en les ofertes de treball			■								
A.6.3 Assessorament a la persona responsable de comunicació sobre llenguatge i imatges no sexistes.			■								
A.1.6 Inclusió del Pla d'igualtat en els pressupostos de l'Associació			■				■				
A.1.1 Incorporació del Pla d'Igualtat al Pla estratègic de l'entitat				■							
A.6.1 Inclusió de la difusió del Pla d'Igualtat al Pla de comunicació				■							
A.6.4 Revisió del llenguatge i les imatges de la pàgina web i de les xarxes socials per assegurar que siguin igualitaris.				■							
A.5.1 Formació en conciliació per a càrrecs directius i intermitjos					■						
A.7.6 Elaboració d'un protocol d'actuació en cas de detectar situacions de violència masclista en persones amb discapacitat.					■						
A.1.5 Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau d'igualtat.					■	■					

	2018			2019				2020			
ACCIÓ	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**
A.6.5 Creació d'un espai a la pàgina web per a la difusió de la situació de desigualtat entre homes i dones amb discapacitat.											
A.6.2 Elaboració i difusió d'un fulletó informatiu sobre la realització del Pla i el compromís de l'empresa amb la igualtat.											
A.3.2 Elaborar un protocol per a garantir que els processos de selecció i promoció professional siguin neutres.											
A.5.2 Elaboració d'un Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar											
A.4.3. Curs de formació en temes d'igualtat i de la situació de les dones amb discapacitat.											
A.6.6 Difusió de la Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau d'igualtat per la pàgina web i xarxes socials.											
A.5.3 Inclusió de l'execució i seguiment les mesures del pla de conciliació a la comissió d'igualtat											
A.2.2. Informació al personal tècnic i amb responsabilitat sobre la segregació horitzontal i els mecanismes per evitar-lo.											
A.7.1 Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals en clau de gènere											
A.2.1 Elaboració d'un document on s'especifiqui els mecanismes que asseguren la igualtat en les condicions laborals.											
A.7.3 Curs de Creixement personal en clau de gènere per a persones amb discapacitat lleugera.											
A.4.1. Estudi de les necessitats formatives amb perspectiva de gènere per serveis											
A.4.2 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de formació.											

6. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El seguiment el durà a terme la Comissió d'igualtat, liderat per l'Agent d'igualtat, que haurà de coordinar les diferents accions i persones implicades, gestionar els pressupostos i assignar els recursos necessaris per a cada una de les activitats. S'haurà de controlar el compliment de les accions proposades, controlar la seva eficàcia i proposar mesures correctores quan es detectin errors. També es comptarà amb el suport de la direcció de l'empresa en les mesures necessàries i en el control dels pressupostos.

S'aniran recollint i registrant les opinions dels responsables de cada acció, així com de les persones beneficiàries. A la vegada cal recollir informació sobre les accions realitzades per conèixer els efectes sobre l'organització i informar als responsables del seu funcionament.

Tota la informació es registrarà en una taula d'avaluació i seguiment, per a facilitar i sistematitzar les valoracions de les accions que es duguin a terme.

També s'aniran registrant les observacions que es creguin oportunes de cada acció. A partir d'aquí es podran proposar noves mesures i objectius, o redefinir els objectius plantejats en el cas de que l'avaluació no hagi mostrat resultats positius.

Es realitzarà una avaluació a finals de cada any on s'analitzaran, per una banda, totes les opinions i propostes de totes les persones implicades i, per l'altra, es farà una petita diagnosi de la situació avaluant cada acció en funció dels indicadors avaluats fins al moment.
Els indicadors del pla es dividiran en tres blocs:

- Indicadors d'execució de les accions (Sí/No)
- Indicadors del grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular / Malament)
- Indicadors del grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular / Malament)
- Altres indicadors (Nombres, percentatges, etc.)

Per al grau de satisfacció de les accions formatives, s'avaluarà al finalitzar cada curs o taller. Per al grau d'adequació, es passarà una enquesta al final de cada any per tal de que la plantilla avaluï les accions realitzades fins al moment. També la comissió d'igualtat farà una avaluació de totes les accions.

Com que hi ha indicadors que requereixen de fer un estudi a fons de la situació de l'entitat, a finals del 2020 es farà una diagnosi més complerta, per a comparar les dades amb la diagnosi realitzada en aquest projecte. D'aquesta manera es podran avaluar tots els indicadors proposats, a la vegada que s'obtindrà una avaluació acurada dels resultats del pla que es podran tenir en compte en properes polítiques de gènere de l'associació.

associacióamisol

TAULA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA DE TREBALL

Revisió: juliol 2018

Àrea d'actuació: 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A.1.1 Incorporació del Pla d'Igualtat al Pla estratègic de l'entitat.	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Incorporació (Sí/No)		**Pendent**
	A.1.2 Inscripció del Pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.	1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.	Inscripció al registre (Sí/No)		**Pendent**
	A.1.3 Creació d'una Comissió d'Igualtat.	1.2 Crear els mecanismes necessaris per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.	Creació de la comissió % de dones a la comissió	Sí 75%	**Realitzat**
	A.1.4 Informació a la plantilla sobre la realització del Pla i la importància de les mesures d'igualtat.	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**
	A.1.5 Elaboració d'una Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau d'igualtat.	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Elaboració del document (Sí / No) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**
	A.1.6 Inclusió del Pla d'igualtat en els pressupostos de l'Associació.	1.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Inclusió del pla (Sí / No)		**Pendent**

Àrea d'actuació: 2. CONDICIONS LABORALS	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A.2.1 Elaboració d'un document on s'especifiqui els mecanismes que asseguren la igualtat en les condicions laborals.	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.	Elaboració del document (Sí/no) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**
	A.2.2. Informació al personal tècnic i amb responsabilitat sobre la segregació horitzontal i els mecanismes per evitar-lo.	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.	Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**

Àrea d'actuació: 3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A. 3.1 Incloure el principi d'igualtat en les ofertes de treball	3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.	Inclusió del text (Sí/No)		**Pendent**
	A.3.2 Elaborar un protocol per a garantir que els processos de selecció i promoció professional siguin neutres.	3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.	Elaboració del protocol (Sí/No) Grau d'adequació (Molt bé/ Bé/ Regular/Malament)		**Pendent**

Àrea d'actuació: 4. FORMACIÓ	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A.4.1. Estudi de les necessitats formatives amb perspectiva de gènere per serveis.	4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.	Realització estudi (Sí/no) Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/ Malament)		**Pendent**
	A.4.2 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de formació.	4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.	Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/ Malament)		**Pendent**
	A.4.3. Curs de formació en temes d'igualtat i de la situació de les dones amb discapacitat.	4.2 Planificar formació en igualtat en termes generals, i específicament en persones amb discapacitat. 6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en el col·lectiu de les persones amb discapacitat.	Nº de participants en la formació (Nº) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/ Malament)		**Pendent**

Àrea d'actuació: 5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A.5.1 Formació en conciliació per a càrrecs directius i intermitjos	5.2 Sensibilitzar als càrrecs directius i intermedis sobre la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.	Realització de la formació (Sí/No) Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular/ Malament)	**Sí** **Bé**	**Realitzat**
	A.5.2 Elaboració d'un Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	5.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.	Elaboració del Pla (Sí/No) % d'accions executades	**Sí**	**En procés**
	A.5.3 Inclusió de l'execució i seguiment les mesures del pla de conciliació a la comissió d'igualtat.	5.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.	Inclusió del Pla de conciliació en els objectius de la Comissió d'igualtat (Sí/No) Execució i seguiment del Pla (Sí/No)	**Sí**	**En procés**

	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
Àrea d'actuació: 6. COMUNICACIÓ	**A.6.1 Inclusió de la difusió del Pla d'Igualtat al Pla de comunicació.**	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.	Inclusió del Pla (Sí/No)		**Pendent**
	A.6.2 Elaboració i difusió d'un fulletó informatiu sobre la realització del Pla i el compromís de l'empresa amb la igualtat.	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en les persones amb discapacitat.	N° de fulletons Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**
	A.6.3 Assessorament a la persona responsable de comunicació sobre llenguatge i imatges no sexistes.	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.	Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)		**Pendent**
	A.6.4 Revisió del llenguatge i les imatges de la pàgina web i de les xarxes socials per assegurar que siguin igualitaris.	6.1 Incloure la perspectiva de gènere en la comunicació externa i interna de l'entitat.	Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)		**Pendent**
	A.6.5 Creació d'un espai a la pàgina web per a la difusió de la situació de desigualtat entre homes i dones amb discapacitat.	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en les persones amb discapacitat.	Creació de l'espai (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/ Malament)		**Pendent**
	A.6.6 Difusió de la Guia de Bones Pràctiques en l'atenció a persones amb discapacitat en clau d'igualtat per la pàgina web i xarxes socials.	6.2 Informar a la plantilla i al territori sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en les persones amb discapacitat.	Difusió (Sí/no)		**Pendent**

Àrea d'actuació: 7. SALUT I SEGURETAT	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	RESULTAT:	FASE D'IMPLANTACIÓ:
	A.7.1 Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals en clau de gènere.	7.1 Incidir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat.	Inclusió de la perspectiva de gènere (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/ Malament)		**Pendent**
	A.7.2 Revisió del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.	Document revisat (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)	**Sí** **(Pendent)**	**Realitzat**
	A.7.3 Curs de Creixement personal en clau de gènere per a persones amb discapacitat lleugera.	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.	N° de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)		**Pendent**
	A.7.4 Formació a càrrecs intermedis sobre prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat.	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.	N° de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)	**1** **Molt bé**	**Realitzat**
	A.7.5 Taller de prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.	N° de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)	**22** **Molt bé**	**Realitzat**
	A.7.6 Elaboració d'un protocol d'actuació en cas de detectar situacions de violència masclista en persones amb discapacitat.	7.2 Prevenir i disposar d'eines per combatre qualsevol forma de violència masclista o assetjament per a totes les persones de l'entitat.	Elaboració del protocol (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)		**Pendent**

associacióamisol

TAULA DE SEGUIMENT DEL DESENVOLUPAMENT DEL PLA

ÀREA:	ACCIÓ:	OBSERVACIONS:
1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	A.1.3 Creació d'una Comissió d'Igualtat	Al mes d'abril del 2018 s'ha creat la comissió d'igualtat, formada per l'Agent d'igualtat, una persona del Comitè d'empresa, una persona amb càrrec directiu, i una persona d'atenció directa.
2. CONDICIONS LABORALS		
3. SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
4. FORMACIÓ		
5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL	A.5.1 Formació en conciliació per a càrrecs directius i intermitjos	Al mes de maig de 2018 tres persones de l'entitat, la gerent, la cap de recursos humans i l'agent d'igualtat, amb càrrec intermedi, van assistir a una formació organitzada per una entitat del Solsona. Estava planificada per l'abril del 2019, però es va aprofitar la formació externa per realitzar l'acció abans del previst.
	A.5.2 Elaboració d'un Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar	Després de la formació, l'empresa promotora va fer unes sessions d'assessorament, i va elaborar el Pla de conciliació.
	A.5.2 Inclusió de l'execució i seguiment les mesures del pla de conciliació a la comissió d'igualtat	Al mes de juliol es comença a posar en marxa al pla, informant a la Comissió d'igualtat de la realització del pla, i de les mesures que s'hauran de dur a terme.
6. COMUNICACIÓ		
7. SALUT	A.7.2 Revisió del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe	S'ha revisat al juliol del 2018. S'ha inclòs més canals específics en cas de detecció d'assetjament sexual a persones amb discapacitat.
	A.7.4 Formació a càrrecs intermedis sobre prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat.	Al mes d'abril de 2018 l'agent d'igualtat va assistir a unes jornades de formació sobre prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat, que formava part de la *Campanya per prevenir els abusos a persones amb discapacitat intel·lectual de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.*
	A.7.5 Taller de prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.	Al mes de juny de 2018, el mateix grup va impartir un taller per a les persones del Centre Especial de Treball, sobre prevenció d'abusos sexuals, des de la *Campanya per prevenir els abusos a persones amb discapacitat intel·lectual de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.*

7. CONCLUSIONS FINALS

El present document ha estat redactat amb la finalitat de crear polítiques d'igualtat des de diferents àmbits. S'ha intentat treballar des de tots els aspectes que es considera que l'entitat pot incidir, donant més importància en les que s'han considerat més necessaris a partir de l'anàlisi de la diagnosi.

A la nostra entitat, no es detecta discriminació per raó de sexe en els aspectes relatius a les condicions laborals i retribució. Pertanyem a un sector feminitzat, i tot i que els salaris són baixos per aquest motiu, és veritat que l'entitat respecta les condicions marcades per llei i per conveni laboral. A més, la percepció del personal en aquest sentit és que els drets laborals estan essent respectats.

El que sí que s'ha detectat és que no hi ha gaire coneixement sobre temes d'igualtat, i tampoc se li dóna la importància necessària. Tot i veure que a l'entitat, a part de la segregació horitzontal per serveis, derivat també del sector en el que treballen, no hi ha discriminació a les dones, caldria fer veure la importància de tenir coneixements en aquest tema, per assegurar aquesta no-discriminació en el futur, per millorar les condicions de conciliació, fins i tot per fer una reflexió personal.

Els àmbits més destacats són els de polítiques d'igualtat, el de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i la salut i seguretat. També hem incidit en tot el que té a veure amb la comunicació, ja que creiem que tot el que treballem en favor de la igualtat, val la pena que es conegui, per ajudar a sensibilitzar a la població del territori o a la que ens coneix des de l'àmbit digital.

De manera transversal, en la majoria dels àmbits hem dissenyat accions que incideixen en que l'atenció en persones amb discapacitat sigui el més igualitària possible. Parlem de persones que són més vulnerables a patir situacions de discriminació i violència masclista, sobretot en el cas de les dones amb discapacitat. També tenen més dificultats d'accés al món laboral. De fet, la nostra raó de ser com a entitat és millorar la qualitat de vida d'aquest col·lectiu, i la igualtat és un punt molt important a treballar i a potenciar.