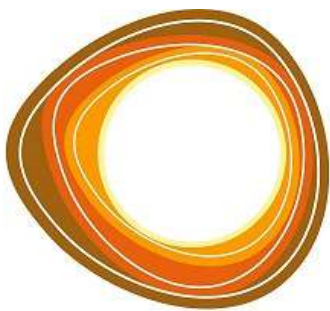




associació**amisol**

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES 2021 - 2024



ÍNDEX

1. Presentació	p. 1
2. Carta de compromís i acord	p. 3
3. Contextualització	p. 4
4. Metodologia	p. 6
5. Àrees de treball	p. 8
6. Diagnosi d'igualtat	p.10
6.1. Recull de dades quantitatives	p. 10
6.2. Recull de dades qualitatives	p. 11
6.3. Anàlisi de les dades	p. 11
7. Resultats de la diagnosi	p. 12
7.1. Cultura i gestió organitzativa	p. 12
7.2. Condicions laborals	p. 14
7.3. Accés a l'organització	p. 19
7.4. Formació interna i/o contínua	p. 21
7.5. Promoció i/o desenvolupament professional	p. 23
7.6. Retribució	p. 25
7.7. Temps de treball i coresponsabilitat	p. 27
7.8. Comunicació no sexista	p. 28
7.9. Salut laboral	p. 29
7.10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	p. 30
8. Punts forts i punts febles	p. 32
9. Conclusions	p. 38
10. Definició d'objectius i Pla de treball	p. 39
10.1. Objectius	p. 39
10.2. Pla de treball	p. 41
11. Pressupost	p. 48
12. Seguiment i avaluació	p. 49
13. Glossari	p. 50
14. Annexes	p. 53

I. 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.

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 Orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, 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, i és el tercer que elabora l'entitat. 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, i al 2018 es va realitzar el segon pla, amb un total del 75% d'accions realitzades.

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.

Per a l'elaboració del pla d'igualtat, s'ha realitzat tot un seguit d'accions, la primera de les quals va ser la constitució de la Comissió d'Igualtat. Posteriorment, s'ha realitzat una diagnosi d'igualtat, que és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores. A partir dels resultats de la diagnosi, s'ha formulat els objectius a treballar, i les accions a realitzar. Cada acció recull l'objectiu al qual respon, la descripció, els indicadors d'avaluació i la persona o persones responsables. Finalment, s'ha elaborat el pressupost de la realització del pla, i es defineixen els mecanismes d'avaluació que es duran a terme.

2. CARTA DE COMPROMÍS I ACORD

L'Associació AMISOL declara el seu compromís en el fet d'establir i desenvolupar polítiques que incorporin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense realitzar cap tipus de discriminació per raó de sexe. Declara també el seu compromís per impulsar i fomentar mesures que serveixin per aconseguir la igualtat real a l'organització, establint la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic en la política corporativa i de recursos humans.

S'assumeix el principi de igualtat en tot i cadascun dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'AMISOL, tenint especial cura de les situacions en les que pugui haver una discriminació directa o indirecta. Referent a la comunicació tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge d'AMISOL que estigui d'acord amb aquest principi d'igualtat entre dones i homes.

Els principis es portaran a la pràctica a través del foment de la implantació del present Pla d'Igualtat d'oportunitats, que suposi millores respecte a la situació actual, tenint en compte els corresponents sistemes de seguiment i avaluació.

Per a dur a terme aquests propòsits es comptarà amb la representació legal de les treballadores i treballadors, no només en la negociació col·lectiva, sinó també en el desenvolupament i avaluació del Pla d'igualtat.

I perquè així consti, signen aquest acord les dues parts:

Josep M^a Caballol Guilanyà
President de l'Associació Amisol

Marta Moreno Moya
Presidenta del Comitè legal de
representació de les persones
treballadores de l'Associació
Amisol

Solsona, 22 de febrer de 2021

3. CONTEXTUALITZACIÓ

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)
 - Serradora
 - Simet (fàbrica manipulats)
 - Tèxtil (fàbrica manipulats)
 - Bar Casal
- Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP)
- Servei Enllaç – Servei d'inserció laboral
- Servei de Teràpia Ocupacional (STO)
- Servei Ocupacional d' Inserció (SOI)

SERVEI D'HABITATGE

- Llar residència AMISOL
- Servei d'acompanyament a la vida independent

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 Dincat, és membre de Federació ALLEM de Lleida, federacions que agrupen entitats del sector d'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual, 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.

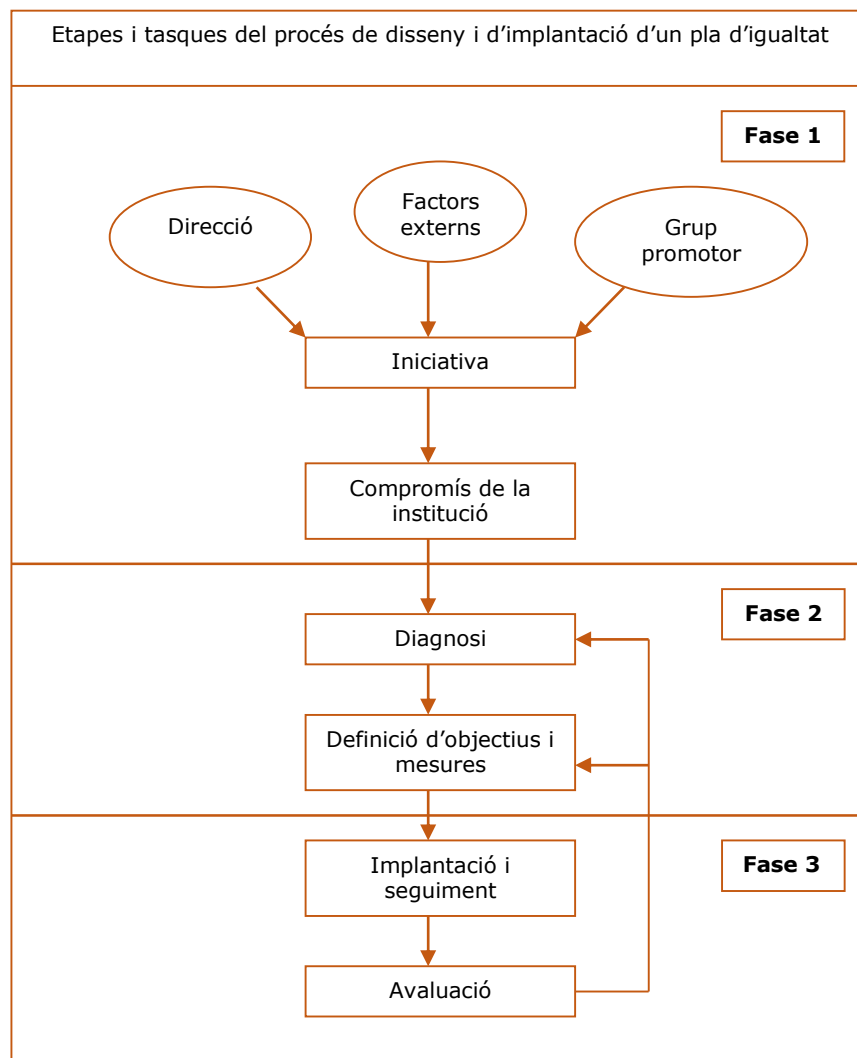
Els objectius, establerts en els estatuts, fan referència a tot allò que requereixin les persones amb discapacitat i les seves famílies: creació i gestió de centres i serveis, millora de la qualitat de vida, orientació, suport, formació, recursos, reivindicacions o altres necessitats que puguin sorgir.

Amisol té la seu social a Solsona, i ofereix atenció i serveis a persones tant de la comarca com de poblacions properes.

4. METODOLOGIA

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:



La primera fase del pla ja ha estat realitzada. En aquest document, inclourem la Fase 2, que correspon a la Diagnosi i a la proposta d'accions i mesures.

LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

L'òrgan promotor del Pla és la Comissió d'igualtat, que es va constituir el mes de desembre de 2020, i està compostat per persones de diferents àrees de treball i de diferents categories professionals. Compta amb un total de 6 persones, 4 dones i 2 homes. La persona que el lidera és una Agent d'Igualtat d'oportunitats que forma part de la plantilla, i que té formació específica (Màster Oficial en Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones a l'àmbit rural, Universitat de Lleida 2008) . També en forma part una persona responsable de l'àrea de Recursos Humans, i una persona que forma part de la representació legal de les treballadores i treballadors. La resta de persones són responsables de serveis i personal d'atenció directa.

Com a equip de treball, la Comissió es reuneix periòdicament, i s'encarrega de les següents tasques:

- Coordinar l'elaboració de la diagnosi.
- Dissenyar i valorar les accions del pla d'igualtat.
- Informar a la resta de la plantilla del desenvolupament del Pla.
- Fomentar la participació de tot el personal durant tot el procés.
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- Avaluar els resultats del pla d'igualtat.

5. ÀREES DE TREBALL

Per a la definició de les àrees a analitzar ens hem basat en el document **Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions**. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat. 2017

S'analitzaran els següents àmbits de treball:

1. Cultura i gestió organitzativa

Es valora si el concepte d' igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització.

2. Condicions laborals

Es valora si les condicions laborals estan exemptes de discriminació per raó de gènere.: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball.

3. Accés a l'organització

Es valora si s'evidencia una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció.

4. Formació interna i/o contínua

Es valora si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització, i la formació en igualtat.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

Es valora si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

6. Retribució

Es valora si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

7. Temps de treball i corresponsabilitat

S'analitza si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.

8. Comunicació no sexista

Es valora si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

9. Salut laboral

Es valora si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexuals i/o per raó de sexe.

S'analitza si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els i les representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla.

6. DIAGNOSI D'IGUALTAT

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores. Els objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La Diagnosi de l'organització ha tingut en compte tots els processos interns, i les dades de l'entitat, dins de cada una de les àrees d'actuació definides en el punt anterior.

1. Definició de les àrees d'actuació: les àrees d'anàlisi són les que es van definir per a tot el desenvolupament del pla, que seran 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 dues entrevistes en profunditat, i un qüestionari a tota la plantilla.
4. Anàlisi de dades: es va fer un buidatge de les dades, i es van extreure les conclusions. Es va fer una detecció dels punts forts i dels punts febles, per a cada àrea de treball.

6.1 RECALL DE DADES QUANTITATIVES

1. Dades de l'empresa: S'ha analitzat en alguns dels àmbits la situació actual de l'empresa, mitjançant el conveni col·lectiu i informació que es disposa des de la Direcció de Recursos Humans.
2. Dades de la plantilla: La Direcció de Recursos Humans ha elaborat una base de dades amb la informació rellevant de la plantilla segregada per sexes.

6.2 RECULL DE DADES QUALITATIVES

Per al recull de les dades qualitatives s'ha utilitzat dues tècniques de recollida de dades:

Entrevistes en profunditat: S'ha realitzat un total de 2 entrevistes en profunditat: a la responsable de Recursos Humans i a la presidenta del Comitè de la representació del personal treballador.

El tipus d'entrevista ha estat semiestructurada comptant amb un guió de preguntes que s'ha anat adaptant al curs de l'entrevista en cada cas. S'ha deixat molt marge de resposta, de forma que les persones entrevistades han expressat la seva opinió en els aspectes en els quals han considerat més important o comptaven amb més informació.

Qüestionaris: S'ha realitzat una enquesta voluntària mitjançant un qüestionari adreçat a totes les persones treballadores professionals, en format Google Forms i que s'ha enviat al grup de whatsapp del personal. Ha estat complementat per un total de 16 persones, totes elles dones. El qüestionari es pot consultar a l'annex d'aquest document.

6.3 ANÀLISI DE LES DADES

Un cop recollida la informació, s'han processat les dades i la informació obtingudes, generades tant a les dades de l'empresa i la plantilla com a la recopilació a través de les enquestes i la realització de les entrevistes en profunditat. A la vegada, s'ha realitzat un tractament de les enquestes i les entrevistes, i s'ha obtingut dades sobre quatre variables: grau de satisfacció, grau d'acord amb mesures d'IO, percepció i actitud positiva o negativa.

En aquesta diagnosi, s'ha tingut en compte les dades sobre el personal professional i sobre les persones que formen part del Centre Especial de Treball, en alguns casos de forma separada, i en alguns casos de forma conjunta. Un cop tractada i analitzada tota la informació disponible, s'ha elaborat una valoració per a cadascuna de les àrees destacant els punts forts i punts febles de cada un en matèria d'igualtat. Amb això es pot formular una valoració global i passar a l'etapa següent del procés general, el disseny del pla d'acció.

7. RESULTATS DE LA DIAGNOSI.

7.1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

AVALUACIÓ QUANTITATIVA:

- Disseny i execució de dos plans d'igualtat anteriors
- Existència d'un Protocol per a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- L'entitat compta amb una Agent d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a la seva plantilla.
- L'entitat ha ofert formació en Igualtat d'Oportunitats a la plantilla anteriorment, i formació específica per a l'Agent d'Igualtat.
- S'ha constituït una Comissió d'Igualtat, format per 5 persones, 3 dones i 2 homes. Una persona forma part del Comitè de representació legal de les persones treballadores.
- Comitè de representació legal de les persones treballadores: compostat per 9 persones, 4 dones i 5 homes.
- L'entitat compta amb un apartat específic en temes d'igualtat a la pàgina web, amb informació específica en temes d'igualtat, i en especial en temes de gènere i discapacitat.
- L'entitat té elaborada una Guia de recomanacions en l'abordatge en favor de la igualtat entre homes i dones amb discapacitat, que es pot consultar i descarregar a la pàgina web.

AVALUACIÓ QUALITATIVA:

ENTREVISTES:

Es destaca la importància de tenir un pla d'igualtat, com a mesura de qualitat, tot i que no es detecta discriminació per raó de sexe a l'entitat. Es creu que és important que estigui documentat.

Es creu que l'entitat sí que té en compte la igualtat. Es detecta que caldria més accions de sensibilització a la plantilla, amb tríptics, recordatoris, informació sobre les mesures que hi ha.

S'ha donat molta importància a que s'hauria de treballar la igualtat amb les persones amb discapacitat. Es detecten desigualtats, i a vegades situacions de desigualtat o dominació entre persones que són parella, tot i que no sempre són d'homes cap a dones, a vegades és a l'inrevés.

Des dels serveis es treballen aquests temes, i en especial des dels habitatges es treballa la coresponsabilitat en les tasques domèstiques. Estaria bé fer accions de formació o tallers amb persones amb discapacitat, però tenint en compte que ha de ser alguna cosa distesa, visual, que sigui amena, per tal d'incentivar-ho.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

El 43% de les persones enquestades consideren molt important que es faci un pla d'igualtat a l'entitat, amb una puntuació de 10. Una persona ha puntuat un 5 (6,3%) , i la resta per sobre de 7 (93,7%).

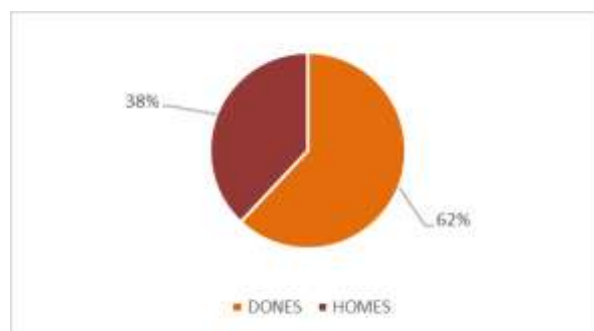
Totes les persones consideren que el pla d'igualtat ha d'incloure mesures específiques contra les desigualtats entre homes i dones amb discapacitat, concretament un 81,3% han puntuat entre 9 i 10.

Es proposa fer el Pla més proper i informar bé a tots els serveis

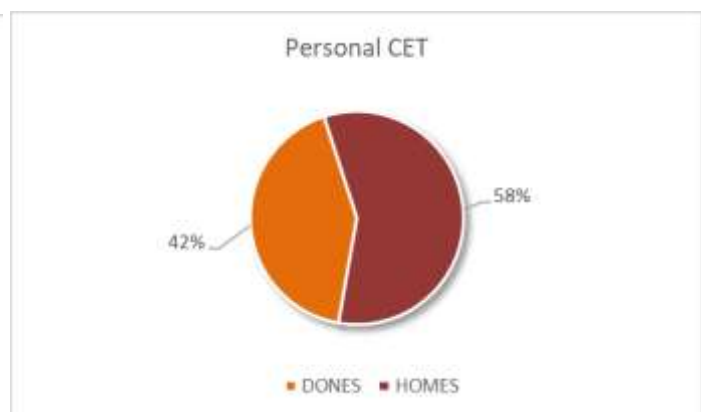
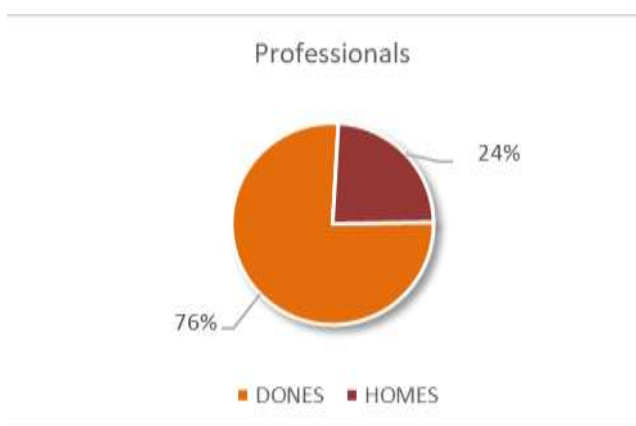
7.2 CONDICIONS LABORALS

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

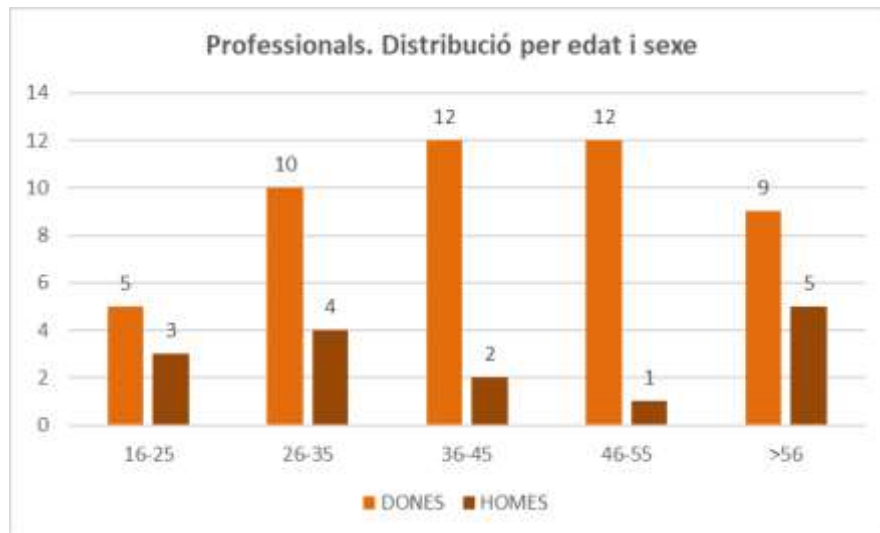
La plantilla està formada per un total de 108 persones, 67 dones i 41 homes.



D'aquestes persones, 63 és personal professional, dels quals hi ha 48 dones i 15 homes. En quant a persones del CET, es comptabilitzen 45, 19 dones i 26 homes. Per tant, es detecta un major nombre de dones de personal professional, i un major nombre d'homes en el CET.

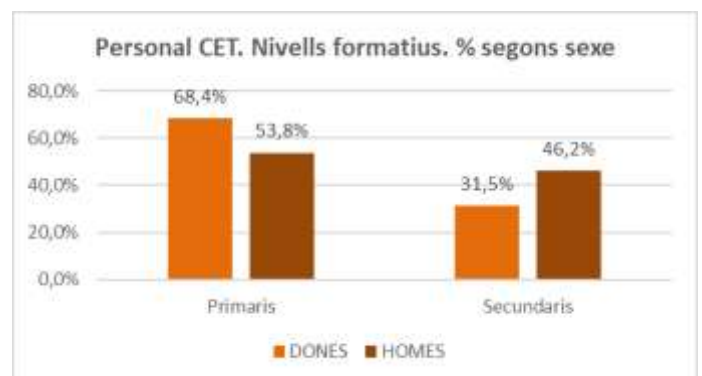
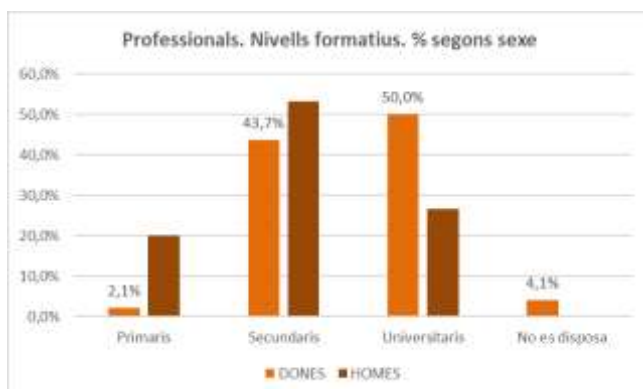


La distribució per edats es mostra en nombres absoluts en el següent gràfic:

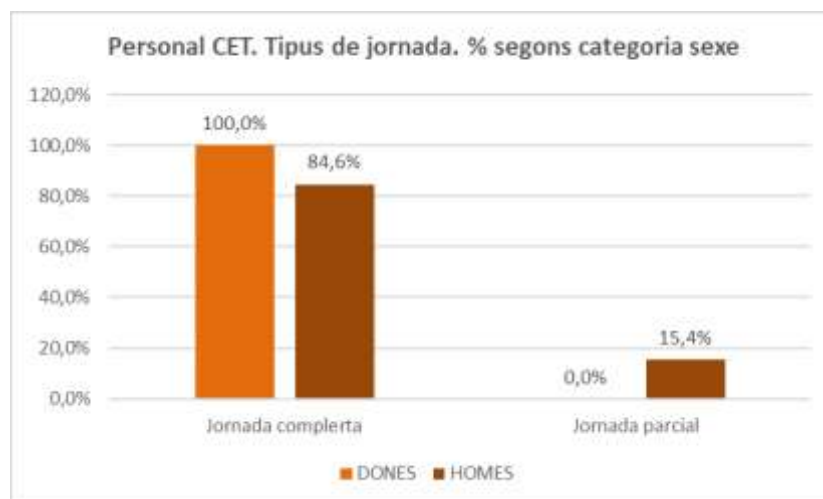
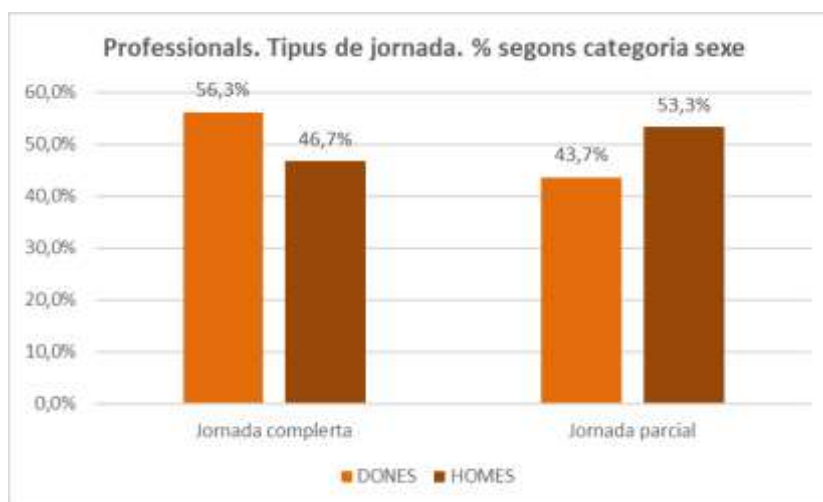


Les dones es concentren més en els grups entre 26-55 anys, mentre que en el cas dels homes són perfils o més joves o més grans.

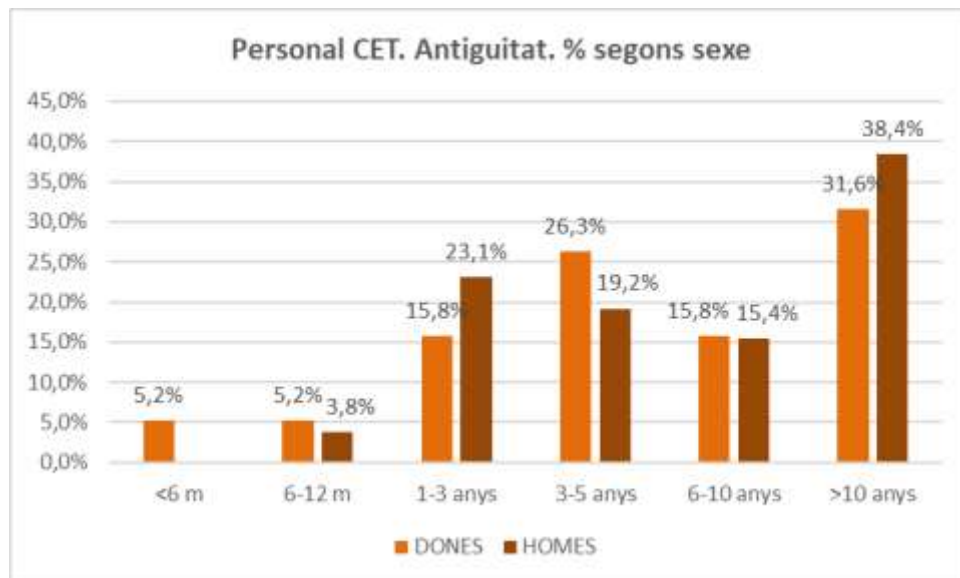
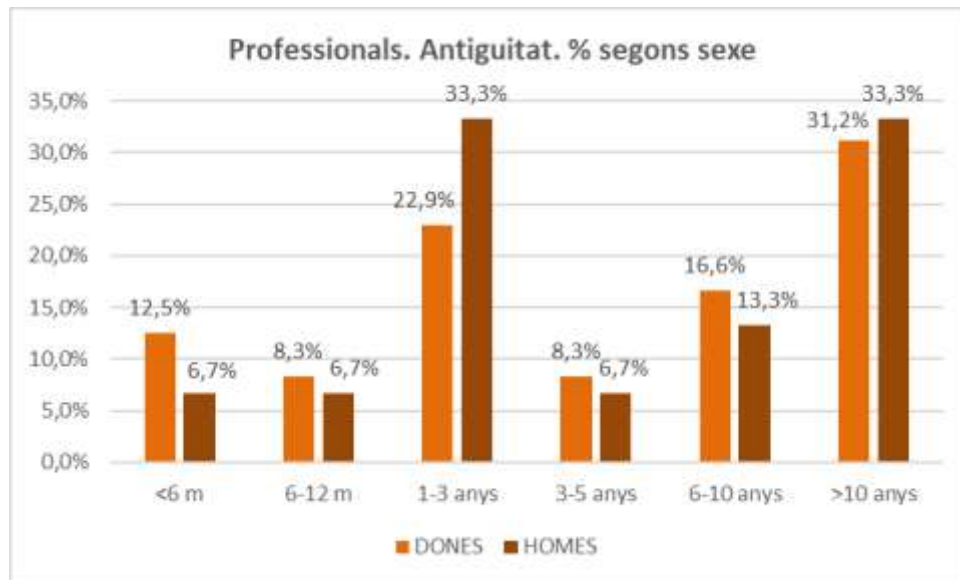
Analitzant els nivells formatius, es detecta que les dones tenen nivells formatius superiors que els homes, en el personal professional. En el cas del personal de CET, els homes tenen nivells formatius lleugerament més alts, tot i que no és significatiu.



En quant al tipus de jornada, no es detecten diferències significatives en cap dels dos grups. Hi ha un lleuger percentatge més alt de dones amb jornades complertes, en el cas dels i les professionals el 56,3% de les dones tenen jornada completa enfront el 46,7% dels homes. En el cas del personal CET la diferència en percentatges és més marcada.

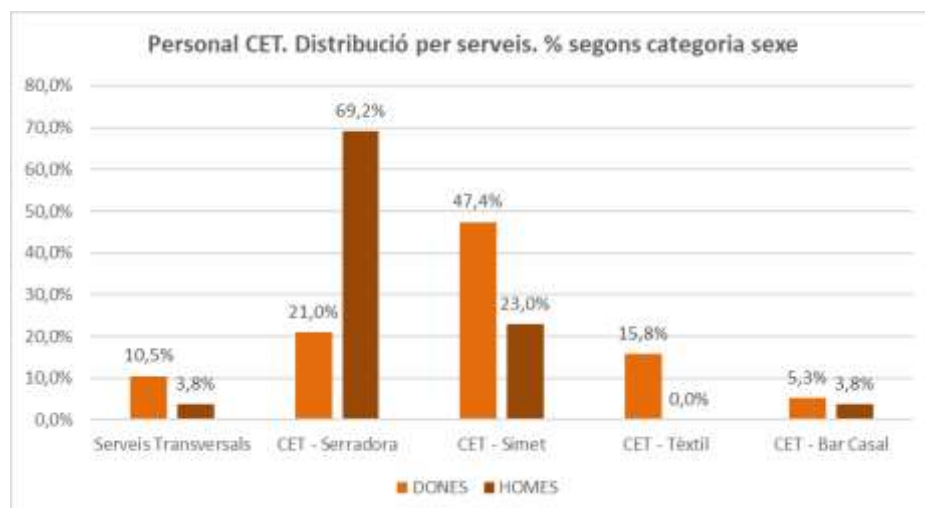
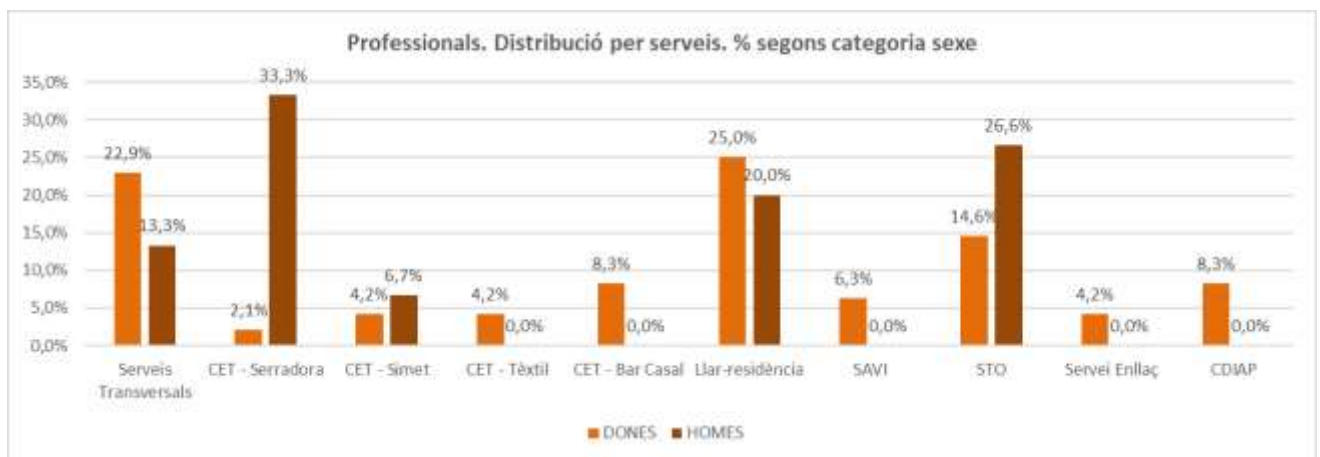


Pel que fa a l'antiguitat, no es detecten diferències significatives entre homes i dones. Com a dades a destacar, a la plantilla de professionals hi ha un 31,2% de les dones i un 33,3% dels homes que tenen una antiguitat superior a 10 anys.



En la distribució per serveis, es detecta que hi ha segregació horitzontal. El CET serradora compta amb més homes en proporció, i els serveis transversals i els serveis de l'àrea social en

conjunt amb més dones. En el STO, hi ha més dones professionals, però el percentatge dels homes respecte al seu total és superior. Del personal CET s'ha analitzat els diferents sectors del CET i els serveis transversals, i on també es veu diferència és en la Serradora, amb majoria d'homes, i les dones es concentren en l'activitat de manipulats a l'empresa Simet.



ANÀLISI QUALITATIVA

ENTREVISTES:

En els darrers anys s'ha reduït la segregació horitzontal, sobretot pel que fa als serveis de l'àmbit social, que compta amb més presència d'homes que abans. Tot i això, es considera que encara hi ha diferències per serveis, hi ha més presència d'homes al CET serradora que altres àrees del CET, i també amb les persones amb discapacitat. En canvi, a les àrees d'administració i serveis generals hi ha una gran majoria de dones.

Els motius de la segregació horitzontal moltes vegades ve donat més per la societat, ja que quan es fa una oferta per la serradora només arriben currículums d'homes, i a l'inrevés també, a l'àrea social la majoria de persones que es presenten a les ofertes són dones. En alguna ocasió s'ha prioritzat escollir homes a les àrees socials quan hi ha hagut igualtat de condicions per a potenciar la paritat. Es considera que seria bo equilibrar-ho.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

Totes les persones creuen que l'entitat té en compte la igualtat d'oportunitats, i el 75,1% han puntuat entre 9 i 10 en aquesta pregunta.

En la pregunta de si s'ha viscut a l'entitat un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes, el 93,7% han respost per sota de 5, i un 75% han puntuat un 1. Una persona (6,3%) ha puntuat un 8.

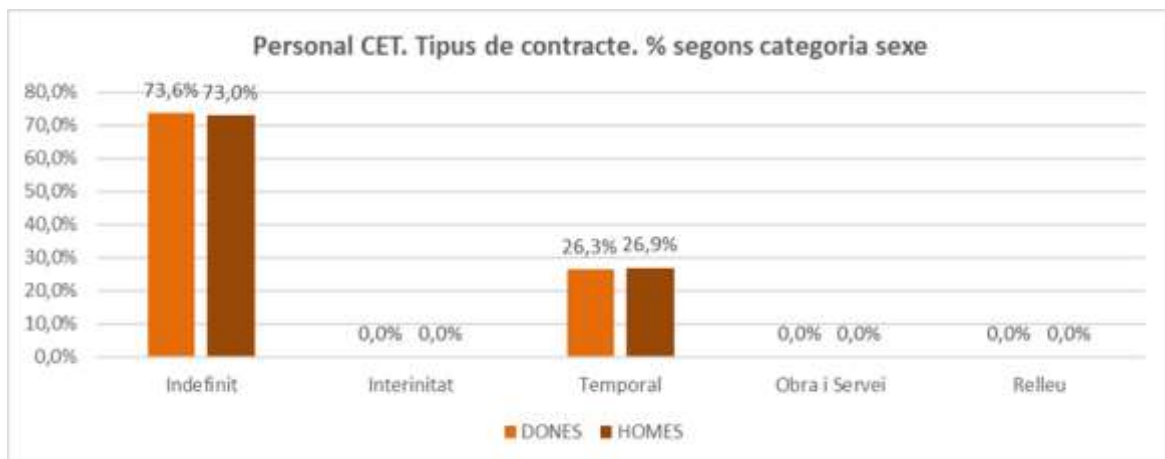
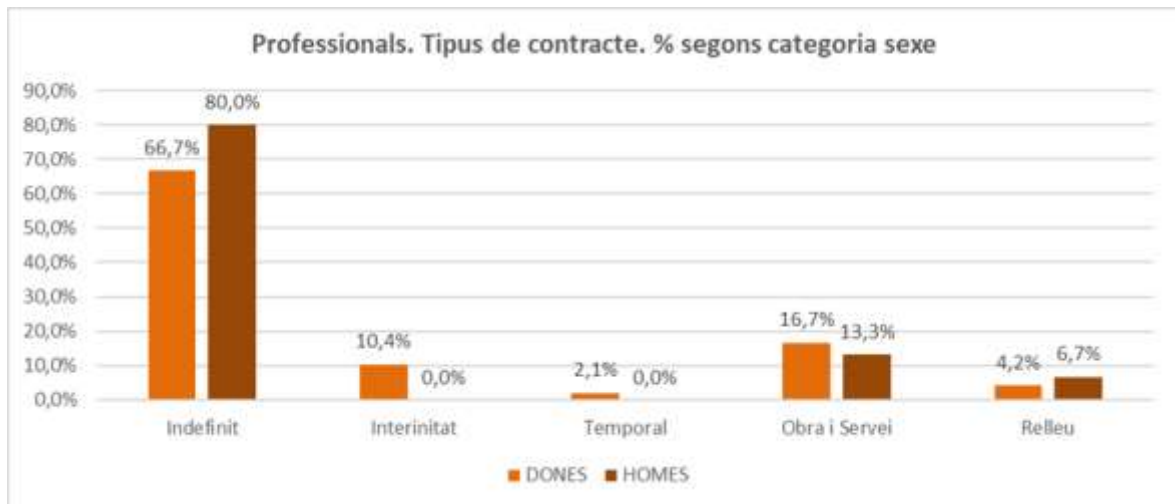
7.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

Pel que fa a les incorporacions a la plantilla en els darrers anys, no es detecten diferències significatives en proporció a la distribució de la plantilla, ja que ha estat de 29 dones (43% del total de dones) i de 16 homes (39% del total d'homes).

En el tipus de contracte no hi ha diferències significatives entre homes i dones, només es detecta un percentatge una mica superior d'homes professionals amb contractes indefinits respecte a les dones. En el personal de CET no hi ha cap diferència. Els percentatges s'han calculat en proporció

dins de la categoria homes o la categoria dones, ja que la distribució per sexes és diferent en el cas dels professionals.



AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

En el procés d'entrada a l'entitat es té molt present utilitzar un llenguatge no discriminatori. No es considera necessari incloure a les ofertes de feina cap frase que destaquï la no-discriminació.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

Totes les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, amb puntuacions per sobre del 6. Un 68,8% puntuen entre 9 i 10.

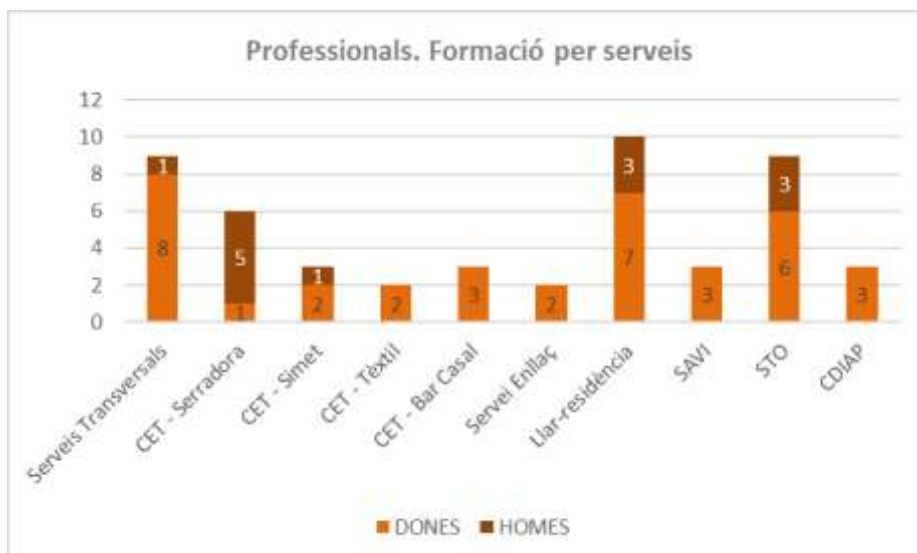
7.4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

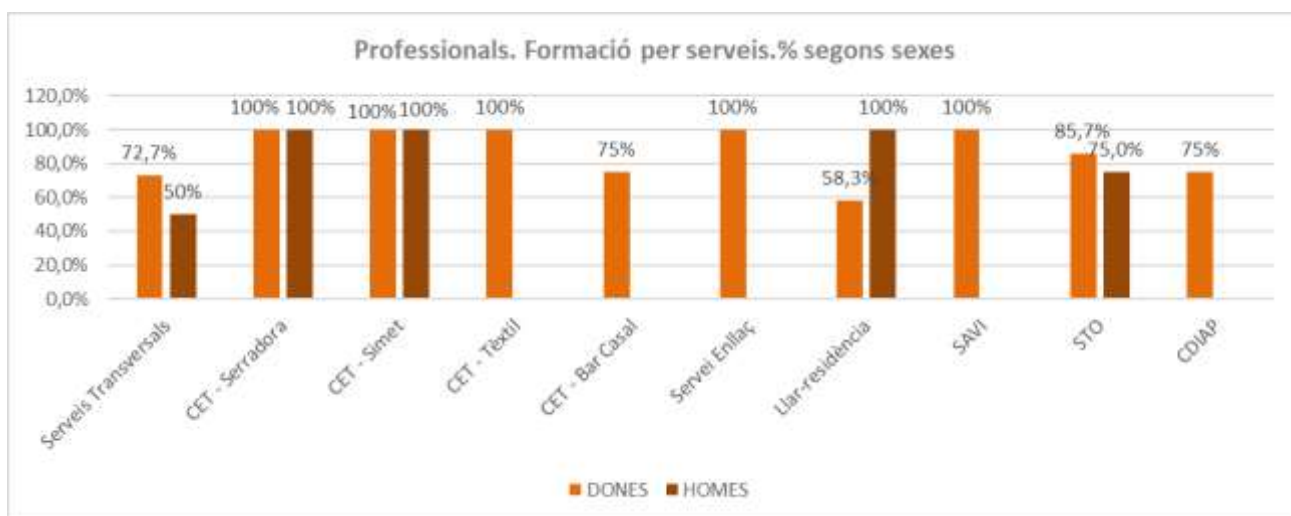
AVALUACIÓ QUANTITATIVA

S'analitzen només les dades de formació del personal professional. En la formació oferta per l'empresa hi ha hagut 38 dones que han participat, que representen un 79,2% de les dones professionals. En el cas dels homes, hi ha hagut 13 homes que han participat, per tant un 86,6% dels homes de la plantilla. Les dones han participat en un total de 11 accions formatives, i els homes en 9.

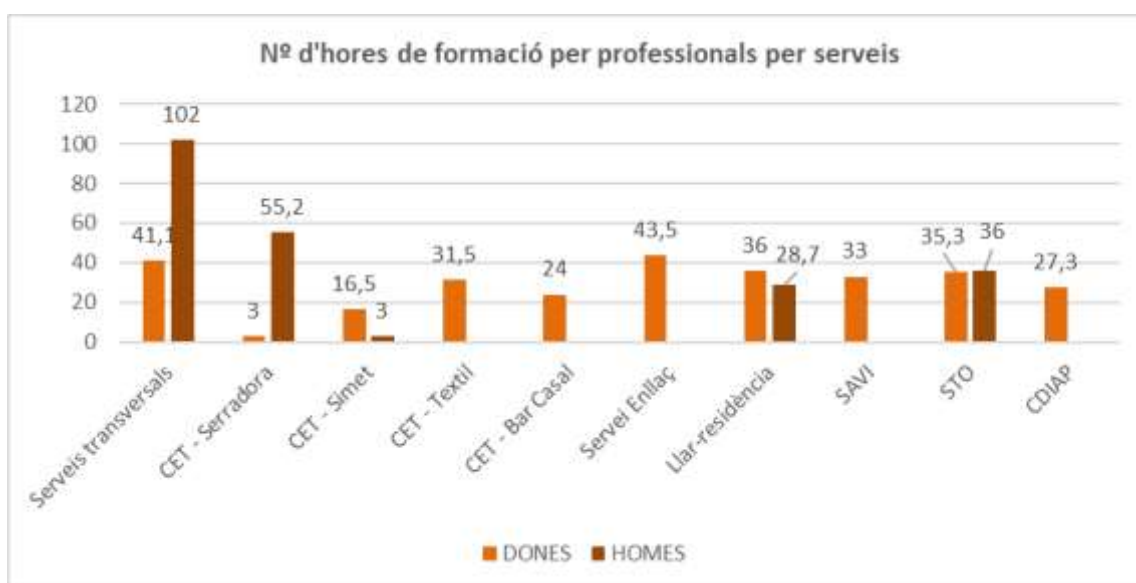
Pel que fa a hores de formació, les dones han realitzat 1.232 hores, i els homes 575 hores, i suposaria una mitjana de 32,5 hores per cada dona de la plantilla, i 41 per cada home. Per tant, tot i que hi ha una lleugera majoria de formació realitzada per homes, no és significatiu.

La distribució de la formació per serveis es mostra en els següents gràfics:





Els serveis que en proporció han fet més formació són CET- Serradora, CET- Simet, CET – Tèxtil, Servei Enllaç i SAVI, ja que el percentatge és del 100%. Pel que fa a hores de formació, de mitjana els Serveis Transversals han fet més formació, seguit de STO, Llar-residència i CET – Serradora.



De les formacions realitzades al 2019 no hi ha cap específica sobre temes d'igualtat.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

Es destaca la importància de fer formació en temes d'igualtat a la plantilla d'algun tipus, estaria bé un cop a l'any. No es creu que es faci distincions en l'accés a la formació en funció del sexe.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

Totes les persones estan d'acord en que homes i dones tenen igual accés a la formació, puntuant per sobre de 6. Un 75% han puntuat entre 9 i 10.

Es destaca la importància de fer accions de formació i sensibilització a tota la plantilla.

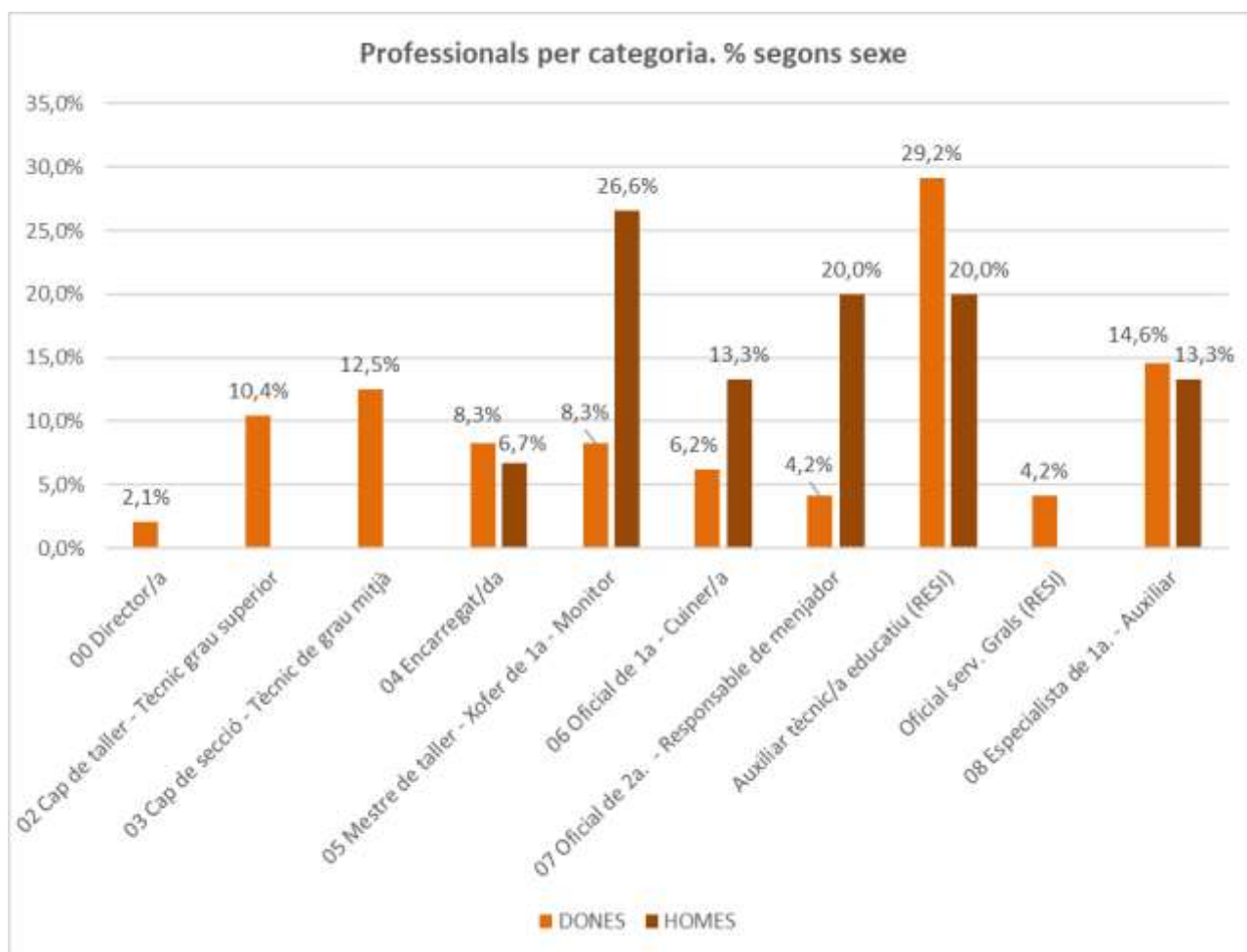
7.5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

Analitzant les dades de la distribució de la plantilla per categoria professional, en el cas del personal de CET no hi ha diferències significatives. En el cas de professionals, les dones ocupen en major mesura càrrecs de direcció o intermedis, per tant amb més responsabilitat.

Com es pot veure al gràfic, un 33,3% de les professionals dones treballen en categories superiors, des de direcció a encarregat/da. Els homes es concentren en categories entre Mestre de Taller o Xofer de Ia. A Auxiliar tècnic educatiu.

Les categories corresponents a residència (marcats com a RESI), són d'un altre conveni col·lectiu.



En els darrers 3 anys, hi ha hagut un total de 9 promocions professionals, de les quals 8 han estat dones, que representen un 16,6% de les dones professionals, i 1 home, que representa el 6,6%.

En quant a les baixes definitives de la plantilla en els darrers 3 anys, hi ha hagut un total de 37 dones i 21 homes. Tot i que el nombre és superior en dones, si es mira el percentatge respecte el nombre de dones i homes no hi ha diferències, en les dones suposa un 55,2% respecte al total de dones, i en els homes un 51,2%. No tenim dades sobre el motiu de les baixes definitives.

Pel que fa a la Junta directiva de l'entitat, està composta per 9 persones, de les quals només 2 són dones.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

Les promocions professionals no tenen en compte el gènere, sinó les capacitats. En el cas de la Junta directiva, es comenta que hi ha hagut la intenció d'incorporar més dones, però no s'ha aconseguit degut a que no hi ha hagut dones interessades a formar-ne part.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

Totes les persones enquestades creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, amb puntuacions per sobre de 7. El 75% puntuen entre 9 i 10.

5.6. RETRIBUCIÓ

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

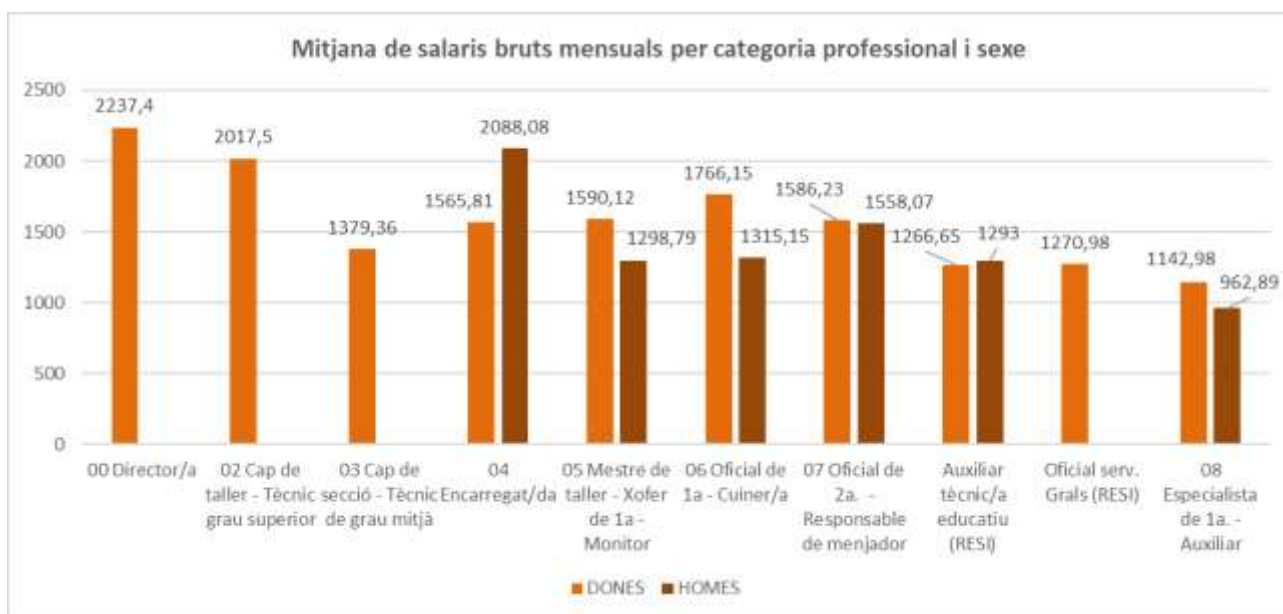
Si analitzem els valors mitjans dels salaris, no es detecten diferències significatives entre homes i dones, ni en professionals, ni en personal de CET:

VALORS MITJANS DE SALARIS BRUTS MENSUALS:

	PROFESSIONALS		PERSONAL CET	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
Mitjanes totals	1432,78€	1359,5	892,89	802,05
Mitjana només 100% jornada	1646,27	1647,39	900,33	875,37

Es detecta un lleuger augment de la mitja en dones que en homes, tot i que les dones ocupen en major mesura càrrecs de major responsabilitat.

Per categories professionals, les mitjanes es reflecteixen en aquesta taula:



AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

Les retribucions van en funció del conveni i categoria professional, i la política d'empresa no discrimina per motiu de sexe. El problema a vegades ve donat amb que les categories professionals no estan ben definides en quant a tasques i funcions específiques, i s'hauria de revisar. Tot i això, s'està treballant en definir bé les categories i funcions professionals. Dins de la mateixa categoria hi ha els mateixos salaris. A vegades les diferències de salaris venen donades per antiguitat, per jornades parcials, o per alguns plusos de dedicació especial en l'àmbit de la producció.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

El 87,5% de les persones enquestades creuen que per la mateixa feina dones i homes cobren igual, amb puntuacions per sobre de 7, i el 12,5% restant ha puntuat amb un 5. El 62,5% ha puntuat entre 9 i 10.

7.7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

S'ha concedit permisos retribuïts al 94% de les dones i al 97,5% dels homes, tenint en compte que la majoria són per visites mèdiques.

En el cas de les excedències, es van atorgar 2 excedències per cura de menors a i 2 per cura de persones grans, totes només a dones. En el cas d'excedències voluntàries, hi ha 1 home i 1 dona. De reduccions de jornada per cura de fills o filles, hi ha 2 dones i 1 home.

Hi ha elaborat un Pla de Conciliació de la vida personal, laboral i familiar, que es va executar al període 2018-2020. Es compleixen les mesures de conciliació que hi ha per conveni, i s'apliquen mesures de conciliació fora de conveni en casos de demandes puntuals.

En cas de la Llar-residència, degut a que els horaris són poc conciliadors es combinen els dies. Hi ha possibilitat de fer àpats a l'entitat, que en cas de la Llar-residència són gratuïts, (per l'obligació per horari d'estar a l'hora dels àpats)

AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

No es considera que hi hagi una política clara d'afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral a l'entitat, però sí que hi ha una declaració d'intencions, com a mínim hi ha el compromís. Tot i això no es considera una empresa conciliadora.

No està estructurat, per exemple, en el cas del teletreball, no s'afavoreix.

Es tenen en compte les demandes i circumstàncies personals, sobretot amb les persones amb discapacitat treballadores del CET. En aquest sentit es destaca que quan es fa una demanda l'empresa ho afavoreix sempre que sigui viable. També es destaca el fet de que no tothom té les mateixes circumstàncies personals, i s'ha de mirar de manera personalitzada.

Es concedeixen les excedències demanades, i es destaca que hi ha un home amb una excedència per cura de menors. També es concedeixen canvis d'horaris si es demana per escrit.

En el cas de la maternitat, no es considera un problema a l'empresa, ja que no es discrimina i s'afavoreix a nivell de permisos, i es respecten les mesures per llei.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

El 81,2% de les persones creuen que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, puntuant per sobre de 6. El 12,5% ha puntuat un 5, i una persona ha puntuat un 3 (6,3%).

En canvi, a la pregunta de si els treballadors/es coneixem les mesures de conciliació disponibles, hi ha hagut més disparitat, un 68,9% han puntuat per sobre de 6, però la majoria puntuen entre 6 i 7. Un 31,4% puntuen entre 3 i 5.

Es destaca la importància de millorar les mesures de conciliació.

7.8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

Hi ha una guia de llenguatge no sexista específic per a la organització.

L'Agent d'igualtat té formació específica en aquest àmbit.

El personal tècnic té cura del llenguatge no sexista en la documentació escrita.

La persona de comunicació i màrqueting no té aquesta formació.

El contingut de la pàgina web té elements amb masculí genèric.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES

Una de les persones entrevistades no ho considera una prioritat, ja que no creu que hi hagi un criteri unànime, a vegades crea confusió. Potser a vegades és perquè no se sap molt bé com fer-ho bé.

Creu més important que no hi hagi acudits o comentaris sexistes. L'altra persona, en canvi, sí que creu que és important que s'utilitzi un llenguatge no sexista, ja que ajuda a conscienciar. Comenta que no coneixia que l'entitat té una Guia de comunicació no sexista per al personal.

ENQUESTES:

Les respostes van del 0 al 10, on el 0 és Totalment en desacord, i el 10 és Totalment d'acord.

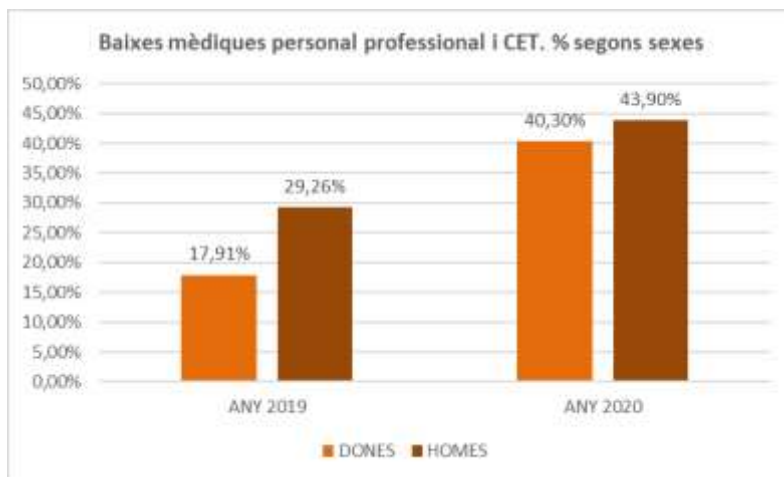
Un 87,7% de les persones consideren que l'entitat utilitza un llenguatge no sexista, puntuant per sobre de 6. El restant han puntuat entre 4 i 5.

Es demana millorar la comunicació no sexista.

7.9. SALUT LABORAL

ANÀLISI QUANTITATIVA

Pel que fa a les baixes mèdiques es disposen dades dels darrers 2 últims anys, no es detecten diferències significatives. Es mostra al següent gràfic. S'ha comptabilitzat les dades conjuntes de professionals i personal CET.



L'augment de baixes del 2020 ha estat degut a la situació d'emergència sanitària derivada pel Covid, que ha causat baixes a persones per ser contactes estrets de persones infectades, i per tant s'han hagut de confinar i agafar la baixa.

Pel que fa a accidents de treball, s'han comptabilitzat al 2019: 4 accidents de treball, 3 homes i 1 dona, i al 2020: 2 homes.

Els permisos de maternitat es concedeixen segons marca la normativa. A més, l'empresa informa i facilita la tramitació de la sol·licitud de la prestació per risc d'embaràs, i es proporciona la informació a la mútua de l'empresa per a poder ser concedida.

El comitè de seguretat i salut està compost per 4 persones, 3 dones i 1 home

ANÀLISI QUALITATIVA

ENTREVISTES

Tot el referent a salut laboral es deriva al Servei de Prevenció de Riscos, i aquest servei també és el que s'encarrega d'abordar possibles casos de persones víctimes de violència masclista a fora de l'entitat. No es considera que hi hagi d'haver un protocol d'actuació específic.

En el cas de les persones amb discapacitat, és important que el personal d'atenció directa puguin detectar casos de violència masclista, i com abordar-ho.

7.10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

AVALUACIÓ QUANTITATIVA

- Es disposa d'un Protocol d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresa, elaborat al 2010 i revisat al 2018
- Al protocol de prevenció hi ha una comissió per a la prevenció de l'assetjament, on hi consten tres persones, una de les quals és l'agent d'igualtat de l'entitat, que també consta com a persona de referència.
- L'Agent d'igualtat ha realitzat formació específica en prevenció de l'assetjament sexual i en l'elaboració de protocols d'actuació.
- No hi ha hagut mai cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe a l'entitat.

AVALUACIÓ QUALITATIVA

ENTREVISTES:

No s'ha detectat casos d'assetjament sexual en els darrers 20 anys. Des de que es va fer el protocol d'actuació, a l'any 2009, no s'ha hagut d'abordar cap cas.

Caldria fer difusió del Protocol d'actuació en cas d'assetjament, fins i tot a nivell de Comitè de representants de persones treballadores. No es considera que s'hagi de revisar el protocol, els canals que es van establir a la darrera versió ja són correctes.

-

Es considera molt important vetllar per a prevenir i actuar en aquests casos. Es sap que hi ha un protocol, però no se sap on es pot trobar, tot i que sí que en cas de fer falta es pot demanar a les persones responsables dels serveis o de recursos humans.

8. PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES

PUNTS FORTS

I. POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

- L'Associació Amisol compta amb dos plans d'igualtat anteriors.
- La realització del pla d'igualtat compta amb el suport de la direcció i de la representació legal del personal treballador.
- Existeix una Comissió d'igualtat, amb una persona que forma part del Comitè de representació de treballadors i treballadores.
- Es detecta molta sensibilitat en temes d'igualtat entre homes i dones en la majoria de la plantilla.
- Es compta a la plantilla amb una Agent d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones, que lidera la Comissió d'igualtat, i vetlla per la seva execució.
- En la intervenció amb persones amb discapacitat es dóna importància a d'igualtat i de no discriminació de les dones.
- 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'actual pàgina web disposa d'informació sobre la realització del Pla d'igualtat anterior, i sobre temes d'igualtat i discapacitat.
- Hi ha paritat a la representació sindical i la presidenta és una dona.

2. CONDICIONS LABORALS:

- L'entitat està formada per una plantilla amb un nombre superior de dones que d'homes.
- El personal del CET està equilibrat en presència de dones i homes.
- La distribució per edats és igualitària entre homes i dones.
- El nivell d'estudis del personal professional és majoritàriament amb estudis secundaris i superiors, i en aquest nivell hi ha majoria de dones en proporció.
- La distribució de la plantilla correspon a la distribució del sector en el qual es treballa.
- No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a l'antiguitat.
- No hi ha diferències significatives en el tipus de jornada, havent una lleugera majoria de dones amb jornada completa.
- A la plantilla no hi ha percepció de discriminació per raó de sexe en les condicions laborals.

- Es valora que la segregació horitzontal ha disminuït en els darrers anys.
- La segregació horitzontal no es deu a la política de l'entitat, sinó als currículums que es reben en les ofertes de feina.
- No s'han detectat conflictes derivats de vulneració del principi d'igualtat en les condicions laborals.

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ:

- En els processos de selecció no es detecta discriminació per raó de sexe.
- Les ofertes de feina utilitzen llenguatge no discriminatori.
- No es detecten diferències significatives en les incorporacions en els darrers tres anys en proporció a la distribució de la plantilla, i en concordança amb el sector.
- El personal no considera que hi hagi discriminació per raó de sexe en la selecció i promoció professionals.
- No es detecten diferències en el nombre de contractes indefinits entre homes i dones.

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA:

- No hi ha diferències significatives en les formacions i hores de formació realitzades entre homes i dones.
- L'oferta formativa no fa distincions entre homes i dones, els criteris tenen a veure amb la necessitat professional.
- No hi ha percepció a la plantilla de diferències a l'accés de formació per motius de sexe.
- La formació es realitza majoritàriament en horari laboral.

5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL:

- Hi ha majoria de dones en els càrrecs directius i intermedis.
- S'està realitzant un estudi de les funcions i tasques per lloc de treball, per definir les categories professionals que corresponen a cada persona.
- Hi ha hagut més promocions professionals de dones que d'homes en els darrers 3 anys.
- 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 diferències entre homes i dones pel que fa a les baixes de l'empresa en els darrers 3 anys.
- El personal no considera que hi hagi discriminació per raó de sexe en la promoció professional.

6. RETRIBUCIÓ:

- No hi ha diferències significatives en la mitjana de salaris 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 a plusos de productivitat en persones que treballen al CET.
- La plantilla no considera que es facin diferències salarials entre homes i dones.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT:

- De permisos retribuïts i reduccions de jornada per cura de fills o filles s'han concedit a homes i dones per igual proporcionalment al nombre.
- Es compleixen les accions de conciliació marcades per la llei i pel conveni col·lectiu.
- S'informa a la plantilla de les mesures de conciliació recollides al conveni.
- Quan hi ha una demanda es concedeixen permisos no inclosos al conveni per afavorir la conciliació.
- Les mesures de conciliació es garanteixen tant a homes com a dones.
- Hi ha algunes mesures extres per als serveis que tenen horaris poc conciliadors.
- Es disposa d'un Pla de conciliació per a la vida personal, familiar i laboral, finalitzat al 2020.
- S'ha realitzat formació específica en temes de conciliació en els càrrecs amb responsabilitat.
- Les persones treballadores que han contestat l'enquesta creuen que l'empresa afavoreix la conciliació.

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA:

- Es disposa d'una Guia de Llenguatge no sexista adaptada a les necessitats de l'organització.
- L'Agent d'igualtat té formació específica sobre llenguatge no sexista.
- Les imatges a la pàgina web i a les xarxes socials no contenen contingut discriminatori cap a les dones.
- L'entitat dóna 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.
- La majoria del personal considera que l'entitat no utilitza llenguatge sexista

9. SALUT:

- No hi ha diferències entre baixes mèdiques entre homes i dones.
- Hi ha pocs accidents laborals.
- Hi ha una política de protecció de l'embaràs.
- L'entitat compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals.
- Es compta amb un Comitè de seguretat i salut, amb majoria de dones.
- 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.

10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE:

- L'entitat compta amb un Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- El Protocol per a la prevenció de l'assetjament es va comunicar quan es va realitzar a tota la plantilla mitjançant un tríptic informatiu.
- Una de les persones de referència designada al Protocol és Agent d'Igualtat.
- En els darrers 20 anys no hi ha hagut cap denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe. En dates anteriors no es disposa d'informació.

PUNTS FEBLES

1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

- No hi ha un plantejament transversal en temes d'igualtat a l'entitat.
- Es detecta poc interès en treballar els temes d'igualtat a la plantilla.
- De de la finalització de l'anterior pla d'igualtat no s'ha potenciat la informació en aquests temes de manera transversal.
- No es realitza difusió específica relativa a la igualtat entre homes i dones.

2. CONDICIONS LABORALS:

- Es detecta segregació horitzontal, ja que hi ha centres de treball amb major presència d'homes que de dones (activitat de serradora).

3. ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ:

- No hi ha especificat un protocol per als processos de selecció per garantir que siguin neutres.
- A les ofertes de feina no s'especifica que el procés de selecció serà neutre pel que fa al sexe.
- La plantilla no disposa d'informació sobre les dificultats de les dones en l'accés al món laboral.

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA:

- Des de l'any 2010 no s'ha realitzat cap formació en temes d'igualtat.
- S'ha realitzat molt poca formació específica en temes d'igualtat en el col·lectiu de persones amb discapacitat.
- 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.

5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL:

- Les categories professionals que determinen els salaris no tenen ben definides les tasques i funcions.
- Hi ha un nombre superior d'homes significatiu en la junta directiva de l'entitat.
- Es detecta dificultat en que les dones formin part de la junta directiva.

6. RETRIBUCIÓ:

- Tot i que les dones tenen més categories professionals i nivells formatius, la mitjana de salaris entre homes i dones no té diferències, tot i ser degut a factors com l'antiguitat o els plusos de productivitat que afecten més a homes del CET.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT:

- Les excedències per cura de menors o gent gran en els darrers 3 anys han estat sol·licitades només per dones.
- No es considera que hi hagi una política clara d'afavorir la conciliació.
- És difícil la conciliació degut a que és una entitat on la majoria de persones treballadores fan atenció directa a persones.

- Hi ha serveis on els horaris no afavoreixen la conciliació.
- No està clar si es coneixen suficientment les mesures de conciliació per part del personal.

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA:

- El llenguatge no sexista és percebut per algunes persones com a innecessari i complicat.
- No s'aplica el llenguatge no sexista a la pàgina web i a les xarxes socials.
- La persona responsable de comunicació no ha rebut formació específica en comunicació no sexista.
- No hi ha suficient coneixement sobre llenguatge no sexista.

9. SALUT:

- El Pla de Prevenció de Riscos Laborals no contempla la perspectiva de gènere.
- El comitè de seguretat i salut no té coneixement específic sobre les diferències entre homes i dones en aquest tema.

10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE:

- No s'ha fet difusió del Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual des de l'any 2011.
- No es considera que hi hagi d'haver un protocol d'actuació per a dones víctimes de violència masclista a l'àmbit domèstic.
- No hi ha formació específica en temes de violència masclista en persones amb discapacitat.
- 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.

9. CONCLUSIONS

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, 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.

10. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS I PLA DE TREBALL

Per a l'elaboració del pla de treball s'ha elaborat una taula on es recullen tots els elements necessaris per assegurar una correcta planificació i avaluació:

1. Definició d'objectius a cada àrea, basat en els resultats de la diagnosi.
2. Definició de les accions a treballar per tal d'aconseguir els objectius.
3. Temporalització de les accions.
4. Definició dels indicadors d'avaluació. Definició del tipus de dades (totes les dades aniran segregades per sexes).

10.1 OBJECTIUS:

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

- 1.1 Incorporar la igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.
- 1.2 Crear mecanismes per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.
- 1.3 Sensibilitzar sobre la doble discriminació que pateixen les dones amb discapacitat.

2. CONDICIONS LABORALS

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

3. ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ

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

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

- 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. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

5.1. Vetllar per a mantenir la no discriminació en la promoció professional.

6. RETRIBUCIÓ

6.1. Assegurar que no hi hagi bretxa salarial per motiu de sexe.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

7.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'entitat.

8. COMUNICACIÓ

8.1 Vetllar per utilitzar el llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'entitat.

9. SALUT

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

10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

10.1 Disposar d'eines per combatre qualsevol forma d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

10.2 Detectar i prevenir assetjament sexual o qualsevol forma d'abús en el col·lectiu de persones amb discapacitat.

10.2. PLA DE TREBALL

I. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADORS:	DESCRIPCIÓ:	RESPONSABLE:
	A.1.1 Incorporació del Pla d'Igualtat al Pla estratègic de l'entitat.	I.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Incorporació (Sí/No)	Afegir al Pla estratègic com a acció l'execució del Pla d'Igualtat	Gerent
	A.1.2 Inscripció del Pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.	I.2 Crear mecanismes per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.	Inscripció al registre (Sí/No)	Fer els tràmits per a la inscripció al registre	Agent d'igualtat
	A.1.3 Seguiment del Pla per la Comissió d'Igualtat.	I.2 Crear mecanismes per mantenir el procés d'avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat.	Nº reunions Nº accions realitzades amb el suport de la comissió	Reunions periòdiques de seguiment, planificació i avaluació d'accions	Comissió d'igualtat
	A.1.4 Sessió informativa a la plantilla sobre la realització del Pla i la importància de les mesures d'igualtat.	I.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Nº de participants (Nº) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	Realització d'accions informatives per serveis i grups reduïts	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat
	A.1.5 Elaboració i difusió d'un fulletó informatiu sobre la realització del Pla i el compromís de l'empresa amb la igualtat.	I.1 Incorporar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat a de manera transversal.	Nº de fulletons (Nº) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)	Disseny i elaboració de fulletons informatius.	Agent d'igualtat Responsable de comunicació
	A.1.6 Difusió a la plantilla de la Guia de Recomanacions per abordar les desigualtats entre homes i dones amb discapacitat.	I.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Canals de difusió (tipus) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	A les sessions informatives de l'acció I.4, presentar la Guia	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat
	A.1.7 Formació sobre gènere i discapacitat.	I.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Nº de participants (Nº) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	Formació realitzada per alguna persona experta, enfocada sobretot a Personal d'Atenció Directa	Responsable de formació

	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	DESCRIPCIÓ:	RESPONSABLE:
	A.1.8. Campanya de sensibilització sobre gènere i discapacitat.	1.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Nº de materials de difusió (Nº) Tipus de materials de difusió Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	Fer accions informatives i material de difusió per al territori	Comissió d'igualtat
	A.1.9 Sessions formatives per a persones amb discapacitat sobre igualtat.	1.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Nº de participants Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	Sessions amb material audiovisual (pel lícules, documentals, vídeos de sensibilització,...)	Comissió d'igualtat
	A.1.10 Estudiar les desigualtats i opinions en temes d'igualtat a la població amb discapacitat.	1.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Realització de l'estudi (Sí/No) Participants de l'estudi (Nº) Resultats de l'estudi	Contactar amb entitats que treballin gènere i discapacitat. Elaborar l'estudi, recull de dades i conclusions.	Agent d'igualtat
	A.1.11 Crear sinèrgies amb el SIAD del Consell Comarcal per treballar gènere i discapacitat.	1.3 Potenciar la igualtat entre homes i dones a amb discapacitat	Nombre de reunions Accions Participació en activitats conjuntes amb el SIAD	Fer reunions amb les responsables del SIAD per treballar gènere i discapacitat i participar en activitats de sensibilització conjuntament	Agent d'igualtat Responsable d'oci inclusiu
2. CONDICIONS LABORALS	A.2.1 Exposició de les dades de la igualtat en condicions laborals	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.	Tractament de les dades (Sí/No) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	A les sessions informatives de (Acció 1.4) presentar les dades.	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat
	A.2.2. Informació al personal tècnic i amb responsabilitat sobre la segregació horitzontal i com abordar-la	2.1 Promoure la igualtat entre homes i dones en les condicions laborals.	Grau d'adequació (Molt bé / Bé / Regular/Malament)	A les sessions informatives (Acció 1.4) proposar mesures per abordar la segregació horitzontal. Parlar-ne també amb responsables de selecció.	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	DESCRIPCIÓ:	RESPONSABLE:
	A. 3.1 Informació a les persones responsables de selecció de personal per garantir la no discriminació.	3.1 Garantir el manteniment dels processos de selecció i promoció neutres.	Grau d'adequació (Molt bé/ Bé/ Regular/Malament)	La persona responsable de recursos humans exposarà el tema amb totes les persones implicades en processos de selecció	Responsable de Recursos Humans
4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	A.4.1 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de formació.	4.1 Promoure la formació per a totes les persones treballadores.	Grau de (Molt bé / Bé / Regular/ Malament)	En la detecció de necessitats formatives segregar les dades per sexes i tenir-ho en compte	Responsable de formació
	A.4.2. Formació a tota la plantilla sobre igualtat	4.2 Planificar formació en igualtat en termes generals, i específicament en les persones amb discapacitat.	Nº de participants en la formació (Nº) Grau de satisfacció (Molt bé / Bé / Regular/ Malament)	A la sessió formativa sobre gènere i discapacitat (Acció 1.7) s'abordarà la igualtat de forma genèrica	Responsable de formació
5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	A.5.1 Recollir les dades anualment sobre promoció i desenvolupament professional amb perspectiva de gènere	5.1. Vetllar per a mantenir la no discriminació en la promoció professional	Recull de dades (Sí/no) Resultats de les dades	Fer un registre i recollir les dades anualment	Agent d'igualtat Responsable de Recursos Humans
	A.5.2. Definir les tasques i funcions de cada categoria professional	5.1. Vetllar per a mantenir la no discriminació en la promoció professional	Definició de les tasques	Definició de tasques i funcions	Responsable de Recursos Humans
6. RETRIBUCIÓ	A.6.1 Estudi de les dades sobre retribució un cop definides les tasques i funcions	6.1. Assegurar que no hi hagi bretxa salarial per motiu de sexe	Recull de dades (Sí/no) Resultats de les dades	Anàlisi de les dades sobre retribució i categories professionals	Responsable de Recursos Humans Agent d'igualtat

	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	DESCRIPCIÓ:	RESPONSABLE:
7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	A.7.1 Revisió del Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	7.1 Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat.	Revisió del Pla (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/ Malament)	Fer una revisió i avaluació sobre les mesures executades i es valorarà la inclusió de noves mesures	Gerent Responsable de Recursos Humans Agent d'igualtat
	A.7.2. Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació que aplica l'empresa.	7.2 Informar i sensibilitzar sobre la importància de la conciliació.	Elaboració de document informatiu (Sí/No) Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/ Malament)	Fer document informatiu sobre les mesures de conciliació de que es pot gaudir. Fer difusió interna	Responsable de Recursos Humans Agent d'igualtat
8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA	A.8.1 Assessorament a la persona responsable de comunicació sobre llenguatge i imatges no sexistes.	8.1 Vetllar per utilitzar el llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'entitat.	Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)	L'Agent d'igualtat es reunirà amb el responsable de comunicació.	Agent d'igualtat
	A.8.2 Revisió del llenguatge i les imatges de la pàgina web i de les xarxes socials.	8.1. Vetllar per utilitzar el llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'entitat.	Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)	Revisió de la pàgina web. Modificació de possibles imatges o llenguatge discriminatori	Agent d'igualtat Responsable de comunicació
	A.8.3. Revisió de la Guia de llenguatge no sexista existent.	8.1. Vetllar per utilitzar el llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'entitat.	Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)	Revisió de la Guia de llenguatge no sexista que va elaborar l'entitat al 2011	Agent d'igualtat
	A.8.4 Difusió a la plantilla de la guia de llenguatge no sexista de l'entitat	8.1. Vetllar per utilitzar el llenguatge no sexista en totes les comunicacions de l'entitat.	Canals de difusió Grau d'adequació (Molt Bé / Bé / Regular/Malament)	Difusió de la Guia de llenguatge no sexista i presentació a les sessions informatives (Acció 1.4)	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat

	ACCIONS:	OBJECTIU:	INDICADOR:	DESCRIPCIÓ:	RESPONSABLE:
9. SALUT	A.9.1 Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals en clau de gènere.	9.1 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)	L'Agent d'igualtat revisarà el Pla i es posarà en contacte amb el Servei de PRL per possibles ajustaments	Agent d'igualtat
	A.10.1 Difusió del protocol de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la plantilla.	10.1 Disposar d'eines per combatre qualsevol forma d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Canals de difusió	Enviament als serveis del protocol de prevenció, i a la sessió informativa (Acció 1.4)	Agent d'igualtat Comissió d'igualtat
10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	A.10.2 Formació a sobre detecció i prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat.	10.2 Detectar i prevenir assetjament sexual o qualsevol forma d'abús en el col·lectiu de persones amb discapacitat	Nº de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)	Formació a persones de la comissió d'igualtat i altres persones amb càrrecs de responsabilitat sobre prevenció d'assetjament sexual.	Responsable de formació
	A.10.3 Taller de sexualitat i prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.	10.2 Detectar i prevenir assetjament sexual o qualsevol forma d'abús en el col·lectiu de persones amb discapacitat	Nº de participants Grau de satisfacció (Molt Bé / Bé / Regular / Malament)	Tallers per a persones amb discapacitat, en diferents serveis i adaptats a les capacitats cognitives, sobre sexualitat i prevenció d'abusos	Responsable de formació Comissió d'igualtat Responsables de serveis

TEMPORALITZACIÓ

	2021				2022				2023				2024			
ACCIÓ	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A.1.1 Incorporació del Pla d'Igualtat al Pla estratègic de l'entitat.																
A.1.2 Inscripció del Pla d'igualtat al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.																
A.1.3 Seguiment del Pla per la Comissió d'Igualtat.																
A.1.4 Sessió informativa a la plantilla sobre la realització del Pla i la importància de les mesures d'igualtat.																
A.1.5 Elaboració i difusió d'un fulletó informatiu sobre la realització del Pla i el compromís de l'empresa amb la igualtat.																
A.1.6 Difusió a la plantilla de la Guia de Recomanacions per abordar les desigualtats entre homes i dones amb discapacitat.																
A.1.7 Formació sobre gènere i discapacitat.																
A.1.8. Campanya de sensibilització sobre gènere i discapacitat																
A.1.9 Sessions formatives per a persones amb discapacitat sobre igualtat.																
A.1.10 Estudiar les desigualtats i opinions en temes d'igualtat a la població amb discapacitat.																
A.1.11 Crear sinèrgies amb el SIAD del Consell Comarcal per treballar gènere i discapacitat.																
A.2.1 Exposició de les dades de la igualtat en condicions laborals																
A.2.2. Informació al personal tècnic i amb responsabilitat sobre la segregació horitzontal i com abordar-la																
A. 3.1 Informació a les persones responsables de selecció de personal per garantir la no discriminació																
A.4.1 Inclusió de la perspectiva de gènere en el Pla de formació.																
A.4.2. Formació a tota la plantilla sobre igualtat																

	2021				2022				2023				2024			
ACCIÓ	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
A.5.1 Recollir les dades anualment sobre promoció i desenvolupament professional amb perspectiva de gènere																
A.5.2. Definir les tasques i funcions de cada categoria professional																
A.6.1 Estudi de les dades sobre retribució un cop definides les tasques i funcions																
A.7.1 Revisió del Pla de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.																
A.7.2. Informar a la plantilla sobre les mesures de conciliació que aplica l'empresa.																
A.8.1 Assessorament a la persona responsable de comunicació sobre llenguatge i imatges no sexistes.																
A.8.2 Revisió del llenguatge i les imatges de la pàgina web i de les xarxes socials.																
A.8.3. Revisió de la Guia de llenguatge no sexista existent.																
A.8.4 Difusió a la plantilla de la guia de llenguatge no sexista de l'entitat																
A.9.1 Revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals en clau de gènere.																
A.10.1 Difusió del protocol de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la plantilla.																
A.10.2 Formació a sobre detecció i prevenció d'abusos sexuals a persones amb discapacitat.																
A.10.3 Taller de sexualitat i prevenció d'abusos sexuals per a persones amb discapacitat.																

II. PRESSUPOST

COST DE LES ACCIONS

NÚM ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	COST
A.1.7 I A.4.2	5 hores de formació	500€
A.1.5	100 fulletons	30€
A.1.8	Material campanya sensibilització	200€
A. 10.2	3 hores formació x 4 persones	600€
A.10.3	2 hores formació	300€
	SUBTOTAL	1.630€

PRESSUPOST TOTAL:

DESCRIPCIÓ	COST
Costos salarials Agent d'igualtat – 10% jornada 4 anys	12.920,64€
Costos salarials altres persones implicades	5.230,25€
Cost de les accions (Taula anterior)	1.630€
Material d'oficina i fungible	200€
Despeses indirectes	350€
TOTAL	20.330,89€

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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. 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.

El procediment a seguir serà:

1. Establiment de les reunions i calendarització de la Comissió d'igualtat
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.

INDICADORS:

Els indicadors d'avaluació s'han definit en cada una de les accions, per tal d'anar mesurant i avaluant el desenvolupament del pla.

Es farà un document de seguiment, que s'anirà exposant a cada reunió de la Comissió. En funció d'aquestes mesures, es podrà anar fent modificacions, en cas que es cregui necessari.

També anualment, es recolliran dades d'indicadors generals del Pla:

- N° d'accions realitzades
- Tipus d'acció
- Manteniment del calendari de les accions
- N° de participants
- Grau de satisfacció i /o adequació (Molt bé/Bé/Regular/Malament).

A la finalització del Pla, l'any 2024, es farà una anàlisi de tots els indicadors que s'hauran anat mesurant, per tal d'extreure les conclusions del resultat final del Pla. També es farà un altre cop l'anàlisi de les dades, de manera que aquests resultats seran la base per a l'elaboració del Pla d'igualtat posterior.

13. GLOSSARI

Agent d'igualtat: Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Bretxa salarial. Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades segregades per sexe. Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Segregació horitzontal de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació. Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur.

Violència masclista. La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

14. ANNEXES

ENTREVISTA PEL PLA D'IGUALTAT D'AMISOL

Entrevista semi-estructurada, es podrà anar afegint preguntes, argumentar etc,

- Creieu que és necessari un pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'Amisol?
- En general, creieu que a l'Amisol es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
- Creieu que, en general, l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal?
- Creieu que a aquesta empresa pot donar-se una bretxa salarial entre dones i homes?
- Creieu que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista?
- Creieu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
- Coneixeu si alguna vegada hi ha hagut casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
- Com s'han gestionat aquests casos?
- Creieu que l'organització podria fer alguna cosa més per protegir les dones víctimes de violència masclista?
- Creieu que hi ha situacions de desigualtat entre homes i dones amb discapacitat?
- Creieu que s'haurien de fer accions des del Pla per abordar gènere i discapacitat?
- Propostes d'accions a realitzar:

QÜESTIONARI PER LA PLANTILLA:

Benvolguts i benvolgudes:

Amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la Diagnosi d'igualtat de dones i homes, així com el posterior Pla d'igualtat de l'Amisol, us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. Només seran cinc minuts.

Gràcies per la vostra col·laboració.

1. Sexe.

☐ Dona

☐ Home

Valoreu de l'1 al 10 les afirmacions següents, sent «10» totalment d'acord i «1» totalment en desacord.

1. És important que es faci un pla d'igualtat a l'Amisol

Totalment en desacord

Totalment d'acord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. En general, a l'Amisol, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Totalment en desacord

Totalment d'acord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció

Totalment en desacord

Totalment d'acord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Creus que a l'entitat, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. En general, a l'entitat s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. En la comunicació interna i externa s'utilitza llenguatge no sexista

Totalment en desacord								Totalment d'acord	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. El pla d'igualtat d'Amisol hauria d'incloure mesures específiques contra les desigualtats entre homes i dones amb discapacitat

Totalment en desacord

Totalment d'acord

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Alguna vegada heu viscut a l'entitat un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

☐ Sí

☐ No

13. Enumereu els vostres suggeriments respecte a:

Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte:

--

Mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

--

Altres suggeriments/comentaris:

--