



PLA IGUALTAT

ASSOCIACIO AURORA SALUT MENTAL,
TERRITORI I PAISATGE



CONTINGUT

<u>1.</u>	<u>PRESENTACIÓ</u>	<u>1</u>
<u>2.</u>	<u>PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT</u>	<u>2</u>
<u>3.</u>	<u>ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.</u>	<u>2</u>
<u>4.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÒSTIC. ANEX I</u>	<u>2</u>
<u>5.</u>	<u>OBJETIUS DEL PLA D'IGUALTAT</u>	<u>3</u>
<u>6.</u>	<u>MESURES D'IGUALTAT</u>	<u>4</u>
<u>7.</u>	<u>APLICACIÓ I SEGUIMENT</u>	<u>12</u>
<u>8.</u>	<u>AVALUACIÓ I REVISIÓ</u>	<u>12</u>
<u>9.</u>	<u>CALENDARI D'ACTUACIONS</u>	<u>13</u>
<u>10.</u>	<u>PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES</u>	<u>15</u>
	<u>ANNEX II. REGISTRE RETRIBUTIU</u>	<u>16</u>

1. PRESENTACIÓ

DADES DE L'EMPRESA						
Raó Social	ASSOCIACIÓ AURORA – SALUT MENTAL, TERRITORI I PAISATGE					
NIF	G43119056					
Domicili Social	AVDA DELS PINS S/N 43130 TARRAGONA					
Forma jurídica	Associació					
Any de constitució	1987					
Responsable de l'entitat						
Nom	JUAN ESCARRÉ NOVELL					
Càrrec	President					
Telèfon	626.557.040					
Correu electrònic	junta@associacioaurora.org					
Responsable d'igualtat						
Nom	MARTA MANZANO PELEGRINA					
Càrrec	Responsable d'Atenció a la Persona					
Telèfon	648.73.46.87					
Correu electrònic	psicoleg@associacioaurora.org					
ACTIVITAT						
Sector de l'activitat	CENTRE ESPECIAL DE TREBALL					
CNAE	8299 – Altres activitats de suport a les empreses n.c.o.p.					
Descripció de l'activitat	Centre Especial de Treball					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Tarragona					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	9	Homes	20	Total	29
Centre de treball	Tarragona					
Facturació anual	765.627,49 €					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa del departament de personal?	SI					
Representació Legal de Treballadores i treballadors	Dones	1	Homes	1	Total	2

2. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

L'Associació és una entitat sense ànim de lucre que treballa per inserir les persones amb discapacitat i/o trastorn mental amb dificultats d'inserció social i també realitza acompanyament a les seves famílies.

El Responsable de Pla d'Igualtat és:

Nom	MARTA MANZANO PELEGRINA
Càrrec	Responsable d'Atenció a la Persona
Telèfon	648.73.46.87
Correu electrònic	psicoleg@associacioaurora.org

Les parts legitimades per subscriure el present Pla d'Igualtat són:

Per part de l'empresa: el President de l'entitat i la Responsable d'Atenció a la Persona.

Per part de la representació de les persones treballadores: els representants legals.

Les parts subscriptores del present pla són la Taula negociadora del Pla, integrades per la representació de les persones treballadores i la directiva de l'Associació.

Nom i Cognom	Càrrec	Correu electrònic
Joan Escarré Novell	President entitat	junta@associacioaurora.org
Marta Manzano Pelegrina	Responsable Atenció a la persona (part empresa)	psicoleg@associacioaurora.org
Cori Vilà Segarra	Representant de les persones treballadores	administracio@associacioaurora.org
Àlex Benítez Martínez	Representant de les persones treballadores	abenitez@associacioaurora.org

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Àmbit personal

El Pla d'Igualtat de l'Associació Aurora Salut Mental, Territori i Paisatge serà d'aplicació a totes les professionals, usuaris, voluntaris i membres de la junta directiva, independentment del sexe, tipus de contracte i lloc de treball, té en compte als voluntaris i els membres de la junta que son els directius, aquest òrgan directiu de l'entitat és sense retribució econòmica.

Àmbit territorial

L'àmbit territorial és Tarragona, on té seu l'Associació.

Àmbit temporal

Aquest Pla d'Igualtat, té una vigència de 4 anys, a comptar des de la data d'aprovació, això és des del 20 de febrer del 2025 i fins al 19 de febrer del 2029.

4. INFORME DE DIAGNÒSTIC

Consultar **ANEX 1**

5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

L'Associació Aurora Salut Mental, Territori i paisatge, sempre ha estat compromesa amb la igualtat entre homes i dones, un dret universal irrenunciable i un valor que defineix l'entitat.

El Pla d'Igualtat és fruit del compromís de l'Associació per promoure en el Centre Especial de Treball de l'entitat, un entorn laboral just, integrador de la discapacitat intel·lectual i de la malaltia mental, divers i igualitari entre dones i homes, que afavoreixi el desenvolupament professional i personal d'un col·lectiu que pateix estigma i doblement essent dona. Impulsem la construcció d'una societat en la qual es respecten i promouen els drets més fonamentals.

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en l'empresa.

Objectius generals:

Prevenir situacions de discriminació i violència en els nostres projectes.

Millorar la igualtat entre homes i dones i el treball d'educació amb perspectiva de gènere dels nostres equips educatius.

Donar major visibilitat al compromís i el treball de l'entitat respecte a la igualtat de gènere per a impulsar la transformació social.

Objectius específics:

Garantir el principi d'igualtat en el sistema de classificació professional. Formar a la totalitat de l'entitat en igualtat.

Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a tota la plantilla. Disposar d'informació actualitzada sobre les necessitats formatives de l'entitat i la valoració dels cursos fets.

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.

Adaptar la jornada de treball, en l'ordenació de temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.

Millorar mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

Garantir la salut laboral en dones i homes.

Dissenyar la política de salut laboral des de la perspectiva d'igualtat. Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entitat. Difondre el protocol d'assetjament sexual.

Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Contribuir a radicar la violència contra les dones, reforçar i millorar l'atenció a les víctimes.

Prevenir l'assetjament laboral i per raó de sexe.

Millorar i divulgar els drets legalment reconeguts en la legislació vigent. Establir canals d'informació permanents.

Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.

6. MESURES D'IGUALTAT

S'han establert les següents mesures per àrea d'actuació.

• PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRATACIÓ:

Preferència del sexe infrarepresentat

Objectius que persegueix	Contractació equilibrada de dones i homes a tots els departaments de l'entitat.
Descripció detallada	Incloure com criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea Atenció de la Persona
Recursos associats	- Redactat d'ofertes de feina - Bases de dades del departament
Indicadors de seguiment	1. Verificació de la inclusió de la clàusula de preferència en el procés de selecció. 2. Número total de processos de selecció realitzats. 3. Número de processos de selecció on s'ha aplicat la clàusula de preferència. 4. Número y percentatge, desagregat per sexe, de persones efectivament incorporades.

Criteris i perfils necessaris als llocs oferts

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitat en el procés de selecció.
Descripció detallada	Revisar els criteris o perfils necessaris pels llocs de treball des d'un punt de vista de gènere per prevenir possibles casos discriminatoris.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea gestió de la persona
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	1. Número de dones i homes seleccionats/es per grup professional.

Facilitar dades a la Comissió

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació.
Descripció detallada	Facilitar anualment a la Comissió de Seguiment informació sobre les noves contractacions amb les dades disgregades per sexe, segons el tipus de contracte, jornada, categoria professional i lloc de treball.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea de gestió de la persona
Recursos associats	Base de dades Excel per elaborar informe
Indicadors de seguiment	1. Dades de distribució de la plantilla per àrea professional i lloc de feina i tipus de contracte i jornada disgregada per sexe.

• **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:**

Preferència del sexe infrarepresentat

Objectius que persegueix	Fomentar una representació equilibrada entre homes i dones, especialment en el sector forestal on les dones estan subrepresentades.
Descripció detallada	Establir el principi general que en condicions equivalents d' idoneïtat, accedirà al lloc la persona del sexe menys representat en l'àrea i el lloc de feina.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea de gestió de la persona
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	1. Número de candidatures i persones seleccionades disgregades per sexes i llocs de feina.

• **FORMACIÓ:**

Formació en igualtat

Objectius que persegueix	Formar tota la plantilla en igualtat.
Descripció detallada	Donar formació en igualtat entre homes i dones. Adreçada a la direcció, tècnics i responsables de la gestió de les persones. Fent accions formatives en horari laboral.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	1 any
Data prevista d' implantació	01/03/2026
Responsable	Àrea de gestió de la persona
Recursos associats	Recursos interns

Indicadors de seguiment	1. Número de formacions desenvolupades. 2. Dades disgregades per sexe sobre necessitats formatives de la plantilla. 3. Número i percentatge d'assistents disgregats per sexe i per contingut formatiu. 4. Número total d'hores de formació per participants disgregats per sexe.
-------------------------	---

Igualtat des del Manual d'Acollida

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats la plantilla en general.
Descripció detallada	Incloure el mòdul d'igualtat al manual d'acollida i en la formació de les noves incorporacions.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea de gestió de la persona
Recursos associats	Recursos interns i humans
Indicadors de seguiment	- Contingut del mòdul. - Número d'hores de formació i de persones formades disgregat per sexe.

Formació a la Comissió de Seguiment

Objectius que persegueix	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats al personal relacionat amb l'entitat.
Descripció detallada	Formar les persones de la Comissió de Seguiment del Pla en matèria d'igualtat, assetjament i seguiment de les accions formatives.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea de gestió de les persones
Recursos associats	Contractació de proveïdors externs de formació.
Indicadors de seguiment	1. Contingut de les accions formatives. 2. Número d'hores i de persones formades disgregades per sexe.

Formació dins de la jornada laboral

Objectius que persegueix	Garantir l'accés de la plantilla a la formació dins la jornada laboral
Descripció detallada	Fer la formació dins la jornada laboral per facilitar la compatibilitat amb les responsabilitats familiars i personals.
Persones destinatàries	Responsables de departaments
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Marta Manzano
Recursos associats	Recursos interns i humans

Indicadors de seguiment	1. Número de formacions dins i fora de la jornada laboral disgregada per sexe.
-------------------------	--

Formació en llenguatge inclusiu i no sexista

Objectius que persegueix	Garantir que la comunicació interna promogui una imatge d'igualtat entre homes i dones.
Descripció detallada	Impartir formació específica sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	3 anys i 9 mesos
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Àrea de Formació
Recursos associats	- Recursos digitals i humans. - Proveïdors de formació extern.
Indicadors de seguiment	1. Contingut dels cursos. 2. Número d'hores i de persones formades desagregades per sexe.

• **PROMOCIÓ PROFESSIONAL:**

Formació en igualtat d'oportunitats

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció interna, en base a criteris objectius quantificables, públics i transparents.
Descripció detallada	Formar específicament en gènere i igualtats d'oportunitats entre homes i dones a les persones encarregades d'avaluar candidatures.
Persones destinatàries	Gerència i equip de gestió de les persones
Temps de desenvolupament	3 anys i 7 mesos
Data prevista d' implantació	01/05/2024
Responsable	Gerència
Recursos associats	- Recursos humans i digitals.
Indicadors de seguiment	- Número de Responsables formats - Número d'accions formatives, sobre el total de persones que avaluen candidatures.

Priorització de promoció interna

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció en base a criteris objectius quantificables, públics i transparents.
Descripció detallada	Prioritzar la promoció interna utilitzant la contractació externa només en cas de no tenir els perfils buscats dins l'empresa.
Persones destinatàries	Direcció / Gerència / Responsables departaments
Temps de desenvolupament	3 anys i 7 mesos
Data prevista d' implantació	01/05/2025
Responsable	Responsables de Departaments

Recursos associats	- Recursos interns.
Indicadors de seguiment	- Número de promocions internes en relació al número de contractacions externes per les quals han sorgit vacances de promoció disgregades per sexe i lloc de feina.

Llenguatge inclusiu

Objectius que persegueix	Garantir que la documentació per al procés de promoció estigui elaborada de forma inclusiva en el seu llenguatge.
Descripció detallada	Revisar el llenguatge de la documentació.
Persones destinatàries	Responsables departament / Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	3 anys i 7 mesos
Data prevista d' implantació	01/05/2024
Responsable	Responsables de Departament / Marta Manzano Pelegrina
Recursos associats	- Recursos Humans i digitals. - Documentació interna
Indicadors de seguiment	- Número de documents revisats.

• **EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA PERSONA, FAMILIAR I LABORAL:**

Difondre les mesures de conciliació i coresponsabilitats al conjunt de la plantilla

Objectius que persegueix	Adaptar la jornada laboral, en l'organització del temps i en la forma de prestació per facilitar la conciliació i promoure la coresponsabilitat.
Descripció detallada	Difondre les mesures de conciliació i coresponsabilitat al conjunt de la plantilla a través dels mitjans interns de comunicació de l'entitat.
Persones destinatàries	Membres de la Comissió d'Igualtat
Temps de desenvolupament	1 any
Data prevista d' implantació	01/04/2026
Responsable	Marta Manzano Pelegrina
Recursos associats	- Recursos telemàtics
Indicadors de seguiment	- Número de mesures proposades i endegades. - Verificació de l'elaboració de documents informatius sobre les mesures de conciliació i de coresponsabilitat. - Número i percentatge per gènere de persones que fan ús dels drets i mesures previstes.

Adaptació de la jornada laboral

Objectius que persegueix	Garantir l'exercici dels drets de conciliació
--------------------------	---

Descripció detallada	Adaptació de la jornada a les persones treballadores amb necessitats de conciliació. L'autorització d'aquestes mesures es concedirà sempre que: a) no afecti a la qualitat dels serveis i a les necessitats organitzatives o productives de l'organització, tant en horari com en el compliment de la jornada laboral i b) que no quedin compromesos els drets de conciliació de la resta de persones treballadores.
Persones destinatàries	Gerència / Responsables departament / Marta Manzano
Temps de desenvolupament	3 anys i 9 mesos
Data prevista d' implantació	01/05/2025
Responsable	Departament de gestió de les persones
Recursos associats	- Recursos interns.
Indicadors de seguiment	- Número de persones amb adaptació de la jornada laboral.

Adaptació de vacances

Objectius que persegueix	Millora de les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
Descripció detallada	Preferència de les persones treballadores que tinguin la guàrdia i custòdia dels seus fills menors durant períodes concrets coincidents amb la jornada laboral, en virtut de sentència judicial de divorci o conveni regulador, a adaptar les seves vacances sempre que es garanteixi un funcionament adequat del seu servei i departament.
Persones destinatàries	Responsables Departament / Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	3 anys i 9 mesos
Data prevista d' implantació	01/05/2024
Responsable	Responsables Departament / Marta Manzano Pelegrina
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	- Número de vegades que es sol·licita i número de vegades que s'aplica la mesura disgregada per sexe.

• **INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA:**

Competències demandades en les ofertes laborals

Objectius que persegueix	Garantir la igualtat de tracte i l'oportunitat tant d'homes com de dones al CET.
Descripció detallada	Revisar en les descripcions de les ofertes laborals les competències sol·licitades per assegurar que no estan esbiaixades cap a un o altre sexe.
Persones destinatàries	Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	3 anys i 6 mesos
Data prevista d' implantació	02/03/2025
Responsable	Departament de gestió de les persones
Recursos associats	Recursos interns

Indicadors de seguiment	-Percentatge de llocs que s'han hagut de modificar sobre el total, disgregats per sexe.
-------------------------	---

Accions positives

Objectius que persegueix	Aconseguir una presència equilibrada de treballadors i treballadores en les diferents àrees d'activitat i llocs, incrementant la presència de dones on estan infrarepresentades.
Descripció detallada	1. Realitzar accions positives perquè els llocs amb infrarepresentació femenina (llocs masculins), a igual mèrit i capacitat, siguin ocupats per dones. 2. Realitzar accions positives perquè els llocs amb infrarepresentació masculina (llocs feminitzats), a igual mèrit i capacitat siguin ocupats per homes.
Persones destinatàries	Comitè d'Igualtat/ Marta Manzano Pelegrina
Temps de desenvolupament	3 anys i 6 mesos
Data prevista d' implantació	01/04/2025
Responsable	Comitè Igualtat/ Marta Manzano Pelegrina
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	- Percentatge de persones contractades en llocs amb infrarepresentació.

• **RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA (REGISTRE RETRIBUTIU):**

Garantir la igualtat retributiva i dels complements salarials i extrasalarials

Objectius que persegueix	Garantir el principi d'igualtat retributiva per treballs no tan sols iguals sinó del mateix valor.
Descripció detallada	Garantir la igualtat dels conceptes retributius i complements salarials i extrasalarials definits en el conveni col·lectiu.
Persones destinatàries	Comissió d'Igualtat i Gerència
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03//2025
Responsable	Direcció i Gerència
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	En les noves incorporacions revisar el número d'homes i dones, els imports salarials i els complements per sexe.

• **PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE:**

Comunicació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectius que persegueix	Difusió continua del protocol d'assetjament per proporcionar un entorn segur i lliure d'assetjament als treballadors i treballadores.
--------------------------	---

Descripció detallada	Recordar a la plantilla i informar a les noves incorporacions l'existència del protocol i la localització per la seva consulta. 1. Revisar el Protocol de prevenció i actuació davant un assetjament consensuat amb els representants dels treballadors. 2. Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol. 3. Fer formacions de caire preventiu a l'equip de monitors.
Persones destinatàries	Comitè d'Igualtat
Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d' implantació	01/03/2025
Responsable	Marta Manzano / Responsables departaments
Recursos associats	- Recursos propis.
Indicadors de seguiment	- Número de comunicacions internes pels diferents canals de l'empresa. - Número d'accions formatives amb número d'hores.

• **SEGURETAT, SALUT LABORAL I EQUIPAMENTS:**

Revisar el Pla de PRL amb perspectiva de gènere

Objectius que persegueix	Garantir la salut laboral de dones i homes.
Descripció detallada	Revisar amb perspectiva de gènere el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respectin les necessitats i diferència entre dones i homes.
Persones destinatàries	Àlex Benítez Martínez – Responsable PRL
Temps de desenvolupament	3 anys
Data prevista d' implantació	01/01/2026
Responsable	PRL
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	- Verificar si s'ha realitzat la revisió del Pla de Prevenció de Riscos Laborals per a incorporar la perspectiva de gènere, - Verificar si les mesures de seguretat, equips de protecció i eines s'adapten a les necessitats i ergonomia de dones i homes. - Analitzar l'impacte diferencial que els accidentis/incidents i malalties tenen en homes i dones.

• **DONAR SUPORT A LES TREBALLADORES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE:**

Donar suport psicològic especialitzat

Objectius que persegueix	Millorar l'especialització en l'assistència les víctimes.
Descripció detallada	Procurar suport psicològic especialitzat en les dones víctimes de violència de gènere.
Persones destinatàries	Comissió d'Igualtat / psicòloga

Temps de desenvolupament	4 anys
Data prevista d'implantació	01/03/2025
Responsable	Departament de gestió de l'atenció a la persona
Recursos associats	Recursos interns
Indicadors de seguiment	- Número de vegades que s'ha sol·licitat. - Número de vegades que s'aplica la mesura.

7. APLICACIÓ I SEGUIMENT

El pla d'Igualtat entra en vigor el dia 20 de febrer de 2025, data d'aprovació i signatura per part de la taula negociadora.

En acta d'aprovació la mateixa taula negociadora presa la decisió de configurar-se com la taula de seguiment de la implantació del pla, constituint-se com a comissió d'igualtat. La comissió d'igualtat es reunirà un mínim d'una vegada cada dos mesos, per a donar compliment i garantia a la implantació i seguiment del pla.

Els mecanismes de seguiment i avaluació són bàsics per als processos d'igualtat. En aquest sentit, són instruments indispensables per a mesurar el grau de compliment dels objectius del pla i l'abast dels seus resultats.

Les eines de seguiment permetran conèixer el grau de consecució de les accions que s'han establert en el Pla d'Igualtat, oferint informació respecte a l'eficiència d'aquestes.

Els mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat són els següents:

- Aplicació dels indicadors de gènere per al seguiment del grau de consecució dels objectius concrets de les accions i realització d'una anàlisi quantitativa de les dades. En les reunions trimestrals de la Comissió per al Pla d'Igualtat, les persones responsables de la implantació de les accions presentaran la informació respecte a l'estat de compliment d'aquestes.
- La Comissió per al Pla d'Igualtat realitzarà una anàlisi qualitativa de les accions dutes a terme.
- Les persones responsables del seguiment, sempre que es consideri adequat per la Comissió del Pla d'Igualtat, realitzaran qüestionaris, col·lectius i individuals, per a determinar el nivell d'implantació i acceptació de les accions.
- Es durà a terme un control exhaustiu de la documentació generada i difosa en l'organització per a evitar el llenguatge sexista.

8. AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Comissió per al Pla d'Igualtat realitzarà informes periòdics, almenys una vegada a l'any.

Respecte al grau d'implantació d'aquest, que es comunicaran a tota l'Associació, en la seva reunió anual de socis i al personal treballador en les assemblees anuals. La Comissió per al Pla d'Igualtat podrà proposar mesures correctores en cas que aquests informes siguin desfavorables a l'objectiu que es pretenia arribar amb l'acció.

En finalitzar el període de vigència del Pla d'Igualtat, tindrà lloc una avaluació final de caràcter mixt amb la participació de la Comissió, les i els responsables de la implantació de les accions, així com personal expert en matèria de gènere i igualtat. Aquesta avaluació serà la base per al plantejament de futures accions en matèria d'igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes.

9. CALENDARI D'ACTUACIONS

Les actuacions les farem segons el següent cronograma:

Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	Incloure com a criteri de selecció la preferència del sexe infrarepresentat a igualtat de mèrits i capacitats.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció.	-Revisar que els canals de comunicació d'ofertes existents arribin per igual a homes i dones. - Crear una eina interna perquè en les entrevistes dels processos de selecció, es facin les mateixes preguntes i proves de selecció a totes les persones participants, creant processos més objectius.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció.	Fer proves objectives en els processos de selecció.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Afavorir l'equilibri dels sexes en tots els departaments	En els processos de selecció estesa per a llocs de responsabilitat, a igualtat condicions i competència, accedirà la persona del sexe menys representat en aquests llocs.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació	Facilitar anualment a la Comissió de Seguiment informació sobre les noves contractacions amb les dades desagregades per sexe, segons el tipus de contracte, torn, jornada, categoria professional i lloc de treball.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Formar a la plantilla en el pla d'igualtat	Formació en igualtat entre homes i dones adreçada a direcció, tècnics i responsables de departament. Fer les formacions en horari laboral.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general.	Incloure mòduls d'igualtat en el manual d'acolliment i en la formació dirigida a la nova plantilla..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir l'accés de tota la plantilla a la formació que s'imparteix en l'entitat	Fer la formació dins de la jornada laboral per a facilitar la seva compatibilitat amb les responsabilitats familiars i personals.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones.	Impartir formació específica sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.	Formar específicament en gènere i igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les persones responsables d'avaluar candidatures.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius, quantificables, públics i transparents.	Prioritzar la promoció interna utilitzant la contractació externa només en cas de no existir perfils buscant dins de l'empresa.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Objectiu	Mesura	A1	A1	A1	A1	A2	A2	A2	A2	A3	A3	A3	A3	A4	A4	A4	A4	A5
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Adaptar la jornada de treball, per conciliar el temps i en la forma de prestació, per a facilitar la conciliació i promoure la corresponsabilitat.	Difondre les mesures de conciliació i corresponsabilitat al conjunt de la plantilla a través de comunicats interns de comunicació de l'entitat.		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Garantir el principi d'igual retribució per feines, que no només són iguals, sinó d'igual valor.	Garantir el principi d'igualtat retributiva per treballs no tan sols iguals sinó del mateix valor.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantir la igualtat de tracte i oportunitat de dones i homes en l'empresa.	Revisar en les descripcions de les ofertes d'ocupació les competències sol·licitades per a assegurar que no estiguin esbiaixades cap a l'un o l'altre gènere.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aconseguir una presència equilibrada de treballadors i treballadores en les diferents àrees d'activitat i llocs, incrementant la presència de dones on estan infrarepresentades.	1. Realitzar accions positives perquè els llocs amb infrarepresentació femenina (llocs masculins), a igual mèrit i capacitat, siguin ocupats per dones. 2. Realitzar accions positives perquè els llocs amb infrarepresentació masculina (llocs feminitzats), a igual mèrit i capacitat siguin ocupats per homes.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Proporcionar un entorn lliure d'assetjament en el CET	Recordar a la plantilla i informar a les noves incorporacions l'existència del protocol i la localització per la seva consulta. Revisar el Protocol de prevenció i actuació davant un assetjament consensuat amb els representants dels treballadors. Realitzar actuacions d'informació sobre el contingut i procediment establert en el Protocol. Fer formacions de caire preventiu als equips de monitors i atenció directa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Difusió continua del protocol d'assetjament	Recordar a la plantilla e informar a les noves incorporacions l'existència del protocol i la localització per a la seva consulta.						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantir la salut laboral de dones i homes.	Revisar amb perspectiva de gènere el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respectin les necessitats i diferència entre dones i homes.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Garantir la salut laboral de dones i homes.	Revisar amb perspectiva de gènere el Pla de Prevenció de Riscos Laborals. Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per a definir una política de prevenció que respectin les necessitats i diferència entre dones i homes.					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Procediment de modificació

L'informe de seguiment o avaluació, pot plantejar la necessitat de fer adaptacions o modificacions en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'acordaran aquestes mesures en una reunió de la Comissió de seguiment i Avaluació. Es podran convocar i celebrar reunions extraordinàries sempre que siguin requerides per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita a aquest efecte indicant els punts proposats en l'ordre del dia. Aquestes reunions se celebraran dins del termini que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, i en cap cas excedirà dels 30 dies següents a la recepció de la sol·licitud d'intervenció o reunió. La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan a ella assisteixi, present o representada, la majoria absoluta de cada representació. Els acords de la Comissió, per a la seva validesa, requeriran del vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues parts representades.

Procediment de resolució de conflictes

A l'efecte de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, totes dues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de l'entitat, se sotmeten expressament als procediments de solució extrajudicials de conflictes previstos del tribunal laboral de Catalunya en el seu reglament.

ANEXO 2

INFORME DE DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO DE FUNDACIO PRIVADA SANTA TERESA