

PLA D'IGUALTAT
ASSOCIACIÓ ESCLAT
2022-2026

Í N D E X

INTRODUCCIÓ	2
Presentació de l'entitat	2
Objectius	4
Marc normatiu	6
Abast	9
Metodologia	11
ÀMBITS D'ACTUACIÓ	11
Cultura i gestió organitzativa	11
Condicions laborals	14
Accés a l'organització	21
Formació interna i contínua	23
Promoció i desenvolupament professional	26
Retribució i Auditoria Retributiva	29
Temps de treball i corresponsabilitat	35
Comunicació no sexista	38
Salut laboral	40
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	42
CONCLUSIONS GENERALS DEL DIAGNÒSTIC	45
PLA D'ACTUACIÓ	46

INTRODUCCIÓ

Presentació de l'entitat

L'Associació Esclat és una entitat sense ànim de lucre, fundada l'any 1977 i declarada d'utilitat pública l'any 1997, destinada a millorar la qualitat de vida de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats similars.

Amb un fort compromís ètic, treballem per a què cada persona amb paràlisi cerebral o altres discapacitats similars, junt amb la seva família, pugui desenvolupar el seu projecte vital amb la màxima qualitat.

Els nostres objectius són potenciar al màxim el desenvolupament de les persones amb paràlisi cerebral i discapacitats similars i afavorir la seva inclusió tant familiar com social, com a ciutadans i ciutadanes de ple dret en una societat justa i solidària. Per a aconseguir-ho, treballem, per a la promoció de serveis de qualitat per a l'atenció i la inclusió social de les persones amb paràlisi cerebral i discapacitats similars.

Tenim una llarga trajectòria en la prestació d'un servei de qualitat, que hem pogut anar ampliant de forma gradual i exitosa en més de 40 anys. El territori de la nostra actuació és majoritàriament Catalunya.

El naixement de l'associació Esclat, l'any 1977, és gràcies a un grup de famílies amb fills i filles amb paràlisi cerebral. Es van organitzar per poder atendre les seves necessitats educatives i d'assistència terapèutica i van crear un centre educatiu, el primer servei de l'Associació Esclat.

Actualment el Centre Esclat és una escola d'educació especial concertada amb la Generalitat de Catalunya. Dona una resposta educativa de qualitat a alumnes amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Disposa de 40 places per a alumnes de 3 a 21 anys.

El centre treballa el currículum escolar adaptat i realitza l'escolaritat compartida amb centres ordinaris. Es treballa des de la innovació pedagògica i posa a l'abast de l'alumnat recursos didàctics, relacionals, socials i ambientals, així com suports metodològics i tecnològics avançats, especialment dissenyats per atendre els eixos transversals de

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

comunicació i motricitat. A més, és un centre de recursos proveïdor de programes de suport a la inclusió d'alumnat amb pluridiscapacitat a l'escola ordinària.

El gener de 1994 es va inaugurar el Centre Ocupacional Esclat 2. Això va ser resultat de molts esforços per part de l'entitat per tal de donar resposta a una necessitat clarament detectada. A mesura que nens i nenes s'anaven fent grans, es va fer palesa la necessitat de continuar treballant per donar una atenció i servei un cop sortissin de l'escola. Actualment, el Centre Ocupacional Esclat 2 ofereix una alternativa real i de qualitat dins l'etapa adulta, al voltant de dos àmbits: l'ajustament personal i social i l'ocupació terapèutica. El centre procura la formació integral i l'adquisició de les disciplines instrumentals i afavoridores de l'autonomia personal i social. Pel que fa a l'ocupació terapèutica es treballen tots els aspectes lligats al món productiu, tals com la responsabilitat, la qualitat o el treball en equip.

El Centre Ocupacional Esclat 2 està concertat amb la Generalitat de Catalunya i ofereix 50 places.

El gener de 1999, l'Associació Esclat va obrir el Centre Especial de Treball Esclatec i el Servei de Suport Familiar. Esclatec és el Centre Especial de Treball de referència per a la inserció laboral de persones amb greus discapacitats. Fabrica productes amb tecnologia desenvolupada en el departament d'R+D+I² (Recerca + Desenvolupament + Innovació +Inclusió) per al sector de les tecnologies de suport, i els sectors industrial, logístic i energètic. El departament d'R+D+I² dissenya productes pensats perquè puguin ser fabricats per persones amb discapacitat i per facilitar la vida de les persones en l'àmbit de la comunicació, la mobilitat i les tecnologies de suport. Gestiona l'Ateneu de Fabricació de Gràcia i col·labora amb la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) i Elisava, Facultat de Disseny i Enginyeria (UVIC-UCC). Actualment dona feina a 15 persones amb greus discapacitats.

D'altra banda, el Servei de Suport Familiar ofereix ajut i acompanyament psicològic i social a les famílies de persones amb paràlisi cerebral o altres discapacitats similars, així com a professionals.

El gener del 2001, Esclat va inaugurar el Centre d'atenció diürna CADES. Aquest servei té com a objectiu donar respostes de qualitat a les necessitats de persones adultes amb pluridiscapacitat greu. Per les necessitats de suport que requereixen les persones amb

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

pluridiscapacitat usuàries del centre, la part assistencial ocupa una gran part del temps en la vida d'aquestes persones. Per aquest motiu, l'atenció individualitzada adquireix el màxim protagonisme i potencia l'autonomia personal, la inclusió social, la comunicació, la relació, i sobretot, la millora de la seva qualitat de vida.

El centre té un conveni amb el Departament de Benestar Social i Família de la Generalitat de Catalunya, i una capacitat de 32 persones en règim d'atenció diürna.

El juliol de 2011, va inaugurar la Residència i Centre de dia Esclat Marina, per donar una resposta a les necessitats d'habitatge per a les persones amb pluridiscapacitat.

En 2014, l'Associació Esclat va crear la Fundació Esclat Marina, amb l'objectiu de gestionar els serveis d'habitatge i residencials de l'entitat. L'Associació Esclat, juntament amb la Fundació Esclat Marina, formen Esclat Grup Social.

A partir de l'any 2014, la gestió de la Residència va ser assumida per la Fundació i el setembre de 2019, es va aconseguir la gestió de dos pisos de lloguer social a través de l'IMHR (Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació), de l'Ajuntament de Barcelona.

Un any més tard, es van iniciar les obres d'un nou centre, la llar residència Esclat Marina - Joan Bertran. I a finals del mateix any, gràcies a la Fundació Habitat3, es va assumir la gestió d'un pis accessible a la Casa Bloc.

En tota la nostra trajectòria, l'Associació Esclat ha desenvolupat un model d'atenció centrat a potenciar el desenvolupament de les persones amb paràlisi cerebral o discapacitats similars, i en promoure la seva inclusió familiar i social, per tal que siguin membres de ple dret en una societat inclusiva i justa. Treballem des de la màxima professionalitat i transparència, observant una política estricta de qualitat, per tal d'oferir el millor servei, segons la norma ISO 9001:2015.

Objectius

Els objectius generals que guien la realització de tot el procés de diagnosi de gènere i l'elaboració del present document són els següents:

- Formalitzar el compromís d'Esclat per avançar en la promoció dels drets de les dones i la igualtat de gènere.
- Identificar com s'ha treballat fins ara per a la incorporació de la perspectiva de gènere, detectar punts forts i punts dèbils, i establir un full de ruta perquè l'acció futura d'Esclat incorpori la mirada de gènere.
- Incorporar de forma transversal i sistemàtica el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'entitat i en les accions que desenvolupa.
- Enfortir la coherència i l'impacte de les activitats i programes de l'entitat pel que fa a la igualtat de gènere.

Aquests objectius, comuns a tots els plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïxen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en què vivim.

Les desigualtats de gènere es reproduïxen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de les entitats.

Com es veurà al llarg de tot el document, l'organització generalitzada de la societat té unes conseqüències molt evidents en les característiques d'Esclat. En el nostre sector de treball, el sector social (específicament el suport i acompanyament de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins) està fortament vinculat a les tasques de cura, tasques que normalment, i per constructe social, han desenvolupat les dones. Així, si bé en el global de la societat, les dones tenen menys accés al mercat laboral i es troben en minoria en molts sectors de treball (i els plans d'igualtat serveixen per a aplicar mesures correctores en aquest sentit), aquest no és el cas de la nostra associació. De fet, és totalment al contrari, ja que el nostre equip humà està fortament feminitzat. Així, molts dels àmbits d'anàlisi del present document mostraran biaixos, però en sentit contrari a l'habitual. I si bé això es pot entendre com a positiu i fa que no sigui necessari incorporar mesures correctores per a garantir l'accés

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

de les dones, cal destacar que és una conseqüència de l'organització social en gèneres i que és el reflex de la no incorporació dels homes als àmbits tradicionalment reservats a les dones com són les tasques de cura.

Marc normatiu

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'erradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Normativa Internacional

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entrà en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

Normativa a la Unió Europea

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, d'entre els quals destaquen el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i, l'any 2001, el Tractat de Niça, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

Especialment rellevant és la Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Normativa a l'Estat Espanyol

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

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

D'aquesta llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial decret- llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. És en aquests articles on queda detallat que es considera un pla d'igualtat, quins aspectes s'han de considerar i quins apartats i informacions han de contenir necessàriament. Finalment, el Real Decret 901/2020 n'estableix l'obligatorietat per a empreses per a més de 50 treballadors i treballadores.

Normativa a Catalunya

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores: "Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes”.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Abast

El Pla d'Igualtat de l'Associació Esclat, que es concreta en el present document, abasta tots els serveis i accions que es realitzen per part de la nostra associació.

En concret, en la fase de diagnosi s'han analitzat les dades dels següents serveis de l'Associació Esclat:

- Escola d'Educació Especial Esclat
- Centre Ocupacional Esclat 2
- Centre de Dia CADES
- Centre Especial de Treball Esclatec
- Centre de Dia Esclat Marina
- Ateneu de Fabricació de Gràcia

Parts que el concerten

La Comissió té com a funcions principals:

- Vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'organització. Valorar, aprovar, desenvolupar i implementar tot el treball que suposa la creació d'un Pla d'igualtat: diagnòstic de situació de l'empresa i Pla d'actuació a quatre anys.
- Col·laborar per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribució, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

- Establir el calendari de treball dels primers passos per a elaborar el pla d'igualtat, iniciant al mateix temps la recollida de dades que es facilitarà des de Recursos Humans a la comissió creada a través de llistats de la plantilla.

Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix mitjançant una acta oficial el 15-12-2022. La composició es paritària sent 3 persones en representació de l'empresa i 3 persones en representació de la representació legal de les persones treballadores.

Per part del Comité d'empresa:

- Emilia Sanchez Mora
- Adriana Mazariegos Espinosa
- Mónica Patón Martín

Per part de l'empresa:

- Jordi Puerta Sardó
- Sandra Martin Garrido
- Marisol Alvarez Hernández

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla, inclòs el seu Comitè de Direcció. La seva aplicació inclourà també a totes les persones treballadores.

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat aconseguiran la totalitat de centres de treball on únicament tenen presència a Barcelona.

Es determina per a això un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2022- 2026).

Data de signatura: 15/12/2022

Data de finalització de la vigència: 20/12/2026, amb entrada en vigor del I Pla d'igualtat.

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.

Metodologia

Per a l'elaboració del present Pla d'Igualtat d'Esclat s'ha seguit la metodologia i s'han fet servir les eines facilitades per la Generalitat de Catalunya, pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, detallades a la guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions editada el juny de 2017.

En relació amb les fases de treball, s'han seguit les següents:

1. Diagnòstic
2. Disseny i elaboració del Pla (incloent-hi objectius i accions a realitzar)

Un cop aprovat el pla, i en els pròxims anys 2022 a 2026, s'implementaran les següents fases:

3. Implementació del Pla
4. Seguiment i avaluació anual del Pla

El pla es desenvolupa a llarg termini i determina accions per a horitzons temporals concrets, que se succeeixen de manera consecutiva. Per a cada un d'aquests horitzons es defineixen uns objectius específics i mesurables i un conjunt d'accions a desenvolupar dins d'aquest període de temps.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Cultura i gestió organitzativa

Per política o cultura d'una organització entenem el conjunt de normes, creences, assumpcions i pràctiques que aquesta desenvolupa, resultat de la interacció entre els seus membres i la influència de l'entorn, que determina una manera concreta d'actuar.

L'anàlisi de la cultura i gestió organitzativa d'una entitat ens remet a l'estudi del sistema de creences, dels supòsits i normes compartides de l'associació. Així doncs, en aquest àmbit s'analitza el grau d'integració del valor de la igualtat de gènere en el si de l'organització, analitzant la implicació de la Junta directiva i de l'equip humà de l'associació, i la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Des de l'Associació Esclat existeix un treball previ i un posicionament amb la igualtat d'oportunitats. En la fase de diagnosi es visualitzen els següents aspectes: Existeix una Comissió d'igualtat i s'ha adoptat un protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Alhora, la realització del present Pla d'igualtat és resultat i mostra el compromís de la Junta Directiva amb la promoció de la igualtat de gènere.

La Comissió d'igualtat està constituïda per tres dones i dos homes, i es va fundar en 2019. El protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe va ser creat i adoptat el 2018 i en fase d'actualització.

Es constiueix una comissió negociadora del Pla d'Igualtat de l'Associació Esclat, que participarà en la negociació, elaboració i accions del Pla d'igualtat. Aquesta Comissió està formada per 4 dones i 2 homes.

La percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'entitat (Esclat no ha recollit dades en aquest sentit, s'hauria d'incloure preguntes en la següent enquesta general als treballadors/res que es faci).

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> ● Existeix una comissió d'igualtat consolidada. ● La junta directiva d'Esclat té un fort compromís amb la promoció de la igualtat de gènere. ● Existeix una comissió negociadora implicada en el procés. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Conèixer l'evolució de la percepció de l'equip en matèria d'igualtat de gènere i adequar les accions de divulgació i sensibilització. ● Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Esclat internament i externa ● Incorporar als documents estratègics de l'entitat (missió, visió i valors)

Acció 1:

Objectiu específic	Conèixer l'evolució de la percepció de l'equip en matèria d'igualtat de gènere i adequar les accions de divulgació i sensibilització.
Nom de l'acció	Dur a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'equip humà.
Descripció de les actuacions	Incorporar a l'enquesta anual a l'equip humà preguntes claus per a conèixer la percepció de l'equip en matèria d'igualtat de gènere i coneixen l'evolució. Analitzar les dades comparativament. Programar sessions formatives específiques o de sensibilització en funció de les dades recollides.
Responsable	Departament de Qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de comunicació amb l'equip humà.
Indicadors de seguiment i avaluació	Dades recollides cada any, informe evolució dades i interpretació de les mateixes, número de sessions de sensibilització realitzades, valoració de les sessions.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Qualitat, Departament de Recursos Humans.

Acció 2:

Objectiu específic	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Esclat internament i externa.
Nom de l'acció	Divulgació del Pla d'Igualtat.
Descripció de les actuacions	Sessió de presentació del Pla d'Igualtat a tot l'equip de l'Associació Esclat, divulgació del Pla treball i de les accions previstes, visualitzar el Pla d'igualtat a la pàgina web, fer comunicació a xarxes socials.
Responsable	Departament de Qualitat, Departament de comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Setembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Email, web, Xarxes Socials (XS), reunions específiques.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre de comunicacions realitzades, nombre de sessions de presentació i assistència, publicacions a XS i apartat web específic.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans, Departament de Comunicació, Departament de Qualitat.

Condicions laborals

Les entitats que formen el Tercer Sector Social, organitzacions de caràcter privat, sense afany de lucre i que tenen per missió l'atenció a col·lectius en situació de risc i la millora de la qualitat de vida de les persones són generadores d'ocupació. Es constata que en aquest sector més del 70% de les persones contractades són dones.

Les activitats vinculades a la cura i atenció de les persones relacionen el sector amb els rols tradicionals de gènere, on la dona assumeix la responsabilitat del treball.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

Segons les dades recollides en referència a les condicions laborals: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere.

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.

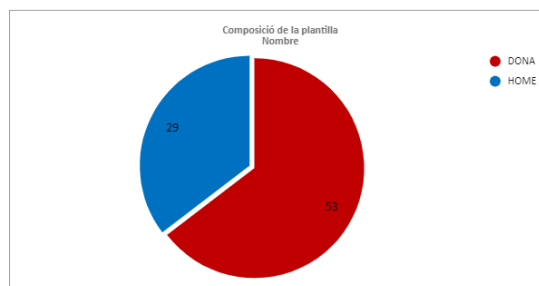
Resultats:

Composició de plantilla

El nostre equip humà està format per 53 dones i 29 homes, per tant la nostra entitat ocupa a més dones que homes (un 65% vs. un 35%). Per a poder analitzar correctament les dades, cal contrastar-les amb les dades del sector. Segons la publicació "L'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere" (darrer informe publicat del 2019) la presència de dones és del 75%, i la d'homes el 25%. En aquest sentit, comparativament, la

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

nostra entitat incorpora a més homes que el conjunt del sector. Les explicacions de la feminització del sector són diverses, però apunten que són professions vinculades amb les cures a persones, que són tradicionalment assumides per les dones. Així, una major presència d'homes en aquest sentit s'interpreta com a positiva, ja que refereix a una menor incidència dels estereotips de gènere.



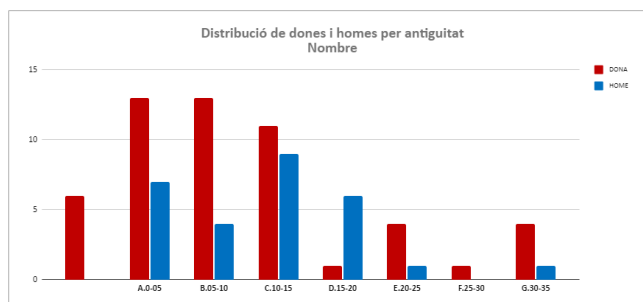
Composició de la plantilla de l'Associació Esclat

Antiguitat

A cada un dels grups d'antiguitat, hi ha una forta presència del col·lectiu femení, degut bàsicament a la presència majoritàriament de dones al conjunt de l'entitat. S'observa que en els primers dos grups el percentatge de dones és lleugerament superior, factor relacionat amb la progressiva incorporació de més dones a l'entitat. No es considera una diferència significativa.

Núm. Franges antiguitat BLOCS Antiguitat	Sexe		Suma total
	DONA	HOME	
	6		6
A.0-05	13	7	20
B.05-10	13	4	17
C.10-15	11	9	20
D.15-20	1	6	7
E.20-25	4	1	5
F.25-30	1		1
G.30-35	4	1	5
H.35-40		1	1
Suma total	53	29	82

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.



Edat

El 63% de dones de l'entitat tenen una mitjana d'edat de 42,8 anys i el 35% d'homes tenen una mitjana de 35 anys. Pel que fa a la mitjana total de la plantilla de l'entitat s'observa que les dones de mitjana són un any més joves que els homes, pel qual aquestes diferències no es consideren significatives.

A. Mitjana edat de dones i homes

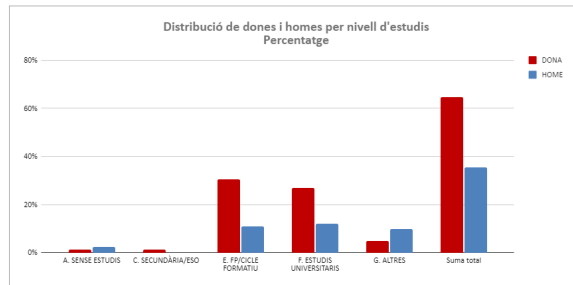
	Sexe		Suma total
	DONA	HOME	
Mitjana Edat	42,8	43,64	43,13

Nivell d'estudis reglats

La forta presència femenina a tots els nivells d'estudis torna a ser d'acord amb la feminització de la plantilla de l'entitat.

Pel que fa al nivell de formació de la plantilla s'observen diferències significatives, sent les dones les que mostren una major formació. Un 27% de les dones tenen estudis universitaris enfront del 12% pel que fa als homes. Per contra un 30% de dones té estudis inferiors als universitaris i els homes un 11%.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.



Centre de treball

Les condicions del centre de treball i els recursos assignats són els mateixos tant pels homes com per les dones.

En els centres, llocs de treball i altres espais compartits no hi ha un tracte diferenciador. Es valora de forma positiva l'adequació de llocs de treball iguals per a home i dones.

Amb tot, sí que es detecten certes diferències. Si bé les dones són majoria en els diferents estaments de la nostra entitat, per la feminització del sector, no es dona el cas en el Centre Especial de Treball, Esclatec, on la contractació és majoritàriament masculina. Això es deu a la tipologia de feina desenvolupada, que és un sector amb una forta presència masculina i aquest aspecte es replica en l'equip de professionals del Centre Especial de Treball.

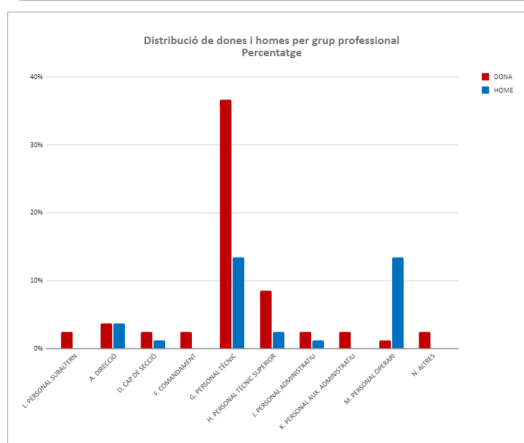
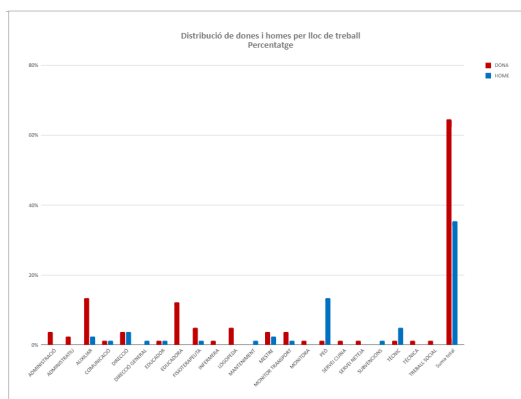
A Esclatec es fabriquen productes amb tecnologia desenvolupada en el departament d'R+D+I² (Recerca + Desenvolupament + Innovació +Inclusió) propi per al sector de les tecnologies de suport, i els sectors industrial, logístic i energètic. El departament d'R+D+I² dissenya productes pensats perquè puguin ser fabricats per a persones amb discapacitat i per facilitar la vida de les persones en l'àmbit de la comunicació, la mobilitat i les tecnologies de suport.

Tot i que les dones són majoria en els estudis universitaris (55,5% en dades 2018-2019) estan clarament infrarepresentades en algunes disciplines científiques i la major part de les tecnològiques; com a Física, Informàtica o Enginyeria. Així, a les carreres de les àrees de coneixement d'Arquitectura i Tecnologia, les dones només sumen el 22,4 %, davant d'un 60% en carreres de l'àmbit jurídic i Ciències Socials, 60% en estudis d'Art i Humanitats i més del 70% en carreres vinculades a la salut.

Aquesta menor presència de dones en aquest àmbit d'estudi es relaciona a una menor presència de les dones en aquests àmbits de treball, com és el cas d'Esclatec.

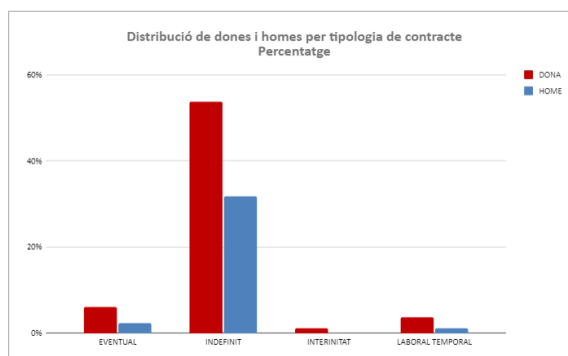
De les 4 persones que hi treballen com a tècnics, 3 són homes: el director, l'enginyer electrònic i el dissenyador industrial.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.



Tipus de contracte

Pel que fa a la distribució per tipologia de contracte s'observa com la quasi totalitat de la plantilla disposa de contracte indefinit amb un 54% de dones i un 32% d'homes.



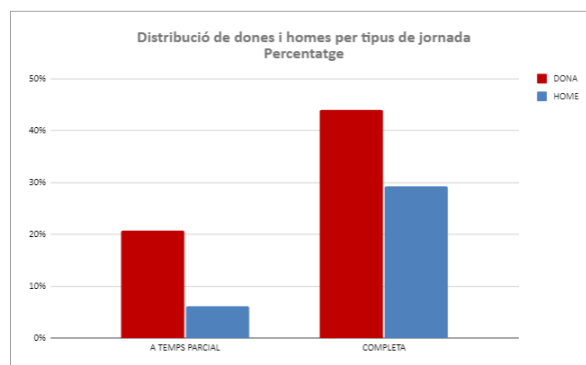
Tipus de jornada

ASSOCIACIÓ ESCLAT
Declarada d'Utilitat Pública
Guitard 80-92 (interior plaça), 08014 Barcelona
info@associacioesclat.com
www.associacioesclat.com
T 93 450 11 50
G 08569303

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Per últim, la distribució de dones i homes per tipus de jornada s'observa com el 44% de les dones tenen jornada completa i un 21% jornada a temps parcial. En el cas dels homes el 29% té jornada completa.

Les dades comparades mostren que la major part de la plantilla tenen jornada completa i són dones on s'observa una bretxa clara i no és per obviar que el 70% de les contractacions el tercer sector són dones.



Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> ● Alta presència de dones contractades, amb una mitjana significativament superior al conjunt del mercat laboral, però totalment alineada amb professions vinculades al tercer sector. ● Presència equitativa en l'Equip de Direcció. ● Llocs de treball equitatius per dones i homes. ● Personal format. ● Alta presència de contractes indefinits. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Potenciar la contractació de dones al Centre especial de Treball Esclatec.

Acció 1:

Objectiu específic	Eliminar biaixos en la contractació de dones en centres específics (Centre Especial de Treball).
Nom de l'acció	Propiciar i fomentar la contractació de dones en el Centre Especial de Treball.
Descripció de les actuacions	Revisió de les possibles ofertes de feina al Centre Especial de Treball i on es publiquen per promocionar la candidatura de dones. En cas d'igual currículum, aplicació de discriminació positiva cap a les dones.
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Ofertes de feina gestionades. Relació de candidatures rebudes desagregades per gènere. Contractacions realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departament de comunicació, qualitat i gestió de persones.

Accés a l'organització

Tot procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Amb tot, les dades generals de la incorporació de les dones al mercat de treball mostren un menor accés de les dones en la major part de sectors econòmics. No així, però, el nostre sector d'actuació. És una de les excepcions, com ja s'ha explicat, ja que les tasques de cura son tradicionalment assignades a les dones, i això té una translació directa en una major ocupació de dones en aquest sector. I també en la nostra entitat.

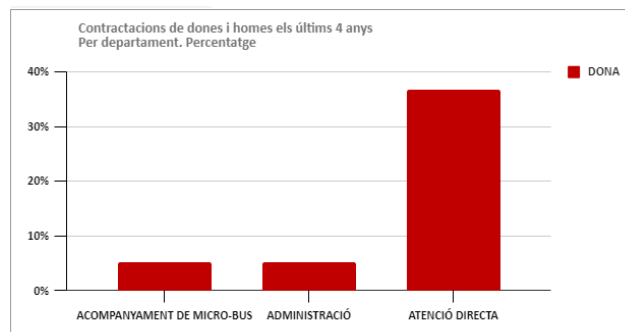
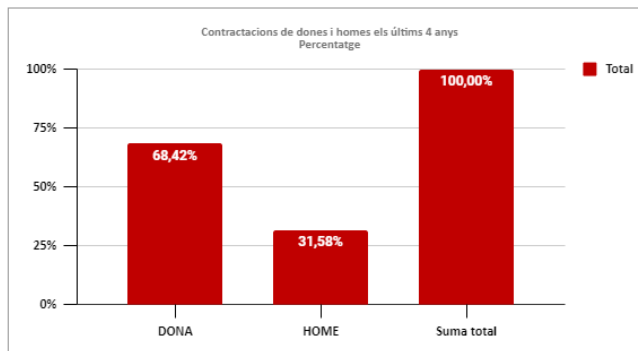
Com s'ha comentat en l'apartat anterior, es detecta un biaix en les contractacions al Centre Especial de Treball Esclatec.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Els processos de selecció per tal d'accedir a l'organització es basen exclusivament a competències professionals, on es defineixen els diferents llocs de treball i les habilitats requerides per desenvolupar-lo. En la gestió de les nostres ofertes laborals, la major part de candidatures són presentades per dones, i això es tradueix en una major contractació, amb l'excepció del Centre Especial de treball, on les candidatures són majoritàriament d'homes.

En relació amb la percepció de les possibilitats d'accés als processos de selecció i promoció, la plantilla de l'Associació Esclat considera que dones i homes tenen les mateixes oportunitats, segons les dades extretes de l'enquesta de clima laboral.

Resultats:



Tenint en compte que la composició de la plantilla és de presència majoritàriament de dones, un 65% enfront d'un 35% d'homes:

- Les contractacions dels darrers 4 anys han estat majoritàriament dones en l'àrea d'atenció directa.
- S'aprecia la voluntat expressada per l'entitat de fomentar la incorporació d'homes als equips d'atenció directa, davant de currículums d'iguals mèrits i valor.
- Les ofertes de feina s'han publicat utilitzant un llenguatge no sexista.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> ● Plantilla majoritàriament formada per dones (però conseqüència de l'assignació de rols de gènere) ● Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Establir mecanismes formals per garantir la igualtat de gènere en la contractació (promovent la contractació de dones al CET i d'homes a la resta de serveis)

Acció 1:

Objectiu específic	Establir mecanismes formals per a garantir la igualtat de gènere en la contractació.
Nom de l'acció	Creació de mecanismes específics per a garantir la igualtat en la selecció del personal.
Descripció de les actuacions	Establir criteris específics i revisar les ofertes de treball per garantir que siguin neutres al gènere. Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció. Registrar les dades desagregades de les contractacions finals.
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	<p>Criteris específics fixats.</p> <p>Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual.</p> <p>Nombre de persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual.</p>
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departament de comunicació, qualitat i gestió de persones.

Formació interna i contínua

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix o s'imparteix a l'organització.

L'Associació disposa d'un Pla de Formació anual, amb les necessitats formatives. La finalitat del nostre Pla formatiu és contribuir en la modernització de la nostra estructura, oferint una formació de qualitat d'acord amb les necessitats reals de les persones professionals orientades a la consecució dels següents objectius generals:

- Millorar la qualitat dels serveis.
- Potenciar la qualificació professional
- Afavorir l'accés a la formació del nombre més gran de persones.
- Liderar el procés de modernització de l'estructura tècnica de l'entitat.
- Establir línies estratègiques per a l'intercanvi de coneixements i experiències entre professionals.
- Promoure la qualitat en l'elaboració i gestió d'accions formatives.
- Impulsar el paper de la formació contínua com un factor estratègic de l'entitat.
- Un procés formatiu que no sigui incompatible amb l'activitat laboral diària dels treballadors.

La formació vinculada al desenvolupament del lloc de treball, és un dels vehicles principals en la promoció laboral.

Des de Recursos Humans, es demana a les Direccions de tots els centres, el recull de les necessitats formatives de les persones treballadores. Tota la plantilla hi participa, demanant segons el seu lloc de treball, les necessitats específiques de formació.

La formació és sol·licitat mitjançant un formulari, que signa la direcció del servei. Un cop finalitzada la formació, cada persona realitza una avaluació del curs, per tal de valorar la seva eficàcia i si pot ser per més persones dels equips.

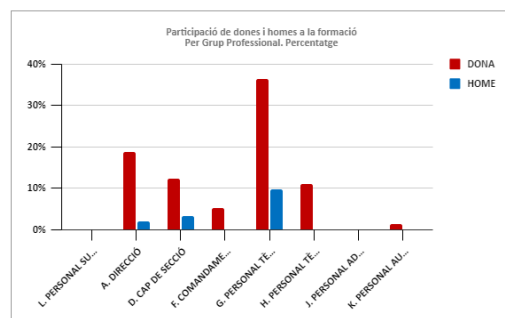
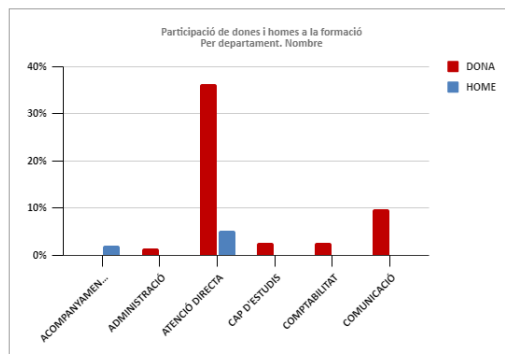
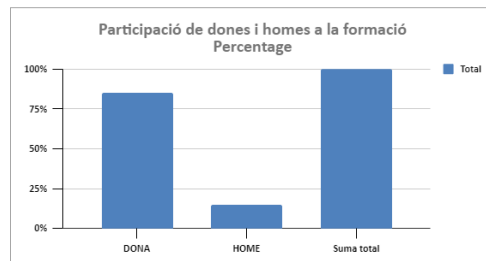
L'accés a tota la formació que ofereix l'entitat és totalment pública, en igualtat de condicions i en horaris.

És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Resultats:

Sexe	Suma de Hores Formació anuals
DONA	85%
HOME	15%
Suma total	100%



Pel que fa al nombre d'hores que dones i homes que han participat en la formació durant l'últim any, s'observen diferències significatives sent les dones les que han participat en major grau. Aquestes diferències s'expliquen, ja que el 65% de la plantilla són dones, la formació ha estat adreçada en la seva majoria a les persones d'atenció directa, en què també el percentatge de dones és més alt.

Punts forts

Reptes

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

<ul style="list-style-type: none"> • Contribuïm a la millora competencial, l'actualització de coneixement i reorientació dels i les professionals. • Donem resposta a les necessitats formatives de les persones treballadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'accés igualitari a la formació interna a Esclat • Incloure en el programa formatiu la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acció 1:

Objectiu específic	Incloure en el programa formatiu la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Nom de l'acció	Fer formació específica en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
Descripció de les actuacions	Realitzar activitats de formació relacionada amb l'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Inversió en formació específica. Percentatge de persones treballadores que han rebut formació.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans, departament de comunicació, qualitat i gestió de persones.

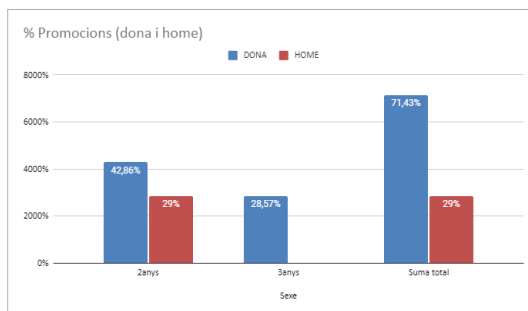
Promoció i desenvolupament professional

Garantim a tots els i les professionals de l'entitat el dret de la igualtat en la promoció i l'accés a l'ocupació.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

L'existència de vacants es comunica a tota la plantilla de manera interna a través del correu electrònic, presentant el lloc a promocionar. Es poden presentar totes aquelles persones que reuneixin les condicions que requereix el lloc de treball.

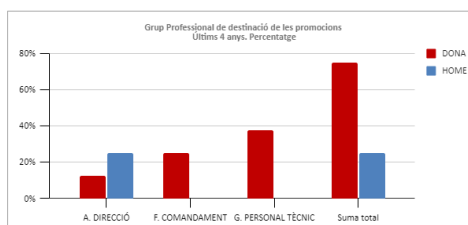
Resultats:



% Promocions	Sexe	
	DONA	HOME
Grup Professional origen de la prom.		
A. DIRECCIÓ		14%
F. COMANDAMENT	14%	
G. PERSONAL TÈCNIC	57%	
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ		14%
Suma total	71%	29%



% Promocions	Sexe	
	DONA	HOME
Grup Professional destí de la prom.		
A. DIRECCIÓ	13%	25%
F. COMANDAMENT	25%	
G. PERSONAL TÈCNIC	38%	
Suma total	75%	25%



Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

De les darreres incorporacions a l'entitat, destaca que les promocions a direcció dels últims 4 anys han estat d'homes. Aquesta situació es dona perquè només hi ha un càrrec de direcció general, i com que l'ostenta un home (que ja era director general adjunt), desequilibra els resultats.

A més, malgrat que no sigui responsabilitat directa nostra, el nostre sector es troba altament feminitzat i cal vetllar amb insistència per afavorir la incorporació per igual d'homes i dones.

Actualment hi ha una presència equilibrada de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió, fruit d'un procés conscient i de compromís amb aquest objectiu.

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en dones i homes. ● Participació de dones i homes en la promocions internes de l'entitat. ● Creixement professionals d'homes i dones de l'entitat. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Garantir les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional.

Acció 1:

Objectiu específic	Garantir les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional.
Nom de l'acció	Creixement professional d'homes i dones de l'entitat.
Descripció de les actuacions	L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees o centres sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral.
Responsable	Departament RH i Equip Directiu.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.

Indicadors de seguiment i avaluació	Percentatge de dones/homes per categories laborals. Periodicitat: anual. Percentatge de dones/homes per centres de treball. Periodicitat: anual.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: departament de comunicació, qualitat i gestió de persones, pla de formació.

Retribució i Auditoria Retributiva

L'Associació Esclat vetlla per la igualtat salarial, aplicant els convenis corresponents de manera igualitària.

La retribució es fixa o es determina en funció del lloc de treball independentment del gènere, és a dir, no per la persona que l'ocupa sigui home o dona. La política de recursos humans de l'associació garanteix la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. Aquesta té per objectiu mantenir una equitat interna raonable i assegurar una competitivitat externa conforme a la situació i possibilitats econòmiques.

Les persones treballadores tenen una retribució segons el conveni que s'aplica en el seu centre de treball. De totes maneres, hi ha persones treballadores que reben complements en funció del lloc que ocupen (per exemple, per responsabilitat o per la tasca que realitzen o per l'antiguitat).

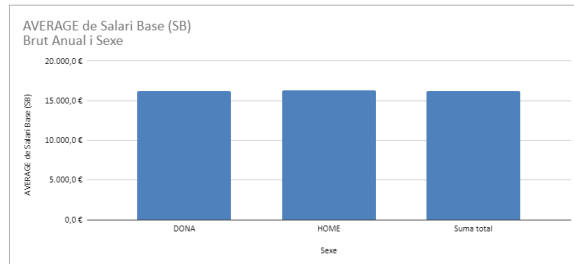
Hem de destacar el conveni d'educació, més elevat que la resta de convenis aplicats, i amb complements que no contempen la resta de convenis.

Això és veu reflectit en les avaluacions de lloc de treball i els biaxos que això genera respecte al mateix lloc de treball en un altre centre que es regeix per un conveni diferent. Registre retributiu

Resultats:

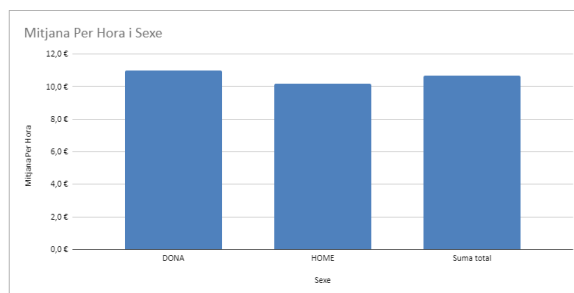
Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Sexe	AVERAGE de Salari Base (SB) Brut Anual	Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
DONA	16.209,7 €	0,4%
HOME	16.272,1 €	
Suma total	16.231,8 €	



Pel que fa a la mitjana de retribucions totals anuals de dones i homes s'observa una bretxa salarial del 0,4%, significant això que els homes cobren aquest percentatge major enfront les dones. Aquesta diferència respon al fet que el Director General és un home, i que el conveni d'educació genera aquestes diferències importants de sous. A l'escola el % d'homes és més alt que a la resta de serveis de l'Associació. Tot i que els complements són iguals per a dones que per a homes, l'antiguitat, els estadis etc, originen aquests petit biaix, que no valorem com a significatiu.

Sexe	Mitjana Per Hora	Bretxa Salarial. Mitjanes del guany salarial brut per hora
DONA	11,0 €	-7,9%
HOME	10,2 €	
Suma total	10,7 €	



Pel que fa a la mitjana de retribució bruta per hora s'observa una bretxa salarial negativa del 7,9% , tot i que no significativa, es dona per la mateixa raó, el percentatge de dones treballant a l'Associació.

Resultat Auditoria Retributiva

Justificació:

A l'Associació Esclat s'apliquen el següents convenis col·lectius:

ASSOCIACIÓ ESCLAT
 Declarada d'Utilitat Pública
 Guitard 80-92 (interior plaça), 08014 Barcelona
 info@associacioesclat.com
 www.associacioesclat.com
 T 93 450 11 50
 G 08569303

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (Codi de conveni num.79000215011994) Centre d'educació Especial Esclat.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (Codi de conveni num.79000805011995). Centre ocupacional Esclat 2, Centre d'atenció diürna Cades, Centre de dia Esclat Marina, Centre de Treball Esclatec.
- Conveni de col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (Codi de conveni num.79002295012003). Ateneu de Fabricació digital de Gràcia.

Aquests convenis s'apliquen a totes les persones treballadores de l'Associació Esclat. La Direcció General d'Esclat Grup Social, formada per la Fundació Esclat Marina i l'Associació Esclat, reparteix de forma equitativa el seu sou.

Com a resultat de les dades recollides a l'Auditoria Retributiva, observem:

1- Dades en Base a la Retribució Total Anual: No es presenten bretxes salarials anuals significatives (6,8%). El 63% de les persones treballadores de l'Associació Esclat són dones. En referència al grup 1, s'observa una bretxa del 32,3%. La Direcció General i la Direcció de l'escola (homes) tenen un plus superior per càrrec i per conveni respectivament respecte a la resta. No és en cap cas per raó de sexe.

2-Dades en Base de la retribució Anual/hora: S'observen bretxes salarials en el grup 1 (40,6%), degut a la part de la figura de la Direcció General (home) que assumeix l'Associació Esclat Marina. Fins l'any 2020 la Direcció General va estar a càrrec d'una dona, que per jubilació va ser substituïda per la Direcció General Adjunta (home). Per tant, la diferència ve relacionada amb el càrrec i no valorem com a bretxa significativa. La direcció de l'escola té un plus superior per càrrec i per conveni respectivament respecte a la resta. No és en cap cas per raó de sexe.

En relació al grup 7, s'observa una bretxa del -41,7%. El grup 7 pertany a la categoria d'auxiliar d'infermeria i d'atenció directa, format majoritàriament per dones, raó de la bretxa.

En relació al grup 8, s'observa una bretxa del 108,5%. Aquest grup d'acompanyant de microbus, la seva jornada laboral és inferior a la d'altres persones del mateix grup 8, raó de la diferència i alta bretxa, en cap cas per raó de sexe.

Tot i que els grups 1, 7 i 8 estan considerats brexta salarial superior al 25%, el total general és de 10,6%.

3. Dades per Conceptes Retributius:

3.1. En el grup 1 s'observa una bretxa del -15,3%. La causa és la diferència d'hores contractades de la Direcció General (home). La Direcció General té un contracte de 20 hores, i un complement de D.G. més elevat que el salari base, contra la Direcció dels serveis contractats a 40 hores amb un complement de Direcció d'acord a la seva categoria professional, que és inferior a la D.G. La bretxa no és per raó de sexe.

3.2. En el complement 1, en el grup 1, plus de Direcció s'observa una bretxa del 79,9%. La causa és la diferència d'hores contractades de la Direcció General (home) i la Direcció del servei (dona). La Direcció General té un contracte de 20 hores, i un complement de D.G. més elevat que el salari base, contra la Direcció dels serveis contractats a 40 hores amb un complement de Direcció d'acord a la seva categoria professional, que és inferior a la D.G. La bretxa no és per raó de sexe.

En el complement 2, coordinació, s'observa una bretxa no significativa, ja que el 63% de persones treballadores són dones, per tant els càrrecs de coordinació i responsabilitat també són duts per dones.

En el complement 3, responsabilitat, s'observa una bretxa total del 54,3. La causa és que en aquests els homes tenen un càrrec de responsabilitat superior pel lloc que ocupen, per en cap cas per raó de sexe.

En el complement 4, disponibilitat, està subjecte a la disponibilitat del càrrec directiu del centre de dia Esclat Marina (dona).

En el complement 5, nocturnitat, no s'aplica ja que tots tots els serveis de l'Associació són diürns.

En el complement 6, analogia. Aquest complement només s'aplica al centre d'educació especial i s'observa una bretxa del 90,5% al grup 5. Aquest grup està majoritàriament ocupat per homes.

En el complement 7, complement específic de pagament delegat, Aquest complement només s'aplica al centre d'educació especial no s'observa bretxa significativa per raó de sexe.

En el complement 8, estadis, Aquest complement només s'aplica al centre d'educació especial s'observa una bretxa total general del 77%, els estadis tenen relació amb l'antiguitat, ja que és la formació contínua dels mestres. En aquest són majoritàriament homes. Aquesta bretxa no és per raó de sexe.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

En el complement 9, pati i menjador, aquest complement només s'aplica al centre d'educació especial s'observa una bretxa salarial en el grup 5 amb un 80% i en el grup 7 amb un 72,7% degut a que tenim més homes que dones a l'escola.

En el complement 10, específic, aquest complement només s'aplica al centre d'educació especial s'observa una bretxa general del 50,5%. per la mateixa raó

3.3. En el variable no aplica bretxa ja que no existeixen plusos variables.

3.4. A l'Associació només apliquem una percepció extrasalarial que és l'antiguitat. S'observa una bretxa salarial del -11,5%. La plantilla formada majoritàriament per dones, són també les que tenen més rotació, per tant l'antiguitat en molts casos és baixa o inexistent. Per contra, els homes que hi treballen la majoria porten molts anys en Esclat, i venen d'altres serveis, mantenint la seva antiguitat. No valorem com a significativa aquesta bretxa.

3.5 Hores extraordinàries. No s'apliquen hores extraordinàries.

3.6. Hores complementàries. No s'apliquen hores complementàries.

Com a conclusió podem dir que no considerem les bretes salarials significatives. En cap cas és per raó de sexe. S'aplica correctament el conveni i les seves condicions

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> ● Igualtat salarial aparent entre dones i homes en l'organització. ● Presència de dones contractades i homes contractats en els diferents llocs de treball sense cap mena de discriminació. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Generar dades promitjades al tipus de jornada i categoria salarial per detectar possibles biaixos ● Establir i implementar mecanismes per corregir possibles biaixos salarials. ● Reduir la bretxa salarial.

Acció 1:

Objectiu específic	Obtenir dades específiques promitjades sobre les diferents categories laborals i tipus de jornada.
Nom de l'acció	Auditoria retributiva anual.
Descripció de les actuacions	Implementació de l'auditoria retributiva.
Responsable	Direcció general, Direcció de Recursos Humans.
Data d'inici	Febrer 2022.
Data fi	Maig 2022.
Canals de comunicació i difusió	Reunions mensuals.
Indicadors de seguiment i avaluació	Dades recollides i tractades, Informe final d'auditoria retributiva realitzat.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans.

Acció 2:

Objectiu específic	Definir un sistema retributiu de complements per llocs de treball, categories i jornades fixes que no presenta cap biaix per raó de gènere.
Nom de l'acció	Implementar mesures correctores sobre els possibles biaixos detectats i garantir la no discriminació salarial.
Descripció de les actuacions	Analitzar comparativament les retribucions rebudes per les dones i els homes en les mateixes categories laborals, per tipus de jornada, beneficis socials, i complements. Definició i implementació de mecanismes correctors dels possibles biaixos detectats.

	Definir mecanismes regulars per a la detecció de possibles biaixos futurs.
Responsable	Departament de Recursos humans i direcció general.
Data d'inici	Gener 2023.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Document d'instrucció.
Indicadors de seguiment i avaluació	Mesures correctives implementades. Mecanismes de control establerts. Igualtat retributiva assolida.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans.

Temps de treball i corresponsabilitat

La nostra entitat dóna la possibilitat de fer compatibles les seves esferes personals, laborals, socials i familiars, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que és necessari per a la seva salut i benestar.

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

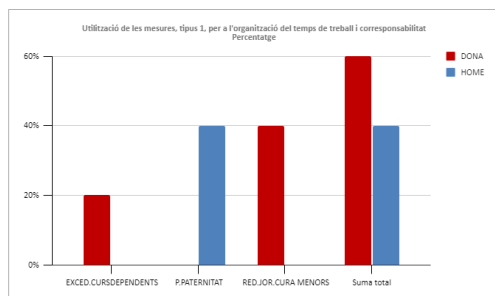
L'entitat té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de les persones de la plantilla i es facilita l'equilibri entre el temps de treball, el personal i el familiar.

S'adopten les mesures que queden recollides en els convenis específics de cada centre com dies de permís retribuït, els dies de lliure disposició, etc.

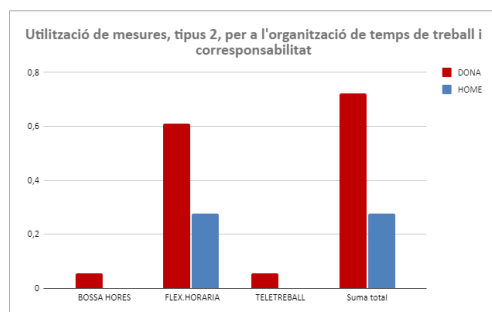
Totes aquelles persones que reunint les condicions, demanen una excedència, els és atorgada, igual que la reducció de jornada per cura d'un menor, etc.

Resultats:

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.



Pel que fa a l'organització del temps de treball i corresponsabilitat, el percentatge de diferència que es reflecteix per la cura de persones està vinculada al rol tradicional que està assumit per les dones. A excepció de la paternitat, la resta de situacions, són les dones les que demanen les excedències per la cura dels altres.



No s'observa cap desviació per raó de sexe, el 65% de la plantilla són dones, i per aquesta raó, el percentatge és superior de temps de treball i corresponsabilitat entre dones i homes.

Punts forts	Reptes
-------------	--------

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de conciliació Familiar. • Seguiment de la percepció que tenen les persones treballadores de l'empresa pel que fa a les mesures de conciliació que s'ofereixen (enquesta de clima Laboral). 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar aquelles necessitats de conciliació familiar. • Dissenyar un pla de millora per la implementació de noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acció1:

Objectiu específic	Detectar aquelles necessitats de conciliació familiar i millorar-les.
Nom de l'acció	Necessitats i millores per la conciliació familiar.
Descripció de les actuacions	Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima laboral.
Responsable	Departament de Recursos Humans i qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, enquesta de satisfacció i de clima laboral.
Indicadors de seguiment i avaluació	Resultats de les enquestes.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operaris del departament de Recursos Humans, Comunicació i qualitat.

Acció 2:

Objectiu específic	Ampliar el ventall de mesures que permeten incrementar les possibilitats de conciliació del personal, així com respondre a les seves necessitats.
--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nom de l'acció	Dissenyar un programa de millora per a la implantació de noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar
Descripció de les actuacions	S'elaborarà un programa de millora per implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar tenint en compte les necessitats del personal, la realitat de l'Associació i la seva viabilitat en l'àmbit organitzatiu i econòmic. Redactar una política de conciliació que recollís el conjunt de mesures de conciliació a l'abast del personal, detallant per a cada una d'elles les persones destinatàries, la descripció, el benefici que suposa, l'entrada en vigor i la durada.
Responsable	Departament de RH, Direcció General.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Programa de millora. Política de conciliació.
Recursos humans, materials i econòmics	Direcció General, Departament de RH, Departament de Qualitat.

Comunicació no sexista

L'Associació Esclat vetlla per fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge, així com donar visibilitat a la igualtat de gènere en l'àmbit comunicatiu. Des de fa anys, el departament de Comunicació treballa per oferir una comunicació inclusiva tant des de la perspectiva de gènere, com de la diversitat, amb la voluntat de representar totes les persones i visibilitzar plenament els homes i les dones que formen part de la nostra entitat.

En l'àmbit intern, es revisen documents i es fan comunicacions amb un llenguatge inclusiu i no sexista. En l'àmbit extern, tots els continguts siguin escrits o audiovisuals, es fan tenint en compte la perspectiva de gènere, mostrant de forma igualitària homes i dones, i a vegades, posant de manifest possibles discriminacions per raons de gènere o diversitat. Es revisen les comunicacions perquè no continguin estereotips ni prejudicis, i que siguin respectuoses amb les persones.

Alhora, també en la nostra comunicació externa, mostrem a dones i homes ocupant les tasques de cura de la vida i treballem per donar visibilitat i posar en valor, destacant la necessitat del nostre sector i la dignificació de la professió. Contribuïm a posar les tasques de cura de la vida al centre del debat social, aspecte especialment rellevant en el feminisme i per la igualtat de gènere.

D'altra banda, treballem per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els àmbits, i dotar d'eines, recursos i metodologies de treball per a impulsar una comunicació equilibrada i normalitzada pel que fa al gènere.

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> • Ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la comunicació interna i externa de l'entitat generada des del Departament de Comunicació. • Donar visibilitat a la igualtat de gènere en la comunicació externa i interna des del departament de Comunicació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca d'Esclat Grup Social. • Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.

Acció 1:

Objectiu específic	Donar eines per fomentar una comunicació no sexista, inclusiva. Explicar l'entitat des de la perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca d'Esclat Grup Social.
Descripció de les actuacions	Creació del llibre d'Estil d'Esclat que inclourà eines de comunicació no sexista i inclusiva, així com una revisió i actualització de l'argumentari, tenint en compte la perspectiva de gènere. Dissenyar accions comunicatives per difondre la guia entre els i les professionals de l'entitat, així com la base social de l'entitat. Revisió i actualització del relat en tots els mitjans gràfics i digitals de l'entitat.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Responsable	Departament de Comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, xarxes socials, butlletins de notícies, web.
Indicadors de seguiment i avaluació	Guia acabada, nombre de publicacions.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operatius del Departament de Comunicació.

Acció 2:

Objectiu específic	Sensibilització per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.
Descripció de les actuacions	Fer difusió del Pla d'Igualtat de l'entitat. Donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la nostra organització.
Responsable	Departament de Comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, XS, Web, butlletins electrònics.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre de publicacions o comunicacions realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operatius del departament de Comunicació, recursos humans i qualitat.

Salut laboral

La prevenció de riscos laborals ha de ser igualitària per a dones i homes. L'entitat 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.

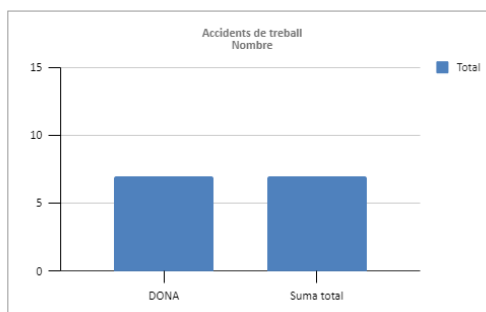
Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

L'avaluació de riscos laborals de l'entitat és realitzada a través d'una empresa externa que no incorpora la perspectiva de gènere en la seva anàlisi, ja que no s'elaboren els riscos específics a què estan exposades les persones que formen part de la plantilla pel fet de ser home o dona sinó que es realitza en funció del rol professional.

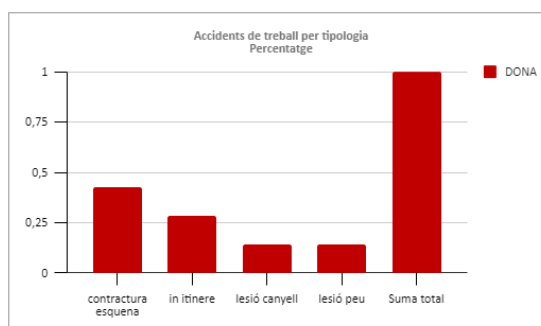
Tot i que l'empresa externa no incorpora la perspectiva de gènere en la seva anàlisi, l'entitat sí que ho fa. El resultat és que el gran percentatge d'accidents els pateixen les dones, que són la majoria de la plantilla.

Resultats:

SEXE	Núm Accidents
DONA	7
Suma total	7



% Tipus d' Accident	SEXE
Tipus d' Accident	DONA
contractura esquena	43%
in itinere	29%
lesió canyell	14%
lesió peu	14%
Suma total	100%



L'any 2021 el nombre total d'accidents ha estat de 7, tot dones i amb les lesions habituals en el sector. Les dades obtingudes no són significatives en haver més presència de dones que d'homes.

Aquests 7 accidents laborals estan relacionats amb les transferències de persones usuàries en les activitats de la vida diària. Tot comptant amb tots els recursos per facilitar la tasca, en

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

moltes ocasions aquest accident es dona igualment per un moviment inesperat d'una persona usuària, per una mala postura, etc. Així, tots els accidents laborals s'han donat en l'atenció directa a les persones usuàries. Observant que en aquesta categoria de feina la majoria de persones contractades són dones, és conseqüent que els 7 accidents laborals reportats siguin de dones.

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> Protecció de la maternitat i del període de lactància. 	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

Acció 1:

Objectiu específic	Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.
Nom de l'acció	Informe avaluació accidents laborals.
Descripció de les actuacions	Analitzar les causes dels accidents laborals amb enfocament de gènere.
Responsable	Departament de recursos Humans, Qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Informe anual.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos Humans.

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

L'Associació Esclat l'any 2018 a elaborar el protocol contra l'assetjament sexual, actualment s'està revisant.

Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

L'Associació Esclat vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós amb totes les persones

Totes les dones i els homes de l'Associació tenen dret a què es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals, amb respecte, així com col·laborar perquè tothom sigui respectat.

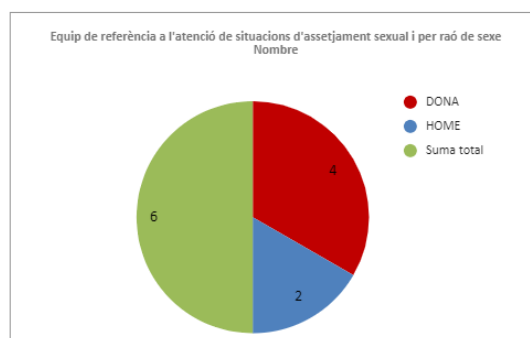
D'acord amb aquests principis, l'Associació Esclat declara que l'assetjament sexual i per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. Tampoc seran ignorats i seran sancionats amb contundència.

Assenyalem que l'abast del protocol no només contempla les persones treballadores, sinó també les persones usuàries, les persones proveïdores, etc.

L'Associació no ha identificat situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

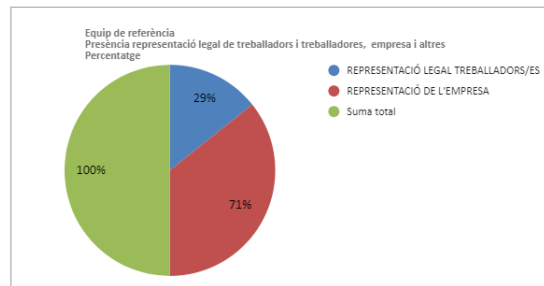
Resultats:

	Núm. Persones
DONA	4
HOME	2
Suma total	6



Construint inclusió per a les persones amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat. Des de 1977.

Tipus Representació	% Tipus Representació
REPRESENTACIÓ LEGAL TREBALL	29%
REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA	71%
Suma total	100%



L'equip destinat a l'atenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe està format per representants de les persones treballadores i per representants de l'empresa, amb un 67% de dones i un 33% d'homes.

Punts forts	Reptes
<ul style="list-style-type: none"> • Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere vigent i aprovat per la Junta Directiva l'any 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir que totes les persones treballadores d'Esclat coneguin el posicionament de l'Associació i els mecanismes al seu abast per prevenir i actuar davant una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere.

Acció 1:

Objectiu específic	Garantir que tot l'equip de l'entitat coneix el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per fer-ne ús si és necessari.
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nom de l'acció	Divulgació interna del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
Descripció de les actuacions	Realitzar formacions i altres estratègies de comunicació interna.
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions de formació i divulgació realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departaments de qualitat i gestió de persones.

CONCLUSIONS GENERALS DEL DIAGNÒSTIC

El primer objectiu del diagnòstic era determinar si l'entitat gaudeix de bona salut quant a igualtat entre dones i homes i en quina mesura. En aquest sentit, es constata que les diferències d'accés de les dones al mercat laboral que es donen a la societat de forma habitual no es trasllada al nostre cas.

Això es deu, com s'ha destacat al llarg de tot el document, a la presència més gran de dones en el sector social i en particular en el sector d'atenció a les persones dependents. És per això que les dades analitzades de la nostra entitat no mostren biaixos greus. Amb tot, sí que s'han detectat petits biaixos (com és el cas del CET), per als que s'han establert mesures correctives en aquest pla.

Es recullen a continuació els diferents objectius que s'han fixat en aquest pla, així com les accions dissenyades per a cada àmbit, les persones responsables, el període d'implantació i els documents de seguiment i avaluació.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Per a la implementació i seguiment del pla es vol comptar amb el suport del Comitè d'Empresa. En el moment de redacció del pla (novembre 2021), el Comitè d'empresa es troba desconvocat, ja que s'està en període de noves eleccions. Es traslladarà aquest document al nou Comitè d'Empresa quan aquest es formi per establir conjuntament els mecanismes de seguiments específics.

La implementació del pla comptarà amb la implicació dels diferents departaments responsables (detallats a cada acció), i amb el seguiment de la Direcció de l'Entitat.

PLA D'ACTUACIÓ

1- Cultura i gestió organitzativa

Acció 1:

Objectiu específic	Conèixer l'evolució de la percepció de l'equip en matèria d'igualtat de gènere i adequar les accions de divulgació i sensibilització.
Nom de l'acció	Dur a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'equip humà.
Descripció de les actuacions	Incorporar a l'enquesta anual a l'equip humà preguntes claus per a conèixer la percepció de l'equip en matèria d'igualtat de gènere i conèixer-ne l'evolució. Analitzar les dades comparativament. Programar sessions formatives específiques i de sensibilització en funció de les dades recollides.
Responsable	Departament de Qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Canals interns de comunicació amb l'equip humà.
Indicadors de seguiment i avaluació	Dades recollides cada any, informe d'evolució de les dades i interpretació d'aquestes, nombre de sessions de sensibilització realitzades, valoració de les sessions.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Qualitat, Departament de Recursos Humans.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Acció 2:

Objectiu específic	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat d'Esclat internament i externa.
Nom de l'acció	Divulgació del Pla d'Igualtat.
Descripció de les actuacions	Sessió de presentació del Pla d'Igualtat a tot l'equip de l'Associació Esclat, divulgació del Pla treball i de les accions previstes, visualitzar el Pla d'igualtat a la pàgina web, fer comunicació a xarxes socials.
Responsable	Departament de Qualitat, Departament de comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Setembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Email, web, Xarxes Socials (XS), reunions específiques.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre de comunicacions realitzades, nombre de sessions de presentació i assistència, publicacions a XS i apartat web específic.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans, Departament de Comunicació, Departament de Qualitat.

2- Condicions laborals

Acció 1:

Objectiu específic	Eliminar biaixos en la contractació de dones en centres específics (Centre Especial de Treball).
Nom de l'acció	Propiciar i fomentar la contractació de dones en el Centre Especial de Treball.
Descripció de les actuacions	Revisió de les possibles ofertes de feina al Centre Especial de Treball i on es publiquen per promocionar la candidatura de dones. En cas d'igual currículum, aplicació de discriminació positiva cap a les dones.
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2023.

Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Ofertes de feina gestionades. Relació de candidatures rebudes desagregades per gènere. Contractacions realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departaments de comunicació, qualitat i gestió de persones.

3- Accés a l'organització

Acció 1:

Objectiu específic	Establir mecanismes formals per a garantir la igualtat de gènere en la contractació.
Nom de l'acció	Creació de mecanismes específics per a garantir la igualtat en la selecció del personal.
Descripció de les actuacions	Establir criteris específics i revisar les ofertes de treball per garantir que siguin neutres al gènere. Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció . Registrar les dades desagregades de les contractacions finals
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Criteris específics fixats Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball. Periodicitat anual. Nombre de persones que es presenten a processos de promoció i guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departaments de comunicació, qualitat i gestió de persones.

4- Formació interna i continua

Acció 1:

Objectiu específic	Incloure en el programa formatiu la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Nom de l'acció	Fer formació específica en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
Descripció de les actuacions	Dur a terme activitats de formació relacionada amb l'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori
Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny del 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Inversió en formació específica. Percentatge de professionals que han rebut formació.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans, departament de comunicació, qualitat i gestió de persones.

5-Promoció i desenvolupament professional

Acció 1:

Objectiu específic	Garantir les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional
Nom de l'acció	Creixement professional d'homes i dones de l'entitat.
Descripció de les actuacions	L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees i centres sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral.
Responsable	Departament RH i Equip Directiu
Data d'inici	Juny 2022
Data fi	Desembre 2024
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Indicadors de seguiment i avaluació	Percentatge de dones/homes per categories laborals. Periodicitat anual. Percentatge de dones/homes per centres de treball. Periodicitat anual.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: departament de comunicació, qualitat i gestió de persones, pla de formació.

6-Retribució

Acció 1:

Objectiu específic	Obtenir dades específiques promitjades sobre les diferents categories laborals i tipus de jornada.
Nom de l'acció	Auditoria retributiva.
Descripció de les actuacions	Implementació de l'auditoria retributiva
Responsable	Direcció general, Direcció de Recursos Humans.
Data d'inici	Febrer 2022.
Data fi	Juny 2022.
Canals de comunicació i difusió	Reunions mensuals.
Indicadors de seguiment i avaluació	Dades recollides i tractades, Informe final d'auditoria retributiva realitzat.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans.

Acció 2:

Objectiu específic	Definir un sistema retributiu de complements per llocs de treball, categories i jornades fixes que no presenta cap biaix per raó de gènere.
Nom de l'acció	Implementar mesures correctores sobre els possibles biaixos detectats i garantir la no discriminació salarial.
Descripció de les actuacions	Analitzar comparativament les retribucions rebudes per les dones i els homes en les mateixes categories laborals, per tipus de jornada, beneficis socials, i complements.

	Definició i implementació de mecanismes correctors dels possibles biaixos detectats Definir mecanismes regulars per a la detecció de possibles biaixos futurs.
Responsable	Departament de Recursos humans i direcció general.
Data d'inici	Gener 2023.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Document d'instrucció.
Indicadors de seguiment i avaluació	Mesures correctives implementades. Mecanismes de control establerts. Igualtat retributiva assolida.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de Recursos Humans.

7- Temps de treball i corresponsabilitat

Acció 1:

Objectiu específic	Detectar aquelles necessitats de conciliació familiar i millorar-les.
Nom de l'acció	Necessitats i millores per la conciliació familiar.
Descripció de les actuacions	Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima laboral.
Responsable	Departament de Recursos Humans i qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, enquesta de satisfacció i de clima laboral.
Indicadors de seguiment i avaluació	Resultats de les enquestes.

Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operaris del departament de Recursos Humans, Comunicació i qualitat.
----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

Acció 2:

Objectiu específic	Ampliar el ventall de mesures que permeten incrementar les possibilitats de conciliació del personal, així com respondre a les seves necessitats.
Nom de l'acció	Dissenyar un programa de millora per a la implantació de noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar
Descripció de les actuacions	S'elaborarà un programa de millora per implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar tenint en compte les necessitats del personal, la realitat de l'Associació i la seva viabilitat en l'àmbit organitzatiu i econòmic. Redactar una política de conciliació que recollís el conjunt de mesures de conciliació a l'abast del personal, detallant per a cada una d'elles les persones destinatàries, la descripció, el benefici que suposa, l'entrada en vigor i la durada.
Responsable	Departament de RH, Direcció General.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Programa de millora. Política de conciliació.
Recursos humans, materials i econòmics	Direcció General, Departament de RH, Departament de Qualitat.

8- Comunicació

Acció 1:

Objectiu específic	Donar eines per fomentar una comunicació no sexista, inclusiva
--------------------	----------------------------------------------------------------

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

	Explicar l'entitat des de la perspectiva de gènere.
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en el relat i la marca d'Esclat Grup Social
Descripció de les actuacions	Creació del llibre d'Estil d'Esclat que inclourà eines de comunicació no sexista i inclusiva, així com una revisió i actualització de l'argumentari, tenint en compte la perspectiva de gènere. Dissenyar accions comunicatives per difondre la guia entre els i les professionals de l'entitat, així com la base social de l'entitat. Revisió i actualització del relat en tots els mitjans gràfics i digitals de l'entitat.
Responsable	Departament de Comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, xarxes socials, butlletins de notícies, web.
Indicadors de seguiment i avaluació	Guia acabada, nombre de publicacions.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operatius del Departament de Comunicació.

Acció 2:

Objectiu específic	Sensibilització per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització
Nom de l'acció	Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.
Descripció de les actuacions	Fer difusió del Pla d'Igualtat de l'entitat Donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a la nostra organització.
Responsable	Departament de Comunicació.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2023.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, XS, Web, butlletins electrònics.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre de publicacions o comunicacions realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos operatius del departament de Comunicació, recursos humans i qualitat.

9- Salut laboral

Acció 1:

Objectiu específic	Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.
Nom de l'acció	Informe avaluació accidents laborals.
Descripció de les actuacions	Analitzar les causes dels accidents laborals amb enfocament de gènere.
Responsable	Departament de recursos Humans, Qualitat.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2022.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Informe anual.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos Humans.

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

Acció 1:

Objectiu específic	Garantir que tot l'equip de l'entitat coneix el protocol de prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe per fer-ne ús si és necessari.
Nom de l'acció	Divulgació interna del protocol de prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
Descripció de les actuacions	Realitzar formacions i altres estratègies de comunicació interna.

Responsable	Departament de Recursos Humans.
Data d'inici	Juny 2022.
Data fi	Desembre 2024.
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic.
Indicadors de seguiment i avaluació	Nombre d'accions de formació i divulgació realitzades.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans dels departaments de qualitat i gestió de persones.

COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DELS PLANS D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat està constituïda :

En representació de l'Empresa:

- Jordi Puerta
- Sandra Martin
- Marisol Alvarez

En representació de les persones treballadores per:

- Adriana Mazariegos
- Mónica Patón
- Emilia Sánchez

Funcions de la Comissió Negociadora

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'Informe dels resultats del diagnòstic.

Construint inclusió per a les persones
amb paràlisi cerebral i pluridiscapacitat.
Des de 1977.

- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans material i humans necessaris per a la seva implementació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

Seran funcions de la Presidència:

- Vetllar pel bon ordre del procediment.
- Moderar les sessions.
- Procurar solucions a totes les qüestions legals o tècniques que se suscitin.

Seran funcions del/de la Secretari/a:

- Confecció de les actes.
- Custòdia de les actes.
- Enviament convocatòria reunions comissió negociadora.

Les reunions de la comissió són un cop al mes i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i l'elaboració del Pla d'Igualtat.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en que es farà constar:

- L'assistència.
- L'ordre del dia.
- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.
- Els documents presentats (si escau).
- La data i hora.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUessin SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, i la majoria de cadascuna de les parts es requeriran per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els temes previstos en el real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzada fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents de les que en van motivar l'entrega.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vancament, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada (llarga malaltia, baixa, canvi de funcions, etc.).

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'ha d'annexar a l'acta constitutiva de la Comissió negociadora.

SIGNATURA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ ESCLAT

Representants de les persones treballadores

Adriana Mazariegos

Mònica Patón

Emilia Sánchez Mora

Representants de l'empresa

Sandra Martín

Marisol Álvarez

Jordi Puerta