

PLA d'Igualtat

Llar Enric d'Ossó

Índex

1. Justificació del pla d'igualtat.....	3
1.1. Presentació de l'entitat	3
1.2. Marc del pla.....	3
1.3. Diagnòstic	4
1.4. Conclusions.....	5
2. Objectius.....	5
3. Desplegament del pla d'igualtat	5
5. Avaluació del pla d'igualtat.....	6
6. Pla de comunicació i difusió	6

Control de modificació del document:

Versió	Data	Descripció modificació
0	01.09.2017	Esborrany
1	10.02.2018	Edició inicial aprovada per Direcció de la Llar Enric d'Ossó

1. Justificació del Pla d'Igualtat

1.1. Presentació de l'entitat

La Llar Enric d'Ossó s'insereix dins de l'obra social de la Congregació Companyia Sta. Teresa de Jesús a Catalunya.

El servei de pisos assistits de la Llar Enric d'Ossó fou posat en marxa l'any 2007 per la Cia. Sta. Teresa de Jesús, amb l'objectiu principal de generar espais físics i de relació per promoure el desenvolupament integral de noies que necessiten d'un període d'acompanyament educatiu i social per arribar a gestionar la seva vida quotidiana amb suficient autonomia.

La nostra intervenció educativa es basa en el convenciment de la profunda riquesa i capacitat que té tota persona, digna de ser estimada, respectada i promoguda en les seves potencialitats. Des d'aquí presentem aquest projecte educatiu que considera com a eina principal l'acompanyament a les joves en la quotidianitat de la vida ordinària.

Llar Enric d'Ossó és una entitat socioeducativa sense ànim de lucre arrelada al territori. Des de l'humanisme cristià acompanyem joves en situacions de vulnerabilitat. Té com a finalitat social oferir un servei d'acollida integral a joves en risc d'exclusió social en els nostres pisos assistits. A través del projecte educatiu que establim amb cada jove, ens proposem aportar-les eines que les ajudin en el seu procés d'inserció social i laboral. Treballem perquè recuperin motivacions i desenvolupin les seves capacitats personals, socials i laborals per tal que esdevinguin part de la ciutadania activa i de la transformació social.

Treballem donant valor a la centralitat de la persona. Creiem en les persones i en la seva capacitat de creixement com un procés de descoberta i desplegament del que ja són, les mirem des d'aquesta convicció. Volem treballar totes les dimensions que configuren la persona. Acolлим les persones des d'una mirada serena i amb estima, intuïnt la dinàmica que mou les persones i grups més enllà de les aparences i creient i confiant en les seves possibilitats. Tot l'equip ens mobilitzem per oferir espais i gestos que dignifiquin la persona

El nostre pis és un servei vinculat al programa d'Habitatge de l'ASJTET en el que acolлим joves entre 18 i 21 anys, ex tutelades o en situació de vulnerabilitat, que vulguin seguir un procés educatiu d'emancipació. Aquestes noies s'ajustaran a les següents característiques:

- Estar en seguiment per part de l'ASJTET o Serveis Socials Públics.
- No tenir habitatge propi.
- Que els calgui ajut de referents adults per desenvolupar competències.
- Amb capacitat de convivència i acceptació de les normes del pis.
- Amb capacitat d'implicació, responsabilitat i autonomia en els seu projecte educatiu.
- Que en el moment del seu ingrés i durant la seva estada estiguin fent i vulguin continuar algun tipus d'activitat formativa i/o laboral.

1.2. Marc del Pla

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe . Els plans d'igualtat fixaran els 5 Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2015-2021 concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball.

Afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Llei 17/2015, del 21 de juliol.

Article 36. Plans d'igualtat a les empreses.

Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació vigent. En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

1.3. Diagnòstic

El diagnòstic que presentem és el resultat de l'anàlisi de la situació actual sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Llar Enric d'Ossó.

Després d'analitzar les dades (indicadors) quantitatives recollides, oferim el següent resultat que defineix la realitat data del mes de febrer de 2018.

El personal de la entitat està conformat majoritàriament per dones:

Personal contractat: 3 dones vers 1 home.

Voluntàries: 3 dones

L'Equip directiu és de dones en el 100%.

1.4. Conclusions

Després de l'anàlisi dels indicadors quantitius veiem que no hi ha cap tipus de desigualtat per raó de gènere a la nostra entitat.

L'oferta de noves oportunitats al personal i als joves segueixen criteris igualitaris.

Les diferències salarials estan definides al conveni de treballadors dels diferents sectors i els complements salarials que s'apliquen responen a les responsabilitats de coordinació i direcció de projectes.

Les condicions laborals i les mesures que faciliten l'equilibri entre la vida personal i laboral (permisos, jornades reduïdes, excedències,...) queden definides al conveni d'acció social que aplica a la nostra entitat i es pacten amb direcció i les coordinacions segons les necessitats horàries de cada projecte.

2. Objectius

- Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra entitat.
- Informar i sensibilitzar sobre el Pla d'igualtat de la entitat a nivell intern (personal de l'entitat)
- Promoure la perspectiva de gènere en totes les àrees i projectes de la entitat.

3. Desplegament del Pla d'Igualtat

Objectiu 1: Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Llar Enric d'Ossó.

<i>Acció</i>	<i>Indicador</i>	<i>Responsable</i>	<i>Temporalització</i>
Vetllar per la igualtat de condicions laborals i de promoció dins la Llar Enric d'Ossó.	Aplicació de les mesures del conveni laboral	Equip directiu	Acció continuada
Elaborar un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual	Protocol elaborat i canal de comunicació en funcionament	Equip directiu	2019
Aplicar mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal	Aplicació de les mesures del conveni laboral atenent a les necessitats horàries dels diferents projectes	Equip directiu	Acció continuada
Elaborar, fer difusió i implementar una guia de llenguatge i imatge no sexista (manual d'estil)	Guia elaborada i difusió realitzada	Equip directiu i responsable de comunicació	2019

Objectiu 2: Informar i sensibilitzar sobre el Pla d'igualtat de Llar Enric d'Ossó a nivell intern i extern

<i>Acció</i>	<i>Indicador</i>	<i>Responsable</i>	<i>Temporalització</i>
Presentar el Pla d'igualtat a totes les persones de Llar Enric d'Ossó.	Punt de l'ordre del dia reunió de principi de curs	Equip directiu i Coordinacions d'àrees	Anualment
Publicar el Pla d'igualtat a la web	Pla publicat a la web	Equip de comunicació	Acció continuada

Objectiu 3: Promoure la perspectiva de gènere en totes les àrees i projectes de l'Associació

<i>Acció</i>	<i>Indicador</i>		<i>Responsable</i>	<i>Temporalització</i>
Programar activitats sobre perspectiva de gènere.	Nombre d'activitats programades	Educadors	Acció continuada	Incloure les activitats a les programacions anuals.
Fer difusió de les activitats proposades a parts interessades.	Nombre d'activitats difoses	Equip directiu	Acció continuada	Acció continuada

5. Avaluació del Pla d'Igualtat

El Pla s'avaluarà anualment, ho farà l'equip directiu.

6. Pla de comunicació i difusió

Els objectius son:

- Donar a conèixer el projecte als potencials actors implicats i als principals beneficiaris.
- Informar i comunicar els resultats a institucions i organitzacions d'interès pel projecte.
- Sistematitzar la comunicació entre les diferents persones implicades.

Planificació de la difusió del projecte:

- Reunions d'equip educatiu.
- Tutories amb les i els joves..

Planificació de la difusió dels resultats del projecte:

- Direcció comunicarà els aspectes rellevants a les seves memòries.