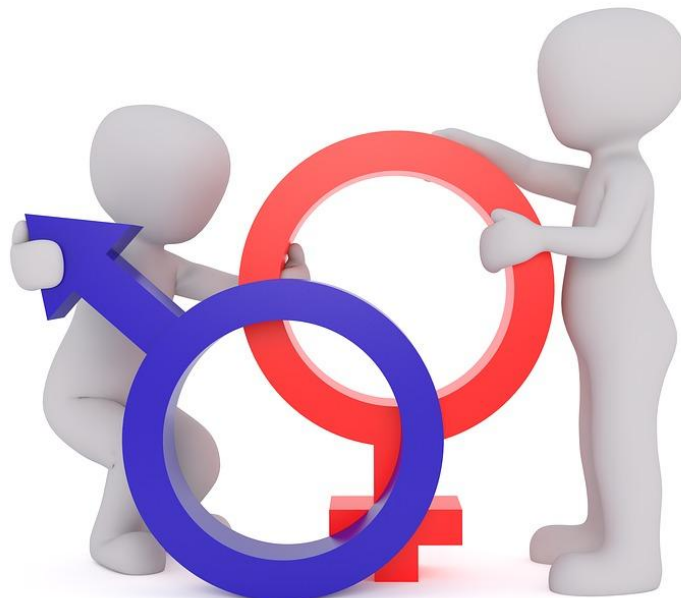


Pla d'Igualtat



Índex

1. Presentació: Centre Especial Carrilet S.C.C.L.....	3
2. Centre Especial Carrilet S.C.C.L. i la perspectiva de gènere.....	4
3. La Comissió d'Igualtat.....	7
4. Dades per la diagnosi	9
5. Enquesta realitzada al personal de l'entitat	16
6. Accions	20
7. Llenguatge inclusiu	31
8. Protocol d'abordament de l'Assetjament Sexual.....	35
9. Avaluació i seguiment.....	38
10. Vigència.....	40
11. Normativa específica	41
12. Lectures recomanades	42

1. Presentació: Centre Especial Carrilet S.C.C.L.

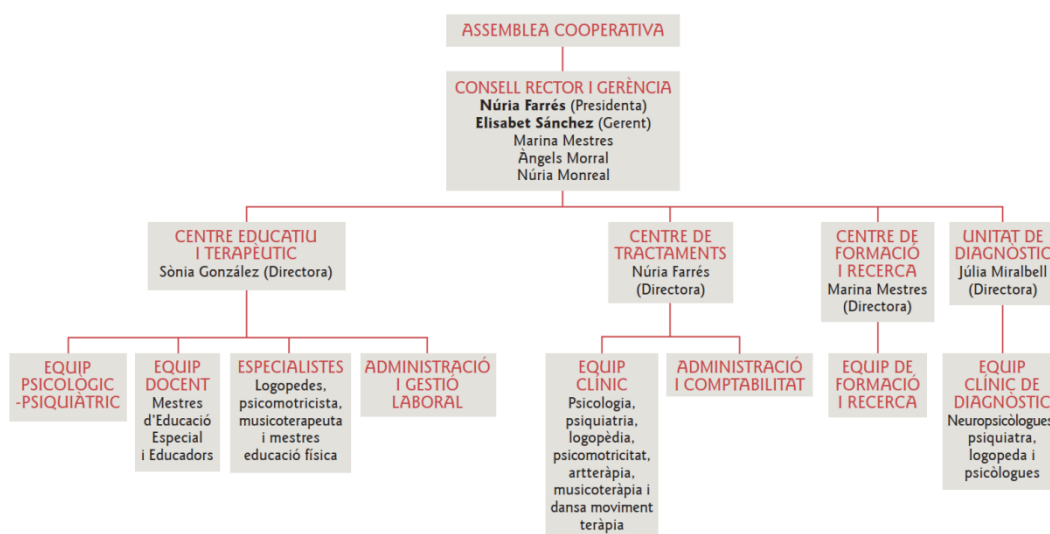
El Centre Especial Carrilet S.C.C.L. és una cooperativa de treball associat i sense afany de lucre regida per la Llei 12/2015 de 9 de juliol de cooperatives de la Generalitat de Catalunya.

El Centre va ser creat l'any 1974, quan un grup de professionals es van adonar de la manca d'atenció als infants amb Trastorn de l'Espectre Autista i al seu entorn familiar. Constituïda legalment amb data 15/03/1978, e inscrita al registre territorial de cooperatives de Barcelona, actualment compta amb 24 socis/es de treball i dos socis/es col·laboradors/es.

La seva missió, que sorgeix del que estableixen els seus estatuts és "millorar la qualitat de vida de les persones amb Trastorn de l'espectre Autista i treballar per la seva màxima inclusió a la societat". El 2018, l'entitat va rebre el Premi d'Innovació Educativa de l'Ajuntament de Barcelona gràcies a la seva activitat tant en l'àmbit educatiu, com mèdic i clínic.

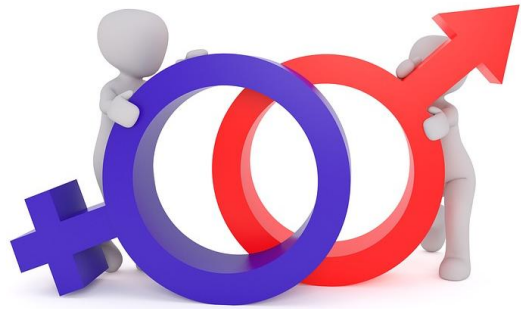
En quant al finançament, el 71,06% finançament públic. Els ingressos estan distribuïts de la següent forma: 28% usuaris/serveis; 55,57% Ensenyament; 14,21% CatSalut; 1,28% altres subvencions públiques; 0,94% donacions.

Actualment l'entitat s'organitza segons la següent estructura:



2. Centre Especial Carrilet S.C.C.L. i la perspectiva de gènere

Com veurem amb més concreció en l'apartat de diagnosi d'aquest pla d'igualtat, ens trobem amb una entitat evidentment feminitzada, des de la seva pròpia presidència, ocupada per la senyora Núria Farrés i Martí o la seva gerència, ocupada per la senyora Elisabet Sánchez. Tot dir això, l'entitat no considera que la perspectiva de gènere es pugui reduir a un simple tema numèric sinó que aquesta va molt més enllà per poder abastar aspectes com la conciliació laboral, el llenguatge inclusió o l'abordament de l'assetjament sexual, per citar alguns aspectes.



Aquest és el motiu pel qual l'entitat ha volgut assumir un compromís, més enllà de les obligacions que estableix la Llei, que es tradueix en la realització d'aquest pla d'igualtat. La normativa actual, encapçalada per **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres** i la **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes**, a la que s'ha afegit recentment el **Real Decreto Ley 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación**, estableix l'obligatorietat de disposar d'un pla d'igualtat a aquelles organitzacions amb un número de treballadors i treballadores superior a 50. El Centre Especial Carrilet S.C.C.L., com hem apuntat, disposa en l'actualitat de 24 socis/es de treball i 21 treballadors/es, pel que no seria d'aplicació aquesta obligatorietat, però la direcció de l'entitat i la seva gerència vol expressar els eu compromís amb la igualtat mitjançant l'assumpció com a pròpia d'aquesta perspectiva de gènere.

En el seu preàmbul, la Llei 17/2015 estableix que “el dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals”. L'entitat es troba totalment alineada amb aquesta afirmació i aquest ha sigut el motiu que l'han portat a iniciar un procés tan engrescador i a la vegada necessari com aquest pla d'igualtat. Per això, igual que la pròpia llei manifesta, l'entitat es planteja que aquest pla tingui com a objectius:

Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones. L'entitat considera que estem en moments de canvi, en moments importants per poder fer front a aquestes desigualtats i eliminar-les completament, i per això treballa des de tota la seva estructura arribant, fins i tot, al seu projecte educatiu.

Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones. Donada la naturalesa de la missió e l'entitat és evident que la cura és un dels elements de treball diari, aspecte aquest que les dones han dut a terme històricament.

Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible. L'entitat considera essencial tendir i arribar a la igualtat efectiva entre homes i dones, i per això vol deixar constància de les seves accions i les seves propostes en aquest sentit.

Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aportí tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica. Integrada bàsicament per dones, l'entitat és una mostra de l'aprofitament del talent de les dones i vol seguir sent-ho. Per aquest motiu vol treballar en la seva visibilització per tal d'aconseguir que la societat sigui conscient de tots els avantatges d'aquest tipus de decisió.

Abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants. L'entitat està radicalment en contra de qualsevol tipus de violència, i més concretament de la violència que es produeix contra dones e infants. Treballant en un sector com el de la discapacitat intel·lectual, aquesta es dona amb massa freqüència en es més desfavorits, i Carrilet vol ser una entitat pionera en la lluita contra aquest tipus de conducta.

Tots aquesta aspectes es recullen en la declaració institucional de la seva presidenta i que recull a continuació aquest Pla d'Igualtat.

Declaració Institucional

Benvolguts i benvolgudes,

El Centre Especial Carrilet S.C.C.L és una entitat que s'apropa als 45 anys de vida i que sempre ha realitzat una funció de millora de la societat. Però, evidentment, no és aliè a aquesta . Després de 19 anys a l'entitat, el 2018 he encetat el repte de presidir la cooperativa, i tal com expresso en la memòria del mateix any m'ho prenc com un "nou repte d'una responsabilitat enorme, però amb la tranquil·litat de formar part d'un equip que és molt gran. Gran pels coneixements, per la voluntat de seguir aprenent, i pel desig comú de treballar amb les persones amb TEA i el seus familiars. Encaro el repte amb humilitat, prudència i molta il·lusió".

A aquesta responsabilitat que apunto vull afegir més pes amb el tema de la perspectiva de gènere, un altre dels aspectes que tot dir estar latent en els nostres actes des de fa molt temps mai hem manifestat de manera explícita com sí volem fer amb aquest pla d'igualtat.

Per aquest motiu vull deixar constància del compromís absolut de l'entitat amb la igualtat efectiva entre homes i dones tant al mercat de treball com a la societat, pel que posem en marxa la primera pedra que significa aquest pla d'igualtat entenent que serà una eina essencial i un pas importantíssim perquè aquesta perspectiva de gènere formi part del nostre dia a dia.

A Barcelona 20 de Maig de 2019

Núria Farrés Martí
Presidenta de la Cooperativa

3. La Comissió d'Igualtat

Per tal de realitzar, implantar i posteriorment avaluar aquest pla d'igualtat s'estableix una Comissió d'Igualtat que estarà formada per les següents persones:

Núria Farrés (Presidenta de la Cooperativa i directora Centre Tractaments)
Elisabet Sánchez (Gerent de la Cooperativa)
Sònia González (Directora escola)
Laia Calaf (Mestra)
Fco. Javier Chamorro (Educador)
Maria García Mengual (Educadora)

A més es comptarà amb un assessorament extern específic realitzat per:

Eduardo Izquierdo (Agent d'Igualtat. Suport Associatiu- Fundesplai)
Miriam Moriche (Agent d'Igualtat. Suport Associatiu- Fundesplai)

Suport Associatiu és l'àrea de Fundesplai dedicada a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament en les tasques de gestió, la formació i la generació d'eines i recursos per a associacions i fundacions. També presta, a demanda de les entitats, serveis personalitzats i de gestió directa. Suport Associatiu ha promogut mesures per conciliar la feina amb la vida familiar dels seus treballadors i treballadores. Aquestes es concreten en la elaboració d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, la flexibilització de part de l'horari laboral per tal que cada treballador o treballadora es pugui ajustar a les necessitats familiars i també la possibilitat que cada persona pugui escollir lliurement en quin moment podrà fer una part de les seves vacances. Aquestes mesures de conciliació laboral-familiar són compatibles amb la cobertura adequada del serveis que presta Suport Associatiu.

Per tant, podem concloure que la Comissió d'Igualtat creada està formada al 100% per dones, tot dir haver un home com assessorament extern que, a més, pot aportar un altre tipus de visió a les decisions preses per aquesta.

Com que actualment no existeix representació legal del personal treballador, aquesta no està representada a la Comissió d'igualtat.



Funcionament

La comissió d'igualtat, un cop finalitzada la fase de realització del pla d'igualtat es reunirà un cop al mes fins que comenci la seva implantació. En aquest moment, la comissió es reunirà amb caràcter ordinari un cop cada sis mesos, per tal de realitzar les tasques d'avaluació i seguiment recollides en l'apartat específic d'aquest pla d'igualtat.

Amb caràcter extraordinari, la comissió es podrà reunir en qualsevol moment per motius justificats. Donat que es tracta d'un número imparell de persones membres, les seves decisions es prendran per majoria.

De cada reunió, la comissió d'igualtat realitzarà una acta que es conservarà com a arxiu de l'entitat.

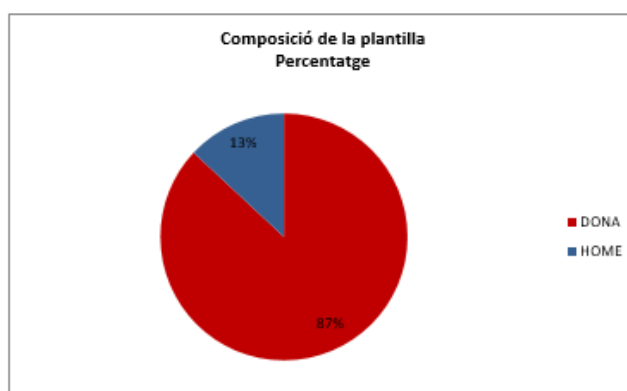
Aquesta comissió tindrà la mateixa vigència que el propi pla d'igualtat, tot dir que en tot moment estarà oberta a la inclusió de nous o noves membres fins a arribar a un màxim de 10. Aquestes noves inclusions també es decidiran segons votació i per majoria.

4. Dades per la diagnosi

Gènere de la plantilla

Centrant-nos en el personal treballador, ja hem indicat anteriorment que ens trobem amb una plantilla amb una ampla presència de dones. Això es reflexa, evidentment, de manera gràfica.

% dones i homes	% per Sexe
DONA	87%
HOME	13%
Total general	100%



També hem indicat que, en aquesta ocasió, als llocs de comandament aquesta tendència encara és més acusada, ja que el 100 % del consell rector i la gerència està ocupada per dones.

Antiguitat

Pel que fa a l'antiguitat, la franja on es situa la major part de la plantilla és la que es troba entre els 0 i els cinc anys d'antiguitat.

% Franges antiguitat			
Anys	DONA	HOME	Total general
0-05	68%	14%	82%
05-10	9%	0%	9%
10-15	5%	0%	5%
25-30	5%	0%	5%
Total general	86%	14%	100%

Nivell d'Estudis

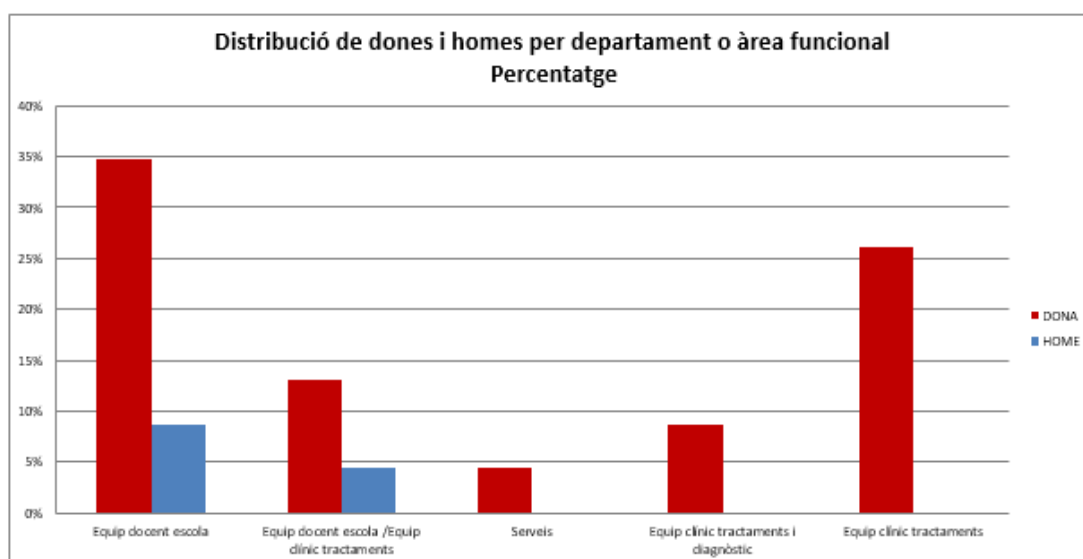
La majoria del personal realitza tasques tècniques pel que el nivell d'estudis es situa en l'àmbit universitari en unes xifres que ronden el 80%.

% dones i homes per		
Nivell d'estudis	DONA	HOME
B. PRIMÀRIA	4%	0%
D. BATXILLERAT	13%	0%
E. FP/CICLE FORMATIU	0%	4%
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	70%	9%
Total general	87%	13%

Distribució personal per Àrea Funcional

Pel que fa a la distribució del personal segons l'àrea funcional de desenvolupament, es pot observar que les úniques dues presències masculines es situen a l'equip docent (s'ha diferenciat el personal que treballa a dues àrees a la vegada)

% dones i homes per		
Departaments	DONA	HOME
Equip docent escola	35%	9%
Equip docent escola /Equip clínic tractaments	13%	4%
Serveis	4%	0%
Equip clínic tractaments i diagnòstic	9%	0%
Equip clínic tractaments	26%	0%
Total general	87%	13%



Grups professionals

En el cas de l'entitat totes les estadístiques són molt aclaridores, però aquesta encara ho és més, ja que la majoria del personal es situa com a personal tècnic.

	DONA	
Grup Professional	Dones	% de total
C. PERSONAL TÈCNIC	19	95,0%
F. ALTRES	1	5,0%
Total general	20	100,0%

	HOME	
Grup Professional	Homes	% del total
C. PERSONAL TÈCNIC	3	100,0%
Total general	3	100,0%

Tipologia de contractes

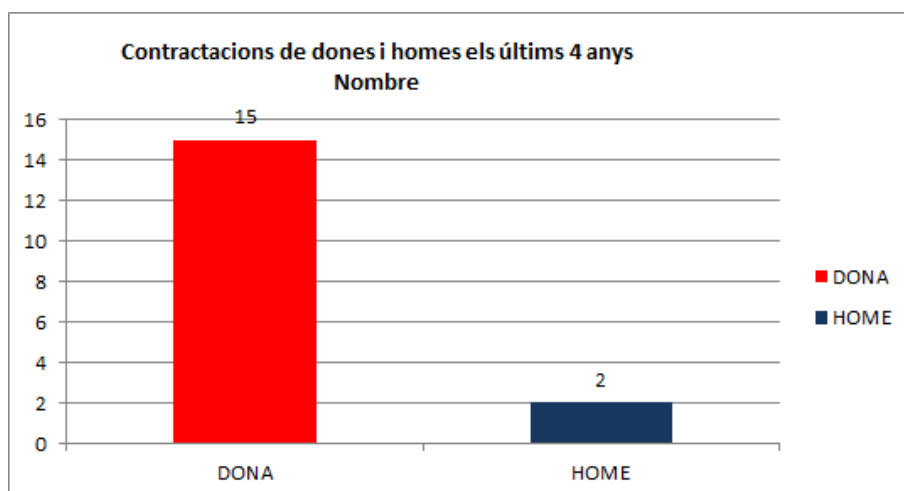
Si fem un anàlisi de la tipologia de contractes, ens trobem amb que l'entitat aposta per l'estabilitat, aspecte aquest que encara tindria més incidència si tinguéssim en compte els/les 24 socis/es de treball.

% d dones i homes per		
Tipus Contracte	DONA	HOME
EVENTUAL	26%	4%
INDEFINIT	48%	9%
ALTRES	13%	0%
Total general	87%	13%

Si anem una mica més enllà en l'anàlisi i ens centrem només en analitzar la tipologia de contractes de les dones veurem que la tendència es manté, tot dir que el percentatge és una mica menys elevat.

	DONA	
Tipus Contracte	Dones	% del total
TEMPORAL	6	30%
INDEFINIT	11	55%
RELLEU	3	15%
Total general	20	100%

Accès (contractacions)



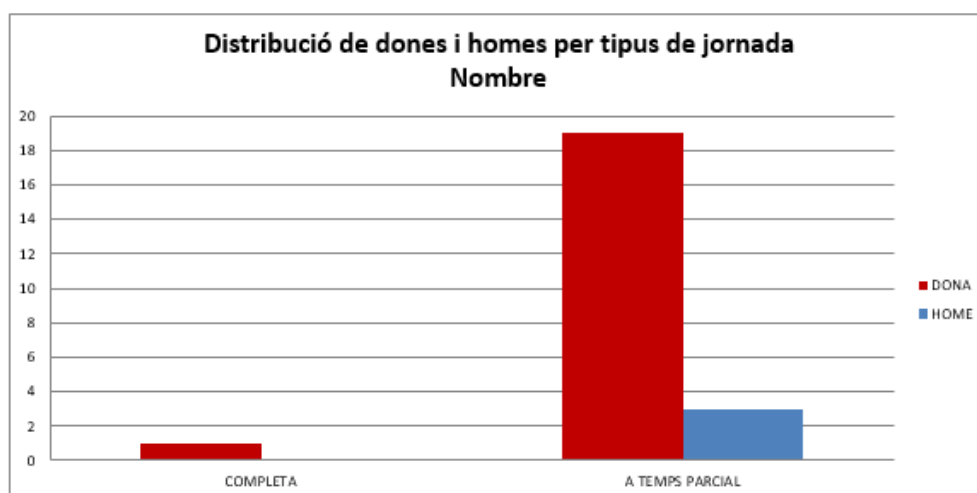
Promoció

En els últims 5 anys hi ha hagut diverses promocions internes: 3 educadors han passat a mestres (2 homes i 1 dona); dos treballadores rellevistes ha obtingut la plaça definitivament i han passat a sòcies; dos monitores del pati han passat a educadores del centre i una d'elles a sòcia; un educador ha passat a Pagament Delegat de la Generalitat de Catalunya, amb la millora de condicions econòmiques que això suposa, a part de incorporar-se com a soci.

Jornada

Les característiques de l'activitat també converteixen la parcialitat de la jornada en un costum.

Núm. dones i homes per		
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	1	
A TEMPS PARCIAL	19	3
Total general	20	3



Retribucions

Aquest és un dels aspectes on es sol produir una major diferenciació però, podem observar, que en el cas del Carrilet no es produeix. La bretxa salarial, sense tenir en compte la jornada es situa en un 2.39% en favor del homes.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	10.247,32 €
HOME	10.497,96 €
Total general	10.280,01 €

Si encara anem una mica més enllà i ens concentrem en el personal tècnic que, com hem observat és on es situa la major part de la plantilla de l'entitat observem que la bretxa salarial es situa pràcticament a 0.

Grup Professional	DONA	HOME
PERSONAL TÈCNIC	20.270,00	20.220,00



Anàlisi de la diagnosi

Les dades obtingudes a la fase de diagnosi, semblen confirmar les impressions prèvies de la direcció de l'entitat que considerava que, especialment en l'àmbit de les retribucions no existia una bretxa salarial i, per tant, no hi havia diferenciació entre les quantitats percebudes entre homes i dones a l'entitat. Però la diagnosi sí que ens deixa alguna dada, com a mínim curiosa:

1. Tots els llocs de comandament, tant a nivell de direcció com a nivell intermedi estan ocupats per dones.
2. L'únic lloc no tècnic, en aquest cas de serveis, i més concretament de neteja, està ocupat per una dona.
3. L'entitat aposta clarament per l'estabilitat i la majori dels seus contractes són indefinits, però curiosament si els comparem tenint en compte el gènere hi ha menys dones indefinides respecte a sí mateixes que homes respecte a ells mateixos.

Anàlisi per matèries (article 1 del RD Llei 6/2019)

Procés de selecció i contractació: Tal i com era de preveure les dones són contractades en un percentatge més alt que els homes, pel que no calen mesures correctores.

Classificació professional: com que la major part del personal es concentra en el personal tècnic, i l'entitat està fortament feminitzada tampoc hi ha cap diferenciació per qüestió de sexe.

Formació: No es fan diferenciacions en formació per qüestions de sexe i a més s'intenta que les formacions es facin en horari laboral, de cara a beneficiar que totes les dones puguin fer-les sense influir en la seva conciliació.

Promoció personal: l'estructura del personal treballador és totalment transversal, pel que hi ha poques possibilitats de promoció, tot dir que aquestes s'aprofiten. A més, els llocs de comandament estan integrats totalment per dones.

Condicions de treball: les condicions de treball també mostren la feminització de la plantilla, si mirem, per exemple, la tipologia dels contractes, mostrant una majoria de personal femení.

Conciliació: Hi ha mesures de conciliació establertes a nivell de conveni col·lectiu accessibles tant per dones com per homes.

Infrarepresentació femenina: als òrgans de govern no hi ha cap discriminació, ja que el 100% estan ocupats per dones.

Retribucions: la bretxa salarial és inexistent, com es pot comprovar a les dades aportades a la diagnosi.

Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe: manca un protocol que estableixi aquest procediment ja que en l'actualitat no existeix cap criteri objectiu per fer front a aquest tipus de situació.

Conclusions

De totes maneres, al llarg de la diagnosi s'ha posat de manifest que l'entitat té molts temes resolts, especialment els que fan referència a un element habitualment tant definitiu com les forquilles salarials. Això fa que aquesta fase d'anàlisi sigui pràcticament innecessària i que puguem concloure que les accions d'aquest pla han d'estar destinades a:

1. Conservar aquesta estructura salarial.
2. Fomentar la formació, la retenció de talent i l'aprofitament d'aquest en el cas de les dones.
3. Conservar i fomentar les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.
4. Establir un manual de llenguatge inclusiu per posar de manifest el compromís de l'entitat amb la igualtat.
5. Realitzar un protocol d'abordament de l'assetjament sexual, ja que l'entitat no disposa del mateix.

5. Enquesta realitzada al personal de l'entitat

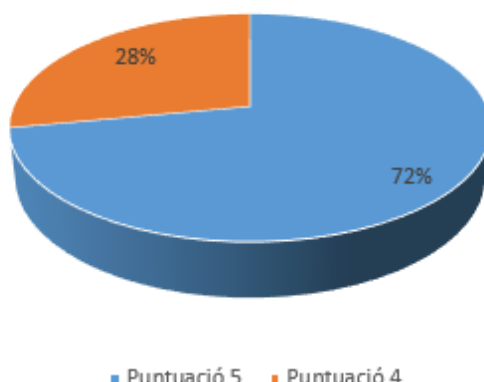
Metodologia: es realitza una enquesta a tot el personal de l'entitat demanant que donin resposta a 6 afirmacions i seleccionant una puntuació. En aquesta 1 es defineix com a Gens d'Acord i 5 com a Totalment d'Acord.

Les preguntes o afirmacions realitzades són les següents:

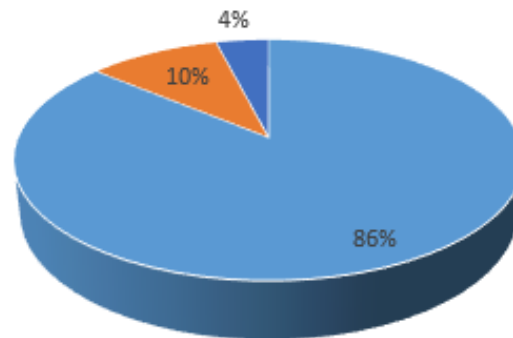
1. La Junta directiva mostra la seva alineació amb la igualtat de gènere.
2. Crec que no hi ha diferències salarials a l'entitat per qüestions de gènere.
3. L'entitat vetlla per la conciliació de la vida laboral i la vida familiar.
4. Conec què haig de fer si es produeix un cas d'assetjament sexual.
5. Els home si les dones es tracten per igual a l'organització.
6. No es necessita un pla d'igualtat a l'entitat perquè ja existeix aquesta perspectiva.

El resultat és el que s'indica a continuació, amb un nivell de resposta del 100% del personal contractat:

La Junta Directiva mostra la seva alineació amb la igualtat de gènere

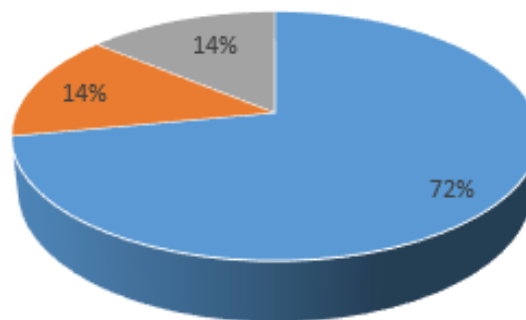


Crec que no hi ha diferències salarials a l'entitat per qüestions de gènere



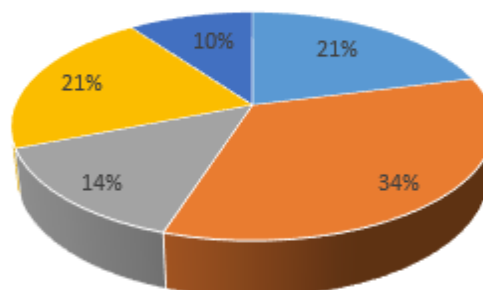
■ Puntuació 5 ■ Puntuació 4 ■ Puntuació 3 ■ Puntuació 2 ■ Puntuació 1

L'entitat vetlla per la conciliació de la vida laboral i la vida familiar



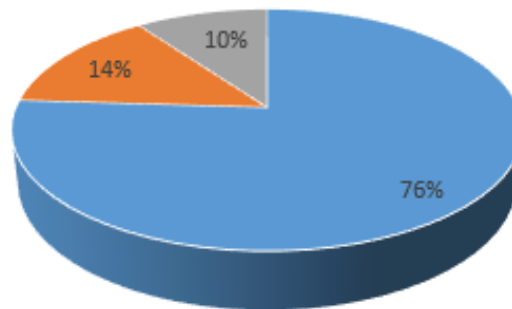
■ Puntuació 5 ■ Puntuació 4 ■ Puntuació 3 ■ Puntuació 2 ■ Puntuació 1

Conec que haig de fer si es produeix un cas d'assetjament sexual



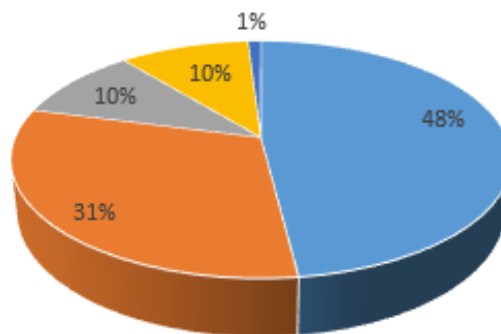
■ Puntuació 5 ■ Puntuació 4 ■ Puntuació 3 ■ Puntuació 2 ■ Puntuació 1

Els homes i les dones es tracten per igual a l'organització



■ Puntuació 5 ■ Puntuació 4 ■ Puntuació 3 ■ Puntuació 2 ■ Puntuació 1

No es necessita un pla d'igualtat a l'entitat perquè ja existeix aquesta perspectiva



■ Puntuació 5 ■ Puntuació 4 ■ Puntuació 3 ■ Puntuació 2 ■ Puntuació 1

Anàlisi dels resultats de l'enquesta al personal contractat

S'ha obtingut un percentatge de resposta del 100% del personal contractat.

De forma genèrica, la petita enquesta realitzada al personal de l'entitat mostra una situació positiva en quant a les seves percepcions en temes de gènere. Es posa de manifest, clarament, que la plantilla considera que la Junta Directiva està implicada amb els temes de gènere, donat que totes les puntuacions es situen entre el 4 i el 5. Aquesta dada, però contrasta amb la resposta a l'afirmació sobre que "no es necessita un pla d'igualtat a l'entitat perquè ja existeix aquesta perspectiva". Aquí la resposta mostra un 21% de gent que veu aquesta opció com a positiva i que creu que l'entitat ha de tenir un pla d'igualtat.

Sorprèn també que hi hagi un 10% de la plantilla que no tingui del tot clar que els homes i les dones es tractin de manera igual a l'organització, si bé és cert que aquesta pregunta no ens mostra clarament quin sexe es considera millor tractat dels dos.

Finalment, la resposta que ens ha de cridar més l'atenció és la que fa referència a si es coneix què fer davant un cas d'assetjaments sexual, ja que només el 4(% del personal sembla tenir-ho molt clar.

Per tant, d'aquesta petita mostra podem extreure el següent:

PUNTS FORTS

Imatge de la Junta Directiva
Sistema retributiu
Conciliació entre vida laboral i familiar



PUNTS QUE ES PODEN MILLORAR

Imatge d'igualtat a l'entitat

PUNTS FEBLES

Protocol per abordar l'assetjament sexual



6. Accions

Per tal de poder reconèixer de manera molt visual el tipus d'acció que forma part del pla, hem creat una sèrie d'icones que ens permetin analitzar-les de manera ràpida (per la seva entitat, el Protocol d'Abordament de l'Assetjament Sexual i el Manual de Llenguatge Inclusiu ocupen un espai propi d'aquest pla).

Aquestes icones són:



Amb cost econòmic.

Indica que l'acció suposa un cost per a l'entitat o bé que podria arribar a tenir-ho en el futur.



Sense cost econòmic

En aquest cas es tracta del contrari. Aquesta icona pot indicar que no existeix cap cost per a l'entitat o que, en un principi, no està previst que ho tingui.



Conciliació

En aquest cas, les accions que tinguin aquesta icona seran aquelles que tenen alguna influència, ja sigui directa o indirecta, sobre la conciliació entre la vida familiar i laboral.



Igualtat retributiva

Aquestes accions seran aquelles que tenen com a objectiu mantenir la igualtat efectiva entre les retribucions d'homes i dones a l'entitat.



Promoció i Formació

En aquest cas s'agrupen sota aquest símbol aquelles accions que persegueixen afavorir la formació del personal i d'aquesta manera també, afavorir les seves possibilitats de promoció dins de l'entitat.

Acció 1. Que no sigui per formació



Normativa de referència. Article 5 de la Llei Orgànica 3/2007. Igualtat de tracte, i oportunitats en l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professional i a les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'aplicarà a l'entorn privat i en l'àmbit públic, garanteix, en els termes previstos, la normativa aplicable a l'accés a l'ocupació per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retribucions i les recompenses, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol altre organització membre del comitè, inclou les prestacions concedides per les mateixes.

No establiran una discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, amb una diferència de tracte basat en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes al context en el que s'hagués fet duta terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu legítim i el requisit proporcionat.

Objectiu. Aprofitament del talent de les dones. Retenció del talent de les dones. Formació i possibilitats de promoció.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

Es destina un pressupost anual per subvencionar parcialment les formacions dels socis de la cooperativa. Aquesta subvenció ha de tenir, a priori, les condicions que es detallen a continuació i aquestes es revisaran anualment:

- Que el tema de la formació estigui relacionat amb l'objecte social de la cooperativa: la millora de la qualitat de vida de les persones amb TEA i les seves famílies. Això contempla tots els aspectes relacionats amb l'educació, tractament, diagnòstic, atenció, supervisió, recerca i assessorament entre d'altres. També pot incloure temes relacionats directament amb el cooperativisme o amb tasques organitzatives, administratives i de gestió que permetin actualitzar i millorar la qualitat del treball que els diferents professionals de la cooperativa.
- Retornar a l'equip informació sobre la formació rebuda aprofitant els espais de reunions d'equip.

- Col·laborar quan sigui necessari en l'organització i muntatge de formacions que Carrilet realitza tant internament, com per persones externes a l'entitat: xerrades per famílies, cursos d'especialització, jornades,...
- Pressupost destinat de 1.500€/anuals a revisar a final d'any i sempre en funció de la disponibilitat de pressupost.
- Carrilet subvenciona el 50% de la formació, amb un import màxim per formació de 100€.
- Per a una mateixa formació es subvencionaran un màxim de 2/3 places. En cas de que assisteixin més persones (sempre que l'organització del centre ho permeti) les persones assistents es repartiran el import subvencionat.
- En cas de finalització del saldo o de que hi hagi moltes demandes, es prioritzarà que el màxim de persones puguin beneficiar-se d'aquesta subvenció, de manera que es donarà preferència a aquelles persones que no hagin rebut cap ajuda per formació durant l'any en curs.

A més, anualment i a petició dels treballadors/es de cada un dels serveis (escola i centre de tractaments) es programarà la formació de cada curs per cada un dels serveis. Aquesta formació va a càrrec de la cooperativa, ja sigui pagant-la directament o a través de la formació bonificada de la Fundació Tripartita.

Aquestes formacions inclouen:

- Cursos aproximadament de 15h sobre una temàtica concreta (escola).
- Supervisions mensuals a tots els equips.
- Càpsules formatives d'1h sobre temes concrets (centre tractaments).

Totes aquestes formacions es realitzen totalment o parcialment dins de l'horari laboral per afavorir la conciliació.

L'entitat promourà la formació en qüestions d'igualtat de gènere.

Situació: Ja en marxa. Es reforça la formació en igualtat de gènere producte de la diagnosi.

Acció 2. Espais comuns



Normativa de referència. Article 44 de la Llei Orgànica 3/2007. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en els eu exercici.

Objectiu. Que les persones treballadores puguin gaudir d'espais per fer trobades amb les seves famílies sense cap cost.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

Els socis i sòcies tenen dret a l'ús personal (no professional) dels espais de la cooperativa (festes familiars, celebracions,...) fora de l'horari de funcionament del centre, sense cap tipus de cost. La data i hora de d'utilització s'haurà de comunicar amb antelació a la direcció del centre corresponent per evitar conflictes entre diferents persones.

L'única condició és que els socis/es deixin l'espai net i organitzat tal i com se l'han trobat. Els treballadors/es no socis/es podran fer ús de l'espai amb un cost de 120€/dia.

Situació: Ja en marxa.

Acció 3. El millor horari



Normativa de referència. Article 44 de la Llei Orgànica 3/2007. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en els eu exercici.

Objectiu. Que les persones treballadores disposin de més temps per conciliar la seva vida personal i professional.

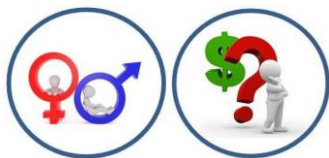
Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

Tots els treballadors/es de l'escola d'atenció directa i amb jornada completa disposen d'una tarda lliure a la setmana de 14'30 a 16'30h. Aquesta tarda estava pensada inicialment per afavorir la formació dels treballadors i compensar hores destinades a l'entitat fora de l'horari laboral, però la realitat actual és que és un temps personal sense cap contrapartida per la cooperativa, més que el benestar dels seus treballadors/es.

Situació: Ja en marxa.

Acció 4. Més vacances!!!!



Normativa de referència. Article 44 de la Llei Orgànica 3/2007. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en els eu exercici.

Objectiu. Que les persones treballadores disposin de més temps per conciliar la seva vida personal i professional.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

El conveni del Centre de Tractaments (que és un dels que regeix l'entitat) contempla 30 dies de vacances a l'estiu, 1 dia per Nadal i 1 altre dia per Setmana Santa.

Aquests períodes de vacances s'han ampliat de la següent forma:

- Vacances estiu: el mes d'agost més l'última setmana de juliol
- Vacances Nadal: del 24 de desembre a l'1 de gener. Segons caigui el calendari el 24/12 o el 31/12 s'hauran de treballar perquè aquests dos dies sempre cauen en el mateix dia de la setmana i els pacients d'aquell dia han de perdre 2 dies de tractament per vacances de Nadal.
- El dia de la 5 de gener només es treball pel matí.
- Vacances Setmana Santa: del dimarts abans de Setmana Santa al dilluns de Pasqua.

Cada principi de curs s'elabora el calendari concret del curs ajustant-lo a la realitat concreta d'aquell any i s'intenta que no hi hagi moltes diferències en les sessions rebudes per cada infant en funció del dia de la setmana en que assisteixi al centre.

Situació: Ja en marxa.

Acció 5. Els mateixos diners



Normativa de referència. Article 5 de la Llei Orgànica 3/2007. Igualtat de tracte, i oportunitats en l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professional i a les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'aplicarà a l'entorn privat i en l'àmbit públic, garanteix, en els termes previstos, la normativa aplicable a l'accés a l'ocupació per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retribucions i les recompenses, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol altre organització membre del comitè, inclou les prestacions concedides per les mateixes.

No establiran una discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, amb una diferència de tracte basat en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes al context en el que s'hagués fet duta terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcional.

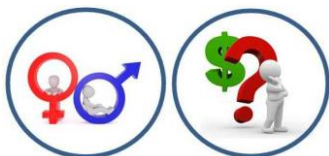
Objectiu. L'entitat vol mantenir la igualtat retributiva entre homes i dones, i que no hi hagi cap tipus de bretxa salarial.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció. Cada sis mesos es realitzarà un estudi de forquilles salarials, actualitzant les dades. Aquest es presentarà a direcció i a la comissió d'igualtat que certificaran que no existeix cap tipus de diferenciació.

Situació: Ja en marxa.

Acció 6. Més conciliació!



Normativa de referència. Article 44 de la Llei Orgànica 3/2007. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Objectiu. Que les persones treballadores disposin de més temps per conciliar la seva vida personal i professional.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

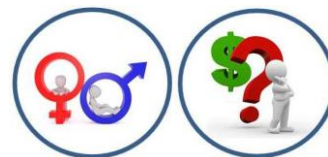
Tot i no quedar recollit en cap dels dos convenis de l'entitat (Centres d'Educació Especial de Catalunya i Centres Sanitaris no concertats en al menys un 50%) determinats aspectes de conciliació familiar, la cooperativa és molt flexible amb la conciliació laboral i familiar:

- Adaptació fills/es a l'escola, portes obertes, comiats colònies i excursions,...
- Acompanyament a familiars en relació a aspectes mèdics: visites mèdiques, el temps
- necessari per familiar ingressat,...
- Visites al metge del propi treballador/a
- Maternitat: es facilita la gestió de risc durant l'embaràs a totes les treballadores que ho sol·liciten, s'accepten les compactacions de lactància i les excedències per cura de fill/a sense cap tipus de condicionant per part de la cooperativa.

Quan un soci/a o treballador/a sol·licita uns dies per temes personals no vinculats a la cura d'un familiar o malaltia, se li donen fins a dos dies de festa dels quals un va a càrrec de la cooperativa i l'altre del treballador/a, que l'haurà de recuperar en hores pactades amb la direcció. Normalment aquests permisos han estat per viatges personals. En alguna ocasió aquesta sol·licitud ha estat de més de dos dies i en aquestes ocasions s'ha valorat: antiguitat de la persona al centre, motiu de la sol·licitud i existència o no de demandes semblants per part del mateix treballador/a en els últims anys.

Situació: Ja en marxa.

Acció 7. Dinar econòmic



Normativa de referència. Article 44 de la Llei Orgànica 3/2007. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

Objectiu. Que les persones treballadores disposin de més temps per conciliar la seva vida personal i professional al no haver de fer dinars, i que disposin de més capacitat econòmica per la seva vida personal.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

El menú de l'escola (només comptant el menjar) té un cost diari de 3,41€ (revisable anualment). Tots els treballadors/es que ho desitgin es poden quedar a dinar per 1€, de manera que la cooperativa paga la quantitat restant per treballador/a dia.

Els treballadors poden decidir quants dies a la setmana volen dinar el càtering de l'escola i també tenen la possibilitat d'apuntar-se puntualment. Els menús es paguen mensualment, un cop finalitzat el mes.

Situació: Ja en marxa.

Acció 8. Formació en igualtat



Normativa de referència. Article 5 de la Llei Orgànica 3/2007. Igualtat de tracte, i oportunitats en l'accés a l'ocupació, a la formació i la promoció professional i a les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, s'aplicarà a l'entorn privat i en l'àmbit públic, garanteix, en els termes previstos, la normativa aplicable a l'accés a l'ocupació per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retribucions i les recompenses, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol altre organització membre del comitè, inclou les prestacions concedides per les mateixes.

No establiran una discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, amb una diferència de tracte basat en una característica relacionada amb el sexe quan, degut a la naturalesa de les activitats professionals concretes al context en el que s'hagués fet duta terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu legítim i el requisit proporcionat.

Objectiu. Aprofitament del talent de les dones. Retenció del talent de les dones. Formació i possibilitats de promoció.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

Es realitzaran dues sessions de formació de dues hores pel personal d'estructura i el personal de l'escola.

Aquestes sessions seran impartides per una persona experta en qüestions de gènere i es tractaran bàsicament dos temes: la perspectiva de gènere a l'entitat i la importància de l'existència d'un protocol per abordar l'assetjament sexual i per raons de gènere.

Situació: En calendari. Fruit de la diagnosi

Acció 9. Què ningú es quedi sense dir el que pensa



Normativa de referència. Article 47 de la Llei Orgànica 3/200. Transparència en la implantació del pla d'igualtat.

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Objectiu. Que tota la plantilla participi de la implantació del Pla d'Igualtat i es consideri part d'ell.

Responsable i control: Elisabet Sánchez

Definició de l'acció.

Es posarà en marxa una enquesta entre el personal que es realitzarà de manera anònima o personal, a elecció de les mateixes persones, i a través de l'eina Google Forms per consultar possibles propostes concretes en matèria d'igualtat que són necessàries o que es podrien posar en marxa a l'entitat.

Situació: En calendari. Fruit de la diagnosi

7. Llenguatge inclusiu

L'entitat considera que, independentment de les accions que inclou aquest pla d'igualtat i que acabem de veure, és necessari establir un petit protocol que afecti a tots els tipus de comunicació de l'entitat:

1. Comunicació interna
2. Comunicació externa
3. Aparició en mitjans
4. Pàgina web
5. Altres tipus de comunicació

Per tal de poder desenvolupar aquestes instruccions, serà necessari tenir clares determinades definicions que afecten directament al llenguatge:

Perspectiva de gènere: és un enfocament o una metodologia i mecanismes que permeten identificar, qüestionar i valorar la discriminació, desigualtat i exclusió de les dones que es pretén justificar en base a les diferències biològiques entre homes i dones (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres)

Llenguatge no sexista: un llenguatge no sexista o inclusiu és aquell que no oculta, no subordina, no infravalora i no exclou (Mujeres en Red)

Estereotips: Modes d'actuació considerats correctes imputables a un rol determinat, en una societat o en un model donat. Conjunt de creences i conductes col·lectives que s'apliquen artificialment, a priori, a tots els membres d'un grup social determinat(Consejería de Bienestar Social e Igualdad de Oportunidades).

Gènere i Sexe. Aquests dos conceptes es confonen sovint. El mot sexe fa referència al conjunt de les peculiaritats bioquímiques, fisiològiques i orgàniques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. En canvi, gènere, com hem vist, pot referir-se a la categoria gramatical que permet classificar els noms i els adjectius, i també pot fer referència a la construcció cultural de la identitat, els rols i les funcions dels sexes, per exemple en el camp de l'antropologia i de la sociolingüística. Així, en un formulari o una enquesta, escriurem Contesteu les preguntes de la dreta o de l'esquerra segons el sexe dels participants. En canvi, parlarem de gènere en una frase com L'Institut Català de les Dones impulsa polítiques de gènere en tots els àmbits de la societat (Generalitat de Catalunya)

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

El 7 d'octubre de 2010 es va signar l'acord d'ús no sexista de la llengua, que adjuntem, i amb el que l'entitat es sent totalment alineada.

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

Aquest document és fruit de les reunions dutes a terme pel grup de treball que, a petició del GELA (Grup d'Estudi de Llengües Amençades), es va constituir arran de la jornada «Visibilitzar o marcar», que va tenir lloc el 19 de març del 2010 a la Universitat de Barcelona. El grup està format per representants dels organismes següents:

- Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amençades

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per *usos sexistes* els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per *usos androcèntrics* els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe,

s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adrecem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

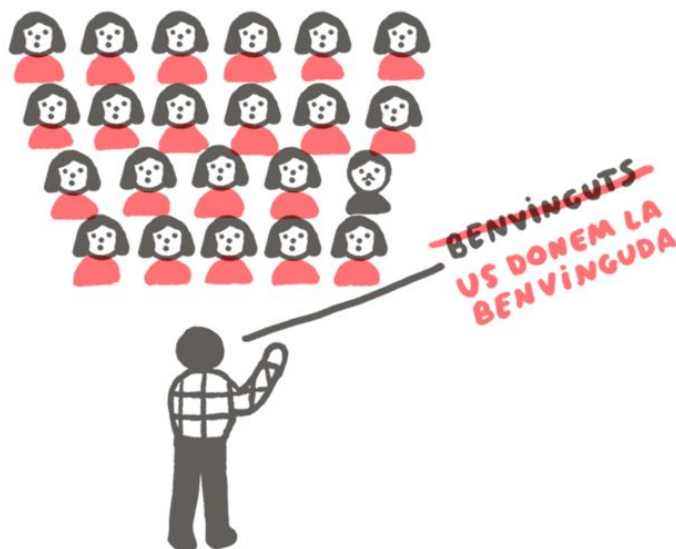
Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical.

El grup de treball considera convenient que les autoritats lingüístiques i les institucions facin un seguiment de l'evolució d'aquests usos. Aquest seguiment ha de permetre posar en comú observacions i propostes amb relació a l'aplicació dels criteris difosos per fer visibles les dones en els textos.

Barcelona, 7 d'octubre del 2010

Manual de llenguatge inclusiu

Com a referència, i a partir d'aquest document, l'entitat tindrà la Guia d'usos no sexistes de la llengua publicada per la Generalitat de Catalunya, i creada a partir del citat acord.



Pel que fa a les formes d'escriure seguirem bàsicament tres indicacions:

1. Quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon. (Exemple: Eulàlia Garcia, coordinadora de projectes).
2. Es donarà preferència en general als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com per exemple els mots col·lectius (personal, cos, plantilla, població, equip...). En aquest sentit intentarem evitar les formes dobles (Exemple: treballadors i treballadores) sempre que sigui possible.
3. S'utilitzarà amb preferència l'ús de formes despersonalitzades. (Exemple: "amb la col·laboració de" en comptes de col·laboradors, "redactat per" en comptes de redactors...).

En cas que hi hagi la necessitat d'utilitzar una forma doble, aquesta apareixerà de forma sencera, i no abreviada. És a dir, no parlarem de treballadors/es sinó de treballadors i treballadores, perquè la primera forma dona diferent visibilitat a homes i dones, mostrant una preferència pels primers.

En quant a la comunicació verbal, intentarem incloure en la mateixa les característiques indicades per la comunicació escrita.

Finalment, pel que respecta a la publicitat en webs, i a la pròpia web de l'entitat es garantirà acomplir amb les mateixes indicacions i, a més, el material gràfic

garantirà la presència equitativa d'homes i dones, ja siguin professionals de l'entitat o persones usuàries dels serveis.

8. Protocol d'abordament de l'Assetjament Sexual

OBJECTE: Aquest procediment té com a objecte definir quin és el protocol a seguir i quines mesures es duren a terme per a l'abordament de casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball. D'aquest document se'n donarà difusió i informació a les persones.

REFERÈNCIES

Norma ISO 9001:2000

Norma ISO 14001:2004

Reglamento (CE) nº 761/2001

DEFINICIONS

Assetjament Sexual: Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica. (Font: Generalitat de Catalunya).

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Aquest tipus d'assetjament es considera, en tot cas, discriminatori i, en conseqüència, vulnera l'article 14 de la Constitució (article 7.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). També vulnera l'article 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors. (Font: Generalitat de Catalunya).

Abús sexual: L'abús sexual és un tipus de maltractament donat per una coacció o imposició a fer alguna cosa de caràcter sexual en contra de la pròpia voluntat. La persona que abusa sexualment té una posició clarament de poder sobre la persona abusada. Aquest poder es pot donar per la diferència d'edat, per un major control, una major maduresa psicològica i biològica. És per això que els menors i les persones amb discapacitat física i/o mental són els que major risc tenen de patir abusos. Generalment no hi ha violència física en l'abús, però n'hi pot haver. L'abús sexual, es pot donar amb contacte físic (tocaments, penetració bucal, genital o anal o introducció d'objectes) o sense contacte físic (exhibicionisme, fotografies de contingut sexual, visualització de pel·lícules pornogràfiques,...). Es consideren abusos sexuals no consentits, els que es fan a menors de 13 anys, a persones privades de sentit, amb discapacitats o a persones amb trastorn mental.

ACCIONS REACTIVES:

DIAGRAMA DE FLUX	QUI HO FA	DOCUMENTACIÓ NECESSÀRIA	OBSERVACIONS
INICI			Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica. (GENCAT)
COMUNICACIÓ	La persona /les persones assetjades La comissió d'igualtat en la figura	E- mail a l'adreça de mail disposada: igualtat@carrilet.org	La persona que se sent assetjada envia un e-mail a l'adreça indicada. Es donaran màximes garanties a la persona assetjada de la confidencialitat d'aquest e-mail. La comissió d'igualtat decidirà una persona com a responsable del seguiment, sent en tot cas aquesta Elisabeth Sanchez, gerent de l'entitat
IDENTIFICACIÓ DELS FETS I APERTURA DE L'EXPEDIENT	La comissió d'igualtat Un representant de l'entitat de PRL	Acta de la reunió	En aquesta reunió s'obrirà el procediment, es realitzarà un primer informe i es deixarà obert l'expedient. A aquesta reunió es decidirà si els fets es posen en coneixement de les autoritats pertinents. Si és així es seguiran les indicacions que es donin a l'entitat. Aquestes poden ser no continuar amb el procediment o variar-lo.
REALITZACIÓ DE L'INFORME	La comissió d'igualtat	Informe	Es realitzarà un informe amb totes les dades que es puguin recollir. També s'intentarà obtenir testimonis, si hi ha, o opinions sobre situacions prèvies. Si la víctima no vol actuar, en tractar-se d'una qüestió de prevenció de riscos laborals i, garantint sempre la màxima protecció de la víctima i la confidencialitat, sempre s'ha d'actuar. Si l'entitat no actua, ha d'assumir les responsabilitats corresponents.
APERTURA D'EXPEDIENT SANCIONADOR O TANCAMENT	La comissió d'igualtat		En el cas que no s'obri expedient disciplinari, perquè es consideri que no hi ha motiu de sanció, es tancarà tot l'expedient. Si en canvi es decideix obrir un procediment sancionador, aquesta haurà de ser validat per la Junta Directiva de l'entitat.
SANCIÓ	Junta directiva	Comunicat	La junta directiva comunicarà per escrit la decisió a la persona assetjada i a la persona assetjadora, per separat. En el cas que hi hagin mesures cautelars, s'inclouran en el mateix comunicat.
COMUNICACIÓ DE LA SANCIÓ	Junta directiva		Si no hi ha sanció, finalitzarà el procediment. Si hi ha sanció, aquesta serà consensuada amb l'assessoria laboral de l'entitat
TANCAMENT DEL PROCEDIMENT	Comissió d'igualtat	Comunicat sanció	El procediment es dona per tancat quan es comunica i es dur a terme la sanció.

ACCIONS PROACTIVES:

Un dels objectius de l'entitat no es només reaccionar davant els casos de possible assetjament sexual, sinó també prevenir aquest. Per aquest motiu l'entitat es compromet a:

1. Realitzar accions de sensibilització i informació sobre les situacions d'assetjament sexual i abús sexual.
2. Ampliar aquestes accions de sensibilització en el futur a usuaris i familiars d'usuaris.
3. Conscienciar a la plantilla de la importància de reaccionar davant qualsevol sospita sobre conductes inapropiades i de la importància de la coresponsabilitat per fer front a aquestes situacions.
4. A integrar en totes les seves accions, polítiques i estratègies l'abordament de l'assetjament sexual com un pilar essencial.
5. Presentar el protocol d'abordament de l'assetjament sexual a tot el personal de plantilla i també, en cas que hi hagi, al personal voluntari.
6. Posar a disposició de tota la plantilla l'accés a aquest protocol d'abordament de l'assetjament sexual.
7. Preveure i aplicar unes regles clares d'organització del treball que evitin les possibles situacions d'assetjament.



9. Avaluació i seguiment

Com s'ha indicat, serà la comissió d'igualtat l'encarregada de l'avaluació de la posada en marxa d'aquest pla d'igualtat. En aquest cas, haurà d'establir els indicadors necessaris per la realització d'aquests seguiment que haurà de presentar mitjançant un informe a la Junta Directiva de l'entitat.

El seguiment d'indicadors és l'activitat pròpia del monitoratge de programes, que es defineix com el conjunt d'activitats adreçades a l'obtenció sistemàtica i contínua d'informació sobre el seu funcionament, amb la finalitat de determinar si es duen a terme les accions previstes, amb la cobertura prevista i amb una gestió eficient dels recursos assignats, i de detectar possibles desviacions. (Font: Blasco, J. 2009. Guia pràctica 1 - Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació. Col·lecció Ivàlua de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.)

Per la realització d'aquest seguiment i avaluació, l'entitat utilitzarà l'eina creada a tals efectes per la Generalitat de Catalunya, que es pot trobar a

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/avaluacio-del-pla/>

D'altra banda, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada també d'analitzar si s'han acomplert els terminis d'implantació d'aquest Pla d'Igualtat. Per aquest aspecte utilitzarà com a base el següent cronograma.

	SETEMBRE 2019	OCTUBRE 2019	DESEMBRE 2019	GENER 2020	FEBRER 2020	MARÇ 2020	ABRIL 2020	MAIG 2020
Presentació Pla d'Igualtat a la Plantilla								
Creació de la Comissió d'Igualtat								
Formació en temes de gènere al personal								
Enquesta de propostes d'igualtat								
Començament d'utilització del Manual de Llenguatge Inclusiu								
Posada en marxa del protocol enfront l'assetjaments exual								
Anàlisi de la situació del pla								
Repetició de l'enquesta de diagnosi a la plantilla								
(*) No es fa referència a les accions ja en marxa								

10. Vigència

Aquest pla d'igualtat tindrà una vigència de 4 anys. Transcorregut aquest temps es tornarà a iniciar un procediment de diagnosi de la situació de l'entitat.

L'entrada en vigor d'aquest pla d'igualtat es produeix el dia 1 de setembre de 2019.

11. Normativa específica

Estatat

- Constitució espanyola
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- 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
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

Catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya
- Llei d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya

12. Lectures recomanades

10 perquès per a la igualtat

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. 2009.

Col·lecció 10 perquès, núm. 1

27 pàg.

La igualtat d'oportunitats és un benefici per a les persones treballadores, millora els resultats econòmics de l'empresa i, alhora, contribueix a donar una imatge corporativa innovadora i compromesa amb les persones i la societat. Us presentem deu perquès amb deu raons que mostren els avantatges d'implantar la igualtat d'oportunitats a les empreses.

10 perquès per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere

Subdirecció General de Seguretat i Salut Laboral

Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball

Col·lecció 10 perquès, 3

50 pàg.

2010.

Eina que pretén donar a conèixer els motius pels quals és necessari incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i seguretat laboral per implementar mesures preventives eficients i eficaces.

Recull de termes Dones i Treball

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

55 pàg.

2008

En aquest document trobareu un recull de conceptes i vocabulari específic relacionat amb les dones i el treball que us ajudarà a conèixer la terminologia relacionada amb el binomi gènere i ocupació. Està adreçat a pal·liar el parcial desconeixement de les persones expertes en programes d'inserció sociolaboral i d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit empresarial, i a totes les persones que s'interessin per conèixer l'especificitat terminològica relacionada amb la promoció de les actuacions de gènere en el món laboral.

Totes les publicacions disponibles a l'àrea d'igualtat d'oportunitats

www.treball.gencat.cat

Pla d'Igualtat realitzat sota la supervisió i auditoria de Suport Associatiu (Fundesplai)

Barcelona, 30 de juny de 2019

Tots els drets d'aquest pla corresponen a Centre Educatiu i Terapèutic Carrilet

Queda prohibida la reproducció total o parcial del contingut d'aquest pla d'Igualtat sense l'autorització prèvia de Centre Educatiu i Terapèutic Carrilet