

---

# PLA D'IGUALTAT DEL CECAS DEL 2023-2027

---



---

Centre Català de Solidaritat (CECAS), Fundació privada  
Abril del 2023  
Catalunya

## Índex

1. Presentació.....	3
1.1. Presentació de l'entitat .....	4
2. El personal especialitzat en igualtat de gènere.....	7
3. La importància de la igualtat de gènere.....	8
4. Els precedents i la justificació de la necessitat d'un pla pel CECAS .....	12
4.1. La perspectiva de gènere a la fundació.....	14
5. Metodologia emprada.....	17
5.1. Acta de constitució de la Comissió Negociadora .....	17
5.2. Qüestionari.....	21
5.3. Informe de la Diagnosi .....	31
5.4. Accions del Pla d'Igualtat .....	92
6. Calendari .....	118
7. Conclusions.....	120

# 1. Presentació

Aquest document que us presentem és el primer **Pla d'Igualtat** de la fundació privada Centre Català de Solidaritat (CECAS). Amb aquesta elaboració encetem un nou compromís en matèria d'igualtat de gènere part del CECAS: realitzar un Pla d'Igualtat cada 4 anys, amb tot el que comporta (enquestes d'opinió, diagnosi, etc., i sobretot, accions a desenvolupar). Estem doncs molt contents i satisfets de disposar d'un document marc que agrupi totes les actuacions que busquen la igualtat de gènere a l'entitat, tant aquelles que ja realitzàvem com aquelles que hem de dur a terme.

## 1.1. Presentació de l'entitat

El CECAS som una fundació privada sense ànim de lucre fundada l'any 1991, que ens dediquem a **l'atenció, rehabilitació i reinserció social de persones amb drogodependència**, especialment aquelles que es troben en major situació d'exclusió social, com per exemple persones drogodependents amb patologia dual, de mesures penals alternatives i/o en una situació socioeconòmica precària. Varem néixer a iniciativa de les Càritas de Catalunya i amb el suport dels bisbes de les vuit diòcesis catalanes. Aquestes, a l'atendre a persones en situació de vulnerabilitat social amb problemes de drogodependència van voler cobrir les necessitats específiques de les addiccions amb una entitat especialitzada en la matèria.

L'equip professional de la fundació creat per a l'atenció, rehabilitació i reinserció d'aquestes persones drogodependents és molt divers: metges/metgesses, treballadors/es socials, educadors/es socials, psicòlegs/ues, etc. Aquest equip multidisciplinari atén tant a la persona drogodependent, des del punt de vista mèdic, social, psicològic i socioeconòmic, com al seu entorn familiar ja que "la família esdevé un dels factors de protecció i d'inserció més importants per a les persones" (Informe FOESSA, 2022). Ho fa en un procés terapèutic que busca la rehabilitació i reinserció social de la persona drogodependent usuària dels serveis i recursos del CECAS, amb un tractament que cerca evitar i/o gestionar les recaigudes. També lluitem contra l'estigma que comporta el fet addictiu, en tota l'activitat pública de l'entitat.

Des de l'entitat entenem la drogodependència com una pandèmia de la nostra societat, a la qual, la nostra responsabilitat ha de donar resposta atenent a les persones que en pateixen les conseqüències.

La drogodependència és la causa de molts conflictes i també n'és la conseqüència. Com a fenomen complex és conseqüència i porta associats múltiples malestars interns i externs que cristal·litzen en una personalitat dependent i uns hàbits destructius. De fet, amb dades del 2021 del Sistema d'Informació sobre Dependències a Catalunya, podem constatar que els tractaments per drogodependència van augmentar un 18% al nostre país i que

per tant, aquesta pandèmia continua amb força. Tal i com recollia El Periódico (20/06/2022) la Línia Verda, el servei telefònic d'assistència a la drogodependència, va atendre 2.068 trucades el 2021, i les 11 unitats hospitalàries de desintoxicació van atendre 966 ingressos, amb 12 dies de mitjana d'estada i amb l'alcohol de nou com a principal causa. Cal indicar, com assegurava la secretària de Salut Pública de la Generalitat, que "la prevalença de drogodependències és tres vegades més alta en rendes baixes que en altes, i és important treballar en això no des de l'estigmatització sinó al revés, a entendre que aquestes persones amb menys ingressos necessiten més ajudes". Al CECAS tenim molt en compte la situació personal integral de cada persona usuària dels nostres programes, fent especial èmfasi en la seva situació socioeconòmica.

La drogodependència potser no és la causa del problema, per això el que ens plantejem és què ha portat a la persona a aquesta addicció, i des d'aquí l'ajudem a resoldre els problemes derivats de la drogodependència i a prendre les regnes de la seva vida.

Des del CECAS doncs, acompanyem a la persona en el seu procés cap a una vida digne i una llibertat responsable, treballant a partir de la seva realitat, potencialitats i capacitats per tal que ella mateixa pugui ser la solució que li permeti millorar la seva qualitat de vida, autonomia i benestar.

Amb aquest objectiu, el CECAS va crear i desenvolupar diferents serveis amb equips interdisciplinaris (en els que s'hi compta l'atenció ambulatoria del Centre d'Atenció i Seguiment a les drogodependències, el Centre de Dia, les dues Comunitats Terapèutiques, el Pis de reinserció, el Pis d'inclusió, el Servei d'Assessorament a la Vida Autònoma i l'assessorament i teràpia familiar del Programa de Suport a les Famílies), que comprenen els camps psico-educatiu, mèdico-sanitari, cultural i familiar.

El projecte general del CECAS es basa en un seguit de valors: l'afecte, la solidaritat, la responsabilitat social, la lluita contra la marginalitat, el compromís, la motivació, l'entusiasme, l'esperança, la paciència i la tolerància. Aquests són

transversals en tot el model d'atenció de l'entitat. Aquest model d'atenció biopsicosocial busca l'equilibri (personal i social) de la persona, tot garantint un espai afectiu que dóna la convivència, tot renovant l'autoconcepte i reforçant la sensació d'autoeficàcia, d'autoestima, perquè la seva visió és la de generar espais per atendre, acompanyar i tractar educativa i terapèuticament persones amb problemes addictius, amb especial sensibilitat per aquelles que es troben en situacions de marginació o pocs recursos, i que no se'n sortirien fàcilment, amb la màxima qualitat de mitjans humans, tècnics i econòmica per tal d'ajudar-los a millorar la seva qualitat de vida, autonomia i benestar tenint en compte la seva realitat, potencialitats i capacitats.

En resum i com s'ha comentat anteriorment, la missió de la fundació és atendre persones amb drogodependències, **especialment aquelles que es troben en un alt grau d'exclusió social**, amb tractaments biopsicosocials i reeducatius considerant les patologies derivades, de forma personalitzada i amb el seu entorn familiar, amb els recursos propis i de l'administració i entitats financeres dels quals disposa, així com la tasca de l'equip laboral i de voluntariat de l'entitat.

## 2. El personal especialitzat en igualtat de gènere

El personal tècnic de Suport a Direcció té estudis de gènere que han ajudat a la redacció d'aquest pla, sobretot en l'apartat "Accions a desenvolupar", i a aplicar-ne les recomanacions.

La **tècnica d'Igualtat** del CECAS escollida en el marc d'aquest pla és la tècnica de Suport a Direcció Grau en Pedagogia i acreditada amb el "Màster Interdisciplinari en Prevenció i Tractament de la Violència Familiar: Infància, Parella i Gent Gran" de la UB. L'altre tècnic de Suport a Direcció és llicenciat en Ciències Polítiques i de l'Administració i està acreditat amb el curs sobre "Violència de Gènere (Apunts per entendre les violències masclistes)" de la UB i el curs "Eines formatives de prevenció de la violència de gènere per a la intervenció comunitària" de la Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere.

### 3. La importància de la igualtat de gènere

Des del CECAS creiem que **la igualtat de gènere és un objectiu ineludible de la nostra entitat**. La nostra fundació entén la dignitat de tota persona com quelcom a preservar i protegir i per això atén a la seva diversitat, també quan aquesta ha comportat i comporta desigualtat. I hi actua. Per aquest motiu, primer va generar un protocol contra l'assetjament sexual i de gènere, com a mesura preventiva perquè cap dona patís assetjament en el marc del CECAS. I per aquesta raó, tot i no estar obligats legalment, hem redactat aquesta Pla d'Igualtat, que ens ha de servir com a guia per treballar totes aquelles discriminacions, desigualtats i abusos que es produeixin o es poguessin produir en el marc de la fundació.

Les entitats del tercer sector social tenim, de forma idiosincràtica, una forta sensibilitat social i per tant, també hem de ser sensibles a d'altres qüestions (ecologia, lingüística, etc.) com per exemple el gènere i totes les violències, desigualtats i discriminacions que s'hi relacionin.

De fet, dintre del nostre marc de referència legal hi ha tot d'indicacions per anar en la línia de la igualtat de gènere:

Pel que fa a legislació vigent en matèria d'igualtat de gènere ens regim per aquestes lleis/decret:

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.



Aquesta darrera llei defineix el que és l'objectiu d'aquest pla i del CECAS, "la igualtat efectiva" entre homes i dones: "El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe [i de gènere] i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".

També indica aquest seguit de punts:

1. 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 han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de cinquanta treballadors o més, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.
4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Seguint els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i l'Agenda 2030 de la Generalitat de Catalunya vinculada a aquests ODS, el CECAS s'endinsa de ple en la lluita per la igualtat de gènere (ODS número 5) en el si de l'entitat, per assolir aquest objectiu.

El **Pla de Drogues i Addicions comportamentals 2019-2023**, que és el nostre marc de referència com a entitat que treballa amb drogodependència, indica que ha de ser coherent amb el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022. Alguns dels eixos d'acció d'aquest pla són la "promoció de l'equitat en el treball i la corresponsabilitat en els usos del temps, la prevenció i erradicació de la violència masclista i la participació política i social i apoderament personal i comunitari de les dones" pel que fa a les polítiques públiques, però que les entitats i empreses que treballen amb persones drogodependents també poden aplicar.

Centrant-nos en l'àmbit laboral, les dades de la "Guia 1. La perspectiva de gènere en la diagnosi d'un projecte" de l'any 2020 del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya ens donen una idea clara del manteniment de diferents desigualtats de gènere en els treballs. Per posar-ne algunes exemples: la fractura salarial de gènere (les dones cobren de mitjana menys que els homes), el pitjor estat de salut de les treballadores enfront els treballadors (dades de l'Enquesta de Salut de Catalunya, 2017) i la divisió sexual del treball -que va més enllà de que el treball remunerat estigui dominat pels homes i el treball no remunerat (domèstic i de cura) ho estigui per les dones. I és que les dones solen estar ocupades en feines d'atenció a les persones i d'administració assimilables a les tasques de la llar mentrestant els homes solen ocupar feines tècniques i directives (segregació horitzontal). Al mateix temps, les dones s'encarreguen majoritàriament de feines amb menys reconeixement, salari i capacitat decisòria mentrestant els homes ocupen més els llocs de presa de decisions (segregació vertical). Com a país, ens queda

doncs molt camí per recórrer pel que fa a la igualtat de gènere. I en aquest sentit, les entitats sense ànim de lucre també tenen un paper important per lluitar contra aquestes desigualtats, en el seu si i en la seva atenció.

## 4. Els precedents i la justificació de la necessitat d'un pla pel CECAS

Tot i no estar obligats per llei, la direcció del CECAS va decidir redactar un Pla d'Igualtat per l'entitat per avançar cap a la plena igualtat de gènere a la fundació. La perspectiva de gènere havia estat prou present en el desenvolupament de la fundació però necessitava d'entitat pròpia. És per això, que el CECAS es fa seves les ["7 raons per tenir un Pla d'Igualtat"](#) de l'associació de suport al Tercer sector social català *Fundesplai*:

"1. ÉS UN VALOR AFEGIT. Les associacions i fundacions, com a entitats del Tercer Sector, han de treballar per acabar amb les desigualtats socials i, per tant, han de posar el seu gra de sorra per eliminar les desigualtats de gènere. A través dels plans d'igualtat, **l'entitat reconeix públicament la importància de la igualtat entre homes i dones**, i certifica el seu esforç en l'eliminació d'aquesta xacra.

2. EL TERCER SECTOR TAMBÉ ES VEU AFECTAT PER LA DESIGUALTAT DE GÈNERE. El 75% de les persones contractades al Tercer Sector són dones, segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya, elaborat per La Confederació. Tot i aquesta prevalença, les carreres professionals dins del sector són desiguals entre homes i dones. El Tercer Sector també es veu afectat per la bretxa salarial de gènere. El mateix informe conclou que en els càrrecs de gerència i direcció, els homes cobren un 22% més que les dones. Els plans d'igualtat són eines per capgirar aquestes xifres.

3. OBLIGATORI A PARTIR DEL 7 DE MARÇ. Les associacions, fundacions i cooperatives amb més de 100 persones en plantilla hauran de comptar amb un pla d'igualtat a partir del 7 de març del 2021. Aquesta obligatorietat s'estableix al RD 6/2019.

4. L'OBLIGACIÓ S'ESTENDRÀ A MÉS ASSOCIACIONS. L'obligació de tenir un pla d'igualtat s'estendrà el 2022 a les entitats amb més de 50 treballadors i treballadores. Així, cada vegada hi ha més associacions obligades a comptar amb aquest document. Recomanem que també les entitats que no hi estiguin obligades apostin per diferenciar-se i s'animin a elaborar un pla d'igualtat.

5. PERMET EVITAR SANCIONS. No complir amb les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat que estableix la Llei 3/2007, l'Estatut dels Treballadors/es i els convenis col·lectius que siguin d'aplicació, constitueix una sanció greu, segons l'article 7.13 de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social. En definitiva, l'incompliment pot comportar multes de fins a 6.250 euros.

6. NO PODRÀS CONTRACTAR AMB L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA. La Llei de Contractes Públics prohibeix expressament contractar serveis d'associacions, fundacions o cooperatives que no compleixen l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat.

7. ÉS UN AVANTATGE EN ADJUDICACIONS. Les associacions i fundacions que es presentin a licitacions poden ser avaluades per criteris socials, entre els quals es troba el compliment de polítiques d'igualtat de gènere. No només es tenen en compte els criteris econòmics per escollir la millor oferta”.

Cal recordar, com hem dit anteriorment, que la perspectiva de gènere de la fundació ja fa anys que s'aplica, perquè hi ha un interès en la matèria. A continuació, us presentem l'atenció especialitzada en dones drogodependents, entre d'altres mesures de gènere, que mostren aquesta dedicació i mirada de gènere que ja disposava l'entitat.

#### 4.1. La perspectiva de gènere a la fundació

El marc teòric en el que treballa el CECAS disposa de perspectiva de gènere des de fa molts anys; com a mínim des del 2000 en que es van iniciar els primers grups terapèutics no mixtes i destinats a dones (drogodependents). I això és degut a que es busca tractar de la forma més acurada i eficaç, i per tant diferenciada, la drogodependència d'homes i de dones, tenint en compte les seves especificitats.

Segons dades de l'IDESCAT del 2020, es van comptabilitzar 11.353 persones que rebien un tractament per drogodependència a Catalunya, de les quals 8.682 eren homes i 2.671 dones. I és que a l'Estat espanyol (Observatorio Proyecto Hombre. Informe 2012, 2013) i a tot Europa (El consumo de drogas según sexo, pàg. 60; 2019) el consum de drogues és major en el cas dels homes. Només en el cas dels hipnosedants hi ha major percentatge de consumidors/es en el sexe femení que en el masculí (Ídem., pàg. 61). Això comporta que la majoria de Comunitats Terapèutiques on s'atenen persones drogodependents hi hagi una majoria d'homes enfront de dones, creant espais masculinitzats i reforçant els rols de dependència emocional de les dones cap als homes (una de les característiques generals del perfil de dona drogodependent). De fet, era el cas de la Comunitat Terapèutica mixta del CECAS d'abans del 2005, quan es va decidir diferenciar el tractament i distribuir els espais terapèutics per gènere, i per aquest motiu es va crear la primera (i única, de l'Estat) **Comunitat Terapèutica destinada exclusivament per a dones** (drogodependents), a Tarragona.

A l'estudi "Drogas de ocio y perspectiva de género" (2005) es conclouïa que tan homes com dones tenen un perfil diferenciat en la seva relació amb les drogues. El perfil mitjà de l'home té aquestes característiques: realitza més mescles, pren dosis majors i amb major freqüència, segueix itineraris més llargs, sofreix un menor control social i familiar, evita menys la agressivitat, té una percepció menor del risc, és menys prudent, utilitza més drogues il·legals, fuig menys dels conflictes, presumeix del seu estat. En l'estudi "Hombres, Mujeres y Drogodependencias" de la Fundación Atenea (2016) s'aporten dades

similars que fan arribar a la conclusió que "és imprescindible treballar continguts i processos diferenciats per homes i dones". Les diferències es produeixen per qüestions biològiques i sobretot hormonals, així com socials. "En el cas de les dones, cal abordar alguns temes com la culpa i la vergonya per no tenir cura, l'autoestima dependent dels altres, la competitivitat entre dones o l'ús del cos i la sexualitat com a influents en el procés d'inclusió". Una altra dada destacable està relacionat amb l'estatus legal de les drogues: el consum de drogues legals (alcohol i tabac) és superior al consum de drogues il·legals, en ambdós sexes i a l'Estat espanyol (El consumo de drogas según sexo, pàg. 62). És per tot plegat, que al CECAS, des del compromís, l'afecte i la responsabilitat, treballem de forma diferenciada entre homes i dones en els nostres centres.

És per això, que des del 2005, la fundació ofereix a les persones drogodependents un tractament en espais terapèutics distints en funció del gènere. Els 14 anys anteriors, els tractaments mixtes que oferia el CECAS comportaven en el millor dels casos un percentatge de dones sobre el total de persones ateses d'un 17,19%. Eren espais masculinitzats, en que les dones quedaven molt disperses, desfavorides en quan a les temàtiques específiques a tractar i amb dificultats per rebre i donar-se suport mutu i consolidar models d'identificació. Els espais no mixtes que es van anar incorporant just abans del 2005 enriqueixen la quantitat i intensitat dels temes amb els quals es podia aprofundir, repercutint en una millora de l'autoconeixement i l'autocontrol, alhora que comportava un increment significatiu del grau d'adhesió al tractament, o sigui, de dones drogodependents que van obtenir l'alta terapèutica al CECAS. Alguns dels trets específics de les dones drogodependents són aquests: el tractament de la maternitat, el tipus de substància que consumeixen, el sentiment de soledat intens, el nivell d'autoestima més baix que els homes, la dependència emocional (sobretot de les parelles masculines), la verbalització de les poques ganes de viure, el diferent funcionament grupal (més procliu a relacionar-se amb subgrups que els homes), el fet que és bastant freqüent que les dones addictes hagin patit

abusos o maltractaments, que parlen més dels seus sentiments que els homes i que la dona addicta està doblement estigmatitzada (per ser addicta i pel que fa a l'incompliment dels rols femenins socialment assignats com "ser bona mare"), la influència dels TCA que pateixen, més ganes d'expressar-se. Tot plegat ha conduït a establir un estil terapèutic més explicatiu, dialogant, participatiu i flexible que el que s'usa en els homes (més rígid).

Ahora, aquesta perspectiva de gènere també s'ha tingut en compte en el marc de les relacions laborals i la coresponsabilitat (o conciliació de la vida personal, familiar i laboral). És per això que l'empresa contractada (SEPRA) des de fa uns anys realitza un **registre salarial per gènere** per poder observar què cobren les dones i què cobren els homes, per tal de que el CECAS pugui actuar al respecte.

A més, també li varem demanar a SEPRA que ens redactés un **Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere al CECAS**. En aquest protocol, informat a tot el personal laboral de l'entitat, i en procés de ser informat a tot el personal voluntari, es defineix l'assetjament sexual i de gènere, s'expliciten les conductes i simptomatologia relacionades amb l'assetjament sexual i de gènere i que són els indicadors de detecció d'aquest, s'expliquen les conseqüències que pot tenir (físiques, psíquiques, laborals, econòmiques, per l'empresa, etc.) i detalla un seguit de recomanacions per aplicar (de prevenció, d'intervenció quan es produeix l'assetjament, etc.).

També es demostra aquest compromís amb l'ODS 5, el fet que el 2022 s'ha establert el càrrec de "**tècnica d'Igualtat**" a una de les dues persones de Suport a Direcció del CECAS, també en la línia de donar-li major importància a la igualtat de gènere en el si de la fundació

I òbviament, també es demostra aquest compromís amb la igualtat de gènere amb el fet que el CECAS, tot i no ser una entitat o empresa amb una plantilla de més de cinquanta persones contractades (aquestes entitats i empreses tenen l'obligació de tenir un pla d'igualtat), disposa d'aquest **Pla d'Igualtat**.



## 5. Metodologia emprada

Per l'elaboració del Pla d'Igualtat s'han seguit els següents passos:

1. **Avaluació** de les accions preses abans d'elaborar el primer Pla d'Igualtat de l'entitat. Detallat en el punt anterior (4.1.) d'aquest pla.
2. **Compromís** de la direcció del CECAS per seguir implantant mesures d'igualtat a l'entitat i per elaborar aquest pla.
3. **Elaboració** del diagnòstic de l'entitat.
4. **Recollida** dels resultats del diagnòstic.
5. **Programació** d'objectius i accions pels anys 2023-2027.
6. **Implantació** de les accions i calendarització.

A continuació, us detallem els punts que manquen de mostrar.

### 5.1. Acta de constitució de la Comissió Negociadora

El compromís de la direcció del CECAS per seguir implantant mesures d'igualtat a la fundació i per elaborar aquest pla es segella amb l'acta de constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CECAS del 2023-2027. Aquesta comissió és l'òrgan bipartit entre el director de l'entitat i tres representants de les persones treballadores del CECAS per decidir tot allò que afecta al Pla d'Igualtat (impuls de la implementació, establiment d'indicadors d'avaluació, etc.). Es va signar el 15 de juny del 2022 per les parts abans esmentades, i té vigència fins a la signatura d'un nou acord, que preveiem a l'octubre del 2027. Tot seguit, us l'adjuntem.



Banyes Nous 16, 2n 1a  
08002 Barcelona  
Tel. 933 177 820  
Fax. 933 428 941  
info@cecasfundacio.cat  
www.cecasfundacio.cat

## ACTA DE CONSTITUCIÓ I REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

A Barcelona a 15 de juny de 2022, reunides, d'una banda, la representació de l'empresa :

- Ferran Solé Mianes, Director General CECAS

i per una altra, la representació legal de les persones treballadores:

- Joan Ramon Farré Huguet, Gestor del Coneixement
- Alba Tella Ramos, Suport a Direcció
- Maria Roig Puig, Gestora Coneixement

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CENTRE CATALÀ DE SOLIDARITAT, FUNDACIÓ PRIVADA (CECAS), en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar la diagnosi i Pla d'Igualtat i **acorden constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat així com establir les seves competències i reglament de funcionament**, que es detallen a continuació.

### 1. Composició de la Comissió negociadora

La Comissió negociadora de la diagnosi i el Pla d'Igualtat de [indicar raó social] estarà constituïda per:

En representació de l'empresa per:

- Ferran Solé Mianes, Director General CECAS

En representació de les persones treballadores :

- Joan Ramon Farré Huguet, Gestor del Coneixement
- Alba Tella Ramos, Suport a Direcció
- Maria Roig Puig, Gestora Coneixement

### 2. Funcions de la Comissió negociadora

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

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.



- Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- [podeu incloure altres funcions que considereu, que poguéu atribuir-li la normativa o el/s conveni/s col·lectiu/s d'aplicació].

### **3. Reglament de funcionament de la Comissió negociadora.**

#### **3.1.Reunions de la Comissió Negociadora.**

La comissió acorda reunir-se [indicar periodicitat de les reunions] i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació [fer constar calendar de reunions] i elaboració del Pla d'Igualtat.

En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- 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 en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

#### **3.2.Adopció d'acords.**

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts 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.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de [indicar persona(s)/empresa designades], que intervindrà amb veu, però sense vot.

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 en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat.

#### **3.3.Confidencialitat.**

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



Bany's Nous 16, 2n 1a  
08002 Barcelona  
Tel. 933 177 820  
Fax. 933 428 941  
info@cecasfundacio.cat  
[www.cecasfundacio.cat](http://www.cecasfundacio.cat)

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

#### 3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la representació legal de persones treballadores 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 motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

3.5. La Comissió negociadora podrà detallar altres disposicions relatives al funcionament d'aquesta si ho considera procedent.

I sense més assumptes s'aixeca la sessió, a les 11 hores del dia 15 de juny de 2022

En representació de l'empresa per:

- Ferran Solé Mianes, Director General CECAS

En representació de les persones treballadores :

- Joan Ramon Farré Huguet, Gestor del Coneixement
- Alba Tella Ramos, Suport a Direcció
- Maria Roig Puig, Gestora Coneixement

Ferran Solé Mianes  
Director general

Alba Tella Ramos  
Suport Direcció

Maria Roig Puig  
Gestora de Qualitat

Joan Ramon Farré Huguet  
Gestor del Coneixement.



## 5.2. Qüestionari

Per elaborar aquest Pla d'Igualtat, s'ha fet un qüestionari a l'equip laboral de l'entitat i posteriorment s'ha elaborat un informe diagnòstic (Informe de la Diagnosi) tot recollint els resultats d'aquest qüestionari i un anàlisi general en perspectiva de gènere de l'equip de Serveis Generals de l'entitat.

Per tal d'ajudar-nos a fer el diagnòstic doncs, 23 persones de l'equip laboral del CECAS van respondre **un qüestionari per analitzar la sensació, opinió i experiència d'aquestes persones** pel que fa a la igualtat de gènere a l'entitat. A continuació, us adjuntem els resultats recollits.

# Questionari Diagnòstic pel pla d'igualtat

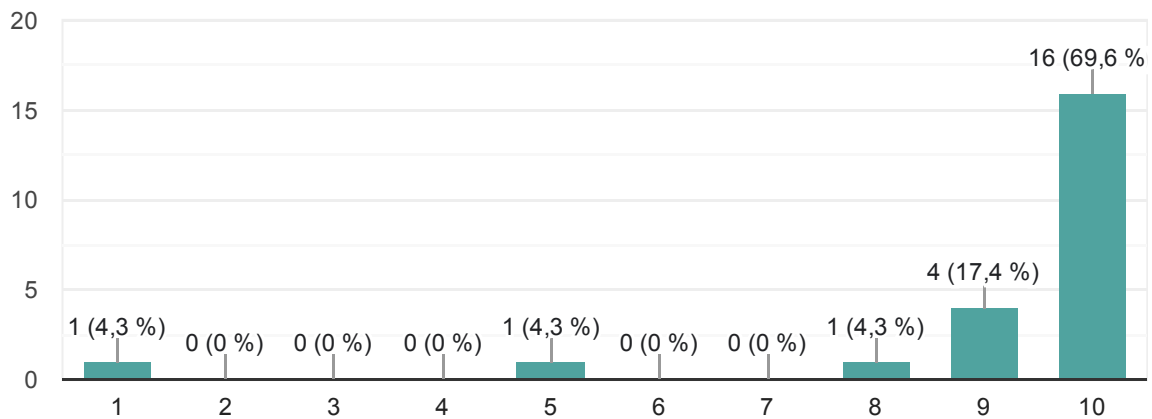
23 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

 Copiar

## 1. En general, a CECAS es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

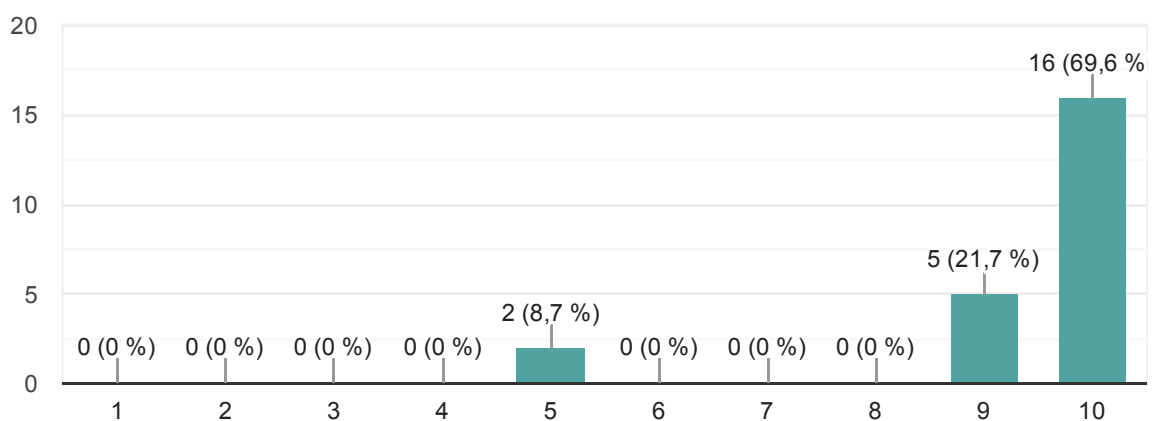
23 respuestas



 Copiar

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

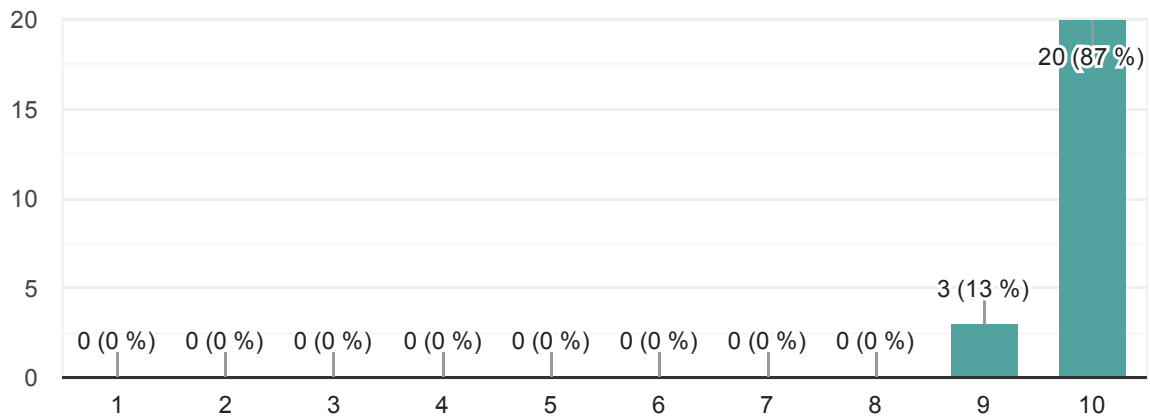
23 respuestas





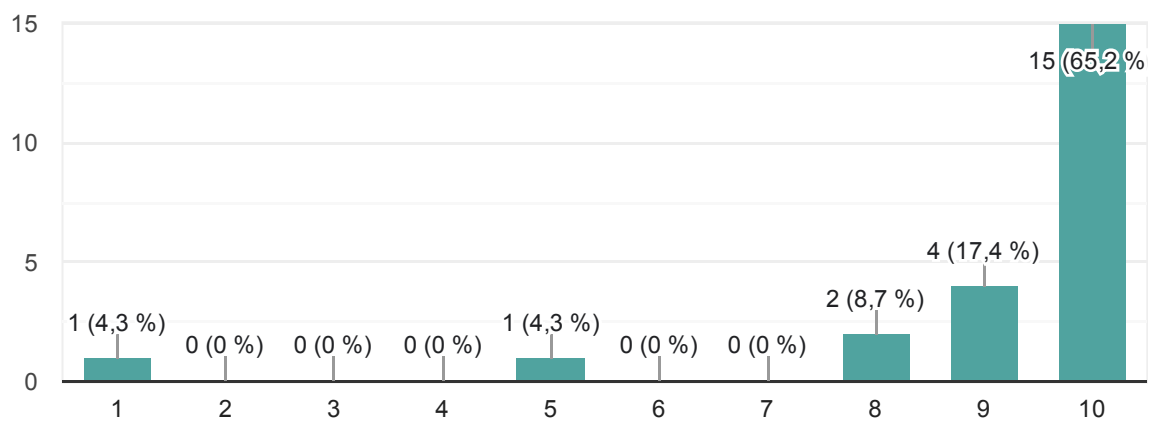
### 3. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna / contínua que ofereix l'organització.

23 respuestas



### 4. Hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional.

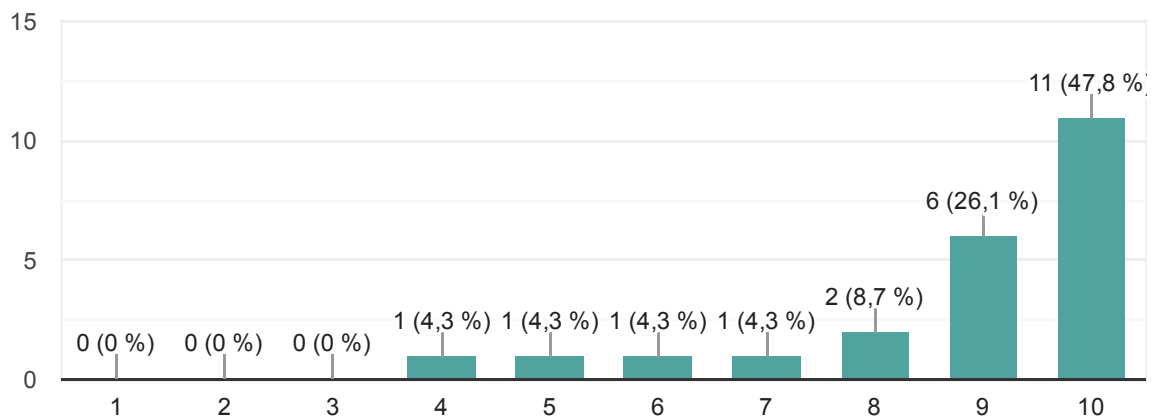
23 respuestas





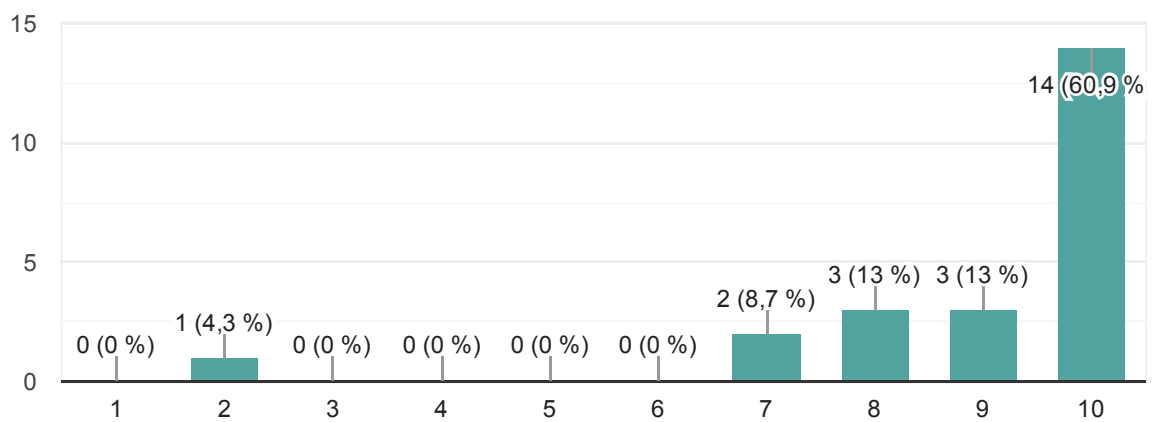
## 5. Crec que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució.

23 respuestas



## 6. A la nostra organització, dones i homes influeixen per igual en la presa de decisions.

23 respuestas

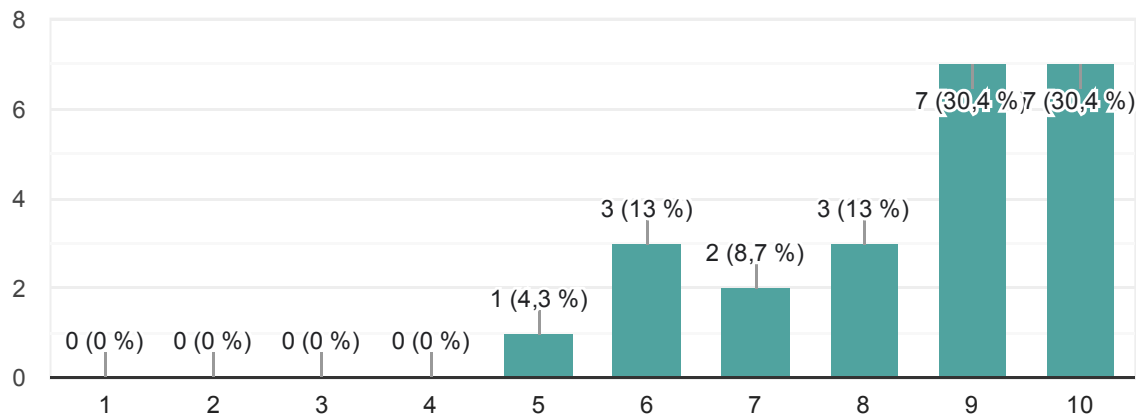






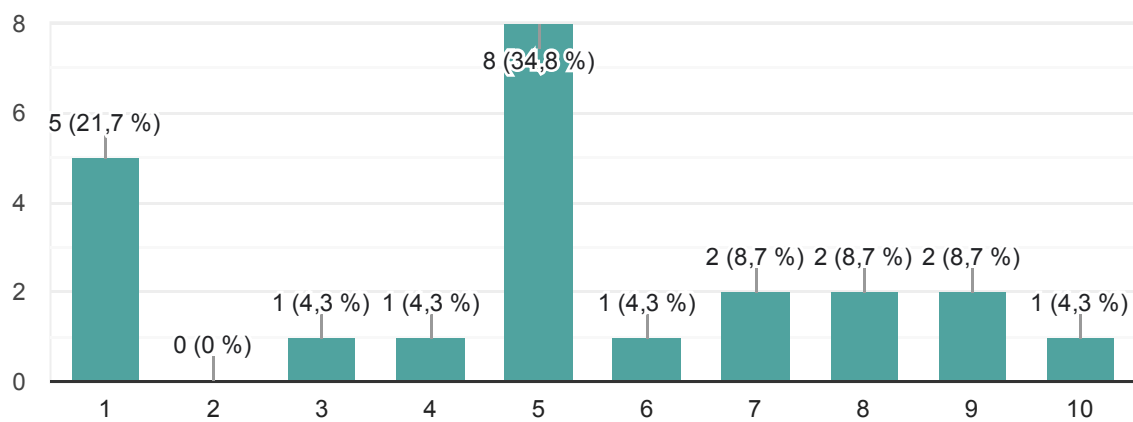
## 7. A CECAS, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat.

23 respuestas



## 8. Tinc informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

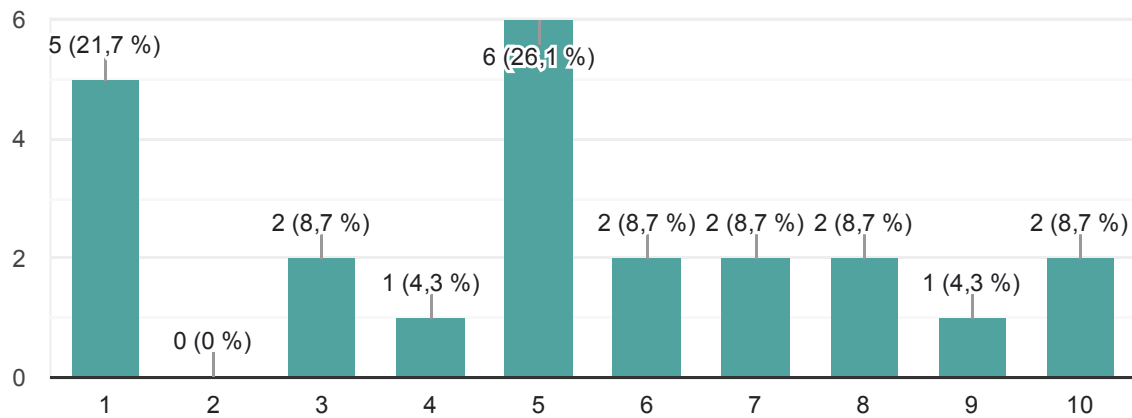
23 respuestas





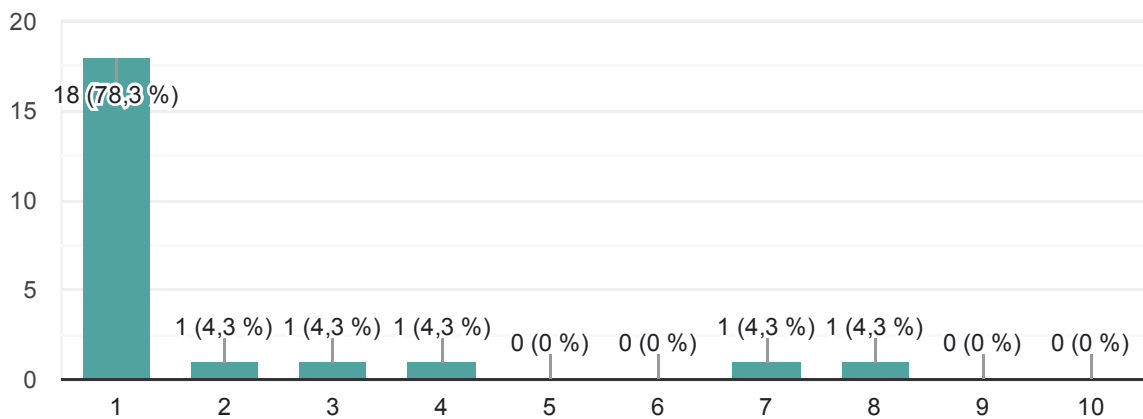
### 9. Tinc informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.

23 respuestas



### 10. En els darrers 5 anys, a la feina he estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe.

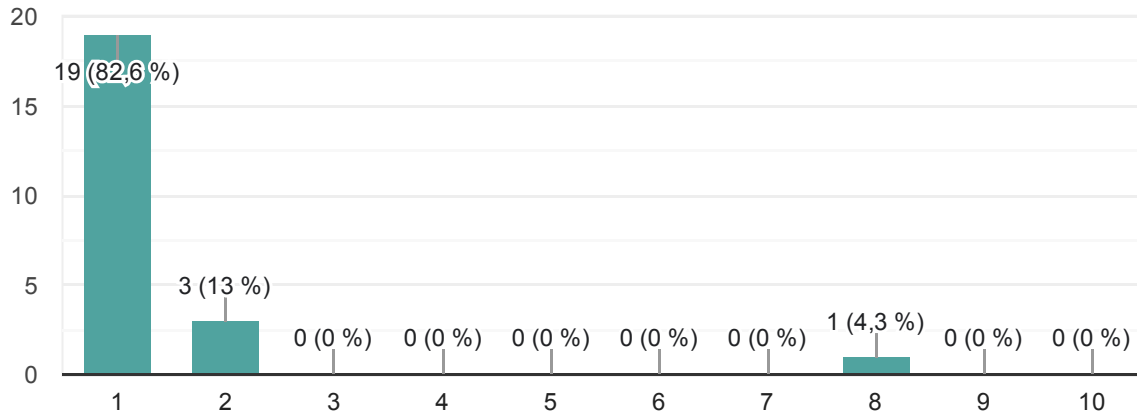
23 respuestas





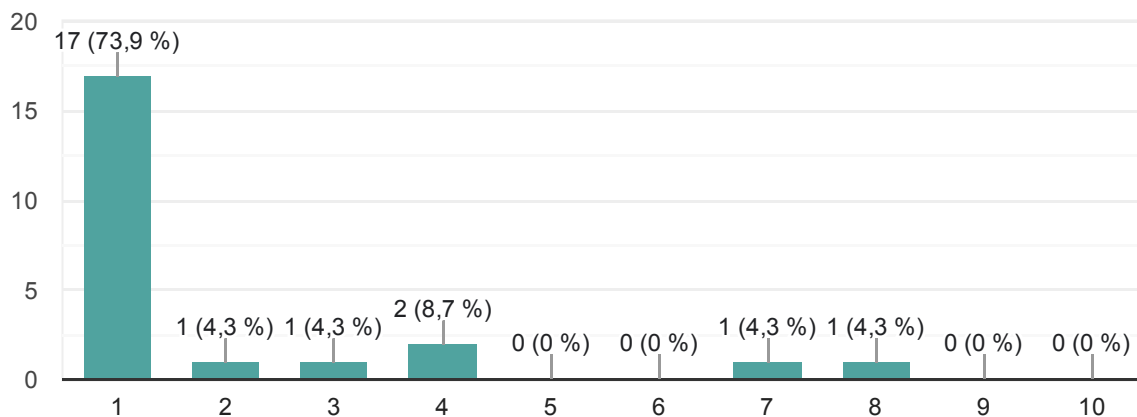
**11. En els darrers 5 anys, a la feina; he estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.**

23 respuestas



**12. En els darrers 5 anys, a la feina, he observat que alguna persona, ha estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe.**

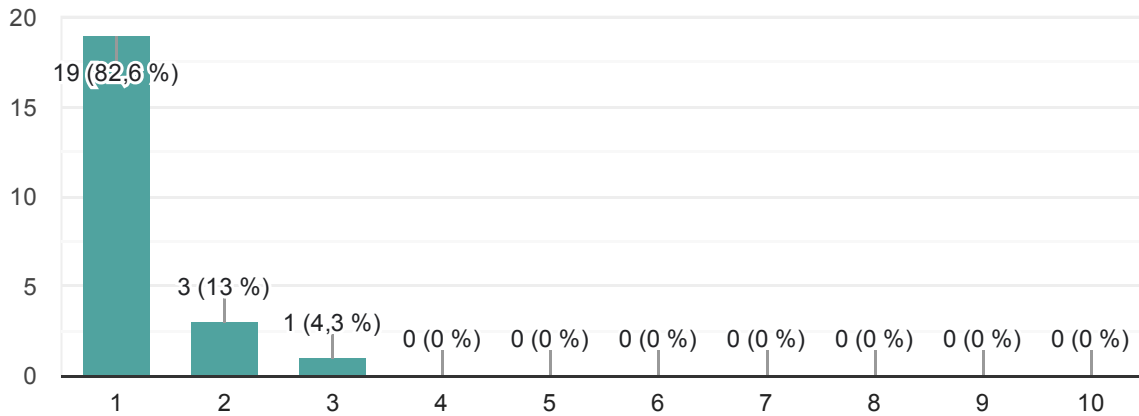
23 respuestas





**13. En els darrers 5 anys, a la feina, he observat que alguna persona ha estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.**

23 respuestas

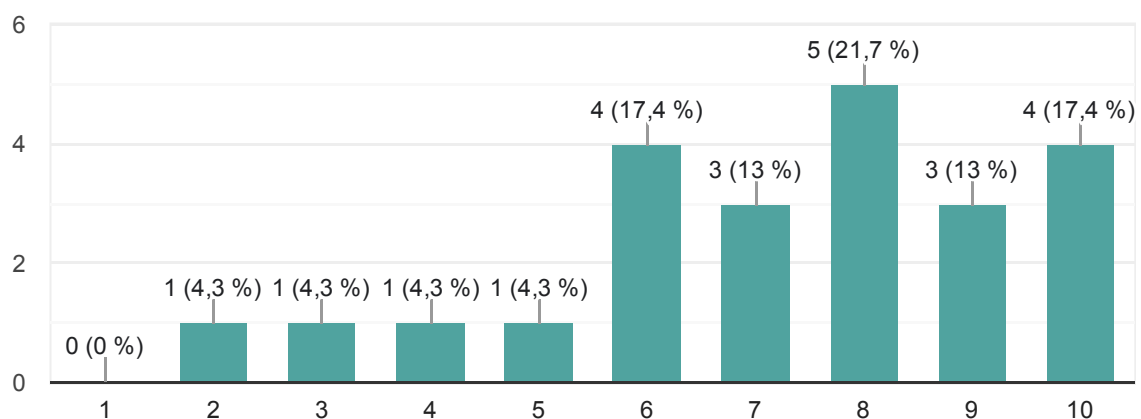


En relació a l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral



**14. En general, les mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral són suficients**

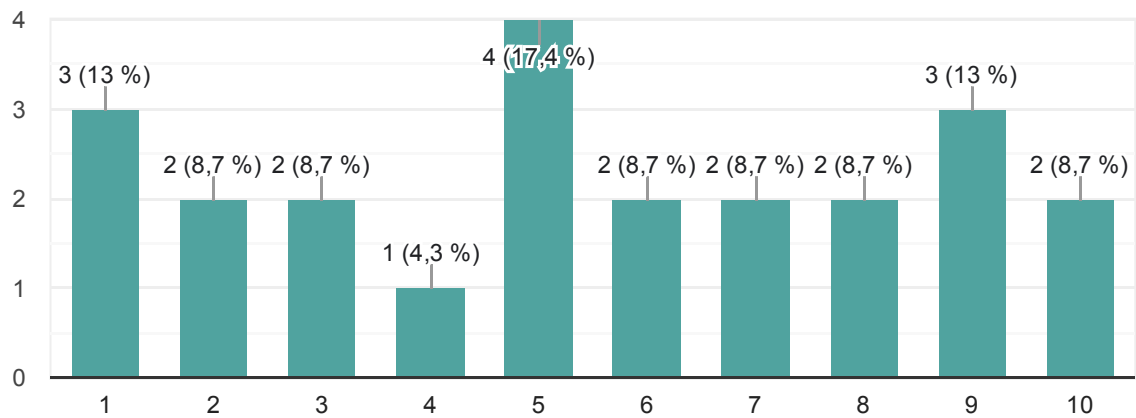
23 respuestas





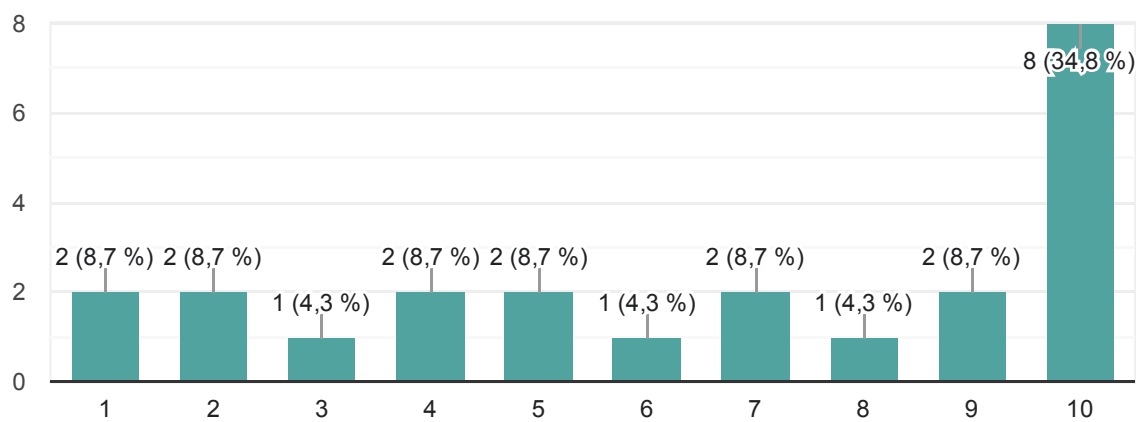
## 15. Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a CECAS

23 respuestas



## 16. Crec que optar a les mesures de conciliació no condiona les meves possibilitats de promoció

23 respuestas



**17. Quines necessitats o mesures concretes creus que s'haurien d'adoptar a CECAS per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

4 respuestas

Penso que la igualtat entre dones i homes ja existeix.

Por ser hombre nunca me sentí discriminado por mi genero. Creo que se deberian tomar medidas de cuidados en torno al trabajo que hacemos, en como los usuarios que atendemos sexualizan constantemente a compañeras de trabajo.

Informació protocols de actuació i protecció, condicions laborals indiscriminades per raó de sexe i prevenció.

Més formació

**18. Altres suggeriments o comentaris que creguis oportú fer en relació als temes tractats a l'enquesta.**

5 respuestas

Garantir que la informació està a l'abast de tots/es els/les treballadors/es (temes de conciliació, etc.).

Sería conveniente que hayan mas jornadas de autocuidado entre los compañeros de trabajo, sesiones con psicologo y en general actividades, talleres y seminarios que nos permitan cuidarnos más porque a veces la carga emocional de trabajar con usuarios con adicciones es bastante grande y quizás no todos y todas la saben gestionar bien.

ok

No conec la retribució de les dones i homes que treballen al CECAS, per tant no puc opinar

En les afirmacions 1, 4 i 16, que tracten sobre la promoció interna, la meva valoració és la mínima, no per un caràcter de gènere, sinó per la poca percepció que hi hagi promoció interna dins del CECAS

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



### 5.3. Informe de la Diagnosi

Tot seguit, us afegim l'Informe de la Diagnosi, en que es recullen els resultats del qüestionari a l'equip de professionals de l'entitat –que hem presentat anteriorment, i tot allò que hem extret d'un anàlisi general amb perspectiva de gènere de la fundació, realitzat per l'equip de Serveis Generals (sobretot de la Gestora de Qualitat i el tècnic de Suport a Direcció).

L'informe de diagnosi que us presentem a continuació es cenyeix a la situació del CECAS l'any 2022 i està dividida per aquests àmbits:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Condicions laborals.
- Accés a l'organització.
- Formació interna i/o contínua.
- Promoció i/o desenvolupament professional.
- Retribució.
- Temps de treball i corresponsabilitat.
- Comunicació no sexista.
- Salut laboral.
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.



# INFORME DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES AL CECAS





## Índex

Presentació de l'organització .....	3
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS .....	5
1. Cultura i gestió organitzativa .....	6
Percepció, creences i mentalitat de les persones .....	7
Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa.....	7
2. Condicions laborals.....	8
Conclusions de l'àmbit condicions laborals.....	24
3. Accés a l'organització .....	26
Percepció, creences i mentalitat de les persones .....	31
Conclusions de l'àmbit accés a l'organització .....	31
4. Formació interna i/o contínua .....	32
Percepció, creences i mentalitat de les persones .....	35
Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua .....	35
5. Promoció i/o desenvolupament professional .....	36
Percepció creences i mentalitat de les persones .....	37
Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional.....	38
6. Retribució.....	39
Percepció creences i mentalitat de les persones .....	42
Conclusions de l'àmbit retribució .....	43
7. Temps de treball i corresponsabilitat.....	44
Percepció creences i mentalitat de les persones .....	52
Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat .....	53
8. Comunicació no sexista .....	54
Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista .....	54
9. Salut laboral.....	55
Conclusions de l'àmbit salut laboral.....	56
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ....	57
Percepció, creences i mentalitat de les persones. ....	58
Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .....	59

## Presentació de l'organització

<b>Nom i Raó Social</b>	CENTRE CATALÀ DE SOLIDARITAT, FUNDACIÓ PRIVADA
<b>Forma jurídica</b>	FUNDACIÓ PRIVADA
<b>Activitat</b>	ATENCIÓ A LES DROGODEPENDÈNCIES
<b>Sector</b>	SOCIAL
<b>Adreça (*)</b> Incloure centres de treball als que faci referència la diagnosi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unitat Acollida Can Puig, CAS CECAS, SAVA C/Banyes Nous 16, Barcelona</li> <li>- CT Can Puig: Ctra. Arrabassada S/N, St. Cugat del Vallès</li> <li>- Pis amb Suport Cervantes: C/Cervantes 3, Barcelona</li> <li>- Pis amb Suport Ilar del Carme: C/Carme, 84, Barcelona</li> <li>- CT. Dones Tarragona: C/ August, 41, Tarragona</li> </ul>
<b>Telèfon</b>	93 317 78 20
<b>Web</b>	<a href="http://www.cecassfundacio.cat">www.cecassfundacio.cat</a>
<b>Correu electrònic</b>	<a href="mailto:info@cecassfundacio.cat">info@cecassfundacio.cat</a>
<b>Persona de contacte</b>	Alba Tella / Joan Gil

El Centre Català de Solidaritat, Fundació Privada, en endavant CECAS, neix l'any 1991, a iniciativa de les Càritas de Catalunya i amb el suport dels bisbes de les vuit diòcesis catalanes amb la voluntat de cobrir les necessitats de persones excloses per problemes d'addicions. És un servei de l'Església de Catalunya per al tractament, rehabilitació i reinserció de les persones drogodependents. El Concili Provincial Tarraconense en la seva resolució 96 dona suport al programa terapèutic del CECAS.

Segons consta en els Estatuts, concretament a l'article 5, la finalitat és:

**“La lluita contra tota classe de drogodependència, mitjançant l'acolliment i ajuda de tot tipus, a les persones que es trobin en aquesta situació, preferentment els més marginats, de cara a la seva plena reinserció social”.**

En el mateix article 5, els Estatuts especifiquem que “per portar a terme les finalitats indicades, la Fundació acollirà els diversos projectes que li siguin presentats i que el Patronat decideixi impulsar”. Amb la voluntat d'integració i coordinació amb la Xarxa



d'Atenció a la Drogodependència de la Generalitat de Catalunya i amb les diverses entitats del sector, els Serveis del CECAS són:

- Centre d'Atenció i Seguiment, CAS.
- SAVA
- Centres de Dia.
- Comunitats Terapèutiques.
- Pis amb suport (Pis de Reinserció).

## Dades de la diagnosi

<b>Data de realització de la diagnosi</b>	15/6/2022
<b>Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*)</b> (*En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	01/01/2022 – 19/09/2022
<b>Nº de persones en plantilla</b>	46
<b>Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi</b>	Responsable de Qualitat
<b>Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.</b>	Suport tècnic a Direcció (2 persones) i Responsable de Qualitat



# LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

## 1. Cultura i gestió organitzativa

- Detalleu si heu realitzat alguna acció relativa a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització prèvia al desenvolupament del present Pla d'igualtat.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existeix o ha existit una persona de referència destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització</li> </ul> <p>En cas afirmatiu: Indiqueu el perfil de la/ les persona/es, així com la formació rebuda.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.</li> </ul> <p>En cas afirmatiu detallar on i com s'expressa.</p> <p>El Conveni d'Acció Social és el que aplica als treballadors i treballadores del CECAS. En l'article 41 d'aquest conveni es tracta de la "suspensió del contracte per paternitat", en l'article 42 es garanteix el dret a usar una hora de feina per a la "lactància", en l'article 45 es valoren els supòsits de reduccions de jornada per cures i en l'article 64 s'obliga les entitats de més de 250 persones treballadores a disposar d'un Pla d'Igualtat.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "sexe".</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si disposeu de documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc.... S'hi contempla la igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.</p> <p>Des de la gestoria que tenim contractada (abans del 2022) realitzen un registre salarial per gènere anual per poder observar quina quantitat total cobren els homes i quina quantitat total cobren les dones, fixant-se amb els complements i també distribuïts per categories professionals.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>Expliqueu a través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització. Quina ha estat la resposta de la direcció?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció, creences i mentalitat de les persones

### • Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

La gran majoria de les persones enquestades (16, el 69,6% del total) han respost que sí amb la màxima puntuació (10). En segon terme, un 17,4% (4 persones) han contestat que sí amb un 9. En tercer terme, hi ha una persona que ha respost que sí amb un 8, una altre ha contestat amb un 5 i la darrera ha respost que no amb un 1 (cadascuna representa el 4,3% de les persones enquestades).

- Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què?

Entre les persones enquestades va sorgir aquesta llista de necessitats vinculades a tenir un Pla d'igualtat:

- Més formació.
- Informació sobre protocols d'actuació i protecció, condicions laborals discriminatòries per raó de sexe, i prevenció.
- Mesures de cura.
- Mesures per evitar que les persones usuàries sexualitzin les companyes de feina.

## Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

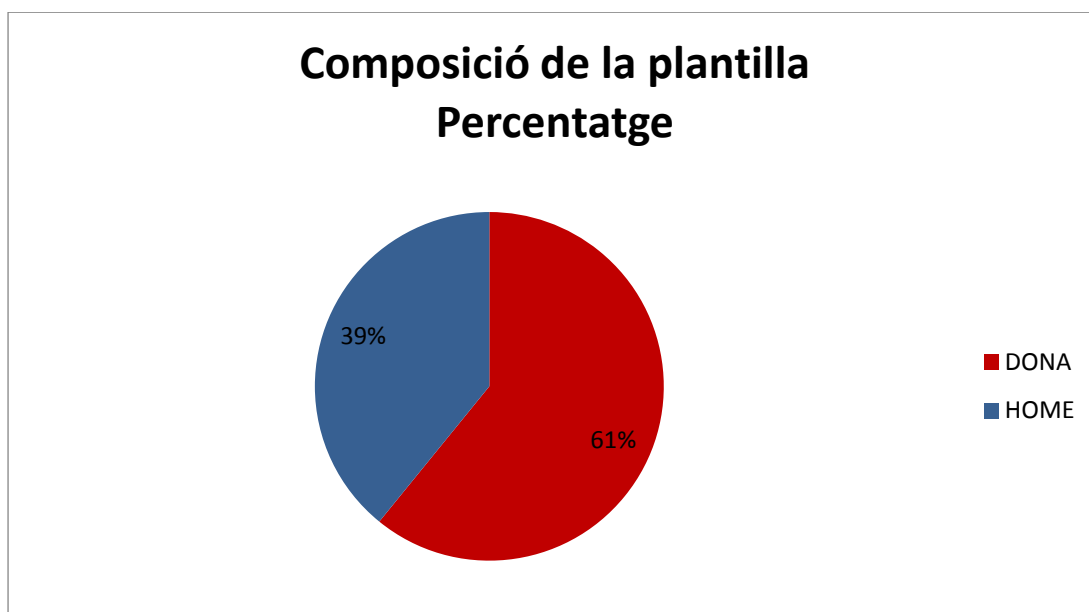
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha treball previ en matèria d'igualtat de gènere que comporta un bagatge positiu i útil.  La majoria de persones treballadores que han respost l'enquesta consideren que a CECAS es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	Comunicar millor com l'entitat té en compte la igualtat de gènere entre les persones treballadores del CECAS.



## 2. Condicions laborals

### Dades plantilla total

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

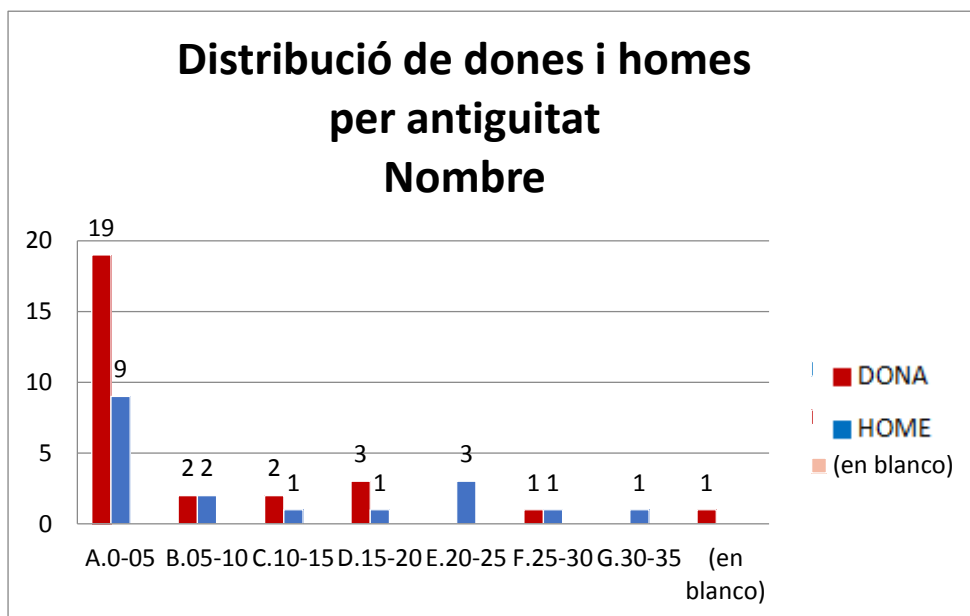


La majoria de les persones contractades a l'entitat són dones (28, un 60,86%). La minoria són homes (18, un 39,13%). Aquesta dada representa una xifra superior a l'objectiu de la paritat.

	SI	NO
• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• És similar la composició de la plantilla a la presència de dones i homes al sector?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

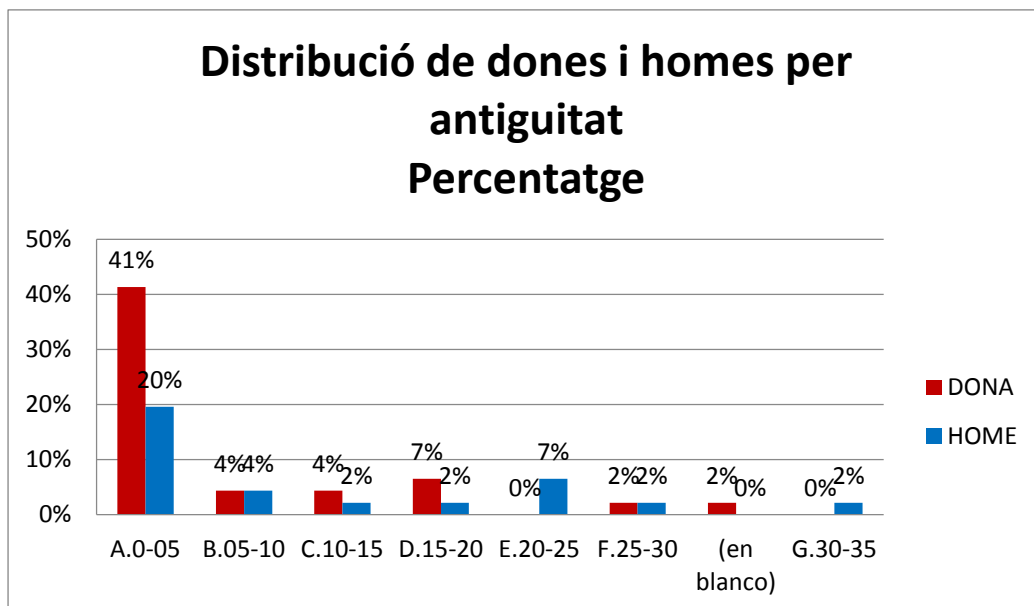
### Distribució de la plantilla per antiguitat

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



La plantilla del CECAS, de forma majoritària i unificada entre homes i dones, té una antiguitat de 5 anys o menor (28 de 46 persones). La majoria de dones tenen una antiguitat igual o menor a 5 anys (19, el 67,85% de les dones); en el cas dels homes és el 50% (9).



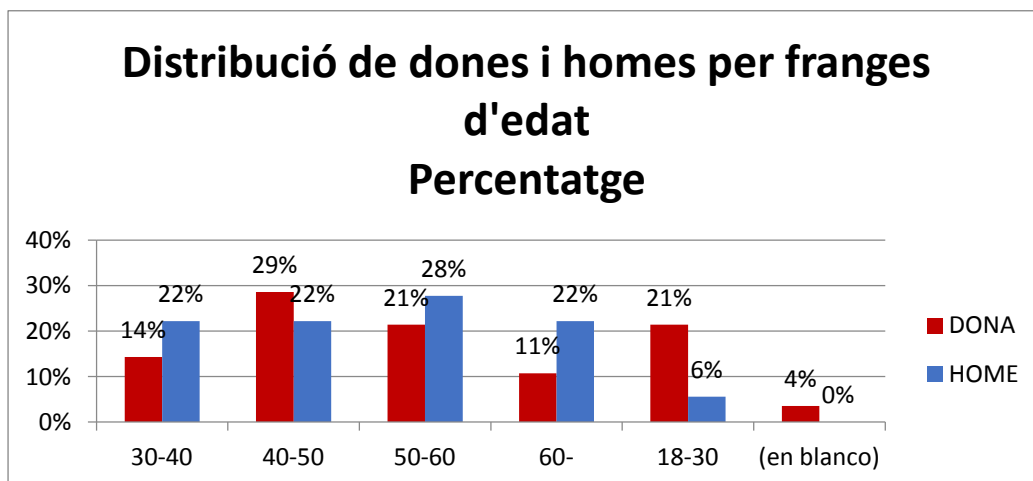
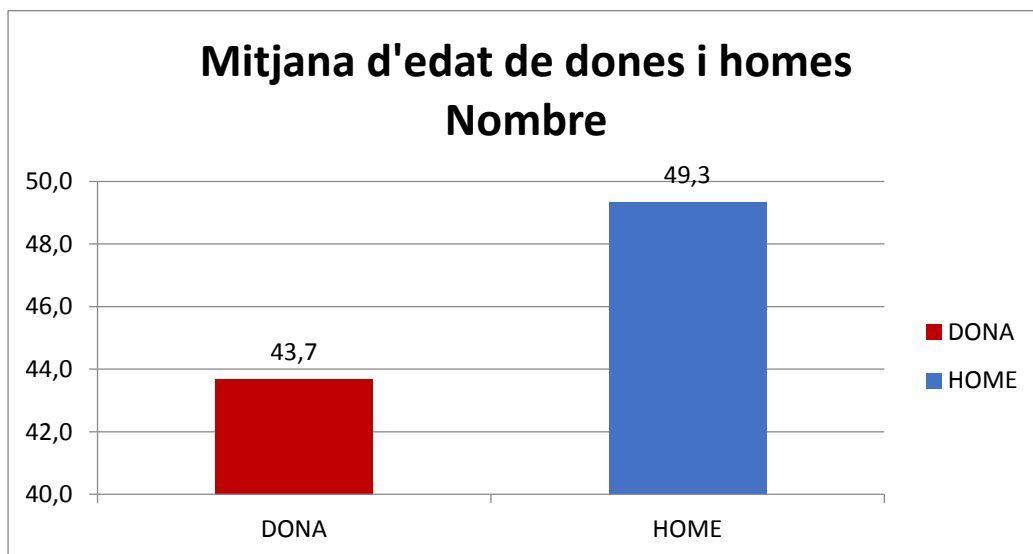


En general, els homes tenen major antiguitat que les dones. 5 homes tenen una antiguitat que oscil·la dels 20 als 35 anys, quan per la mateixa franja només hi ha una dona que tingui aquesta antiguitat. De fet, la diferència és més gran si recordem que les dones representen el 61% de la plantilla. L'antiguitat de les dones treballadores, doncs, és un repte pendent pel CECAS.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?                      En cas afirmatiu, quines explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>En la franja de més de 5 anys d'antiguitat, la distribució és bastant igualitària, en canvi en la franja de menys de 5 anys d'antiguitat, el percentatge de dones és bastant superior respecte el dels homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Distribució de la plantilla per edat



Pel que fa a la mitjana d'edat de les persones treballadores del CECAS, els homes (amb un 49,3 anys de mitjana) són de mitjana 5,6 anys més grans que les dones (43,7 anys de mitjana). En ambdós casos, estem parlant de l'edat adulta. Si ens fixem en les franges d'edat, es corrobora que entre els 40 i 60 anys és on hi ha la major part de les homes i dones que treballen al CECAS. Del 100% de dones que hi treballen, un 50% tenen entre 40 i 60 anys. En el cas dels homes també és un 50% del 100% d'aquests. La diferència rau en que dintre d'aquesta franja, en la franja dels 50-60 anys hi ha més percentatge d'homes (28%) en relació al total d'homes que el pes de les dones que és d'un 21% del 100% de dones. En la franja dels 40-50 anys la distribució és al revés, el percentatge d'homes en relació al total d'homes és inferior que al percentatge de dones en relació al total de dones. De fet, el 22% dels homes té 60 o més anys, i en el cas de les dones representa la meitat del total d'aquestes (11%). Tot plegat comporta que en la franja d'edat dels 18 als 30 el percentatge d'homes sigui més petit (6% del total d'homes) que el de les dones, que representa un 21% del total d'aquestes. En resum, hi ha una plantilla masculina majoritàriament adulta i una plantilla femenina més jove.



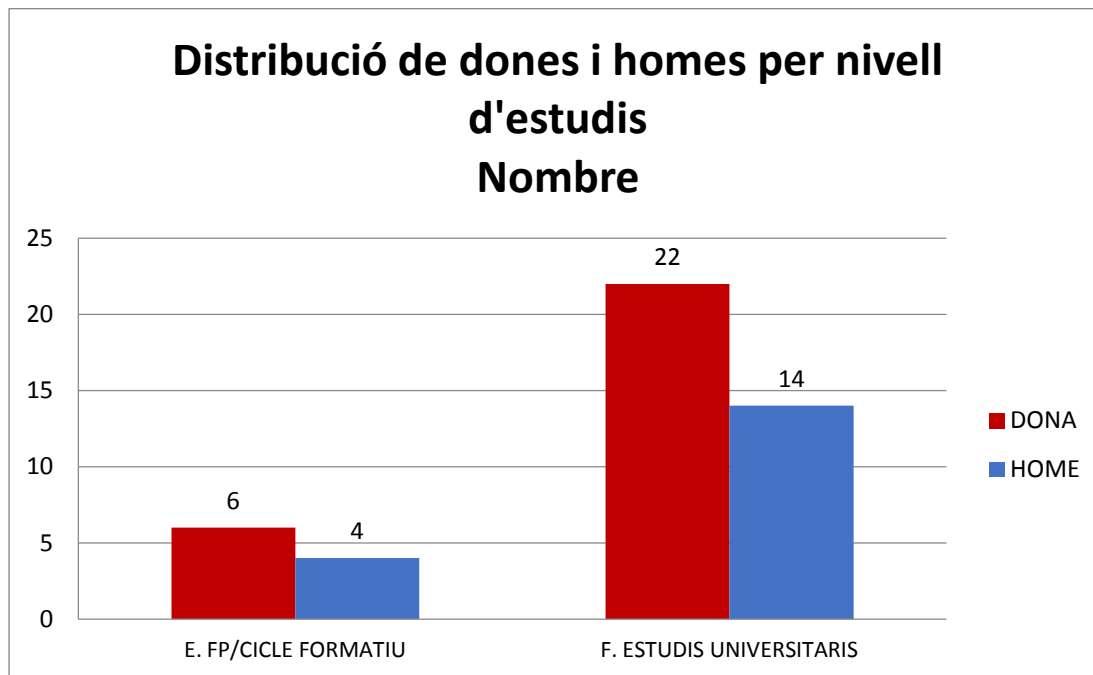
Cal indicar que la mitjana d'edat més alta en el cas dels homes (49,3) que les dones (43,7) potser té relació amb l'antiguitat també més alta en el cas dels homes que en el de les dones, explicat en l'anterior apartat. Els homes són de mitjana més grans perquè porten més temps treballant a l'entitat. Per tant, el que caldria millorar és la retenció del talent femení.

Això ho assenyalarem en l'apartat de millores.

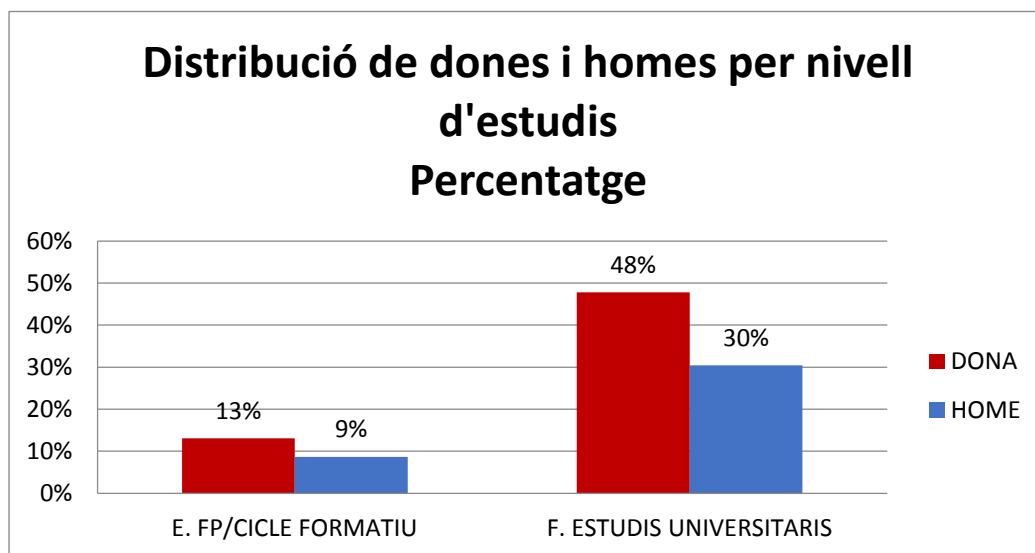
	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat? En cas afirmatiu en quines franges es concentren més homes o dones?  Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Sí. Els homes es concentren en les franges d'edat adultes i de gent gran (el 72% dels homes tenen entre 40 i més de 60 anys) i les dones es concentren també en la franja de 40 a 60 anys (50%) però no en la franja de més de 60 anys sinó en la de 18 a 30 anys (21%). Això és degut a que els homes tenen una major antiguitat perquè es mantenen al seu lloc de treball o en un del CECAS durant més temps que les dones, en que hi ha més mobilitat laboral cap enfora de l'entitat.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



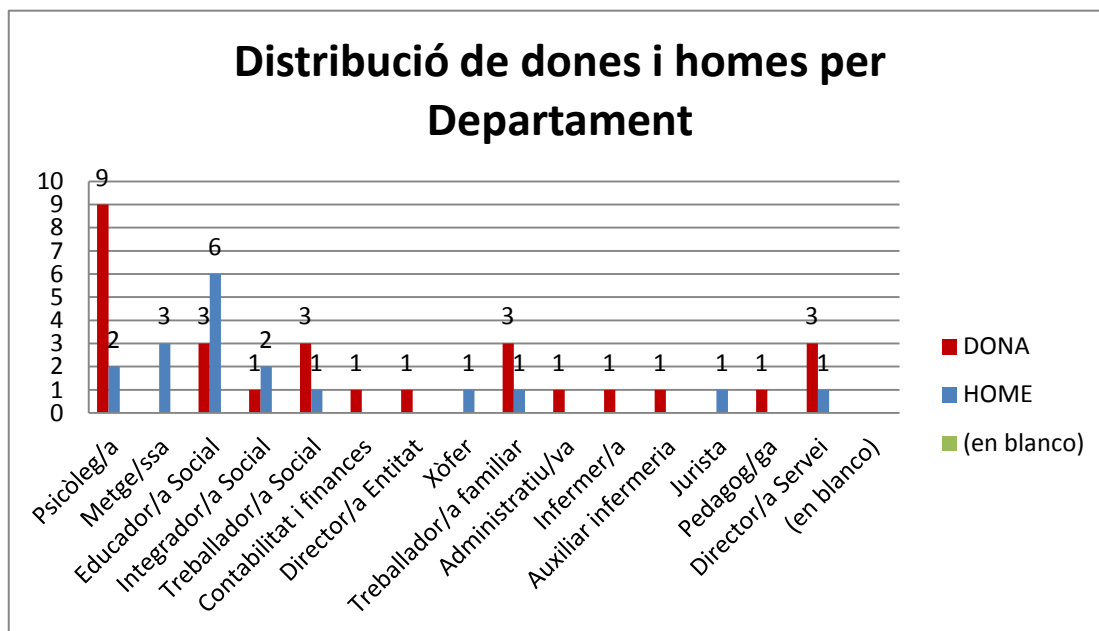
La distribució de dones i homes en relació al nivell d'estudis és similar. La majoria de dones (22) i d'homes (14) tenen estudis universitaris i la minoria (6 i 4 respectivament) tenen estudis de Formació Professional. Si ens fixem en el percentatge de dones amb estudis universitaris sobre el total de dones, el 79%, aquest és força similar al percentatge d'homes amb estudis universitaris sobre el total d'homes (78%). No hi ha doncs molta diferència entre homes i dones.



Degut a que hi ha més dones que homes, aquestes representen percentatges superiors que els homes sobre el total de persones contractades tant pel que fa als cicles formatius (FP) com als estudis universitaris.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació? En cas afirmatiu, quines?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

**Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals**



Com es pot comprovar en el gràfic els llocs de treball en que hi treballa una persona són majoritàriament dones les que hi treballen (infermera, auxiliar d'infermeria, pedagoga, comptable). De fet, són ocupacions molt feminitzades (menys en el cas dels comptables). En el cas dels llocs de treball unipersonals en que hi treballen homes, són ocupacions masculinitzades que segueixen els estereotips de gènere (jurista, xofer). També hi podem incloure l'única ocupació que és pluripersonal i que només fan homes (3), el cas dels metges. De fet, això segueix el patró estereotipat de *dona infermera*, *home metge*. Pel que respecta a la resta d'ocupacions, entre els psicòlegs hi ha moltes més dones (9, el 81,81% del total de psicòlegs/es) que homes (2, el 18,18% del total de psicòlegs/es), per sobre del percentatge de dones treballadores sobre el total de persones contractades (61%) i per sota del percentatge d'homes treballadores sobre el total de persones contractades (39%), respectivament. És diferent en el cas dels/de les educadors/es socials: la majoria són homes (6 de 9). Això trenca la tendència existent que carreres socials com Educació Social pràcticament només l'exerceixen dones.

En relació als càrrecs de direcció a l'entitat, dels 5 directors/es (4 de servei i un/a de general), només 1 director/a de servei és home, la resta són dones, inclosa la més important: la Directora d'entitat. Aquesta dada trenca el sostre de vidre de les dones per accedir als llocs de treball directius.

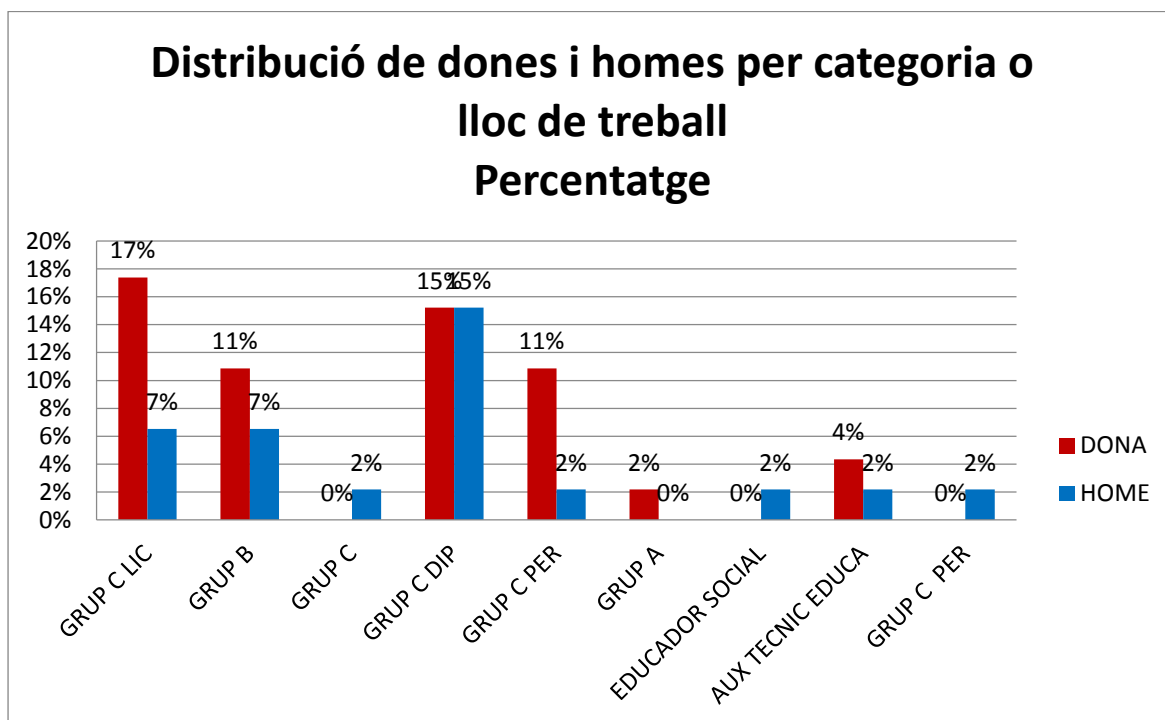
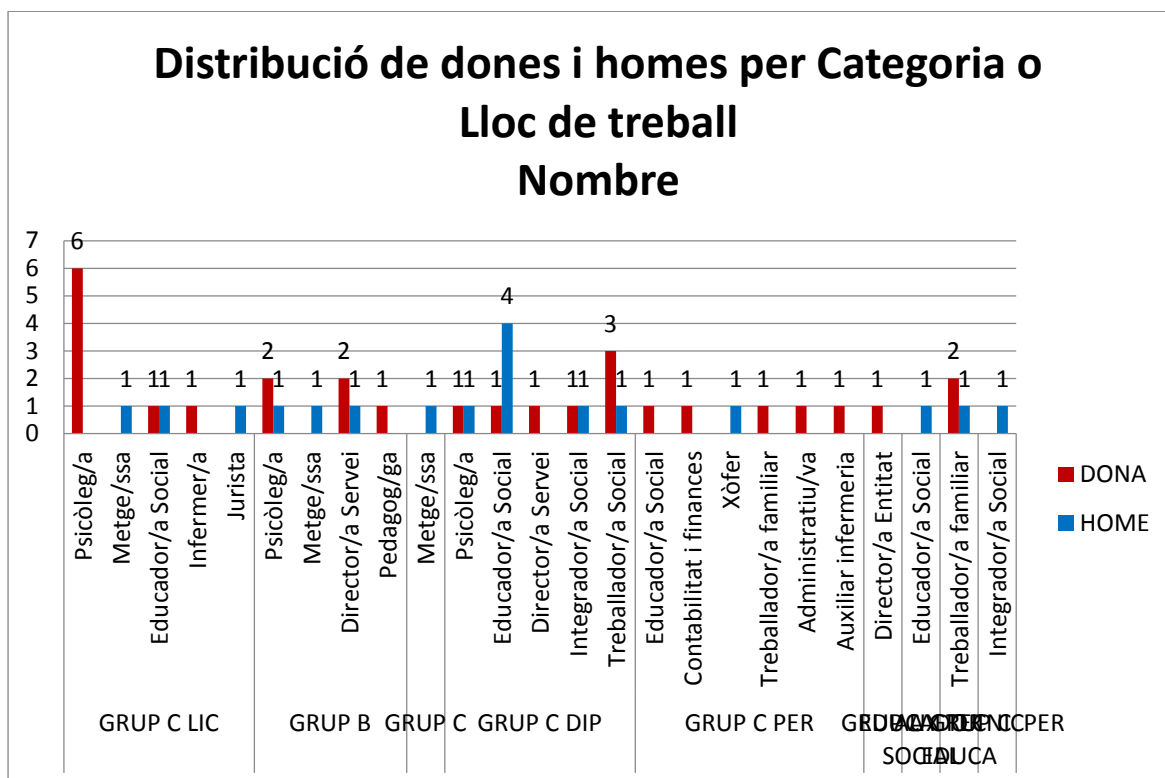
En general doncs, i a excepció de la majoria d'educadors socials, hi ha força paritat -tenint en compte que les dones representen un major percentatge del total de la plantilla.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha algun departament/àrea funcional on hi hagi un percentatge important de dones/homes?                      En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<p>Com he comentat, entre les persones treballadores de Psicologia hi ha 9 dones enfront 2 homes. En canvi, entre les persones contractades per Educació Social hi ha més homes (6) que dones (3); això també passa en el cas dels metges (3 de 3), el jurista (1 de 1), l'integrador/a social (2 de 3) i el xofer (1 de 1). També són significatives la majoria de dones treballadores socials, treballadores familiars i directores de servei (3 dones enfront d'un home, en cada cas).</p>		
---	--	--

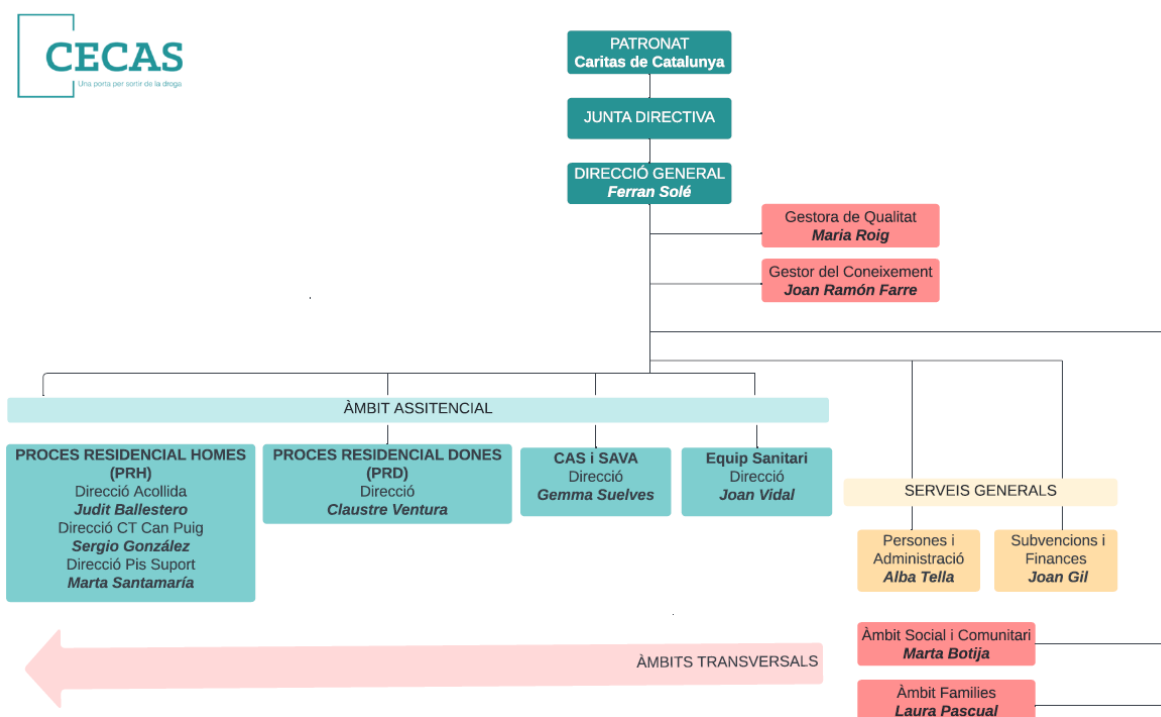
**Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball.**  
Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



Pel que respecta als llocs de treball segons la categoria professional, del total i entre dones i homes, la majoria són del GRUP C LIC (licenciats/des) i del GRUP C DIP (diplomats/des): un 54%. En el cas d'aquesta última categoria, tant homes com dones comporten el mateix

percentatge del total de treballadors/es (un 15%). En el primer cas, els/les llicenciats/des, les dones són el 17% del total de persones treballadores i els homes només el 7%. També són més dones en el GRUP B (11% enfront 7%), GRUP A (2% enfront cap home) i Auxiliar tècnic educatiu (4% enfront 2%). Tant el GRUP A com el GRUP B estem parlant de categories professionals vinculades amb alts càrrecs o càrrecs directius. Pel que fa als homes, es reparteixen més en categories professionals més baixes: enfront un 13% de dones sobre el total de persones contractades que ocupen el GRUP A i el GRUP B, tenim només un 2% d'homes. Això s'escapa del pes percentual global (61% dones, 39% homes): un 86,7% de dones estan ocupades entre el GRUP A i el GRUP B (del total d'aquests grups), enfront un 13,3% d'homes. Cal indicar també que en els tres grups de la categoria GRUP C per altres categories (metge, xofer, etc.) hi ha més dones que homes: un 11% davant un 6%.

A continuació, adjuntem un organigrama de l'organització:



Data d'actualització: 04/10/2022

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri de dones i homes en categories o llocs de direcció?</li> </ul> <p>No, en el cas de càrrecs de Direcció (directors/es de servei del GRUP B i directora general del GRUP A) hi ha més dones (4) que homes (1). No obstant això, aquesta xifra és positiva ja que en el còmput global entre totes les entitats, administracions i empreses, les dones només ocupen un 16,8% dels càrrecs directius (ICSA GRUP i EADA, 2022). La nostra entitat doncs, ajuda a la paritat general.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a les categories o llocs de treballs?</li> </ul> <p>Tot i que en general hi ha més dones treballadores que homes treballant a l'entitat, aquesta diferència pràcticament només es nota en la categoria professional GRUP C LIC.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es concentren les dones o els homes a determinades categories o llocs de treball? En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Les dones es concentren (per aquest ordre) en el GRUP C LIC, GRUP C DIP, GRUP B i en el GRUP C PER (treballadora familiar, comptable, administrativa, auxiliar d'infermeria i educadora social), en un 54% del total de persones treballadores. Tenint en compte que les dones representen un 61% d'aquest total de treballadors/es, estem parlant d'una àmplia majoria de dones que ocupen aquestes categories (un 88,52% del total de dones treballadores). En el cas dels homes, aquests es concentren en el GRUP C DIP, el grup C LIC i el GRUP B (per aquest ordre), un 29% del total de persones treballadores, o el que equival a un 74,35% dels homes treballadors; també doncs una àmplia majoria. La diferència entre les dones i els homes és que les dones estan molt més representades (11% enfront 2%) en el GRUP C PER (treballadora familiar, etc., incloent l'home xofer). No obstant això, en la resta de categories hi ha força paritat.</p> <p>En cas que hi hagi subrepresentació de dones a determinades categories o llocs de treball, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho? En cas afirmatiu, quines accions porteu a terme?</p> <p>Sí. L'entitat busca la màxima paritat i és per això que en categories professionals com el GRUP C DIP on hi ha més educadors socials que educadores socials, alhora de contractar algú nou (per substitució, baixa, jubilació), ho tenim en compte i només escollim perfils femenins. En el cas del GRUP C LIC i el GRUP C DIP, on es reparteixen les categories professionals dels diferents professionals de la Psicologia, aquests són majoritàriament dones en el primer grup, ja que en el segon hi ha el mateix número d'homes que de dones. És per això, que en aquest cas, quan hi ha alguna contractació, tenim en compte la titulació, la categoria i el gènere (en aquest cas masculí) per tal d'equilibrar la plantilla en termes de gènere.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En quina proporció estan representades les dones a la direcció? I als comandaments intermedis?</li> </ul> <p>El 13% de la plantilla són dones que ostenten càrrecs de direcció (GRUP A i GRUP B –en el cas dels/les directors/es de servei) enfront un 7% d'homes. De fet en el GRUP A, tot i que aquest representa un</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

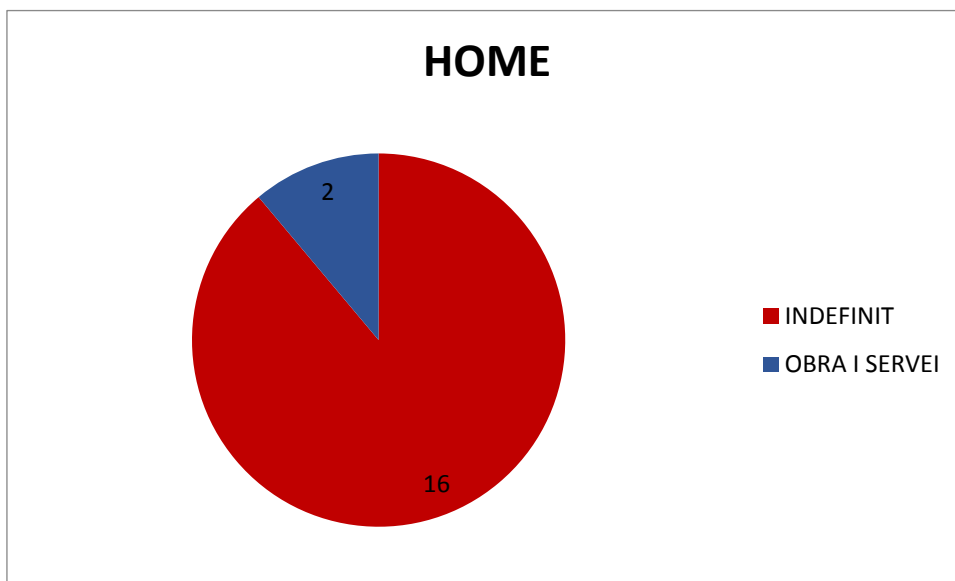
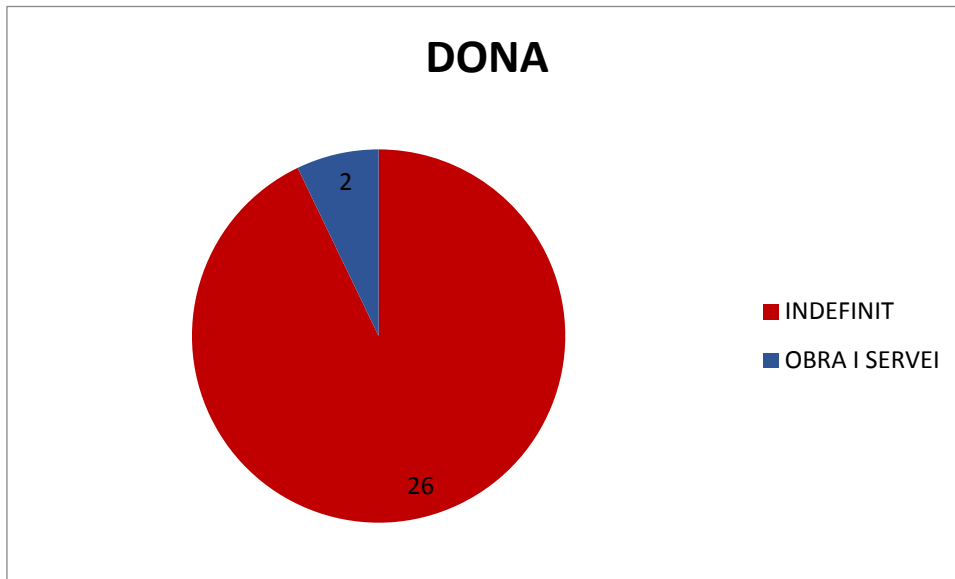


<p>2% del total de treballadors/es, és el 4% de les dones de l'entitat davant el 0% dels homes de l'entitat. Una diferència significativa a favor de les dones.</p> <p>Pel que fa als càrrecs de comandament intermedis (GRUP B –en el cas dels metges, pedagoga i psicòlegs/es), 3 són dones i 2 són homes. Si afegim els/les directors/es de servei, les dones del GRUP B representen el 11% del total de treballadors/es mentrestant els homes de la mateixa categoria representen el 7% d'aquest total. No obstant aquesta diferència, deguda als percentatges totals de dones i homes que treballen al CECAS, del 100% de dones, el GRUP B representa un 18% i en el cas dels homes d'aquesta categoria representen un 17% del 100% d'homes. Això vol dir que no hi ha grans diferències en aquests càrrecs.</p>		
---	--	--



### Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

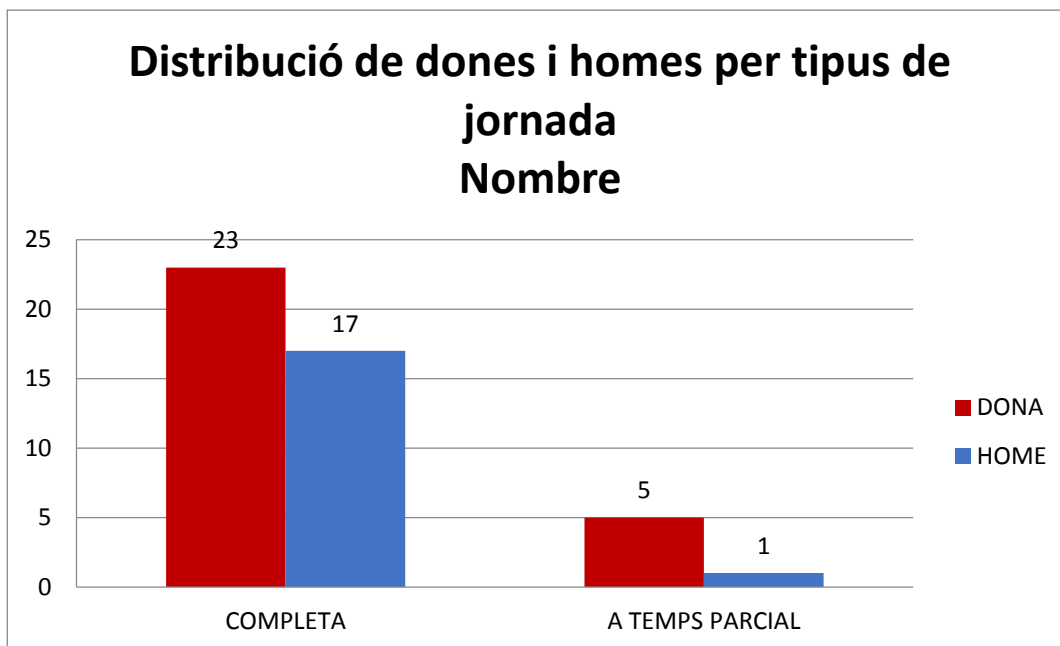


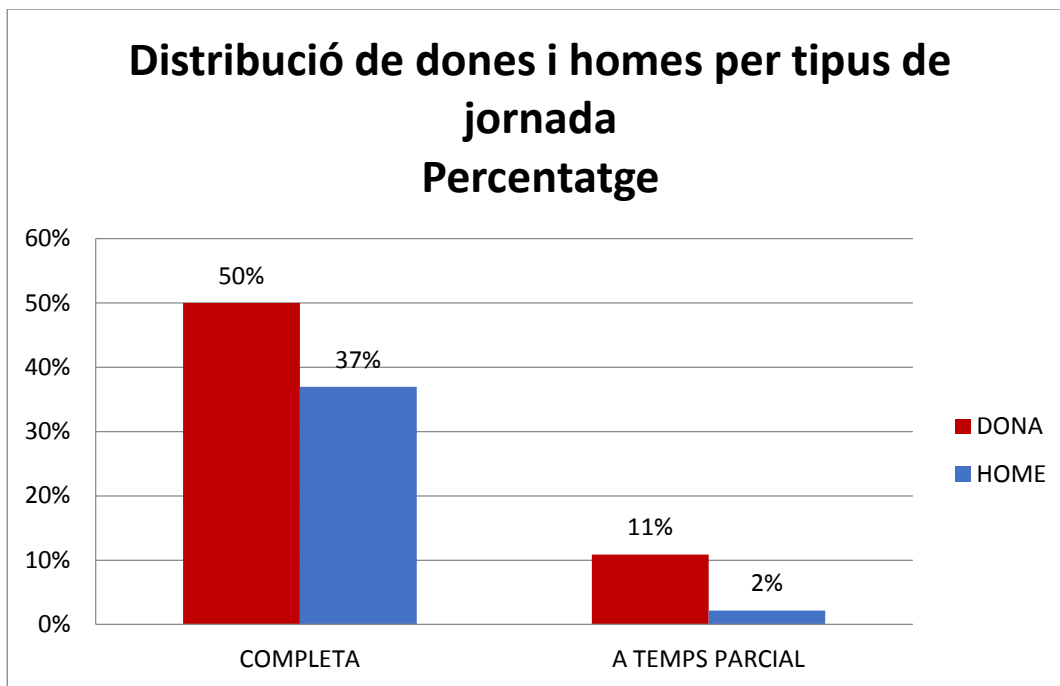
Segons tipus de contracte, el 93% de les dones (la majoria, 26 de 28) tenen contracte indefinit davant el 89% dels homes (també la majoria, 16 de 18) que també el tenen. Això significa que l'àmplia majoria de treballadors/es tenen contracte indefinit i no hi ha gaire diferència entre dones i homes. La resta de contractes (d'obra i servei) representen el 7% del total de les dones (2) i el 11% del total dels homes (2). Tot i que són percentatges diferents, tant en homes com dones, n'hi ha dos persones que treballen sota aquest contracte, el que són molt poques persones enfront 42 persones que treballen amb contracte indefinit.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tenint en compte les dades, hi ha diferències en la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quines? Quina explicació hi trobeu?</p> <p>No. El contracte temporal d'obra i servei (que amb la darrera reforma laboral desapareix) representa uns percentatges similars en el cas dels homes (11% del total d'homes contractats) i les dones (7% del total de dones contractades).</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

### Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants



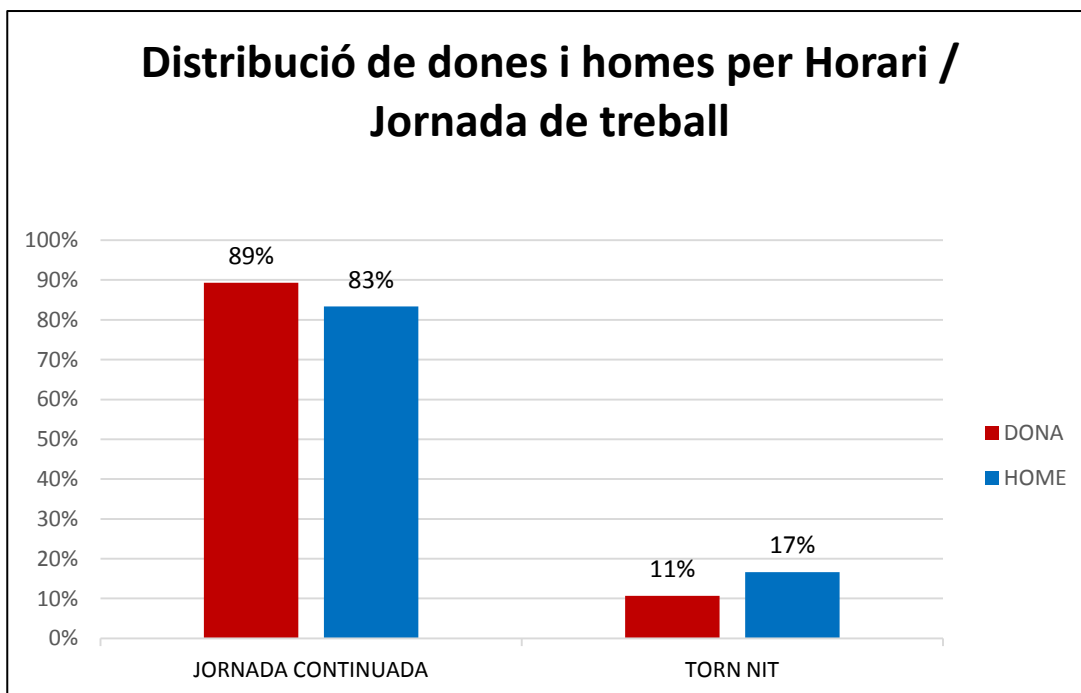
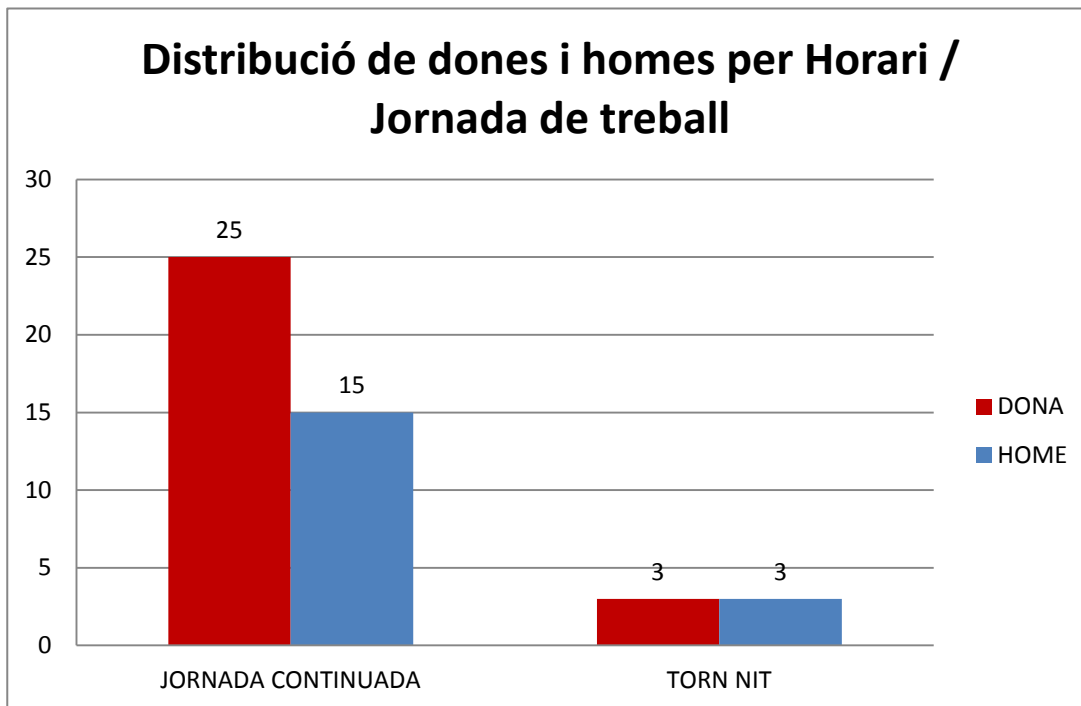


Segons el tipus de jornada, les dones que treballen a jornada completa representen el 50% de la plantilla (23 dones), i els homes el 37% (17 homes), per tant, l'àmplia majoria (el 87%), tant si ens fixem en homes com en dones, treballa a jornada completa. A temps parcial ho fa el 13% de la plantilla, un 11% de dones (5) i un 2% d'homes (1).

Si no tenim en compte el pes de les dones i els homes en la plantilla i ens fixem en cada gènere, pel que fa a les dones, el 82% treballa a jornada completa i el 18% a temps parcial. Són dades similars a les dels homes: un 94% treballa a jornada completa i un 6% a temps parcial. Tot i això sí que es mostra que pel que fa al temps parcial hi ha un major percentatge de dones que treballen en aquestes condicions (5 dones enfront 1 home, un 18% davant un 6%). De fet, això segueix la tendència a la feminització de la jornada parcial: el 60% d'aquest tipus de contractes els ocupen les dones a l'Estat espanyol (Servei Públic d'Ocupació Estatal, 2019).



## Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris



Segons el tipus d'horari de la jornada laboral, hi ha el mateix número (3) de dones i homes en els torns de nit, tot i que les dones representem major personal dintre de la plantilla general. Això significa que el torn de nit és més masculí que femení. En el cas de la jornada continuada, hi ha més dones que homes (25 enfront 15), tot i que cal indicar que també són més dones a la plantilla que homes.

L'àmplia majoria de la plantilla doncs, treballa en jornada contínua (el 86,95%). Aquests percentatges són similars pel que fa als homes i les dones (89% de dones del total de dones treballen en jornada contínua, i el 83% d'homes del total d'homes treballa amb aquest tipus de jornada). En el cas dels homes hi ha un percentatge superior de torn de nit (un 17% del total d'homes) al de les dones (un 11% del total de dones).

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada? Responen aquestes diferències a necessitats de conciliació?  En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Sí. Hi ha diferències pel que fa a la jornada a temps parcial. Del total de dones, un 18% realitzen el treball a temps parcial, mentrestant estan contractats parcialment el 6% del total d'homes. Això és degut, possiblement, a necessitats de conciliació laboral i familiar ja que, en general, les dones dediquen 10 hores setmanals més que els homes a les feines de casa i un 36,4% de les dones busquen un treball a temps parcial per tenir cura dels fills/es, mentrestant els pares tan sols el 15,6% ho fa per aquest motiu (Enquesta sobre qüestions de gènere, 2020).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació?  En cas afirmatiu, en quins? Quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Sí. Hi ha un percentatge superior del total d'homes que fa torn de nit (17%) al percentatge de dones que el fan (6%). Això també pot ser degut a qüestions de gènere: si dormen durant el dia no tenen tant temps per tenir cura de familiars i fer les tasques domèstiques, i per tant, això ho poden fer més els homes que les dones, tenint en compte com es distribueixen aquestes tasques a nivell de gèneres.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit condicions laborals</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
La composició de la plantilla és més femenina que masculina.	Cal augmentar el percentatge d'antiguitat de les dones treballadores.
Les dones han accedit a càrrecs de direcció a l'entitat, molt més que en la mitjana estatal d'empreses, entitats i administracions.	Cal equilibrar la plantilla en aquelles ocupacions feminitzades (infermeria, etc.) i en aquelles ocupacions masculinitzades



<p>Pel que fa a la temporalitat, no hi ha una feminització d'aquesta.</p> <p>Tant els homes com les dones, majoritàriament tenen un contracte indefinit i de jornada contínua.</p> <p>S'ha de continuar contractant tenint en compte la distribució de gèneres en ocupacions i categories laborals, afegint el factor horari laboral.</p>	<p>(metges, etc.).</p> <p>Cal augmentar les mesures de conciliació familiar i laboral perquè les dones deixin de treballar parcialment més que els homes de l'entitat per raons de cures i tasques de la llar.</p>
---	--





### 3. Accés a l'organització

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul> <p>A través de diferents indicadors de distribució de gènere en la plantilla, coneixem aquelles ocupacions que hi ha més homes que dones i aquelles en que hi ha més dones que homes. Alhora de realitzar el filtratge de currículums, la tècnica de Suport a Direcció encarregada de Recursos Humans exclou tots els currículums d'aquell gènere sobrerrepresentat per aquell lloc de treball –sempre i quan els que quedin siguin adients al lloc de treball.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals?</li> </ul> <p>Sí. En els documents DLT (Descripció del Lloc de Treball) on es defineixen les funcions del lloc de treball i les competències transversals, bàsiques i tècniques, així com els requisits formatius i d'experiència laboral.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposeu d' un protocol de selecció? En cas afirmatiu, com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</li> </ul> <p>Sí. En el protocol es té present el Pla d'Igualtat i s'intenta equiparar que hi hagi igual nombre d'homes que de dones en l'equip laboral.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>A les ofertes de feina o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge no sexista? Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta.</li> </ul> <p>Sí.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## OFERTA LABORAL

### Nom de la Institució

Centre Català de Solidaritat, Fundació Privada

### Descripció breu de la institució

Fundació privada sense ànims de lucre que es dedica a l'atenció de persones amb drogodependència, especialment aquelles que es troben en situació d'exclusió social, amb tractaments bio-psicosocials i reeducatius considerant patologies derivades.

### Denominació del lloc de treball

Treballador/a familiar Can Puig

### Àmbit territorial de l'oferta laboral

Can Puig (Collserola)

### Formació (preferiblement)

- Certificat de Professionalitat d'Atenció Sociosanitària a persones en institucions socials
- Certificat de Professionalitat d'Atenció Sociosanitària a persones en el domicili
- Grau mitjà Atenció a la dependència.

### Experiència

- Experiència en el camp social.
- Experiència en l'acompanyament de processos residencials.
- Es valorarà l'experiència en el sector d'atenció a drogodependències.



### Tasques i funcions

- Coordinació de les tasques domèstiques (alimentació i neteja).
- Acompanyar a l'equip de cuina i neteja en el desenvolupament de les seves tasques diàries.
- Organitzar el sector de cuina amb els residents.
- Participar de l'elaboració del menú diari, en coordinació amb l'àrea sanitària.
- Gestió de comandes de productes d'alimentació i neteja.
- Tenir cura del magatzem i la conservació dels aliments.
- Garantir el bon estat de neteja i ordre dels espais.
- Complementar la tasca educativa que du a terme l'equip, sent un referent educatiu positiu pels usuaris.
- Transmetre les seves observacions, en relació al funcionament dels usuaris a la resta de l'equip.
- Participar de les reunions del sector de cuina, conjuntament amb l'educador responsable
- Centralitzar les demandes que fan els usuaris del servei referent a la cuina i transmetre-les al responsable corresponent.

### Compències requerides

- Capacitat de treballar en equip, responsabilitat i capacitat de coordinació.
- Capacitat de gestionar positivament situacions complexes, capacitat de prendre decisions ràpidament.
- Afecte, solidaritat, compromís, motivació, entusiasme, esperança, paciència i tolerància.



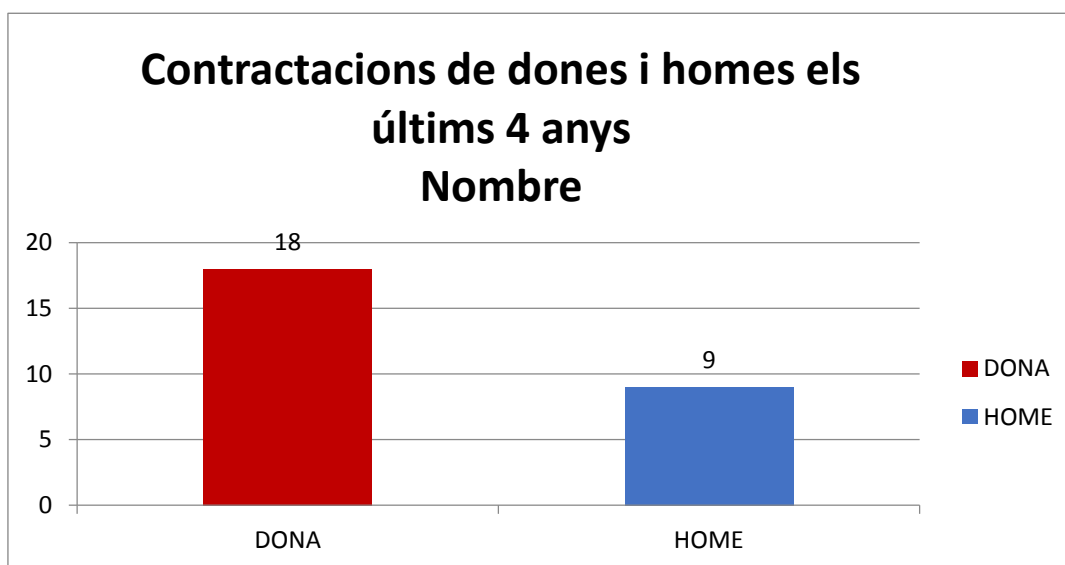
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p><b>CECAS</b>   30 anys <small>Una porta per sortir de la droga</small></p> </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div> <h2 style="text-align: center; color: #008080;">OFERTA LABORAL</h2> <p><b>Nom de la Institució</b>  <input style="width: 100%;" type="text" value="Centre Català de Solidaritat, Fundació Privada"/></p> <p><b>Descripció breu de la institució</b>  <input style="width: 100%;" type="text" value="Som una Fundació privada sense afany de lucre que es dedica a l'atenció de persones amb drogodependència, especialment aquelles que es troben en situació d'exclusió social, amb tractaments biopsicosocials i reeducatius considerant patologies derivades."/></p> <p><b>Denominació del lloc de treball</b>  <input style="width: 100%;" type="text" value="Psicòleg/a o educador/a Social de la Comunitat Terapèutica de Can Puig"/></p> <p><b>Àmbit territorial de l'oferta laboral</b>  <input style="width: 100%;" type="text" value="Sant Cugat del Vallès i Barcelona (imprescindible vehicle propi)"/></p> <p><b>Formació/ Experiència</b>  <input style="width: 100%;" type="text" value="Llicenciatura/Grau en psicologia o educació social. Es valorarà especialitat Psicologia Clínica."/></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>En el cas que la selecció l'encarregueu a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), li exigiu que vetlli per la igualtat de dones i homes. En cas afirmatiu, quins han estat els resultats?</li> </ul> <p>De les 10 persones candidates pre-seleccionades, 9 eren dones.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>La tècnica de Suport a Direcció encarregada de Recursos Humans està formada en el "Màster Interdisciplinari en Prevenció i Tractament de la Violència Intrafamiliar: Infància, Parella i Gent Gran" de la UB en que també es tracta la igualtat de gènere.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional?</li> </ul> <p>Sí. És delictes preguntar sobre qüestions personals relacionades amb la maternitat o de tipus semblant.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

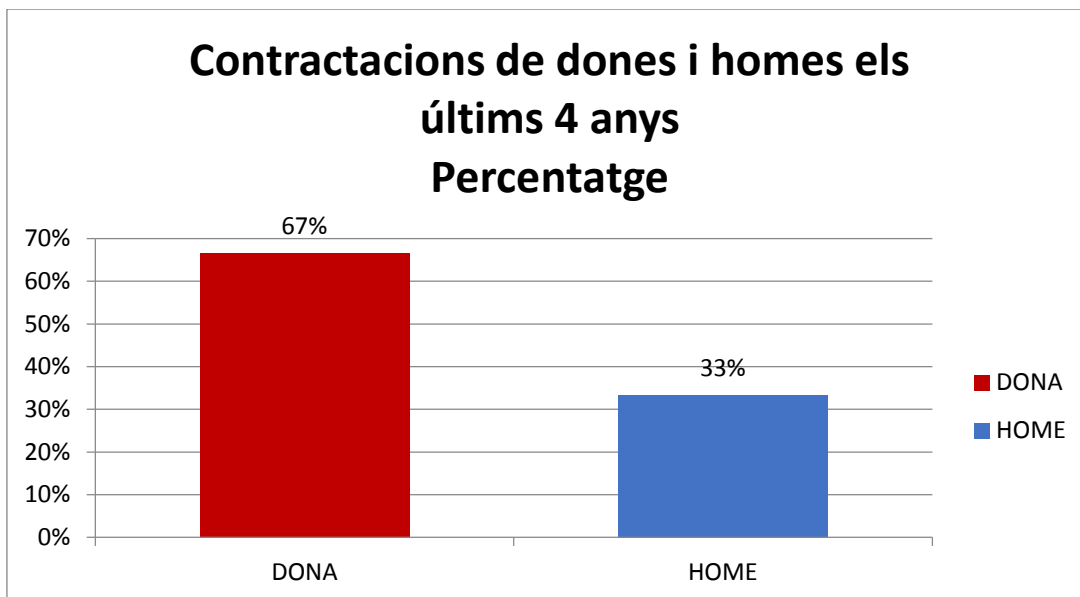


<ul style="list-style-type: none"> <li>En els processos selectius, es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul> <p>Sí, quan es busca la paritat en aquell equip, servei o centre de l'entitat; sempre i quan es demostrï la vàlua professional del sexe escollit.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos?</li> </ul> <p>Sí, tal i com hem comentat en apartats anteriors. Per exemple, en el cas dels metges cerquem dones i en el cas dels/de les psicòlegs/gues busquem homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Contractacions produïdes els últims quatre anys

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants





La majoria de noves contractacions han estat de dones (18, el 67% de les noves contractacions) enfront les 9 d'homes (el 33%). Això és degut a que s'han substituït més llocs de treball on ja treballaven dones que llocs de treball on ja treballaven homes i no s'ha valorat reequilibrar-ho perquè no eren ocupacions força sobrerrepresentades o subrepresentades segons gèneres.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>No. La raó és que es vol mantenir la presència de dones a l'entitat i al substituir les dones que es donen de baixa, se'n contracten de noves; el perfil majoritari que es cerca no és masculí perquè hi ha més baixes de dones treballadores que d'homes treballadors.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària?</li> </ul> <p>Ja era una plantilla força paritària, amb major pes de les dones. Això és manté al substituir homes i dones que causen baixa laboral en el mateix percentatge que hi havia quan estaven treballant al CECAS.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció, creences i mentalitat de les persones

### Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?

L'àmplia majoria de les persones enquestades (el 91,3%) creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, 5 (un 21,7%) amb un 9 i 16 (un 69,6%) amb la màxima puntuació, un 10. Només dues persones (un 8,7%) han opinat amb un 5, que tot i que pot donar la impressió de mitjana, al deixar la franja de resposta del 1 al 10 representa que aquestes dues persones, per poc, però creuen que no tenen les mateixes oportunitats d'accés. Tot i això, com hem comentat, pot ser una confusió, ja que el 5 es respon en moltes enquestes com a "suficient", "ni Sí ni No".

## Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>La majoria de persones treballadores del CECAS enquestades creuen que en els processos de selecció hi ha igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p> <p>No hi ha un equilibri de gènere en la contractació perquè es cerca mantenir la paritat de gènere en la plantilla.</p> <p>En la contractació, CECAS té present la paritat de gènere i de forma transversal, la igualtat de gènere. És un dels factors de filtratge i alhora de decisió del personal seleccionat.</p>	<p>S'ha d'augmentar el pes dels homes, contractant-ne més en ocupacions feminitzades. CECAS és una entitat majoritàriament formada per dones, i necessita trencar els tòpics i prejudicis sobre tasques feminitzades per l'estructura socioeconòmica actual.</p>



## 4. Formació interna i/o contínua

- Expliqueu com es detecten les necessitats formatives a la vostra organització.

El responsable de Gestió del Coneixement (GC) del CECAS envia un qüestionari a tota la plantilla sobre els interessos formatius que aquesta té. En aquest mateix qüestionari es pregunta sobre bibliografia que algun/a treballador/a vulgui recomanar als seus companys i companyes. Aquesta bibliografia s'indexa per tenir-la com a consulta.

També s'extreuen els interessos formatius de la plantilla de les valoracions de les formacions internes que realitzem al CECAS (Jornada de Nous Contractats, Jornades Anuals del CECAS, etc.) en que es pregunta sobre quins temes voldria cada treballador/a que es tractessin en les activitats formatives de l'entitat. A més, amb la direcció de l'entitat es valora el context del país per generar una llista de necessitats formatives molt arrelades a l'actualitat.

- Expliqueu com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa, el procés i els canals de comunicació.

El responsable de GC agrupa els i les diferents treballadors/es segons interessos formatius i segons les seves ocupacions. Quan es tracta de formació interna tota la plantilla hi és convidada –menys en el cas de les Jornades de Nous Contractats, que com el nom indica, estan destinades a les noves persones contractades. Quan hi ha noves ofertes formatives externes el responsable de GC els hi envia per correu electrònic (en funció dels seus interessos i ocupacions) jornades, cursos o conferències externes que siguin d'interès.

En ocasions, hi ha iniciativa del mateix personal cap al responsable de GC. El mateix personal envia recomanacions perquè el responsable de GC ho reenvii als seus companys i companyes, si ho creu convenient, i/o demana poder-se apuntar.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'incorpora la perspectiva de gènere en la definició del Pla formatiu anual?                      En cas afirmatiu, indiqueu com s'expressa.</li> </ul> <p>En el Pla formatiu s'inclouen les formacions en perspectiva de gènere que realitzen altres entitats i institucions. És per això que el responsable de GC envia formacions especialitzades en dones i en perspectiva de gènere a la plantilla, posant èmfasi en que les llegeixin l'equip de la Comunitat Terapèutica de Tarragona (de dones drogodependents). Per exemple, darrerament s'han enviat formacions sobre joc patològic (ludopatia), recordant que és una característica habitual entre les dones, i que necessita d'una actualització teòrica per part de la plantilla que treballa amb dones drogodependents.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, detalleu els perfils que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.</p> <p>La darrera formació específica en igualtat de gènere fou la formació "L'addicció de la dona: Claus pel seu abordatge" de 2 hores i realitzada per la directora de la Comunitat Terapèutica (CT) de Tarragona, la única CT especialitzada en dones drogodependents. Aquesta ponència tractava de com les dones han de tenir un tractament terapèutic de la drogodependència diferenciat dels homes per poder ser tractades de forma igualment eficaç que aquests, ja que des del CECAS entenem la igualtat de gènere des del respecte a la diferència, sempre i quan aquesta no es converteixi en desigualtat. I és que per aquesta raó disposen d'una CT exclusiva per a elles. Aquesta conferència es va dur a terme en el marc de les Jornades de Nous Contractats del CECAS del 2022 i per tant, va estar destinada a aquesta part de la plantilla de l'entitat. En el document "Avaluació Jornada Nous Contractats 2022", les 11 persones contractades recentment van respondre de mitjana que aquesta formació els havia agradat un 8,7 sobre 10, una nota molt alta.</p> <p>Anteriorment, el 2010 es va realitzar la Jornada acadèmica i formativa "L'addicció de la dona: claus per al seu abordatge" amb diferents professionals de la salut. En aquesta jornada, es van recordar els motius de la necessitat d'un tractament i estil terapèutic de la drogodependència especialitzat en dones drogodependents. Va ser una jornada destinada al públic en general.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu detalleu les mesures.</p> <p>No es discrimina ni filtra per gènere cap formació que s'ofereix, es filtra per interessos formatius de cada persona treballadora de l'entitat. El director del CECAS vetlla perquè així sigui.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### Participació global de dones i homes a la formació

Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació? En cas negatiu, quina explicació hi trobeu? Respon a necessitats de conciliació?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Majoritàriament la formació es realitza:

- En horari laboral
- Fora de l'horari laboral
- En el centre de treball
- Fora del centre de treball
- En modalitat presencial
- En modalitat on-line



## Percepció, creences i mentalitat de les persones

### Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?

Totes les persones enquestades creuen que les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna / contínua que ofereix el CECAS, si sumem les que ho han puntuat amb un 9 en una franja d'1 a 10, el 13%, i les que han indicat que completament, amb un 10 en una franja d'1 a 10 (un 87%).

## Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es realitzen formacions en matèria de gènere de forma regular.  No hi ha discriminacions ni desigualtats pel que fa a l'accés a la formació interna i externa que ofereix el CECAS, i així ho creuen la majoria de persones treballadores de la fundació.	Caldria establir una línia en perspectiva de gènere de la bibliografia de consulta que es recull en formacions internes.

## 5. Promoció i/o desenvolupament professional

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? En cas afirmatiu, com s'expressa?</li> </ul> <p>Al CECAS es té molt en compte que els càrrecs directius no es masculinitzin, tal i com passa, en general, a la societat.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors?
  - Avaluació de l'acompliment.√
  - Opinió del/de la superior immediat/a.√
  - Funcionament dels equips de treball.√
  - No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones a llocs de responsabilitat? En cas afirmatiu, quins són els criteris?</li> </ul> <p>S'usen criteris de vàlua professional (responsabilitat, comunicació no violenta amb l'equip, coneixements tècnics...) tenint en consideració la valoració de seguiment que fa el director del CECAS de les tasques realitzades al cap de 6 mesos i considerant els requisits per obtenir la nova plaça a l'entitat. Aquests requisits (estudis, competències, experiència...) tenen relació amb les habilitats i coneixements de la professió que cal exercir, i no tenen cap biaix de gènere. A més, els horaris de les entrevistes personals es consensuen amb la persona que vol obtenir la vacant (no es realitzen en horaris que compliquin la conciliació familiar). El director del CECAS valora tot el procés selectiu per esbrinar si hi ha quelcom que pot condicionar les dones negativament i ho comenta a la responsable de Recursos Humans.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? En cas afirmatiu, per quin motiu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? En cas afirmatiu, detalleu els canals.</li> </ul> <p>A partir d'ara, s'enviaran les vacants entre la plantilla de forma directa.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de dones? En cas afirmatiu, detalleu els mecanismes.</li> </ul> <p>No, perquè es manté el nombre alt de dones en càrrecs directius al CECAS i per tant, no és necessari.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres)? En cas afirmatiu, detalleu les mesures. Quins han estat els resultats assolits?</li> </ul> <p>Es fa formació i acompanyament per ser director/a de centre, quan això és necessari, per tal de que tothom, més enllà del gènere, pugui accedir a aquests llocs de treball i desenvolupar correctament les tasques que li seran assignades.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Percepció creences i mentalitat de les persones

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**
  - Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?

L'àmplia majoria de les persones treballadores que han respost afirmen que hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional: el 91,3% del total d'enquestades. Es distribueixen d'aquesta forma i de 1 a 10: dues persones han puntuat que estaven d'acord amb l'afirmació amb un 8 (el 8,7%), 4 ho indicaven amb un 9 (el 17,4%) i la majoria (65,2% del total d'enquestades), 15, ho feien amb un 10. Només una persona ha puntuat que no amb un 5 (un 4,3%), que potser ha confós amb una mitjana, i una altre amb un 1 (un 4,3%) –una dada molt preocupant, ja que és la nota més baixa de les possibles, per tant, entén que de cap manera tenen les mateixes oportunitats.

Hi ha una persona que ha valorat mínimament la promoció interna del CECAS “no per un caràcter de gènere, sinó per la poca percepció que hi hagi promoció interna dins del CECAS”.

- Perceben diferències, encara que no es tinguin les dades, en les possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

Com s'ha comentat abans, majoritàriament (91,3%) no.



## Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

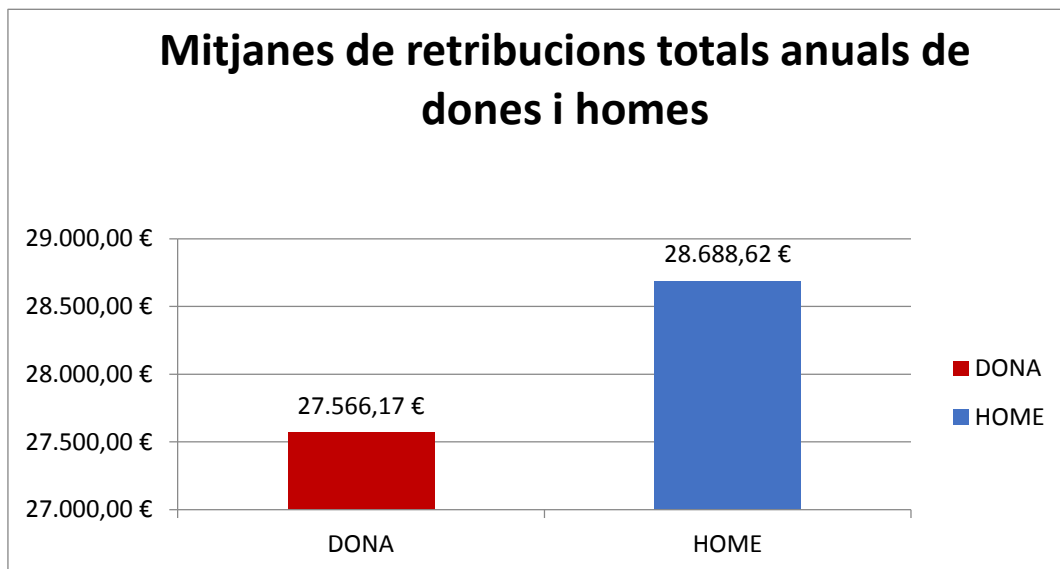
<b>Àmbit promoció i desenvolupament professional</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
Es té en compte que els criteris i formes de selecció de l'entitat no condicionin l'accés de la dona als càrrecs directius.	<p>Cal treballar millor la comunicació dels protocols de promoció interna entre el personal del CECAS per tal de que la persona que considera que de cap manera les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció al CECAS, en el següent qüestionari que se li faci ja opini que sí.</p> <p>Cal millorar la comunicació (vacants, mesures d'acompanyament per optar a llocs de treball amb més responsabilitat, etc.) per tal de que el gènere no influeixi en les possibilitats d'escalar dintre de l'estructura del CECAS.</p>

## 6. Retribució

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposen d'un estudi de valoració de llocs de treball? En cas afirmatiu, detalleu l'any en què es va dur a terme.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? En cas negatiu, assenyalau quins llocs en queden fora.</li> </ul> <p>Assenyalau el conveni/acord d'aplicació a l'organització.</p> <p>S'aplica el Conveni d'Acció Social de Catalunya.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions?</li> </ul> <p>Es fa una valoració, quan ingressa una persona, als 6 mesos, amb el director/a del centre i el director de l'entitat. Si la persona ha de millorar molt es fa una valoració de seguiment al cap d'un temps. Es fa seguiment de tota la plantilla durant l'any.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials?</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es retribueixen incentius/variables? En cas afirmatiu, com es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los?</li> </ul> <p>Sí: un complement de diagnòstic que es dona si se supera la valoració de l'execució de les tasques del lloc de treball al finalitzar els primers 6 mesos, un complement de responsabilitat pels càrrecs directius que es dona segons l'equip que portis (el número de personal) i un complement de disponibilitat que es dona quan es realitzen guàrdies. Els càlculs es realitzen segons una fitxa de complements.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



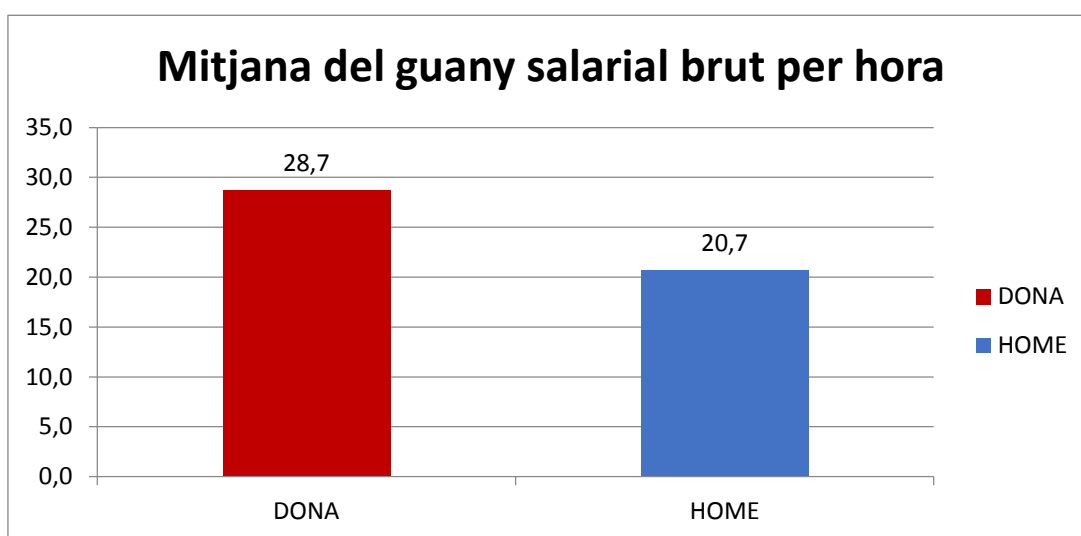
Si ens fixem en les mitjanes entre tots els treballadors i treballadores del CECAS pel que fa a les seves retribucions totals anuals, hi ha una diferència curta però significativa que indica que les dones cobren de mitjana 1122,45 euros menys a l'any que els homes. El que comporta una bretxa salarial d'un 3,91%, o sigui una fractura de gènere en matèria salarial a tenir en consideració però positivament molt menor que la mitjana estatal (que agrupa tots els sectors laborals) que està en el 22,64% de diferència a favor dels homes; segons dades del 2019 de l'Institut Nacional de Estadística. Tant al CECAS com en la societat espanyola en general, els homes cobren de mitjana més que les dones, però al CECAS aquesta diferència és molt més petita, la qual cosa és una dada positiva a tenir en compte.

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals anuals?                      En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li> </ul> <p>Al CECAS, les dones cobren 27.566,17 euros de mitjana, i els homes 28.688,62 euros. Entre els dos cobren de mitjana 28.036,03 euros. La diferència a favor dels homes (3,91%), la bretxa salarial de gènere, podria tenir diverses raons, algunes esmentades anteriorment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De mitjana, les dones treballadores de l'entitat treballen més parcialment que els homes. Això comporta que les dones cobrin menys perquè treballen menys hores. Això ho fan perquè, en general, en les dones recauen més les tasques domèstiques i de cura que en els homes.</li> <li>- De mitjana, les dones treballadores de la fundació es mantenen</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>menys anys treballant al CECAS que els homes –que tenen major antiguitat, i això comporta no cobrar complements de valoració, i per tant, cobrar un menor salari.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De mitjana, les ocupacions de l'entitat on s'ocupen més els homes que les dones (com per exemple, els metges), a excepció dels càrrecs directius, estan més ben pagades que les ocupacions feminitzades (com per exemple, infermeria).</li> </ul>		
---	--	--

**Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial**

Adjunteu el gràfic del full de càlcul, la bretxa salarial resultant i analitzeu les dades.



Pel que fa a la mitjana de guany salarial brut per hora de les dones, aquest és de 28,7 euros l'hora, i el dels homes és de 20,7 euros/hora. De mitjana, entre dones i homes cobren 24,4 euros l'hora, el que és una bona xifra, un cost per hora digne. A més, en aquesta ocasió, no hi ha bretxa de gènere pel que fa a la mitjana de guany salarial perquè les dones cobren més per hora que els homes. Per tant, en si ens fixem en aquest concepte, la bretxa de gènere del cost per hora és de - 39,06%. En aquest cas, la diferència sí és significativa, però no a costa de les dones.

Com hem comentat anteriorment, tot i que les dones cobren més per hora, com fan menys hores (al haver més treballadores a temps parcial que treballadors a temps parcial), el còmput global anterior (la bretxa salarial de gènere) és negativa, i per tant, no igualitària i a favor dels homes.



	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de retribució bruta per hora? En cas afirmatiu, quina és la diferència (bretxa salarial)?, quina explicació hi trobeu?</li></ul> <p>Sí, una diferència del 39,06% a favor de les dones. La raó podria ser que les dones ocupen posicions laborals en que es cobra més que els homes de mitjana, i per tant, invalida el que hem dit en l'apartat anterior: "De mitjana, les ocupacions de l'entitat on s'ocupen més els homes que les dones (com per exemple, els metges), a excepció dels càrrecs directius, estan més ben pagades que les ocupacions feminitzades (com per exemple, infermeria)". Bàsicament això passa, perquè no ens podem oblidar dels càrrecs directius que és on es cobra molt més que en la resta de llocs de treball i en que hi ha majoria de dones.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **Beneficis socials. Tipologia.**

Es disposa de beneficis socials? Quins?

En cas afirmatiu, hi tenen accés per igual homes i dones?

No.

### **Percepció creences i mentalitat de les persones**

#### **• Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere?

L'àmplia majoria de les persones enquestades (82,6%) creuen que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució, en aquest ordre. Amb una puntuació d'un 10 (la màxima), ho creuen 11 persones (un 47,8%), amb un 9, 6 persones (un 26,1%) i amb un 8, dues (un 4,3%). També hi ha hagut persones que ho creuen força però no molt: una amb un 7 i l'altre amb un 6 (representant un 4,3% de les persones a les que se'ls hi ha preguntat, respectivament). Dues persones han considerat que no hi ha una autèntica igualtat de gènere al respecte, una indicant un 4 i l'altre un 5, representant un 4,3% de les persones enquestades respectivament. Cal tornar a indicar que el 5 pot confondre i entendre's com una mitjana.



## Conclusions de l'àmbit retribució

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit retribució</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<p>La bretxa salarial de gènere és del 3,91%, una diferència petita si ho comparem amb la mitjana estatal.</p> <p>La bretxa de gènere del cost hora és del -39,06%, per tant, les dones cobren de mitjana més que els homes per cada hora treballada, el que és una bona dada en matèria de gènere.</p>	<p>Cal treballar el fet que les dones s'ocupin més en ocupacions a temps parcial, perquè això comporta una bretxa salarial de gènere que caldria superar.</p> <p>Cal millorar la percepció general de la igualtat salarial entre homes i dones treballadors/es del CECAS difonent més les dades que es tenen al respecte que corroboren que sí existeix tal igualtat.</p>

## 7. Temps de treball i coresponsabilitat

- Disposeu de mesures que afavoreixen la conciliació i coresponsabilitat dins de l'organització?

En cas afirmatiu feu una relació de les mateixes:

Sí, les que consten al Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc ("Conveni d'Acció Social de Catalunya"):

- Article 33: "En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, així com en el de suspensió del contracte per risc de l'embaràs, lactància natural, maternitat o paternitat, el treballador/ora tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la inicialment pactada, al finalitzar el termini de suspensió, encara que hagi transcorregut l'any natural al que corresponia".
- Article 38: "El treballador/ora, amb avís previ i justificació posterior, tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració pels motius següents a) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a cinc dies si es tracta de dos fills i a set dies si en són tres o més". (...) "Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre. Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin, o acta notarial o registre de parelles de fet corresponent. d) Dos dies per trasllat del domicili habitual". (...) "Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part."
- Article 40: "Suspensió del contracte per maternitat, adopció i acolliment:
  - a) Els treballadors/ores tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei d'Estatuts dels treballadors, i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar i el que estableix la llei vigent.
  - b) El permís per maternitat s'estarà al que estableix la llei vigent. Aquest permís tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a o menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple.
  - c) El permís es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzi o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi de permís.

- d) En el cas que els dos progenitors treballin, en els supòsits d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el permís es pot distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.
- e) En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill/a o de part múltiple.
- f) En els casos d'adopció internacional, quant sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
- g) En el cas d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el període de suspensió per maternitat/paternitat computa, a elecció del treballador/ora, a partir de la sentència judicial o de la resolució administrativa, o des de l'arribada del menor a la llar.
- h) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.”

- Article 41: “Suspensió del contracte per paternitat. En els supòsits de naixement, adopció o acolliment d'un fill/a, el treballador/ora tindrà dret a un permís de quatre setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

a) Aquest permís es pot gaudir a partir de la finalització del permís regulat a l'art. 38 a) o immediatament després que finalitzi el permís per maternitat. En els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, la suspensió es podrà gaudir a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

b) Aquest permís és independent del gaudi compartit dels períodes de suspensió regulats a l'article 40 d'aquest Conveni.

c) En els supòsits de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció, guarda en fins d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. No obstant, quan el període de descans regulat a l'article 40 d) d'aquest Conveni sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

d) Aquest permís es podrà gaudir en règim de jornada sencera o en règim de jornada a parcial a opció del treballador/ora interessat, prèvia comunicació escrita a l'empresa.

- e) El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat. Article 42 Lactància Les treballadores i treballadors per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una pausa d'una hora a la feina d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després del permís per maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per qualsevol membre de la parella en cas de què ambdós treballin. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció, acolliment o acolliment múltiple.”
- Article 43: “Per atendre infants prematurs. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Per part de la mare, aquest permís s'inicia després d'haver gaudit de les sis primeres setmanes posteriors al part, sense perjudici dels drets reconeguts en l'article 40 del present Conveni. En el cas de l'altra progenitor/ora aquest permís el gaudirà després d'haver esgotat els permisos reconeguts en l'article 38. Aquest permís serà acumulable al de maternitat/paternitat o el temps que correspongui en els casos d'acolliment o adopció.”
  - Article 44: “Per atendre infants amb discapacitat. Els treballadors/ores amb fills/es amb discapacitat física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'òrgan administratiu corresponent, igual o superior a un 33%, tenen dret conjuntament a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari. Els treballadors/ores amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'òrgan administratiu corresponent, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills o filles. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.”
  - Article 45: “Reduccions de jornada. Els treballadors/ores tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada en el següents supòsits:
    - a) Reducció de jornada per tenir cura d'un fill/a menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.
    - b) La persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del

menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

c) Per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda. Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del apartats anteriors correspondrà al treballador/ora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.”

- Article 64: “Pla d'Igualtat. Les empreses de més de 250 treballadors/ores tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat d'empresa, pactat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest Pla afectarà a tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius: Objectiu general Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver-hi en l'empresa. Objectius específics Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa. Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes. Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial. Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat. Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos de treball Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral. Prevenció de l'assetjament. Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa. El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació: 1. Estructura de la plantilla. 2. Contractació. 3. Segregació ocupacional. 4. Promoció. 5. Formació. 6. Retribució. 7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar. 8. Prevenció de l'assetjo sexual i de l'assetjo per raó de sexe. 9. Sensibilització i comunicació.

El Pla haurà de realitzar-se amb una metodologia de treball i en determinades fases, que seran les següents:

1ª Fase: Anàlisi: l'empresa facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

2ª Fase: Diagnòstic: s'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.

3ª Fase: Definició de mesures a prendre. Es definiran les mesures a prendre en les distintes matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.

4ª Fase: Aplicació/execució de mesures. Es posaran en marxa les mesures definides.

5ª Fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals es han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.”

- Article 66: “Risc en l'embaràs i en la lactància natural. En cas d'embaràs o de lactància natural per part de les treballadores afectades per aquest Conveni, en les situacions de perillositat, risc, o per trobar-se indisposada per a realitzar les tasques pròpies del seu lloc de treball, i a proposta de la pròpia treballadora, l'empresa prèvia consulta a la representació legal dels treballadors/ores, establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi. En cas de que no es pugui assegurar un canvi de lloc de feina que no suposi un risc per a la treballadora afectada, l'empresa i/o entitat es farà càrrec a través de la Mutua que en tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de feina amb el subsidi que per aquest casos estableix la normativa vigent.”
- Article 69: “L'assetjament sexual i l'assetjament moral Les empreses i/o entitat i la representació del personal, en el seu cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.
  - a) S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta a les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.
  - b) S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/ores, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory

of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

c) A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques per sigui qui sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral, en els centres de treball han de: Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball. Organitzar el treball d'una forma saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a: Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/ores, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament la competitivitat i l'aïllament. Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics. Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball. Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal. Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques a cadascú assignades, així com els rols de cada persona. Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals. Impedir tot tipus de manifestació de violència. Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat. d) La Direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, contenint una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.”

- Article 70: “Mesures de protecció integral contra la violència de gènere. A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere:
  - a) Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.
  - b) Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la



interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/ores amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

c) Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

d) Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la seguretat social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

e) Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la seguretat social

f) Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.

g) Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la treballadora/or haurà de ser readmès/sa.”

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? En cas afirmatiu, detalleu les mesures.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S'apliquen les mesures de conciliació (excedències, reducció de		



jornada, paternitat, maternitat, etc.) del Conveni d'Acció Social de Catalunya.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?</li> </ul> <p>Sí, en la mesura que el/la treballador/a ho posa en coneixement de l'entitat. En cap cas, es pregunta en els processos de selecció.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? En cas afirmatiu, com es donen a conèixer les mesures?</li> </ul> <p>Sí, se'ls informa del conveni que els hi apliquem i que està publicat a la web de la fundació.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? En cas afirmatiu, quina explicació hi trobeu?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes? En cas afirmatiu, com es potencia aquest ús?</li> </ul> <p>Sí, per exemple, informant dels permisos de paternitat màxim que poden agafar.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal directiu fa ús d'alguna de les mesures? En cas afirmatiu, quines?</li> </ul> <p>Sí, quan ho necessiten. Per exemple una directora va obtenir el permís de maternitat que li tocava per conveni.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? Quines creieu que en són les causes?</li> </ul> <p>Les persones estan informades i fan servir els seus drets, de forma regular i de la mateixa forma, sense diferències de gènere.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas que hi hagi diferències, aquestes perjudiquen especialment a les dones pel que fa a la seva acceptació als equips de treball?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Percepció creences i mentalitat de les persones

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**

- Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

L'àmplia majoria de les persones treballadores enquestades consideren suficients (de forma general) les mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral del CECAS (19, el que equival a un 82,5% del total d'enquestades). Per ordre de número d'enquestades, 5 (un 21,7%) les consideren suficients en un 8 (de 1 a 10), 4 (un 17,4%) responen que són suficients amb un 10 (la màxima puntuació) i unes altres 4 amb un 6 (un 17,4%), i 3 ho consideren amb un 7 (13%) i unes altres 7 (13%) en un 7. Les que no són 4, una amb un 2, l'altre amb un 3, l'altre amb un 4 i l'altre amb un 5, cadascuna representen un 4,3% del total d'enquestades. En el darrer cas pot ser que volguessin respondre una mitjana, i erròniament, com la franja de puntuació oferta no és de 0-10 sinó de 1-10, han respost que no són suficients.

- Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble?

La majoria de les persones enquestades (14) creuen que optar a les mesures de conciliació no condiciona les meves possibilitats de promoció (un 60,8%). Per ordre, 8 persones ho creuen amb un 10 (un 34,8%), dues amb un 9 (un 8,7%), dues amb un 7 (un 8,7%), una amb un 8 (un 4,3%) i una amb un 6 (un 4,3%). Tot i això, hi ha 9 persones treballadores que creuen que sí condiciona: dues amb un 5 (un 8,7%), dues amb un 4 (un 8,7%), dues amb un 2 (un 8,7%), dues amb un 1 (un 8,7% creuen que sí condicionen, completament) i una amb un 3 (4,3%). Aquests números significatius mostren que hi ha un percentatge elevat (39,2%, contant que els del 5 no s'hagin confós, com hem anat comentant) que pot fer un ús diferencial de les mesures de conciliació personal, familiar i laboral a causa d'aquesta creença.

- Quines mesures proposen que es podrien aplicar?

Una de les persones enquestades proposa garantir que la informació està a l'abast de tots/es els/les treballadors/es (temes de conciliació, etc.).



## Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit temps de treball i corresponsabilitat</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<p>CECAS aplica de forma rigorosa les mesures de coresponsabilitat i cures del Conveni d'Acció Social de Catalunya.</p> <p>La plantilla de l'entitat està informada d'aquestes mesures com a garantia dels seus drets.</p> <p>Se'n fa ús d'aquestes mesures de forma regular i sense cap impediment per part de la fundació.</p> <p>La majoria de l'equip laboral de l'entitat està satisfeta amb l'aplicació d'aquestes mesures per part de la fundació i considera que gaudir de mesures de conciliació familiar i laboral no és un impediment per a la promoció interna al CECAS.</p>	<p>Cal aplicar noves mesures més enllà del conveni per facilitar la vida familiar dels homes i dones que treballen a la fundació.</p> <p>Encara hi ha un percentatge elevat de la plantilla que creu que si gaudeix de les mesures de conciliació familiar i laboral, això li comportarà problemes alhora d'escalar dintre de l'estructura laboral de l'entitat. És per això que s'ha d'informar a tota la plantilla de tots els casos en que això no ha tingut cap efecte (en tots).</p>

## 8. Comunicació no sexista

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista?  En cas afirmatiu, indiqueu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.</li> </ul> <p>No, però està en l'agenda.</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tant a escala interna com externa (imatges i llenguatge de la web, publicitat que s'edita, comunicats interns, etc.), es fa un ús generalitzat d'una comunicació no sexista?</li> </ul> <p>Sí, tal i com indica la "Guia orientativa en comunicació no sexista" de l'Institut Català de la Dona i la Diputació de Barcelona, s'empren de forma prioritària els termes genèrics, indefinits, col·lectius, abstractes i perifrasis (com per exemple, "equip laboral" en comptes de "treballadors"). També s'eviten les imatges sexistes (en que l'home té una posició jeràrquicament superior); com per exemple quan usem una fotografia per la memòria del CECAS en que hi ha una dona i un home en la mateixa postura, en situació igualitària, i no d'altres, en que pot semblar que hi ha superioritat masculina (en nombre i posició).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>En general, s'ha millorat molt pel que fa l'ús de llenguatge i imatges no sexistes; encara més gràcies a la redacció del Pla d'Igualtat del 2022 del CECAS.</p>	<p>Hem de posar fil a l'agulla per redactar i aprovar un protocol amb criteris per a una comunicació no sexista de l'entitat.</p> <p>S'ha de formar a l'equip contractat del CECAS en comunicació no sexista.</p>

## 9. Salut laboral

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha realitzat per part de l'organització una avaluació de riscos, incorporant la perspectiva de gènere?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, exposeu els principals resultats.</p> <p>Tot i que s'han generat plans d'emergència (Manuals d'autoprotecció) dels centres del CECAS, no hi ha una avaluació de riscos en matèria de gènere per a tots els processos. Per posar un exemple, en el procés de manipulació de càrregues, sí existeix una diferència clara entre el pes que pot agafar un home i una dona.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?</li> </ul> <p>Davant de l'existència de criteris d'afectació diferencial es proposen mesures per a dones i homes.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?</li> </ul> <p>Durant la formació inicial en Prevenció de Riscos Laborals que realitza una empresa laboral externa (la cooperativa SEpra) es fan menció i s'expliquen aquests riscos diferencials.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quins són els llocs o les activitats?</p> <p>Les avaluacions contempen les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Els llocs de treball en que hi ha dones embarassades o en període de lactància i que poden suposar un risc són els d'educadora social, treballadora social, terapeuta i infermera.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es contempen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància?</li> </ul> <p>En cas afirmatiu, quines són les mesures de prevenció implantades?</p> <p>A partir de la comunicació de l'existència d'una dona embarassada al servei de prevenció es realitza una Avaluació Específica del Lloc de treball establint les mesures específiques.</p> <p>Depèn de la feina que puguin desenvolupar es contempen mesures de prevenció que s'han anat implantant. Per exemple, l'augment de les pauses laborals, l'eliminació de qualsevol manipulació de càrregues, etc.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes?</li> </ul> <p>L'Avaluació Específica del Lloc de treball es lliura a cada treballadora. En aquest document apareixen els riscos i les mesures preventives i correctores.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	-------------------------------------	--------------------------

## Conclusions de l'àmbit salut laboral

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

<b>Àmbit accés salut laboral</b>	
<b>PUNTS FORTS</b>	<b>ÀREES DE MILLORA</b>
<p>Entre el CECAS i SEBRA tenim generats diferents documents de consulta per a les treballadores com és l'Avaluació Específica del Lloc de treball i els Manuals d'autoprotecció en que es contempla la perspectiva de gènere pel que fa als riscos laborals.</p> <p>Hi ha tot un bagatge i implementació de mesures per protegir les dones embarassades o en període de lactància que fan del CECAS una entitat prou segura per a les treballadores.</p>	<p>Des de SEBRA, segons ens comenten, estan "treballant per arribar a disposar de criteris clars en relació a l'afectació diferencial entre homes i dones de la tasca que realitza la fundació i tenir avaluacions amb perspectiva de gènere".</p>

## 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

	SI	NO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposeu d'un protocol que estableixi com prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe? Es fan actuacions per a la prevenció de l'assetjament? En cas afirmatiu, indiqueu la data de realització del protocol i les actuacions realitzades.</li> </ul> <p>L'actualització del protocol va ser el 30/07/2022. El protocol actualitzat s'ha posat en coneixement de la plantilla del CECAS.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla. En cas afirmatiu, quines han estat les vies?</li> </ul> <p>Sí, per correu electrònic i a tota la plantilla per part d'un dels membres de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CECAS del 2022.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.? En cas afirmatiu, en quins documents?</li> </ul> <p>Sí, en el Manual d'Acollida de les persones treballadores del CECAS.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe? En cas afirmatiu:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Quins han estat els perfils que han rebut aquesta formació?</li> <li>En quines dates es va portar a terme?</li> <li>Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?</li> </ul> </li> </ul> <p>Sí, SEPRA, que porta la Prevenció de Riscos Laborals al CECAS, fa menció del protocol contra l'assetjament sexual durant les seves sessions formatives a la plantilla de la fundació i n'indica algun element clau. No obstant això, encara no es realitza cap formació específica en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha una persona de referència dins de l'organització per atendre les situacions d'assetjament?</li> </ul> <p>A l'equip directiu del CECAS.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els últims 4 anys?                      En cas afirmatiu:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants casos?</li> <li>- Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?</li> <li>- S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions?</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	-------------------------------------

## Percepció, creences i mentalitat de les persones.

- **Anàlisi de les respostes a les entrevistes personals:**

- Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

Una de les persones enquestades ha comentat que una mesura que s'hauria de promoure és l'"informació [dels] protocols d'actuació i protecció, condicions laborals indiscriminades per raó de sexe i prevenció".

- Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?

En els darrers 5 anys, dues persones amb un 7 i un 8 (puntuacions molt altes) han contestat que sí han estat objecte a la feina amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, o de sensació de menor valoració per raó de sexe. Això representa un destacable 8,6% del total de persones enquestades. La majoria, 18 persones, han contestat amb un No rotund (un 1), el 78,3%, la qual cosa és una bona dada, tot i que hem de tenir en compte que aquí també s'inclouen els homes treballadors que han respost la pregunta i que per tant, les dades globals de les dones no són tant positives. De fet, 3 persones (un 12,9%, suposem que dones) han contestat que no n'han patit, amb un no rotund. Han respost que no de forma moderada, amb un 2, un 3 i un 4 (4,3% respectivament), per tant, entenem que potser han patit alguna desvaloració menor. Al final, 5 persones treballadores, suposem que dones, han patit algun tipus de comentari sexista. O sigui, d'abusos.

Si a algunes dones els fa vergonya contestar de forma anònima l'enquesta que hem passat perquè ens responguin aquestes qüestions de gènere, hem fet una afirmació que han de contestar, com totes, de l'1 al 10, si hi estan d'acord o no que diu <<En els darrers 5 anys, ala feina, he observat que alguna persona,ha estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe>>. Amb aquesta afirmació, que parla dels altres, superem la vergonya i podem obtenir unes dades més reals de l'assetjament sexual que es pugui patir al CECAS.

La majoria d'enquestats/des contesten que No (17, un 73,9%). Dues persones (un 8,6%, amb un 7 i un 8) han contestat que Sí. I amb un No moderat, 5 persones: una amb un 2, el que equival al 4,3%, una altre amb un 3 (4,3%) i les dues que falten amb un 4 (8,7%).

Les dades de les dues afirmacions són semblants però augmenta una persona en la puntuació del No moderat (4) quan es tracta de l'observació, i baixa en el del No rotund.

Pel que fa en concret a l'assetjament sexual, tot i que la majoria (19 persones enquestades, el 82,6%) continua indicant que no ha estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual, hi ha una persona (4,3%, suposem que dona) que sí n'ha estat objecte (puntuant-ho amb un 8) i tres persones (també suposem que aquest 13% són dones) ha indicat que No amb un 2 el que significa que ha patit alguna actitud d'assetjament sexual. Són dades que ens han de fer preocupar.

Unes dades

- Coneixen les persones treballadores l'existència del protocol?

La majoria de persones treballadores enquestades han contestat que no tenen informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe. És el cas de 14 persones, un 60,8% del total de les persones enquestades. En primera posició, han contestat que No amb un 5, 6 persones, el 26,1%. Tot i que cal recordar que el 5 es pot confondre amb un 5,5 en la franja de 1 a 10 que vàrem posar per contestar l'enquesta personal. En segona posició, amb un 1, per tant amb un No rotund, han contestat 5 persones, un 21,7% a tenir en compte. Després dues persones (un 8,7%) han votat que No amb un 3, unes altres dues que Sí amb un 6, unes altres dues que Sí amb un 7, unes altres dues que Sí amb un 8 i unes altres dues que Sí amb un 10. Només dues persones consideren que tenen tota la informació adequada. Finalment una persona (el que equival a un 4,3%) ha votat que No amb un 4 i una altre que Sí amb un 9.

## Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Redacteu els punts forts i les àrees de millora d'aquest àmbit.

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Disposem d'un protocol contra l'assetjament sexual. Aquest protocol s'ha actualitzat aquest any 2022.  Es fa menció d'aquest protocol en d'altres	Cal implementar més i millors mesures per evitar l'abús i assetjament sexual que han patit algunes treballadores del CECAS.



<p>documents de SEPRA i CECAS, i en les sessions de formació en prevenció de riscos laborals del SEPRA cap a la plantilla de la fundació.</p>	<p>Caldria que el/la responsable de vehicular i resoldre els casos d'assetjament sexual i de gènere fos una dona de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat 2022.</p> <p>S'ha de donar a conèixer molt més el protocol degut a l'ampli desconeixement d'aquest per part de la plantilla de l'entitat.</p> <p>SEPRA ha de realitzar formació específica en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p>
---	--

#### 5.4. Accions del Pla d'Igualtat

L'informe diagnòstic que hem presentat abans ens serveix per plantejar un seguit d'accions per millorar els aspectes negatius i mantenir els factors positius en relació a la igualtat de gènere en el si de l'entitat.

A la pàgina següent us presentem aquest seguit d'accions que durem a terme durant el 2023-2025 per tal d'arribar a **la màxima igualtat de gènere en el marc de la fundació.**



# ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT 2023-2027 DEL CECAS





## Índex

<b>Àmbit 1:</b> Cultura i gestió organitzativa	pàg. 3
<b>Àmbit 2:</b> Condicions laborals	pàg. 7
<b>Àmbit 3:</b> Accés a l'organització	pàg. 10
<b>Àmbit 4:</b> Formació interna o contínua	pàg. 11
<b>Àmbit 5:</b> Promoció i/o desenvolupament professional	pàg. 13
<b>Àmbit 6:</b> Retribució	pàg. 15
<b>Àmbit 7:</b> Temps de treball i corresponsabilitat	pàg. 18
<b>Àmbit 8:</b> Comunicació no sexista	pàg. 19
<b>Àmbit 9:</b> Salut laboral	pàg. 23
<b>Àmbit 10:</b> Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe	pàg. 24

## Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Àrees de millora: Comunicar millor com l'entitat té en compte la igualtat de gènere entre les persones treballadores del CECAS.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Crear consciència sobre els beneficis d'incorporar polítiques d'igualtat de gènere al CECAS
<b>Nom de l'acció</b>	Visibilitzar el compromís del CECAS respecte les polítiques d'igualtat
<b>Descripció de les actuacions</b>	Incorporar al taulell d'anuncis dels diferents centres del CECAS i a la pàgina web el compromís del CECAS i de la seva plantilla respecte la igualtat de gènere en el seu si i els beneficis que comporta
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Administració, Manteniment i Compres)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Informació penjada al taulell d'anuncis de CECAS Banys Nous - Informació penjada al taulell d'anuncis de CECAS Tarragona - Informació penjada al taulell d'anuncis de CT Can Puig - Informació penjada a la pàgina web - Cap persona treballadora considera que a l'organització no és té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	L'últim indicador el recollirem de les entrevistes personals/qüestionari sobre el nou informe de la diagnosi del Pla d'Igualtat per l'any 2023, en que cap persona treballadora enquestada hauria de contestar que l'entitat no té en compte la igualtat de gènere

## Acció 2

<b>Objectiu específic</b>	Eliminar qualsevol comportament que pugui generar una discriminació per raó de sexe i gènere dins de l'organització
<b>Nom de l'acció</b>	Informar a les noves incorporacions del compromís del CECAS respecte la no discriminació per raó de sexe i de gènere
<b>Descripció de les actuacions</b>	Incorporar en el Manual d'acollida de les noves incorporacions, el compromís de la fundació respecte la política d'igualtat d'aquesta
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Gestió de Persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025 (el Manual d'acollida s'actualitza cada any)
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Incorporat en el Manual d'acollida la informació respecte el Pla d'Igualtat (PI)
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	El Manual d'acollida ha d'usar un llenguatge no sexista per ser coherents amb el PI



**Acció 3**

<b>Objectiu específic</b>	Donar a conèixer el PI del CECAS i les seves mesures a nivell intern i extern.
<b>Nom de l'acció</b>	Comunicar a tota la plantilla les mesures del PI de les quals poden fer ús
<b>Descripció de les actuacions</b>	Es comunicarà a tota la plantilla del PI pels canals de comunicació interns
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Administració, Manteniment i Compres)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Mail a tota la plantilla informant del PI - PI arxivat a la carpeta Doc General i a PUBLIC
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	Tot el personal del CECAS té accés a la carpeta PUBLIC

**Acció 4**

<b>Objectiu específic</b>	Donar a conèixer el Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere del CECAS.
<b>Nom de l'acció</b>	Presentació del Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere de l'entitat a tota la plantilla
<b>Descripció de les actuacions</b>	Es comunicarà a tota la plantilla el Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere pels canals de comunicació interns.
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Administració, Manteniment i Compres)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025 (el protocol s'actualitza, si és necessari, cada 2 anys)
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Correu a tota la plantilla informant del Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere de l'entitat - Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere de l'entitat arxivat a la carpeta Doc General i a PUBLIC
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	Tot el personal del CECAS té accés a la carpeta PUBLIC

## Àmbit 2: CONDICIONS LABORALS

Àrees de millora: Cal augmentar el percentatge d'antiguitat de les dones treballadores. Cal equilibrar la plantilla en aquelles ocupacions feminitzades (infermeria, etc.) i en aquelles ocupacions masculinitzades (metges, etc.). Cal augmentar les mesures de conciliació familiar i laboral perquè les dones deixin de treballar parcialment més que els homes de l'entitat per raons de cures i tasques de la llar.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Implementar mecanismes que garanteixin que la informació sobre les mesures de conciliació laboral, familiar, social i personal arriba a tota la plantilla.
<b>Nom de l'acció</b>	Reforçar el coneixement de les mesures de conciliació a tota la plantilla.
<b>Descripció de les actuacions</b>	Enviar un correu informatiu a la plantilla per informar on poden trobar la informació respecte les mesures de conciliació, així com els formularis i/o canal per sol·licitar-les, en el marc del CECAS
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- El 85% de les sol·licituds de les persones treballadores de l'entitat per fer ús de mesures de conciliació han estat ateses (més enllà de la sol·licitud de vacances ordinàries)
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	L'augment de sol·licituds de conciliació previstes en aquest Pla d'Accions d'Igualtat del CECAS pot comportar un increment de la despesa de personal
<b>Comentaris</b>	Cal explicar molt bé que les mesures de conciliació són per la millora del benestar de les persones treballadores i no per usar-les com a absentisme laboral consentit. La majoria provenen del Conveni d'Acció Social de Catalunya (permisos retribuïts, suspensió del contracte per maternitat, adopció i acolliment, etc.)

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Aplicar el factor gènere en el procés de selecció de personal per tal de cercar dones en les ocupacions masculinitzades de l'entitat i homes en les ocupacions feminitzades de l'entitat.
<b>Nom de l'acció</b>	Reforçar la paritat de gènere en la plantilla per cada lloc de treball
<b>Descripció de les actuacions</b>	A la reunió entre el director general del CECAS i la tècnica de suport a Direcció (de Gestió de persones), en que es decideixen els perfils preseleccionats per un lloc de treball, es filtren els candidats i les candidates segons el % d'homes i dones que ocupen places similars
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- El 75% de les noves contractacions que es realitzen es fan d'acord amb el criteri de gènere com a filtratge de candidatures
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	Amb el 25% deixem un marge per si les candidatures que ens arriben d'un determinat gènere no són seleccionables en base a criteris de professionalitat i idoneïtat

**Acció 3**

<b>Objectiu específic</b>	Incrementar l'antiguitat de les dones treballadores de l'entitat.
<b>Nom de l'acció</b>	Reforçar la permanència de les dones que treballen al CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Tractar en les reunions de coordinació entre el director general del CECAS i la tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones) l'evolució de l'antiguitat de les dones treballadores de l'entitat per tal de trobar mesures per a la seva permanència al CECAS
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Del 2022 al 2025, el 75% de les dones que treballaven al CECAS continuen formant part de la plantilla de l'entitat
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix recursos específics
<b>Comentaris</b>	Cal indicar que el 2022 només hi ha una dona que tingui una antiguitat entre els 20 i 35 anys a la fundació

### Àmbit 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Àrees de millora: S'ha d'augmentar el pes dels homes, contractant-ne més en ocupacions feminitzades. CECAS és una entitat majoritàriament formada per dones, i necessita trencar els tòpics i prejudicis sobre tasques feminitzades per l'estructura socioeconòmica actual

#### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Augmentar la representació de treballadors de sexe masculí en els diferents serveis de l'entitat, en concret, les ocupacions feminitzades
<b>Nom de l'acció</b>	Discriminació positiva masculina per ocupacions feminitzades
<b>Descripció de les actuacions</b>	Si hi ha dos currículums d'iguals característiques i per un mateix lloc de treball s'haurà d'afavorir la contractació del demandant masculí en aquelles ocupacions feminitzades (com infermeria)
<b>Responsable</b>	Tècnica de suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Augmenta el nombre d'incorporacions de sexe masculí respecte el de sexe femení en aquelles ocupacions feminitzades durant el període 2022-2025
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	Cal indicar que del 2019 al 2022, en total, el 67% de les noves incorporacions a l'equip professional del CECAS han estat de dones. Per tant, hem de canviar aquesta tendència

#### Àmbit 4: FORMACIÓ INTERNA O CONTÍNUA

Àrees de millora: Caldria establir una línia en perspectiva de gènere de la bibliografia de consulta que es recull en formacions internes.

##### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per a homes i dones, evitant possibles discriminacions.
<b>Nom de l'acció</b>	Ofertar formacions tant internes com externes a les quals hi puguin accedir totes les persones treballadores
<b>Descripció de les actuacions</b>	A través del Gestor del Coneixement del CECAS vetllar perquè totes les persones treballadores realitzin com a mínim una formació interna o externa anual, i dintre de l'horari laboral
<b>Responsable</b>	Gestor del Coneixement
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025 (el pla de formació s'avalua i revisa anualment)
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Que el 70% de les dones i dels homes que treballen al CECAS, com a mínim, participin en una formació interna o externa a l'any
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	En funció de la formació pot requerir recursos extres com espais, ponents, etc. Anualment en el pressupost s'assigna una partida destinada a despeses de formació
<b>Comentaris</b>	La clau perquè tant dones com homes treballadores de l'entitat es formin és fer-ho en l'horari laboral i comunicar les ofertes de formació amb temps per agendar-se-les

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Disposar d'una bibliografia de consulta en matèria de gènere i en/amb perspectiva de gènere per l'equip laboral i voluntari del CECAS
<b>Nom de l'acció</b>	Creació d'una bibliografia en/amb perspectiva de gènere pel CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Generar una bibliografia en/amb perspectiva de gènere d'accés per a les persones treballadores i voluntàries del CECAS a partir de les propostes de les persones treballadores recollides en el qüestionari de satisfacció de les formacions internes del CECAS i de la bibliografia que recullin/ensenyin les persones formadores d'aquestes formacions i la que agrupi el Gestor del Coneixement de l'entitat
<b>Responsable</b>	Gestor del Coneixement
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025 (el pla de formació es revisa anualment)
<b>Indicadors de seguiment</b>	-Es crea la bibliografia en matèria de gènere i en/amb perspectiva de gènere
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	Més endavant, es cercarà una fórmula per calcular i analitzar les consultes a aquesta bibliografia. Durant el període 2022-2025 s'estudiarà la forma de fer-ho



## Àmbit 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Àrees de millora: Cal treballar millor la comunicació dels protocols de promoció interna entre el personal del CECAS per tal de que la persona que considera que de cap manera les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats de promoció al CECAS, en el següent qüestionari que se li faci ja opini que sí. Cal millorar la comunicació (vacants, mesures d'acompanyament per optar a llocs de treball amb més responsabilitat, etc.) per tal de que el gènere no influeixi en les possibilitats d'escalar dintre de l'estructura del CECAS.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Convèncer al personal laboral que no hi ha discriminació per raó de gènere en la promoció interna a l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Universalitzar la conclusió objectiva que no hi ha discriminació per raons de gènere en la promoció interna del CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Enviar un correu electrònic a tot el personal laboral detallant i adjuntant els protocols de promoció interna del CECAS en que s'explicita la no discriminació per raons de gènere
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- El 80% de les persones treballadores del CECAS han obert el correu en que s'informa dels protocols de promoció interna del CECAS
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	Al enviar el correu caldrà indicar (hi ha un botó per fer-ho) que a l'obrir-lo avisin a la tècnica de Suport a Direcció que l'han obert

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Garantir que les dones treballadores del CECAS tenen les mateixes oportunitats d'ocupar llocs de responsabilitat.
<b>Nom de l'acció</b>	Garantir la presència de les persones del sexe/gènere menys representat en les promocions, fomentant la representació global equilibrada entre dones i homes
<b>Descripció de les actuacions</b>	S'enviaran correus constants a tot el personal informant de les vacants, de mesures d'acompanyament per optar a llocs de treball amb més responsabilitat, etc.
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Nombre de persones treballadores del CECAS que han obert els correus informatius
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	Es podrà valorar fer una llista de distribució per les persones treballadores que realment sí estan interessades en rebre aquestes informacions

## Àmbit 6: RETRIBUCIÓ

Àrees de millora: Cal treballar el fet que les dones s'ocupin més en ocupacions a temps parcial, perquè això comporta una bretxa salarial de gènere que caldria superar.

Cal millorar la percepció general de la igualtat salarial entre homes i dones treballadors/es del CECAS difonent més les dades que es tenen al respecte que corroboren que sí existeix tal igualtat.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Reduir la bretxa salarial de gènere del personal laboral de l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Garantir la no discriminació en la retribució salarial del personal laboral de l'entitat
<b>Descripció de les actuacions</b>	Seguir aplicant el conveni col·lectiu (Conveni d'Acció Social de Catalunya) en les noves contractacions
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Gestió de Persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Es redueix la bretxa salarial de gènere per sota del 3,91% (dades del 2022)
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	És la única acció en que no innovem o canviem el que habitualment ja estem fent perquè l'objectiu és molt important i a cops, força complicat, i necessita de la nostra atenció

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Convèncer a la plantilla que hi ha força igualtat salarial entre homes i dones a l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Informar de la igualtat salarial entre homes i dones treballadors/es al CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Enviar per correu a tota la plantilla l'informe de diagnosi del Pla d'Igualtat del 2022 del CECAS amb un resum d'aquest (indicadors més rellevants i síntesi de les conclusions) en que es mostra que hi ha força igualtat salarial entre homes i dones de la fundació
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Gestió de Persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Cap persona treballadora enquestada pel qüestionari de l'informe de diagnosi del Pla d'Igualtat del 2025 del CECAS opina que no hi ha igualtat salarial amb una puntuació de 1-4 en una escala de 1-10
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	També hi ha un treball de boca-orella per convèncer a la plantilla dels números objectius que disposem

**Acció 3**

<b>Objectiu específic</b>	Equilibrar la plantilla per raó de sexe/gènere en les ocupacions a temps parcial de l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Disminució de la bretxa salarial de gènere amb l'augment d'homes treballant a temps parcial
<b>Descripció de les actuacions</b>	Contractar a més personal masculí que femení en feines a temps parcial de la fundació.
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Gestió de Persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Es redueix la bretxa salarial de gènere per sota del 3,91% (dades del 2022)
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No requereix de recursos específics
<b>Comentaris</b>	Cal indicar que la bretxa de gènere del cost hora és del -39,06%, per tant, les dones cobren de mitjana més que els homes per cada hora treballada, el que és una bona dada en matèria de gènere

## Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Àrees de millora: Cal aplicar noves mesures més enllà del conveni per facilitar la vida familiar dels homes i dones que treballen a la fundació. Encara hi ha un percentatge elevat de la plantilla que creu que si gaudeix de les mesures de conciliació familiar i laboral, això li comportarà problemes alhora d'escalar dintre de l'estructura laboral de l'entitat. És per això que s'ha d'informar a tota la plantilla de tots els casos en que això no ha tingut cap efecte (en tots).

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral amb la vida personal (més enllà del Conveni d'Acció Social de Catalunya).
<b>Nom de l'acció</b>	Detectar les necessitats de l'equip en matèria de conciliació i corresponsabilitat i implantar mesures de flexibilitat horària en funció de les necessitats de les persones treballadores i de les necessitats del CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Atendre les sol·licituds de flexibilitat horària i valorar opcions que siguin òptimes per a la persona treballadora i el CECAS. Tant si es pot atendre la sol·licitud com si no és possible, es donarà resposta a la persona treballadora
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	Nombre de sol·licituds rebudes respecte mesures de conciliació familiar, social, laboral i personal  Mínim, es responen el 90% de les sol·licituds rebudes
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	Les mesures de conciliació més enllà del conveni s'han de valorar també en matèria pressupostària, per si són possibles d'aplicar aquell any o el proper o cap

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Convèncer a tota la plantilla del CECAS que és compatible fer ús de les mesures de conciliació de la fundació amb promocionar-se internament
<b>Nom de l'acció</b>	Visualitzar la compatibilitat de les mesures de conciliació del CECAS amb la promoció interna en el si de l'entitat
<b>Descripció de les actuacions</b>	Generar un gràfic on es visualitzi tot el personal que ha escalat posicions a l'entitat durant els darrers 5 anys i que alhora ha fet ús de mesures de conciliació laboral, familiar, social i personal amb el gaudi dels drets de les persones treballadores
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/07/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	Mínim, el 80% de la plantilla ha indicat que ha obert el correu electrònic (que reclama resposta de recepció) on s'enviava aquest gràfic
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	Aquest nou gràfic podrà aparèixer en el nou Pla d'Igualtat del 2025 del CECAS

## Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Àrees de millora: Hem de posar fil a l'agulla per redactar i aprovar un protocol amb criteris per una comunicació no sexista de l'entitat. S'ha de formar a l'equip contractat del CECAS en comunicació no sexista.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Concienciar a les persones treballadores del CECAS d'utilitzar llenguatge no sexista en les documentacions que generin.
<b>Nom de l'acció</b>	Revisar el llenguatge i les imatges de la documentació del CECAS (Projectes Tècnics, procediments, etc) per tal de garantir que no sigui sexista ni discriminatori
<b>Descripció de les actuacions</b>	Realitzar una reunió amb els Directors i les Directores dels diferents programes i projectes, a fi de quantificar la documentació que tenen vinculada i susceptible de revisió
<b>Responsable</b>	Gestora de Qualitat
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	Es realitza la reunió de directors i directores de l'entitat
	Nombre de documents revisats (per any)
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	L'ideal és poder arribar a revisar tots els documents de l'entitat de cara al 2025



**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Disposar d'un protocol amb criteris per una comunicació no sexista per fer-ne ús en tota la comunicació interna i externa del CECAS.
<b>Nom de l'acció</b>	Protocolitzar la comunicació del CECAS com a no sexista
<b>Descripció de les actuacions</b>	Redactar i aprovar per Junta rectora un protocol amb criteris per una comunicació no sexista de l'entitat
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	S'aprova el protocol per a una comunicació no sexista del CECAS
	Mínim, el 75% de les persones treballadores del CECAS han consultat el protocol en el darrer any
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	En les entrevistes/qüestionari per les persones treballadores de l'entitat que realitzem per elaborar l'informe de diagnosi del Pla d'Igualtat del 2025 del CECAS es preguntarà quin ús han fet del protocol per una comunicació no sexista

**Acció 3**

<b>Objectiu específic</b>	Formar a les persones treballadores en els criteris de la comunicació no sexista protocolitzada al CECAS.
<b>Nom de l'acció</b>	Formació de la plantilla del CECAS en comunicació no sexista
<b>Descripció de les actuacions</b>	Realitzar una formació en comunicació no sexista oberta a tot el personal contractat i voluntari del CECAS
<b>Responsable</b>	Gestor del Coneixement
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	Es realitza la formació en comunicació no sexista Mínim, el 60% del personal del CECAS assisteix a la jornada de formació en comunicació no sexista
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	El Gestor del Coneixement decidirà qui durà a terme la formació, preferentment una dona

## Àmbit 9: SALUT LABORAL

Àrees de millora: Des de SEBRA, segons ens comenten, estan “treballant per arribar a disposar de criteris clars en relació a l'afectació diferencial entre homes i dones de la tasca que realitza la fundació i tenir avaluacions amb perspectiva de gènere”.

### Acció 1

<b>Objectiu específic</b>	Incloure més la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals de l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Reforçar la formació i informació en riscos laborals amb perspectiva de gènere del CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	S'actualitzaran segons la perspectiva de gènere tots els temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals i es generarà nou material formatiu específic de gènere i riscos laborals. Les mencions de gènere (maternitat i càrrega de pesos, etc.) que ja es feien s'extendran en una formació concreta de gènere i riscos laborals
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (de Gestió de persones) i responsable de SEBRA
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	Es realitza una formació específica en matèria de gènere i riscos laborals per la plantilla de la fundació El 100% de les persones noves contractades a l'entitat reben la formació específica en matèria de gènere i riscos laborals
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	SEBRA (empresa externa)
<b>Comentaris</b>	SEBRA és l'empresa que tenim contractada al CECAS perquè ens porti la prevenció de riscos laborals a l'entitat

**Àmbit 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Àrees de millora: Cal implementar més i millors mesures per evitar l'abús i assetjament sexual que han patit algunes treballadores del CECAS. Caldria que el/la responsable de vehicular i resoldre els casos d'assetjament sexual i de gènere fos una dona de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat 2022. S'ha de donar a conèixer molt més el protocol degut a l'ampli desconeixement d'aquest per part de la plantilla de l'entitat. SEBRA ha de realitzar formació específica en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

**Acció 1**

<b>Objectiu específic</b>	Assegurar la protecció dels/de les professionals i persones ateses respecte l'assetjament sexual.
<b>Nom de l'acció</b>	Participació en l'actualització del Protocol contra l'assetjament sexual i de gènere del CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	Enviar un correu per incloure la participació de les persones treballadores del CECAS que així ho desitgin en el "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe" del CECAS (cada dos anys)
<b>Responsable</b>	Tècnica de Suport a Direcció (en Gestió de Persones)
<b>Data inici</b>	01/12/2022
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Disposar d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe revisat i actualitzat bianualment
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	Protocol realitzat conjuntament amb l'empresa externa SEBRA
<b>Comentaris</b>	El protocol rep la participació en l'elaboració/actualització, primer, de les persones treballadores del CECAS, i després, de SEBRA

**Acció 2**

<b>Objectiu específic</b>	Garantir el millor tracte i atenció en casos d'assetjament sexual i de gènere a l'entitat
<b>Nom de l'acció</b>	Elecció de la nova responsable d'atendre els casos d'assetjament sexual i de gènere al CECAS
<b>Descripció de les actuacions</b>	S'escull una dona com a responsable de vehicular i resoldre els casos d'assetjament sexual i de gènere en el marc de la la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CECAS
<b>Responsable</b>	Membres de la Comissió Negociadora
<b>Data inici</b>	01/12/2022 (Es pren la decissió abans del 01/12/2022)
<b>Data fi</b>	30/06/2025
<b>Indicadors de seguiment</b>	- Es realitza una reunió de la Comissió Negociadora abans del 01/12/2022
<b>Recursos humans, materials i econòmics</b>	No es requereixen recursos específics
<b>Comentaris</b>	Es pot valorar el fet d'incloure una pregunta al qüestionari de l'informe de diagnosi del Pla d'Igualtat del 2025 del CECAS sobre l'atenció rebuda (si es dóna el cas) de les professionals que han patit assetjament d'aquest tipus

## 6. Calendari

A continuació, i com a tancament del Pla d'Igualtat del 2023-2027 de la fundació privada CECAS, hem adjuntat el calendari d'activitats més important a desenvolupar per executar i millorar aquest pla, i repensar el següent:

- Registre públic del Pla d'Igualtat del CECAS 2023-2027: gener-abril del 2023. Realitzat per la tècnica de Qualitat de l'entitat.
- Implementació de les Accions del Pla d'Igualtat del CECAS 2023-2027: abril del 2023 – octubre del 2026. Coordinat per la tècnica d'Igualtat de la fundació.
- Participació de les persones treballadores del CECAS que així ho desitgin i de la cooperativa laboral SEPRA en l'elaboració del nou "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe" del CECAS (2024-2026) que s'inclourà en el nou pla d'igualtat. Coordinat per la tècnica d'Igualtat de l'entitat.
- Primera valoració dels resultats de la implementació parcial de les Accions del Pla d'Igualtat del CECAS 2023-2027: novembre del 2025. Valoració duta a terme per la tècnica d'Igualtat.
- Redactar i aprovar per Junta rectora un protocol amb criteris per una comunicació no sexista de l'entitat: febrer-març del 2026. Coordinat per la tècnica d'Igualtat.
- Segona valoració dels resultats de tota la implementació de les Accions del Pla d'Igualtat del CECAS 2023-2027: abril del 2027. Valoració final duta a terme per la tècnica d'Igualtat.

- Reunió de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CECAS 2023-2027 per tal de recollir les conclusions de la valoració final de la implementació de les Accions i per consensuar els canvis a incloure en el nou pla d'Igualtat de l'entitat: juny del 2027.
- Redacció del nou Pla d'Igualtat 2028-2032 realitzada pel tècnic de Suport a Direcció de l'entitat –que no és la tècnica d'Igualtat: novembre del 2027.
- Registre públic del nou Pla d'Igualtat 2028-2032: desembre del 2027. Realitzat per la tècnica de Qualitat.

## 7. Conclusions

Tanquem aquest pla d'igualtat, amb la ferma convicció i intenció de desenvolupar-lo al màxim per tal de millorar la igualtat de gènere de la fundació i arribar al 2027 amb els deures fets.

Amb aquest pla, a més, ens sumem al conjunt d'entitats del tercer social de Catalunya que treballen per la igualtat de gènere i introdueixen la perspectiva de gènere en tots els seus anàlisis.

Pel que fa al 2027, tenim un propòsit: com que el pla actual es centra molt en l'àmbit de Recursos Humans de cara al proper pla voldríem centrar-nos més en l'atenció que duem a terme i en com incorporar més la perspectiva de gènere en la nostra tasca terapèutica i educativa.