

PLA D'IGUALTAT I BENEFICIS SOCIALS

ÍNDEX

1. Introducció
 - 1.1. Qui som
 - 1.2. Treballem per...
 - 1.3. Serveis a les persones
2. Polítiques d'igualtat a l'associació
 - 2.1. Política de RRHH
 - 2.2. Pla d'Igualtat entre dones i homes
 - 2.2.1. Definició
 - 2.2.2. Objectius d'aquest pla
 - 2.3. Implantació
 - 2.4. Indicadors
3. Mesures implantades
 - 3.1. Com a mesures de conciliació tenim entre d'altres
 - 3.2. Iniciatives

PLA D'IGUALTAT I BENEFICIS SOCIALS

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Qui som

El grup d'Esplai Blanquerna és una entitat sense ànim de lucre que va néixer a Tortosa als anys 80 de la mà d'uns joves que volien oferir un estiu diferent a un grup de xiquets i joves del territori del bisbat de Tortosa.

Aquella experiència lluny d'esdevenir una activitat puntual va ser l'inici d'una sèrie d'activitats relacionades directament amb el món del lleure educatiu i dirigides, prioritàriament, a aquell sector que menys oportunitats tenia de poder gaudir d'activitats d'aquest tipus. Colònies, campaments, sortides i excursions a la natura, casals d'estiu, festes de la ciutat i d'associacions de veïns, camps de treball... van ser activitats que s'anaven realitzant any darrera any.

L'experiència en el món del lleure va veure's complementada amb el temps amb la realització d'activitats relacionades també amb el món laboral, formatiu, social, judicial...

La col·laboració amb institucions i serveis locals i autonòmics en els quals desenvolupaven la seva tasca professional membres actius de l'entitat va portar a la col·laboració en projectes com Camps d'Aprenentatge Laboral, el centre Obert, les Aules d'Aprenentatge Social, centres residencials,...

Tota aquesta experiència ens ha portat al que som avui. Una entitat arrelada al territori que es dedica a l'impuls, la dinamització, la gestió i el seguiment de projectes dirigits a la millora de la igualtat d'oportunitats de les persones del territori.

1.2. Treballem per

- a) Promoure activitats d'ordre cultural, instructiu, recreatiu, esportiu i terapèutic, divulgant-ho entre el públic en general. Organitzar conferències, sessions de treball, cursets de divulgació, projeccions, concursos, excursions, campaments i actes de caràcter anàleg, sotmetent a cada cas el que disposi la legislació vigent
- b) Afavorir la integració de joves amb problemes de disminució física i psíquica
- c) Afavorir la inserció social i laboral a grups amb problemes de marginació i/o delinqüència
- d) Crear, organitzar i dirigir residències, centres i pisos per l'acolliment d'infants, adolescents i seguiment de joves un cop assolida la majoria d'edat. Organitzar les activitats lúdiques i d'aprenentatge laboral que l'educació integral dels infants i adolescents exigeix: taller d'iniciació laboral, tallers d'estius, colònies,...
- e) Tot aquells aspectes que tinguin relació, en sentit ampli, amb l'acolliment d'infants i adolescents, sempre i quant, es consideri d'interès i no vagi contra les disposicions vigents.

1.3. Serveis a les persones

Per dur a terme les seves finalitats i aconseguir els seus objectius, l'associació dur a terme tot un conjunt d'activitats i projectes:

- a) Casals, colònies, campaments, camps de treball,...
- b) Suport de monitoratge a altres entitats i a l'administració
- c) Participació en parcs de Nadal, fires, festes populars,...
- d) Dirigir dos pisos assistits per adolescents i joves per completar el seu procès d'autonomia personal
- e) Participar en jornades i reflexió que tinguin a veure amb l'àmbit de l'educació social i amb el d'educació en el lleure
- f) Gestionar Unitats Dependents de presons per penats en el seu darrer tram d'inclusió social
- g) Gestionar el Punt Òmia per la inclusió de la població amb major risc de vulnerabilitat com són les persones en situació d'atur, infants i joves, gent gran i famílies
- h) Afavorir i dur a terme la gestió del Programa 6-16 d'intervenció socioeducativa adreçat a infants i joves entre 6 i 16 anys i les seves famílies.
- i) Gestionar el recurs que dona la primera resposta d'acollida a dones del territori (Terres de l'Ebre) que es troben en situació de violència domèstica i, en el seu cas, als seus fills/es.
- j) Dur a terme el Programa 3D dirigits a centres escolars per a la participació i convivència democràtica.
- k) Gestionar l'Espai Jove, posat en marxa per a la millora de la participació dels joves a la ciutat amb el foment d'una sèrie de valors compartits entre les diferents entitats que treballen amb joves i pels joves.
- l) Som la Unitat Coordinadora i Referent del territori del programa Invulnerables, iniciativa contra la pobresa infantil impulsada per la Generalitat, l'Obra Social La Caixa, la Fundació del FC Barcelona y la Fundació Rosa Oriol.
- m) Realitzar el Projecte Equitat per a la millora de les competències personals, buscant afavorir l'autonomia en persones amb Diversitat Funcional a través de l'Equitació Terapèutica.
- n) Gestionar l'Oficina Joves del Baix Ebre amb la finalitat de facilitar la realització del projecte de vida de les persones joves atenent la diversitat de formes i models de vida i millorant la taxa d'emancipació juvenil.

2. POLÍTQUES D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ

2.1. Política de RRHH

- Promovem la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als llocs de treball
- Tenim el compromís de treballar per la no discriminació per raó de gènere, edat, raça, nacionalitat o qualsevol altra circumstància o situació personal
- Per això fomentem:
 - La igualtat d'oportunitats
 - La formació i millora continuada
 - El treball en equip
 - Els bons canals de comunicació
 - La seguretat i prevenció de la salut en el lloc de treball

- L'avaluació del desenvolupament professional

2.2. Pla d'Igualtat entre dones i homes

2.2.1. Definició

Estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat entre dones i homes en el treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes

2.2.2. Objectius d'aquest pla

- a) Complir la Llei (Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista Llei 5/2008 del 24 d'abril)
- b) Diagnosticar la situació de l'entitat
- c) Implementar accions positives en els àmbits que calgui
- d) Equitat en la captació i selecció de personal
- e) Formació interna i promoció
- f) Polítiques de conciliació
- g) Condicions laborals i política retributiva
- h) Vetllar per la comunicació, imatge, llenguatge, etc
- i) Sensibilitzar i promoure valors i actituds que evitin la discriminació per raó de sexe
- j) Millorar la motivació, el compromís i l'eficiència de la plantilla, facilitant mesures de conciliació laboral i familiar, tant a dones com a homes
- k) Generar una cultura empresarial i imatge corporativa respectuosa amb la igualtat d'oportunitats
- l) Afavorir la diversitat en el sentit més ampli de la paraula

2.3. Implantació

Des de l'aprovació d'aquest pla l'entitat es dona dos anys per fer plenament efectius:

- Pla de comunicació i difusió interna
- Accions formatives i de sensibilització
- Elaboració i difusió d'una guia de llenguatge no-sexista
- Protocols de prevenció de l'assetjament per raons sexuals
- Difusió de les mesures de conciliació que l'entitat facilitat al personal
- Valoració de les accions que s'apliquen i de noves propostes (beneficis socials)

2.4. Indicadors

- Distribució d'homes i dones a l'entitat
- Percentatge d'homes i dones en càrrecs de responsabilitat
- Percentatge de contractes indefinits en homes i dones
- Nombre de permisos demanats i concedits, no obligatoris per llei
- Resultats de l'enquesta de satisfacció del personal

- Beneficis socials implantats i nombre de persones que en fan ús

3. MESURES IMPLANTADES

3.1. Com a mesures de conciliació tenim entre d'altres:

- Un calendari i horari laboral elaborat conjuntament amb les treballadores i treballadors dels diversos projectes.
- La plantilla pot fraccionar les vacances d'acord amb les possibilitats del projecte.
- Es pot reduir i flexibilitzar l'horari per maternitat i per paternitat .
- Cada persona treballadora disposa d'un compte de correu per poder ser informada de qualsevol aspecte de l'entitat.
- Hi ha prioritat per programar totes les reunions al matí.
- Es disposa d'un pla de formació per a tota la plantilla.
- Es disposa d'una bústia de suggeriments i queixes.
- S'ofereix anualment a tota la plantilla, una revisió mèdica gratuïta.
- Es poden demanar excedències sense remunerar.

3.2. Iniciatives

- La missió de l'associació demana l'especial atenció a les persones i als sectors amb majors risc d'exclusió i el compromís amb el més vulnerables.
- El manual d'estil està amarat del respecte integral a tota persona i a tota la persona, des d'un respecte profund a la diversitat en totes les seves dimensions
- El RRI i els estatuts, que són públics, contemplen les funcions, responsabilitats i tasques de la diversitat de càrrecs institucionals.
- La política retributiva és coneguda per tothom. Es garanteix l'existència d'un sistema neutre de retribució segons categoria, el criteri el marca la taula de retribucions de cada conveni.
- L'entitat no utilitza imatges sexistes en els documents.
- Els càrrecs directius estan distribuïts al 50% entre homes i dones.
- La Direcció General de l'entitat pren la iniciativa i notifica a totes les persones treballadores, via e-mail, escrit informatiu de la decisió de posar en marxa el Pla d'Igualtat.
- La memòria anual de l'associació contemplarà les incidències i avenços en aquest aspecte
- Es crearà la figura, elegida entre els treballadors, de responsable d'igualtat. Si ho cregués oportú el/la responsable, podria demanar la creació d'una comissió d'igualtat.
- S'estan generant fitxes per llocs de treball, de manera que objectivament es pot avaluar el lloc i les mateixes fitxes.
- L'entitat utilitza un procés de selecció igualitari. Es garanteix la incorporació de personal en funció de la seva adequació al lloc de treball i del seu nivell de competència professional, sense considerar el sexe o aspectes relacionats amb la vida personal o l'entorn familiar.