

Pla d'Igualtat

versió	data	descripció
1	11/12/2023	Edició Inicial

Fundació Llar Enric d'Ossó

Carretera del Prat 34, 6-1

08038 Barcelona

www.llarenricdosso.org

ÍNDEX

1. Introducció.....	3
1.1. Sobre l'Esclat.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Marc del Pla.	3
2. Diagnòstic.	4
2.1. Anàlisis.	4
2.2. Conclusions.	5
3. Objectius.	5
4. Desplegament del Pla d'Igualtat.	5
5. Avaluació del Pla d'Igualtat.....	6
6. Pla de comunicació i difusió.	5

1. Introducció.

1.1. Sobre la Fundació Llar Enric d'Ossó.

La Fundació Llar Enric d'Ossó fou creada l'any 2022 amb la finalitat de donar continuïtat i augmentar la solvència dels projectes socioeducatius iniciats per la Comunitat Teresiana Barcelona-Zona Franca des del 2007. L'any 2023 aquesta va fer la cessió de la titularitat dels projectes incloent tot l'equip tècnic i tot el relatiu als projectes que es duen a terme.

Els destinataris principals de l'entitat són joves en situació de risc i/o exclusió social, sent el projecte central els dels pisos d'acollida de joves extutelats.

El servei de pisos assistits de la Llar Enric d'Ossó es va posar en marxa l'any 2007, amb l'objectiu principal de generar espais físics i de relació per promoure el desenvolupament integral de joves, en situació de vulnerabilitat social, que necessiten d'un període d'acompanyament educatiu i social per arribar a gestionar la seva vida quotidiana amb suficient autonomia.

Amb el nostre projecte volem donar resposta a la situació social que viuen els joves. L'habitatge és una de les seves grans preocupacions, no només per les dures condicions de preus del sector immobiliari, també pels agreujants amb els que es troben quan surten del sistema de protecció.

També s'afegeixen dificultats com l'absència d'una xarxa pròpia vàlida, l'emancipació forçada als 18 anys, finalitzar la formació acadèmica, dificultats per trobar feina. Per aquests joves, l'opció de poder compartir un pis, compartint les responsabilitats i decisions de la vida quotidiana, pot ser una bona oportunitat per assolir habilitats per entomar la futura vida autònoma. Tanmateix, amb l'acompanyament educatiu en el projecte personal de cada jove (formació, inserció sociolaboral, gestió econòmica i d'habitatge) es garanteix la preparació progressiva per a la independència personal i integral.

El nostre equip educatiu és conscient de la necessitat de tenir la competència, la formació, els coneixements, les experiències i les qualitats precises per desenvolupar les seves funcions i adreçar recursos i espais per aquesta finalitat.

L'objectiu de desenvolupament precisa que l'atenció que donem sigui personalitzada, planificada i revisada contínuament per l'equip, adaptant-la a les fortaleeses i necessitats identificades i dins d'un medi segur i estable que pugui oferir experiències de relació personal i de convivència. Dins d'aquest entorn pretenem afavorir i facilitar el creixement dels diversos àmbits de la vida dels joves: relacions socials dins i fora dels pisos, formació reglada i/o complementària que els ajudi a accedir a una feina satisfactòria, activitats d'oci i cultura, etc.

L'entitat també porta a terme altres projectes socioeducatius dirigits a joves com ara:

- El projecte ReGenerem les nostres relacions
- Acompanyament a l'emancipació

1.2. Marc del Pla.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

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

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau

acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

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

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

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

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

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

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

Llei 17/2015, del 21 de juliol.

Article 36. Plans d'igualtat a les empreses.

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

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

2. Diagnòstic.

2.1. Anàlisi.

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

Després d'analitzar les dades (indicadors) quantitatives recollides, oferim el següent resultat que defineix la realitat data a data 11/12/2023.

El Patronat de la Fundació Llar Enric d'Ossó està configurat pel 57% de dones i 33% d'homes.

L'Equip directiu està configurat per $\frac{3}{4}$ de dones i $\frac{1}{4}$ d'homes.

El personal de la entitat està conformat majoritàriament per dones:

Personal contractat: 60% de dones i 40% d'homes.

Voluntàries: 100% dones

2.2. Conclusions.

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

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

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

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

3. Objectius.

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

4. Desplegament del Pla d'igualtat.

- a. Objectiu 1: Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Centre Educatiu Esclat.

Acció	Indicador	Responsable	Temporalització
Vetllar per la igualtat de condicions laborals i de promoció dins la del Centre Educatiu Esclat.	Aplicació de les mesures del conveni laboral.	Equip directiu	Acció continuada
Elaborar un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.	Protocol elaborat i canal de comunicació en funcionament.	Equip directiu	2024
Aplicar mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal.	Aplicació de les mesures del conveni laboral atenent a les necessitats horàries dels diferents projectes.	Equip directiu	Acció continuada

Elaborar, fer difusió i implementar una guia de llenguatge i imatge no sexista (manual d'estil).	Guia elaborada i difusió realitzada.	Equip directiu i responsable de comunicació	2024
--	--------------------------------------	---	------

b. Objectiu 2: Informar i sensibilitzar sobre el Pla d'igualtat de l'Esclat a nivell intern i extern.

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

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

Acció	Indicador	Responsable	Temporalització
Programar activitats sobre perspectiva de gènere.	Nombre d'activitats programades.	Acció continuada.	Incloure les activitats a les programacions anuals.
Fer difusió de les activitats proposades a parts interessades.	Nombre d'activitats difoses.	Acció continuada.	Acció continuada.

5. Avaluació del Pla d'Igualtat.

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

6. Comunicació i difusió.

Els objectius son:

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

Planificació de la difusió del projecte:

- Reunions d'equip educatiu.

Planificació de la difusió dels resultats del projecte:

- Direcció comunicarà els aspectes rellevants a les seves memòries.