



ASSOCIACIÓ EXIL

**PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS**



ÍNDEX

1. Compromís d'Exil	2
2. Diagnosi preliminar del context: Tercer sector i igualtat	3
3. Presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats	5
4. Informe de diagnòstic	6
5. Pla d'Igualtat d'Oportunitats	10
6. Implantació del Pla d'Igualtat	18
7. Sistemes de seguiment i avaluació	20
8. Calendari	22
9. Pressupost	22
10. Composició del Comitè Permanent d'Igualtat	23
11. Annexos	24
12. Bibliografia	24



1. COMPROMÍS D'EXIL

Per poder parlar d'igualtat d'oportunitats cap a les persones que atenem, primer hem d'analitzar la igualtat d'oportunitats entre les persones que formem l'entitat. Amb l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha volgut analitzar el nostre interior i donar respostes coherents amb els nostres principis com a entitat social.

L'Associació EXIL declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, mitjançant l'elaboració, aplicació i avaluació del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Això suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual i les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Si bé és cert que la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, que pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les organitzacions, i vist el nostre volum de personal, no és obligatori establir un Pla d'Igualtat. No obstant, s'ha tingut present la necessitat i compromís en tenir el nostre propi pla de igualtat, donar-lo a conèixer i aplicar com a bona pràctica en el món de les entitats socials.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta ONG, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin referent a això i es projectarà una imatge de la ONG, d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que suposin millores respecte a la situació present, realitzant els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'ONG i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la persona representant de treballadors i treballadores, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

Jorge Barudy Labrín – Director i fundador de l'Associació EXIL



2. DIAGNOSI PRELIMINAR DEL CONTEXT: TERCER SECTOR I IGUALTAT

En l'actualitat es repeteix freqüentment la creació de consciència de responsabilitat social dins el sector social com una qüestió de gran validesa, s'està plantejant com a consciència de participació de la societat civil a través de les organitzacions d'aquest sector i com a objectiu

La creació de consciència de responsabilitat social i de participació s'està realitzant en una doble direcció, des del sector social i des de la pròpia societat, generant una consciència social activa. Les entitats del Tercer Sector i ONG tenen una gran capacitat d'influència i, per tant, tenen un paper ineludible en la construcció de la igualtat d'oportunitats i tracte entre els sexes, més enllà del compliment de la legislació vigent: per coherència i justícia (vinculació amb la missió) i per oportunitat (per innovació, context social i necessitat detectada).

Els estudis sobre les característiques del Tercer Sector en clau de gènere, revelen que, tot i la sensibilitat arrelada en qüestions de justícia i igualtat, no sempre s'ha enfocat la qüestió del desequilibri entre els sexes. Així, les organitzacions segueixen donant símptomes de reproduir l'status quo, pel que fa a la relació de gèneres es refereix:

- És un sector d'activitat professional feminitzat (entre el 60/70% del personal remunerat són dones).
- Les condicions d'ocupació de les dones són de menys qualitat, afectant-los en major mesura que als homes, les jornades parcials, els contractes de durada determinada, etc.
- Hi ha un major percentatge de dones en tasques de voluntariat i intervenció directa.
- Els homes estan sobre-representats en els llocs de responsabilitat.
- Es reproduïx la divisió estereotipada de tasques en funció de les atribucions de gènere, les dones treballen majoritàriament en els àmbits d'intervenció de les organitzacions i els homes en la seva majoria en els àmbits de gestió.

La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes insta a dirigir l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliure i responsablement, les que acordin el contingut.

En el seu Títol IV es regula el dret al treball en igualtat d'oportunitats, i estableix el mecanisme per assolir aquest dret a través de la posada en marxa de mesures que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i les condicions de treball.

Cal promoure polítiques, plans i mesures de igualtat amb la finalitat de:

- Eliminar obstacles per a l'accés de les dones a llocs de responsabilitat tècnica i de gestió: coordinació de serveis, gerència d'entitats, etc.
- Promoure la participació de les dones en els òrgans de govern de les organitzacions.
- Promoure una major incorporació d'homes com professionals i personal dins de les ONG.



- Impulsar programes de formació i suport tècnic dirigits a dones, tant per a promocionar a dones en llocs de responsabilitat com per capacitar-a incorporar-se a aquests llocs.
- Promoure el desenvolupament de polítiques, plans i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les organitzacions, i implicar els homes en ells.

Motius per incorporar a les ONG un Pla d'Igualtat d'Oportunitats:

- La pràctica real de la igualtat en les ONG és un valor afegit per a si mateixa i per a la societat, que aquesta ha de reconèixer i donar a conèixer.
- En les ONG és més fàcil implantar plans d'igualtat, perquè la seva estructura i mode de funcionament és més flexible que a l'empresa privada.
- Les ONG, independentment del seu tamany del nombre de persones que hi treballen, han d'incorporar totes les garanties laborals i socials necessàries per a aquestes.
- No es pot dur a terme una política de responsabilitat social a les ONG sense afrontar possibles problemes en matèria de gènere existents en les mateixes.
- Les ONG incorporen un alt percentatge de dones respecte al d'homes i, no obstant això en molts casos, és un fet que les seves carreres professionals són desiguals.
- Les ONG han d'actualitzar els seus comportaments i procediments de gestió, l'elaboració d'un pla d'igualtat propiciarà aquesta anàlisi i millorarà no només els aspectes que influeixen en les dones sinó que també permetrà detectar altres àrees susceptibles de millora.
- La incorporació d'un Pla d'Igualtat a les ONG, aplicable a totes les persones que la integren, independentment de la seva vinculació amb la mateixa, serà un punt d'unió entre els diferents estatus que mantenen aquestes persones i igualarà *de facto* la seva situació.



3. PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El present Pla de Igualtat aplega un conjunt de mesures adoptades a partir d'un diagnòstic de situació de l'Associació EXIL, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per Raó de sexe (article 46 Llei d'Igualtat). A través d'aquest diagnòstic, s'ha obtingut informació detallada i estructurada que ha permès avaluar el grau de desenvolupament de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'Associació EXIL, analitzant diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afectin a tota la plantilla. L'eina utilitzada serà l'enfocament o anàlisi de gènere, que aporta una altra forma d'aprofundir en la realitat. Per a la recollida d'informació s'ha utilitzat:

- Qüestionari de dades quantitatives general realitzat per l'equip de gestió
- Qüestionari de dades quantitatives realitzat per cada membre de l'equip
- Qüestionari dades qualitatives realitzat en entrevistes amb membres de la Junta Directiva i l'equip de gestió.

Les dades han donat com a resultat un anàlisi de la perspectiva de gènere, reconeixent els aspectes dins els quals es produeixen desigualtats i proposant alternatives que puguin incorporar-se com a accions al Pla de Igualtat d'Oportunitats.

Els qüestionaris utilitzats s'han estructurat en diferents apartats amb preguntes obertes i tancades. Els aspectes analitzats segueixen els criteris admesos per diferents institucions i organismes que treballen en la normalització de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral i han estat els següents:

- Àrea 1: Selecció
- Àrea 2: Promoció i formació
- Àrea 3: Condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral
- Àrea 4: Ordenació del temps de treball
- Àrea 5: Riscos laborals i salut laboral
- Àrea 6: Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge
- Àrea 7: Prevenció del sexisme i assetjament sexual
- Àrea 8: Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat

Els diferents apartats d'aquest informe quantifiquen i descriuen diferents aspectes dels processos de la gestió dels recursos humans en l'organització, incorporant la perspectiva de gènere. El diagnòstic facilita la identificació de situacions d'asimetria i desigualtat entre treballadores i treballadors per al posterior disseny i definició de mesures que podran conformar el Pla de Igualtat d'Oportunitats. El Pla té entre els seus objectius la consolidació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats i la correcció dels desequilibris en què es puguin trobar dones i homes.

La implementació del Pla de Igualtat d'Oportunitats serà efectiva si des de l'inici s'evidencia el compromís de la direcció en la posada en marxa i si la seva elaboració s'obre a la participació dels treballadors i treballadores de l'organització. En aquest sentit, l'Associació EXIL ha subscrit el compromís assumint aquests dos principis de treball amb la confiança que entre tots s'aconsegueixi una societat més justa i equitativa on les dones i els homes comptin amb les mateixes oportunitats.



4. INFORME DE DIAGNÒSTIC

1. FITXA TÈCNICA

Nom: Associació EXIL
Forma jurídica: Associació
Activitat: Atenció terapèutica mèdic-psico-social a persones traumatitzades per diferents tipus de violacions dels Drets Humans
Província: Barcelona
Municipi: Barcelona
Telèfon: 932385760
Correu electrònic: exilspain@pangea.org
Pàgina web: <http://www.centroexil.org/>
Data de finalització del pla: 31/12/2017
Persona de contacte: Laura González

2. CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS

L'Associació EXIL és una ONG centrada en l'atenció terapèutica mèdic-psico-social a persones traumatitzades per diferents tipus de violacions dels Drets Humans. Els beneficiaris/es de l'Associació EXIL són tres grans col·lectius:

- Nens / es víctimes de maltractaments, abusos sexuals i violència de gènere.
- Dones víctimes de violència de gènere.
- Persones exiliades víctimes de contextos de guerra, persecució, empresonament, violència o tortura.

El model terapèutic d'EXIL és integral, sistèmic i aplicat a través de pràctiques en xarxes socials. El treball en xarxa és important ja que el fet de participar amb altres institucions de professionals que ofereixen suport a aquestes persones, d'una manera coherent i coordinada, facilita el treball en xarxa i la disposició coordinada de recursos. El programa d'EXIL s'inspira de les últimes aportacions científiques de la recerca en el camp de les ciències relacionals, la psicotraumatologia infantil i adulta, el paradigma de la inclinació, a els progressos del paradigma sistèmic, així com dels resultats de les recerques sobre resiliència.

3. ANÀLISI

3.1 Anàlisi de les dades de l'empresa

Característiques d'EXIL: És una ONG petita amb 15 persones que formen l'equip, entre treballadors i treballadores en nòmina i autònoms. De les 15 persones, 11 són dones i 4 homes. Hi ha un grau de feminització de la plantilla i, en general, no es visibilitzen o es perceben a simple vista, condicions o situacions de discriminació de la plantilla. La Junta Directiva està formada per 3 persones, 1 home president i 2 dones (secretària i tesorera).

Des de la seva fundació, l'any 2000, EXIL ha desenvolupat un total de 5 grans programes, els quals han facilitat l'atenció a més de 3.500 beneficiaris/es provinents de més de 70 països del món. El 100%, ha rebut atenció psicològica individualitzada. El 75% ha rebut atenció social. El 25% atenció psiquiàtrica. El 20% ha participat en les activitats terapèutiques grupals i en les activitats socioculturals.

Característiques de la plantilla:

EXIL compta amb un 78% de dones en la seva plantilla. En comparació amb d'altres entitats socials aquest percentatge és similar. Cal destacar també que la similaritat també rau en la permanència dels homes en els llocs directius, ja que en la majoria d'entitats del sector social, tot i haver més dones en plantilla, gairebé sempre els llocs directius són ocupats per homes. Per

departaments, existeix equilibri en tots els departaments, tot i que hi ha un grau de feminització en l'àmbit de terapeutes.

Un 80% de les dones enfront el 20% dels homes, té contracte fixe. No existeix la figura de representant sindical en l'entitat. L'edat no és factor que afecti a les oportunitats de gènere a EXIL. La majoria de la plantilla (64%) es situa en la franja de 30 a 45 anys, dels quals hi ha 8 dones i 1 home. Si bé el 100% de la plantilla fixe té un contracte a temps parcial indefinit, del qual un 83% són dones i el 17% restant homes, cal destacar que la majoria de la plantilla (86%), tant dones com homes, realitza entre 20 i 35 hores setmanals.

L'antiguitat tampoc és un factor que afecti a les oportunitats de gènere el 50% de la plantilla porta treballant en l'entitat entre 6 i 10 anys, del qual un 36% de dones i un 14% d'homes. En relació als estudis, tots els treballadors i totes les treballadores tenen estudis universitaris. De les noves incorporacions a la plantilla i baixes en els darrers dos anys, el 100% han estat dones.

Anàlisi de les dades per àrees:

Àrea 1: Selecció: Els processos i les dades de selecció i promoció analitzats no mostren signes discriminatoris. En relació als factors que determinen que l'entitat comenci un procés de selecció i contractació, s'observa que, segons les necessitats dels projectes i la disponibilitat de recursos (en funció de les subvencions rebudes), augmenta el nombre de membres de la plantilla de manera indistinta, homes o dones.

Respecte als sistemes de reclutament de candidatures que utilitza EXIL es basa fonamentalment en les entrevistes. Les persones que envien les seves candidatures normalment han conegut l'anunci gràcies a la Torres Jussana o pel boca-orella.

A l'hora de definir la creació d'un nou lloc de treball i el perfil requerit, es realitza en funcions de les necessitats dels projectes i les accions previstes. El procés de selecció està conduït per l'equip de coordinació-gestió i el president. La decisió sobre la nova incorporació és presa per l'equip de coordinació-gestió i supervisada pel president.

En relació a les característiques generals que EXIL cerca en els/les candidats/es, l'experiència i especialització en la matèria, el bon tracte i qualitat humana són aspectes essencials.

Àrea 2: Promoció i formació: Respecte a la formació, de les dades analitzades (participants per gènere i hores de formació) tampoc es mostren diferències entre homes i dones. Participen de manera indistinta en les formacions/reunions d'equip, home si dones. Es realitzen reunions quinzenals amb l'equip d'adults i reunions setmanals amb l'equip infantil, on es presenten estudis de cas i les sessions tenen un contingut formatiu.

Al mateix temps, l'equip, de manera indistinta homes o dones, participa en jornades fora de l'entitat. Per tant, no s'observa cap mesura discriminatòria en la participació dels cursos de formació. En el cas que les formacions i/o jornades es realitzin fora de l'horari laboral es realitza una compensació per hores.

També s'ofereix la possibilitat de rebre formació que no estigui relacionada directament amb el lloc de treball. Tot i que la igualtat d'Oportunitats es troba implícita en els programes que desenvolupa l'entitat, no s'ha impartit cap formació exclusiva sobre igualtat d'Oportunitats.

De les entrevistes realitzades es desprèn que l'horitzontalitat és essencial en l'entitat, per tant, a l'hora de promocionar a alguna persona, es té en compte aquest factor transversal. No presenten metodologies d'avaluació del personal promocionat. Les decisions d'una possible promoció interna són preses pel president i l'equip de coordinació-gestió. No hi ha formació lligada directament a la promoció i tampoc s'observen dificultats per a la promoció de dones en la ONG.

Àrea 3: Condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral: EXIL aplica les mesures de

conciliació i flexibilitat. Les persones que ho han sol·licitat han pogut gaudir per exemple de: flexibilitat horària d'entrada i sortida en determinats programes, flexibilitat amb el teletreball.

Respecte a la decisió dels augments salarials, s'utilitzen criteris en funció dels nivells de responsabilitat. En la mesura que es pot, augmenten els salaris, tenint en compte que van haver de reduir jornada laboral degut a la crisi. Al mateix temps, la redistribució dels recursos es realitza d'una manera justa. No hi ha incentius ni beneficis.

Àrea 4: Ordenació del temps de treball: EXIL disposa del mecanisme de flexibilitat horària per tal de contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Aquesta mesura és utilitzada indistintament per homes o dones.

En el darrer any només hi ha una persona dona que ha estat mare. De les 15 persones que formen l'equip, 5 no tenen fills/es.

Respecte a la retribució, en l'anàlisi realitzada per al personal de gestió, no s'han observat diferències, ni a favor d'homes ni de dones. En relació a les càrregues familiars de la plantilla, cal assenyalar que solament un 49% de la plantilla té menors a càrrec, i d'aquesta xifra el 67% tenen fills/es en la franja d'edat de 7 a 14 anys. Aquest fet pot tenir relació directa amb la mitjana d'edat de la plantilla.

S'han sol·licitat reduccions de jornades laborals però en cap moment ha afectat a la situació professional dins de l'ONG.

Àrea 5: Riscos laborals i salut laboral: EXIL té contractada una empresa externa que realitza, anualment, un estudi per identificar riscos laborals i de salut en l'ONG. En els darrers anys, l'empresa ha realitzat algunes recomanacions, com la senyalització de sortides d'emergències i revisions mèdiques. Al mateix temps, es realitzen recomanacions individuals per a cada treballador/a.

EXIL no té identificats els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural.

Àrea 6: Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge: Respecte a la comunicació, llenguatge i imatge, als canals analitzats no s'observen signes de discriminació. Tant el llenguatge com les imatges que s'utilitzen transmeten els valors d'igualtat entre homes i dones.

S'utilitzen com a mètodes de comunicació interna: les reunions i els correus electrònics.

Anteriorment no s'ha realitzat cap campanya de comunicació o sensibilització d'algun tema específic en relació a la igualtat, ja que està intrínsecament incorporat en les activitats que es realitzen habitualment.

Àrea 7: Prevenció del sexisme i assetjament sexual: EXIL no ha realitzat cap estudi per identificar possibles situacions d'assetjament, tant psicològic com sexual, i no té definit un protocol de prevenció i actuació en situacions d'agressió per part de tercers. Tampoc existeix protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament.

Eix 8: Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat: Els valors i la tasca que realitza EXIL la posicionen com un dels referents en suport a les persones víctimes de violacions dels Drets Humans. La filosofia de l'acció d'EXIL es centra en l'ètica perquè conceben la seva tasca professional com un agent per a reparar el dany traumàtic, provocat per les violacions dels Drets Humans. La seva acció també es política perquè els professionals que hi treballen militen per una societat sense violències ni injustícies, i, per tant, sense abusos infantils, de gènere o dels grups dominants sobre aquells que estan en procés d'exclusió.

El funcionament de l'entitat està basada en l'horitzontalitat entre el líder i la resta de la plantilla, així com una constant i important delegació de les tasques en l'equip de gestió i coordinació de l'entitat. En relació a la perspectiva de gènere, els/les professionals estan implicats/des en promoure la necessitat de lluitar per aconseguir l'equitat de gènere, tant des de les bases de l'entitat com en les seves intervencions.

Segons les entrevistes realitzades, la cultura organitzativa d'EXIL està enfocada en clau de gènere ja que s'adapta a les necessitats de la plantilla i es proporciona força flexibilitat sense un control horari excessiu. Es desenvolupen els següents processos de qualitat: de supervisió clínica i reunions d'equip cada 15 dies el grup d'adults i cada semana el grup d'infància.

EXIL no té cap programa d'inserció laboral, permanència i/o promoció de col·lectius especials com persones amb discapacitat, persones immigrants, joves, dones víctimes de violència de gènere, entre d'altres.

3.2 Anàlisi de les dades de la plantilla

Les opinions de dones i homes recollides en l'enquesta d'opinió d'empleats i empleades sobre igualtat i conciliació són molt similars i positives: per al 100% dels empleats i empleades es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com un accés equitatiu al procés de selecció de personal. Un 100% de la plantilla creu que s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, però hi ha una persona que "no sap" si es coneixen les mesures de conciliació disponible.

En relació a l'accés a plans de formació que ofereix l'organització, un 13% esmenta que no hi ha un accés equitatiu entre homes i dones. Respecte a la necessitat d'un pla d'igualtat, un 13% de la plantilla creu que és necessari i el 87% no ho creu necessari. El 100% de la plantilla sabia a qui dirigir-se si rep assetjament sexual en el lloc de treball.

En relació als suggeriments de les dones i homes recollides en l'esmentada enquesta, només una persona de la plantilla ha realitzat suggeriments: que el Pla d'Igualtat d'Oportunitats reculli mesures que segueixin les directrius de les polítiques públiques i que s'asseguri la presència igualitària entre dones i homes a direcció, així com assegurar les mesures de conciliació. Per tal de facilitar el desenvolupament del Pla, també suggereix treballar les mesures, de manera horitzontal, en les reunions de coordinació.



5. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

5.1 RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Àrees i aspectes de millora després del diagnòstic de la situació real d'EXIL en igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- Implementar mesures d'integració laboral de col·lectius amb necessitats especials
- Visibilitzar els càrrecs directius ocupats per dones a nivells de gestió i afavorir més la seva presència en òrgans de decisió de l'entitat
- Implementar un pla de formació en Igualtat d'Oportunitats
- Difondre i assegurar les mesures de conciliació familiar i laboral
- Treballar les mesures, de manera horitzontal, en les reunions de coordinació
- Identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural
- Realitzar i difondre entre tots/es els treballadors i les treballadores, un document marc amb els drets bàsics en Matèria de Conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- Informació a tota la plantilla, dels drets existents a la Llei de Conciliació i la Llei d'Igualtat, al conveni col·lectiu i en els sorgits del Pla d'Igualtat de l'entitat.

5.2 METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat consta de tres parts: diagnosi, disseny del pla d'accions i procés d'implantació. Aquestes tres parts es descriuen a continuació. El gràfic d'aquest apartat mostra de forma resumida les tres parts esmentades. Inclou, a més, fletxes que indiquen circuits retroactius en el procés d'elaboració del pla: la possible revisió de la diagnosi en funció del disseny del pla d'accions, així com la revisió i adaptació de la diagnosi i el pla d'accions en funció de l'avaluació de la primera fase d'implantació. El quadre també situa gràficament la implicació de tots els col·lectius que componen EXIL en l'avaluació de la diagnosi i en el disseny del pla d'accions, a través de processos participatius.

DIAGNOSI	DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT	PRIMERA FASE IMPLEMENTACIÓ
Realització d'enquestes qualitatives i quantitatives	Proposta d'objectiu i accions	Execució d'accions prioritàries
Valoració de les dades obtingudes	Priorització dels objectius i les accions conjuntament amb l'equip de gestió	Seguiment
Establiment de punts forts i punts febles	Disseny dels objectius, les accions i calendarització del pla	Avaluació i revisió



5.3 OBJECTIUS TRANSVERSALS EN TOT EL PROCÉS

Objectiu 1: Sensibilitzar i crear un estat d'opinió sobre la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre qüestions relatives a la equitat entre gèneres

Aconseguir la reflexió i el debat al voltant de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i sobre altres aspectes relatius a l'equitat entre gèneres és un aspecte fonamental per a l'èxit dels altres objectius que es proposi el Pla d'Igualtat. Per a l'elaboració de la diagnosi, per exemple, es necessària la participació i la col.laboració de tot l'equip de l'entitat. Contemplar una perspectiva de gènere en la difusió externa de l'entitat es fonamental tant per a la seva imatge com a ens públic, com per a contribuir a difondre una societat plenament democràtica.

Objectiu 2: Oferir formació en matèria d'igualtat

La formació en matèria d'igualtat és fonamental per a l'acceptació i l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat, i ha de dirigir-se –amb les adaptacions que calgui segons les circumstàncies- als diversos grups de treball i jerarquies professionals, en el moment de incorporació al lloc de treball i durant el recorregut professional.

Objectiu 3: Promoure la igualtat d'oportunitats i la participació equitativa d'homes i dones en els càrrecs de direcció

És fonamental el Pla treball per a eliminar els possibles obstacles que permeten la discriminació i garantir que existeix una igualtat d'oportunitats en la contractació de i en l'assignació de la categoria laboral i la retribució.

Objectiu 4: Vetllar per una igualtat de gènere en el lloc de treball

És important que EXIL es garanteixi la transparència i la neutralitat en la valoració de la feina desenvolupada per homes i dones. Per exemple, cal garantir que no hi hagi desigualtats per raó de gènere entre homes i dones en el repartiment o el tipus d'activitats ni tampoc en l'assignament d'activitats menys visibles o amb menor acceptació entre el personal d'administració i serveis. Alhora, el Pla d'Igualtat també haurà de vetllar per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de sexe.

Objectiu 5: Facilitar la conciliació del treball amb les responsabilitats personals

La conciliació de les responsabilitats familiars o la cura de persones dependents amb les activitats laborals a partir de facilitar els permisos i flexibilitat horaria, per exemple, o a partir de la dotació de serveis, són aspectes que cal implementar per a garantir la igualtat d'oportunitats d'homes i dones. Al mateix temps, cal aplicar mesures per a que les diferències de gènere en relació a les responsabilitats familiars, que encara existeixen en la nostra societat, no reverteixin negativament en el recorregut professional del personal. Cal trobar mesures per a que el tenir cura de persones dependents impacti el mínim possible en el currículum professional i en la promoció



interna del personal femení. Per exemple, el Pla hauria de contemplar la necessitat de supervisar i, si cal, donar suport, en el moment de reincorporació al lloc de treball després de períodes d'inactivitat. El Pla també haurà de vetllar per a que les mesures per a facilitar la conciliació del temps i les responsabilitats personals, familiars i laborals siguin una opció desitjable per a homes i dones, i evitar que sigui una forma de mantenir i afavorir els rols tradicionals que dones i homes exerceixen en la societat (és a dir, que continuïn essent les dones les que majorment exerceixen les tasques familiars i domèstiques, mentre els homes inverteixen més temps en la carrera professional).

Objectiu 6: Vetllar per a que homes i dones tinguin unes condicions de treball segures i evitar problemes de salut tenint en compte les diferències entre sexes

El Pla d'Igualtat haurà d'introduir també la perspectiva de gènere en els plans de salut i de prevenció de riscos laborals i dissenyar polítiques de disminució de risc que tinguin en compte les diferències i desigualtats de gènere. Alhora hauria de vetllar per a que la perspectiva de gènere sigui contemplada en les campanyes socio-sanitàries de caràcter informatiu i preventiu sensibles a la salut i a la prevenció de malalties relacionades amb el lloc de treball.

Objectiu 7: Promoure una representativitat equitativa d'homes i dones en els òrgans de decisió

El Pla d'Igualtat haurà de contemplar mecanismes per a promoure la representativitat de les dones en els òrgans de decisió.

Objectiu 8: Consolidar una política de gènere

Finalment, l'èxit del Pla s'haurà de plasmar en la consolidació d'una política de gènere permanent a EXIL, que tingui vigència fins el moment en que la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i l'equitat entre gèneres sigui una realitat. Per a consolidar aquesta política caldrà que el Pla treballi en l'establiment de vincles de cooperació amb altres serveis i entitats, i que doni lloc a la creació d'un ens específic dedicat a la promoció, desplegament, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, amb plena capacitat de gestió i pressupost propi. Aquest ens també haurà de vetllar per a avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els àmbits on s'han dut a terme actuacions.

5.4 OBJECTIUS, ESTRATÈGIES I ACCIONS A CURT TERMINI

Els objectius del Pla d'Igualtat de l'Associació s'inspiren i recullen els aspectes bàsics que indica la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, publicada en el BOE n.71 de 23/3/2007. En particular, els objectius que proposem recullen els criteris d'actuació en l'article, 45, sobre l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat, l'article 46, sobre el concepte i contingut dels plans d'igualtat, l'article 47, sobre transparència en la implantació del pla d'igualtat, i l'article



48, sobre mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

En coherència amb els resultats del diagnòstic, el Pla d'Igualtat d'EXIL s'estructura en les següents àrees:

Àrea 1: Selecció

Àrea 2: Promoció i formació

Àrea 3: Condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral

Àrea 5: Riscos laborals i salut laboral

Àrea 6: Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge

Àrea 7: Prevenció del sexisme i assetjament sexual

Àrea 8: Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat

Per a cadascú dels eixos d'actuació es descriuen:

- Objectius a aconseguir.
- Accions concretes per aconseguir els objectius marcats.

Aquests objectius i accions es recullen en un cronograma, en el qual s'especifica la persona responsable i les dates de compromís respecte a l'inici i la fi per a cadascuna de les accions.

ACCIONS		
ÀREES d'actuació	Nº	Denominació
1. Àrea de selecció	1.1.1	Plasmar el compromís d'EXIL en matèria d'igualtat
	1.2.1	Sol.licitar ajudes econòmiques per a la integració de col.lectius amb discapacitat
	1.2.2	Realitzar processos de selecció on estiguin integrats i adaptats aquests col.lectius
2. Àrea de promoció i formació	2.1.1	Realitzar un document que resumeixi la situació actual
	2.1.2	Realitzar un document que expliqui com fer la promoció
	2.2.1	Fer la recerca de fons per a formacions en matèria d'igualtat
3. Àrea de condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral	3.1.1	Analitzar les noves contractacions realitzades per EXIL
	3.2.1	Continuar amb la possibilitat de treball <i>on-line</i>
	3.2.2	Informar als treballadors i a les treballadores
4. Àrea d'ordenació del temps de treball	4.1.1	Realitzar i difondre un documents en matèria de Conciliació
	4.1.2	Realitzar informes segregats per gènere
	4.1.3	Analitzar possibilitats de canvi de lloc de treball
5. Àrea de riscos laborals i salut laboral	5.1.1	Identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural
6. Àrea de comunicació i ús no discriminatori del llenguatge	6.1.1	Realitzar una comunicació dirigida a tota la plantilla explicant el pla d'igualtat
	6.1.2	Difondre material específic per a ús del llenguatge i imatge



	6.1.3	Informar a tots els grups d'interès d'EXIL
7. Àrea de prevenció del sexisme i assetjament sexual	7.1.1	Realitzar un protocol d'actuació dirigit a tots els treballadors i totes les treballadores
	7.1.2	Garantir l'accessibilitat del protocol
8. Àrea de cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat	8.1.1	Promocionar les dones en els càrrecs directius
	8.2.1	Mantenir la Comissió d'Igualtat
	8.2.2	Establir indicadors per mesurar els avenços en igualtat
	8.2.3	Presentar anualment els resultats del Pla d'Igualtat
	8.3.1	Incloure preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació

Àrea 1: Selecció

Objectiu 1.1 Continuar fomentant la selecció no discriminatòria

Accions:

1.1.1. Plasmar el compromís d'EXIL en matèria d'igualtat i no discriminació en els documents que integrin el procés de selecció.

Objectiu 1.2 Introduir mesures d'integració laboral de persones amb algun tipus de discapacitat o desavantatge

Accions:

1.2.1 Sol·licitar ajudes econòmiques per a la integració d'aquests col·lectius

1.2.2 Realitzar processos de selecció on estiguin integrats i adaptats aquests col·lectius

Àrea 2: Promoció i formació

Objectiu 2.1 Analitzar les possibles promocions en l'entitat

Accions:

2.1.1 Realitzar un document que resumeixi la situació actual:

- Seguiment anual del percentatge de dones / homes promocionades
- Seguiment anual de candidatures de dones / homes presentades a processos de promoció.



2.2.1 Realitzar un document on s'expliqui com fer la promoció.

Objectiu 2.2 Promoure i fomentar les formacions específiques en matèria de gènere entre tots els membres de la plantilla

Accions:

2.2.1 Fer la recerca de fons per a diferents formacions en matèria d'igualtat dirigides a l'equip.

Àrea 3: Condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral

Objectiu 3.1 Continuar garantint les mateixes condicions contractuals per a dones i homes

Accions:

3.1.1. Analitzar, de manera anual, les noves contractacions realitzades per EXIL

Objectiu 3.2 Continuar fomentant el teletreball en els llocs de treball que sigui possible

Accions:

3.2.1 Continuar amb la implantació de la possibilitat de treball *on-line* en tots aquells llocs de treball que no tinguin atenció directa o que les hores de gestió ho permetin.

3.2.2 Informar als treballadors i a les treballadores

Àrea 4: Ordenació del temps de treball

Objectiu 4.1. Continuar promovent una cultura que faciliti la conciliació de la vida familiar / personal i professional

Accions:

4.1.1. Realitzar i difondre entre tots/es els treballadors i les treballadores, un document marc amb els drets bàsics en Matèria de Conciliació de la vida personal, familiar i professional.

4.1.2. Realitzar informes segregats per gènere que recullin quants treballadors i quants treballadores s'acullen a les diferents mesures de conciliació existents.



4.1.3. Analitzar les possibilitats de canvi del lloc de treball per a aquelles persones que ho sol·licitin per motius de conciliació familiar, degudament acreditada, sempre sobre la base de la igualtat i capacitat.

Àrea 5: Riscos laborals i salut laboral

Objectiu 5.1 Integrar els llocs de risc per a dones embarassades o en període de lactància natural

Accions:

5.1.1 Identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural.

Àrea 6: Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge

Objectiu 6.1. Reforçar la igualtat d'oportunitats d'EXIL tant interna com externament

Accions:

6.1.1. Realitzar una comunicació dirigida a tota la plantilla explicant el Pla d'Igualtat i comunicar periòdicament els avenços del Pla.

6.1.2. Difondre material específic per a l'ús del llenguatge i la imatge, a la qual es vetllarà per tots els aspectes relacionats amb la diversitat de gènere, edat, raça, cultura, etc. En aquest sentit, s'inclouran recomanacions per evitar l'ús de llenguatge sexista.

6.1.3. Informar a tots els grups d'interès d' EXIL sobre els compromisos adquirits en matèria d'igualtat, així com en xarxes socials i al web.

Àrea 7: Prevenció del sexisme i assetjament sexual

Objectiu 7.1. Implementació del protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual per raó de sexe, i de l'assetjament moral o mobbing

Accions:

7.1.1. Realitzar un protocol d'actuació dirigit a tots els treballadors i totes les treballadores en relació al protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i de l'assetjament moral o mobbing.



7.1.2. Garantir l'accessibilitat del protocol per a tots els treballadors i totes les treballadores

Àrea 8: Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat

Objectiu 8.1. Fomentar la presència de dones en els òrgans de decisió

Accions:

8.1.1 Promocionar a les dones en els càrrecs directius i afavorir més la seva presència en òrgans de decisió de l'entitat

Objectiu 8.2. Continuar fomentant la cultura d'igualtat a l'entitat

Accions:

8.2.1. Mantenir la Comissió d'Igualtat.

8.2.2. Establir indicadors en els informes de gestió que permetin mesurar els avenços en igualtat, trimestralment, així com: Percentatge de dones i homes, global i per departaments / Percentatge de dones i homes per nivells organitzatius / Participants i nom d'hores en accions de formació per gènere i departament / Percentatges de dones i homes incorporats per àrea / Promocions per nivell, gènere i departaments.

8.2.3. Presentar anualment els resultats del Pla d'Igualtat juntament amb la memòria de l'entitat.

Objectiu 8.3. Fer seguiment periòdic de l'opinió dels treballadors i les treballadores sobre igualtat

Accions:

8.3.1. Incloure preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació



6. IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La implantació del Pla d'Igualtat consistirà en iniciar les accions que s'han catalogat com a prioritàries. Per començar amb aquesta fase no caldrà que totes les accions hagin estat totalment dissenyades, tant sols aquelles que es volen tractar en primer lloc. D'aquesta manera, s'adquirirà experiència sobre la posada en pràctica de les accions que poden ser útils per al disseny de les que resten.

És fonamental, en aquesta fase, la feina de coordinació de les accions que durà a terme l'equip tècnic del Pla d'Igualtat, amb la col·laboració dels diversos serveis que són responsables de la seva execució. En aquesta fase també té particular importància realitzar una àmplia difusió del Pla d'Igualtat, també es fonamental en aquesta fase el seguiment del pla d'acció, i, en funció dels resultats de l'avaluació, l'actualització del pla.

L'avaluació de la primera fase del Pla d'Igualtat es realitzarà quan aquesta estigui en procés d'implantació i un cop hagi finalitzat.

L'avaluació es durà a terme per l'equip tècnic del Pla d'Igualtat. Tenint en compte els informes, les reunions de seguiment i la informació recollida per l'equip tècnic sobre la implantació de l'acció, es durà a terme una reunió específica sobre l'avaluació parcial i final de l'acció amb les persones responsables d'implantar-la. La informació recollida per l'equip tècnic inclourà entrevistes amb persones que han participat en la implantació de l'acció, així com enquestes i entrevistes amb profunditat amb persones destinatàries.

D'altra banda, l'acció també serà avaluada de forma objectiva a partir dels resultats de l'indicador(s) que la representa. A partir de la reunió amb les persones responsables de l'acció, l'equip tècnic elaborarà un informe d'avaluació (parcial i final). Els informes parcial i finals de l'avaluació de cada acció es recolliran en un informe parcial i un informe final global d'avaluació de la primera fase d'implantació del Pla d'Igualtat que seran presentats a la comissió d'assessorament durant la implantació de la primera fase del pla i en finalitzar-se. A més, l'informe final serà exposat a la comissió de seguiment. Ambdues comissions hauran de donar el seu vist-i-plau, o, si s'escau, recomanar correccions o modificacions de cares a la segona fase d'implantació del pla. Els informes parcials i el final, un cop aprovats per les comissió/ns anteriorment esmentades, seran fets públics a través de la pàgina web. Aquests mecanismes han de permetre dotar de transparència la implantació del Pla d'Igualtat.

El disseny de les accions constitueix pròpiament el pla d'igualtat. Les accions es defineixen en funció del punts forts i punts febles. Un cop definides, caldrà prioritzar-les, i, finalment, procedir al seu disseny.



Accions implementades anteriorment:

ACCIONS			
Àrees d' actuació	Nº	Denominació	Data
Condicions de treball i conciliació	1	Flexibilitat horària	01.01.14- actualitat
Condicions de treball i conciliació	2	Teletreball	01.01.14- actualitat

Accions a implementar:

ACCIÓ:	Plasmar el compromís d'EXIL en matèria d'igualtat i no discriminació en els documents que integrin el procés de selecció.
Area	Selecció
Data	Des del 01/01/17 al 31/12/17
Objectius	Continuar fomentant la selecció no discriminatòria
Descripció	Generar un document (reglament intern) a on s'aprovi el compromís d'EXIL en matèria d'igualtat i no discriminació.
Mecanismes de seguiment i avaluació	Actualització del document i enquestes per identificar el grau de compliment
Personal a qui va dirigida l'acció	Totes les persones treballadores d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document
Mecanismes de difusió. Comunicació	Pàgina web

ACCIÓ:	Sol.licitar ajudes econòmiques per a la integració d'aquests col.lectius
Area	Selecció
Data	Des del 01/01/2017 al 30/06/2017
Objectius	Introduir mesures d'integració laboral de persones amb algun tipus de discapacitat o desavantatge
Descripció	Formulació i presentació de projectes a subvencions dirigides a integració de col.lectius amb discapacitat o desavantatge
Mecanismes de seguiment i avaluació	Número de projectes presentats i aprovats
Personal a qui va dirigida l'acció	Potencials treballadors/es a EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	---
Mitjans materials	Projectes
Mecanismes de difusió. Comunicació	Pàgina web

ACCIÓ:	Realitzar processos de selecció on estiguin
---------------	---



	integrats i adaptats aquests col.lectius
Area	Selecció
Data	Des del 01/01/2017 al 30/06/2017
Objectius	Introduir mesures d'integració laboral de persones amb algun tipus de discapacitat o desavantatge
Descripció	Fer una primera valoració de l'adaptació de la infraestructura i el mobiliari a col.lectius amb discapacitat
Mecanismes de seguiment i avaluació	Informes de valoració
Personal a qui va dirigida l'acció	Potencials treballadors/es a EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document de valoració
Mecanismes de difusió. Comunicació	---

ACCIÓ:	Realitzar un document que resumeixi la situació actual
Area	Promoció i formació
Data	Des del 01/01/2017 al 31/03/17
Objectius	Analitzar les possibles promocions en l'entitat
Descripció	Document-resum de la situació actual: <ul style="list-style-type: none"> • Seguiment anual del percentatge de dones / homes promocionades • Seguiment anual de candidatures de dones / homes presentades a processos de promoció.
Mecanismes de seguiment i avaluació	Mesures de seguiment del percentatge
Personal a qui va dirigida l'acció	Persones treballadores a EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document –resum
Mecanismes de difusió. Comunicació	Emails de difusió entre el personal

ACCIÓ:	Realitzar un document on s'expliqui com fer la promoció.
Area	Promoció i formació
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Analitzar les possibles promocions en l'entitat
Descripció	Es realitzarà un document explicatiu on s'indicarà quins són els passos i els elements per a poder la promoció dins de l'entitat
Mecanismes de seguiment i avaluació	Distribució i difusió del document
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document
Mecanismes de difusió. Comunicació	Emails

ACCIÓ:	Fer la recerca de fons per a diferents
---------------	--



	formacions en matèria d'igualtat dirigides a l'equip.
Area	Promoció i formació
Data	Des del 01/01/2017 al 30/09/2017
Objectius	Promoure i fomentar les formacions específiques en matèria de gènere entre tots els membres de la plantilla
Descripció	Es realitzarà una recerca d'ajudes econòmiques amb l'objectiu de poder implementar una formació en matèria d'igualtat
Mecanismes de seguiment i avaluació	Ajudes cercades i formació implementada
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	---
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Analitzar, de manera anual, les noves contractacions realitzades per EXIL
Area	Condicions de treball i conciliació de vida laboral i personal
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar garantint les mateixes condicions contractuals per a dones i homes
Descripció	Si es produeixen contractacions per serveis, es tindran en compte les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.
Mecanismes de seguiment i avaluació	Número de persones contractades, condicions i categories.
Personal a qui va dirigida l'acció	Potencials treballadors/es
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	---
Mitjans materials	---
Mecanismes de difusió. Comunicació	---

ACCIÓ:	Continuar amb la implantació de la possibilitat de treball on-line en tots aquells llocs de treball que no tinguin atenció directa o que les hores de gestió ho permetin.
Area	Condicions de treball i conciliació de vida laboral i personal
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar fomentant el teletreball en els llocs de treball que sigui possible
Descripció	Treball on-line
Mecanismes de seguiment i avaluació	Número de persones i projectes que es realitzen on-line
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	---



Mecanismes de difusió. Comunicació	Email
---	-------

ACCIÓ:	Informar als treballadors i a les treballadores
Area	Condicions de treball i conciliació de vida laboral i personal
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar fomentant el teletreball en els llocs de treball que sigui possible
Descripció	Informar periòdicament als treballadors i a les treballadores sobre la possibilitat de teletreball
Mecanismes de seguiment i avaluació	Comunicacions i realitzades i persones interessades en el teletreball
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	---
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Realitzar i difondre entre tots/es els treballadors i les treballadores, un document marc amb els drets bàsics en Matèria de Conciliació de la vida personal, familiar i professional.
Area	Ordenació del temps de treball
Data	Des del 01/01/2017 al 30/09/2017
Objectius	Continuar promovent una cultura que faciliti la conciliació de la vida familiar / personal i professional
Descripció	Es realitzarà un document consensuat on es reflectiran totes les mesures en matèria de conciliació personal, familiar i professional. Posteriorment es realitzarà la difusió entre l'equip.
Mecanismes de seguiment i avaluació	Execució del document i difusió realitzada
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Realitzar informes segregats per gènere que recullin quants treballadors i quants treballadores s'acullen a les diferents mesures de conciliació existents.
Area	Ordenació del temps de treball
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar promovent una cultura que faciliti la conciliació de la vida familiar / personal i professional
Descripció	Es realitzarà un informe anual on es recollirà la



	informació.
Mecanismes de seguiment i avaluació	Realització de l'informe
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Analitzar les possibilitats de canvi del lloc de treball per a aquelles persones que ho sol·licitin per motius de conciliació familiar, degudament acreditada, sempre sobre la base de la igualtat i capacitat.
Area	Ordenació del temps de treball
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar promovent una cultura que faciliti la conciliació de la vida familiar / personal i professional
Descripció	Es realitzarà un informe d'anàlisi
Mecanismes de seguiment i avaluació	Execució informe i número de persones que sol·licitin
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Informe
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Identificar els llocs de risc per a dones en període d'embaràs i lactància natural.
Area	Riscos laborals i salut laboral
Data	Des del 01/01/2017 al 31/03/2017
Objectius	Integrar els llocs de risc per a dones embarassades o en període de lactància natural
Descripció	Identificació i anàlisi
Mecanismes de seguiment i avaluació	Execució de la identificació, anàlisi i grau de compliment de les mesures.
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	Dones embarassades o en període de lactància natural
Mitjans materials	Informe
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Realitzar una comunicació dirigida a tota la plantilla explicant el Pla d'Igualtat i comunicar periòdicament els avenços del Pla
Area	Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017



Objectius	Reforçar la igualtat d'oportunitats d'EXIL tant interna com externament
Descripció	Comunicacions per email dirigida a tot l'equip
Mecanismes de seguiment i avaluació	Número de comunicacions i <i>feedback</i>
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Comunicacions escrites
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email i pàgina web

ACCIÓ:	Difondre material específic per a l'ús del llenguatge i la imatge, a la qual es vetllarà per tots els aspectes relacionats amb la diversitat de gènere, edat, raça, cultura, etc. En aquest sentit, s'inclouran recomanacions per evitar l'ús de llenguatge sexista.
Area	Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Reforçar la igualtat d'oportunitats d'EXIL tant interna com externament
Descripció	Recull de material i difusió
Mecanismes de seguiment i avaluació	Difusions realitzades
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Materials d'informació
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email i pàgina web

ACCIÓ:	Informar a tots els grups d'interès d' EXIL sobre els compromisos adquirits en matèria d'igualtat, així com en xarxes socials i al web.
Area	Comunicació i ús no discriminatori del llenguatge
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Reforçar la igualtat d'oportunitats d'EXIL tant interna com externament
Descripció	Informar a través de les xarxes socials sobre els compromisos que s'han adquirit en matèria d'igualtat d'acord al Pla d'Igualtat
Mecanismes de seguiment i avaluació	Informacions realitzades
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Documents d'informació
Mecanismes de difusió. Comunicació	Pàgina web, facebook i altres xarxes socials

ACCIÓ:	Realitzar un protocol d'actuació dirigit a tots els treballadors i totes les treballadores en relació
---------------	---



	al protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, i de l'assetjament moral o mobbing.
Area	Prevenció del sexisme i assetjament sexual
Data	Des del 01/01/2017 al 31/03/2017
Objectius	Implementació del protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual per raó de sexe, i de l'assetjament moral o mobbing
Descripció	Realització de document de protocol
Mecanismes de seguiment i avaluació	Realització del protocol i implementació
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document de protocol
Mecanismes de difusió. Comunicació	Pàgina web i email

ACCIÓ:	Garantir l'accessibilitat del protocol per a tots els treballadors i totes les treballadores
Area	Prevenció del sexisme i assetjament sexual
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Implementació del protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual per raó de sexe, i de l'assetjament moral o mobbing
Descripció	Difusió i implementació del protocol
Mecanismes de seguiment i avaluació	Difusions realitzades
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document de protocol
Mecanismes de difusió. Comunicació	Pàgina web i email

ACCIÓ:	Promocionar a les dones en els càrrecs directius i afavorir més la seva presència en òrgans de decisió de l'entitat
Area	Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Fomentar la presència de dones en els òrgans de decisió
Descripció	Es fomentarà, per mitjà de la promoció i d'accions permanents, la presència d dones en òrgans directius de decisió
Mecanismes de seguiment i avaluació	Accions realitzades al llarg de l'any en aquesta direcció
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadores d'EXIL
Personal responsable	1



Personal participant (nº)	11
Mitjans materials	---
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Mantenir la Comissió d'Igualtat
Area	Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar fomentant la cultura d'igualtat a l'entitat
Descripció	Manteniment de la Comissió
Mecanismes de seguiment i avaluació	Informes de seguiment de la Comissió
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	1
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	---
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email i pàgina web

ACCIÓ:	Establir indicadors en els informes de gestió que permetin mesurar els avenços en igualtat, trimestralment.
Area	Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar fomentant la cultura d'igualtat a l'entitat
Descripció	Formulació i implementació d'indicadors en les accions i gestions de l'entitat que permetran valorar: Percentatge de dones i homes, global i per departaments / Percentatge de dones i homes per nivells organitzatius / Participants i nom d'hores en accions de formació per gènere i departament / Percentatges de dones i homes incorporats per area / Promocions per nivell, gènere i departaments
Mecanismes de seguiment i avaluació	Seguiment d'indicadors establerts
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Informes
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

ACCIÓ:	Presentar anualment els resultats del Pla d'Igualtat juntament amb la memòria de l'entitat
Area	Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat
Data	Des del 01/10/2017 al 31/12/2017
Objectius	Continuar fomentant la cultura d'igualtat a l'entitat



Descripció	Presentació al mes de desembre
Mecanismes de seguiment i avaluació	Indicadors dels resultats
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Informes
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email i pàgina web.

ACCIÓ:	Incloure preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació
Area	Cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat
Data	Des del 01/01/2017 al 31/12/2017
Objectius	Fer seguiment periòdic de l'opinió dels treballadors i les treballadores sobre igualtat
Descripció	Realitzar un document amb preguntes relacionades en matèria d'igualtat d'oportunitats i de conciliació
Mecanismes de seguiment i avaluació	Indicadors de seguiment qualitatiu i quantitatiu
Personal a qui va dirigida l'acció	Treballadors/es d'EXIL
Personal responsable	2
Personal participant (nº)	15
Mitjans materials	Document de preguntes i informe
Mecanismes de difusió. Comunicació	Email

7. SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència inicial des del 1 de gener fins al 31 de desembre de 2017 i és prorrogarà de forma automàtica si no es defineix un de nou. Anualment es podran revisar o incorporar accions o actualitzacions que s'estimin oportunes en funció de les necessitats que es detectin. Al llarg d'aquest període es durà a terme el seguiment de l'inici de les accions planificades en el cronograma i s'elaborarà un informe detallat dels avenços del Pla.

Número total d'accions per àrea:

Àrea d'intervenció	Accions noves	Accions antigues
Àrea de selecció	3	
Àrea de promoció i formació	3	
Àrea de condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral	3	2
Àrea d'ordenació del temps de treball	3	
Àrea de riscos laborals i salut laboral	1	
Àrea de comunicació i ús no discriminatori del llenguatge	3	



Àrea de prevenció de sexisme i assetjament sexual	2	
Àrea de cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat	5	
Subtotal	23	2
TOTAL	25	

Número i sexe de las persones beneficiàries per àrea:

PERSONES BENEFICIÀRIES			
ÀREES d'actuació	Nºdones	Nº homes	total
Àrea de selecció	11	4	15
Àrea de promoció i formació	11	4	15
Àrea de condicions de treball i conciliació de vida personal i laboral	11	4	15
Àrea d'ordenació del temps de treball	11	4	15
Àrea de riscos laborals i salut laboral	11	4	15
Àrea de comunicació i ús no discriminatori del llenguatge	11	4	15
Àrea de prevenció de sexisme i assetjament sexual	11	4	15
Àrea de cultura organitzativa i clima laboral en matèria d'igualtat	11	4	15
Total	11	4	15

Número i sexe de las persones beneficiàries per categoria professional:

PERSONES BENEFICIÀRIES			
CATEGORÍA professional	Nº dones	Nº homes	Total
Equip directiu		1	1
Equip gestió i coordinació	1	1	2
Equip especialistes	9	2	11
Equip secretaria	1		1
Total	11	4	15

AVALUACIÓ DEL PROCÉS

Es tindran en compte els següents indicadors per tal d'avaluar el seguiment del Pla:

- Grau de sistematització dels procediments



- Grau d'informació i difusió entre la plantilla
- Grau d'adequació dels recursos humans
- Grau d'adequació dels recursos materials
- Grau d'adequació de les eines de recollida
- Mecanismes de seguiment periòdic engegats (només enumeració ja que les fitxes individuals recullen els detalls)
- Incidències i dificultats en l'inici de les accions
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en l'inici

AVALUACIÓ DEL IMPACTE

Es tindran en compte els següents indicadors per tal d'avaluar l'impacte del Pla:

- Reducció de desigualtats entre dones i homes en la plantilla
- Disminució segregació vertical
- Disminució segregació horitzontal
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats
- Canvis en la cultura de l'ONG
- Canvis en la imatge de l'ONG

8. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ PERMANENT D'IGUALTAT

Nom:	Laura González
Càrrec:	Coordinadora
Departament:	Coordinació

Nom:	Bernat Aviñoa
Càrrec:	Coordinador
Departament:	Coordinació



L'Associació EXIL designa com a responsable de l'organització, seguiment i avaluació del Pla a:

Nom:	Laura González Aguilera
Càrrec:	Coordinador
Departament:	Coordinació

ANNEX: Pressupost

BIBLIOGRAFIA

- Instituto de la Mujer: www.mtas.es/mujer
- Ley para la Igualdad: http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm
- Plataforma de ONG de Acción Social. *Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social*. Madrid.