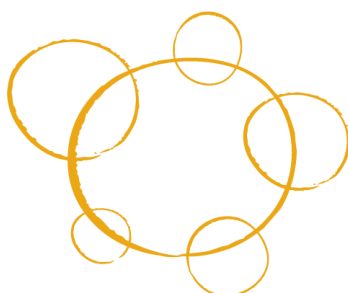


PLA D'IGUALTAT INTERN

2022 · 2025



BOLANGERA

Associació per la Promoció Social

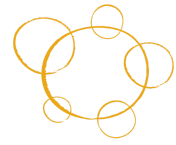


ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
1.1 FONAMENTS LEGALS	5
1.2 ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
1.3 PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA	7
1.4 PERÍODE DE VIGÈNCIA	8
1.5 MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA	8
1.6 GESTIÓ DEL PLA	8
1.7 SISTEMES D'AVAUACIÓ I SEGUIMENT	9
2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	12
3. METODOLOGIA	14
4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	16
4.1 METODOLOGIA	16
4.2 RESUM EXECUTIU	16
4.3 QÜESTIONS PRÈVIES, PUNT DE PARTIDA, CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ	18
4.4 ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ	19
Percepció sobre temes d'igualtat	19
Procés de selecció i contractació	20
Classificació professional, promoció professional i formació	23
Condicions de treball, inclosa l'auditoria retributiva	24
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	26
Infrarrepresentació femenina	28
Retribucions	28
Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	29
Comunicació i usos del llenguatge	31



5. PLA D'ACCIÓ	33
ÀREA D'ACTUACIÓ 1: ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ	33
ÀREA D'ACTUACIÓ 2: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	34
ÀREA D'ACTUACIÓ 3: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA	35
ÀREA D'ACTUACIÓ 4: RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS	37
ÀREA D'ACTUACIÓ 5: SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	38
ÀREA D'ACTUACIÓ 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA	39
6. PRESSUPOST DEL PLA	40
ANNEX 1. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT	41
ANNEX 2. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA	42
ANNEX 3. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ D'ALTRES ACCIONS REALITZADES QUE NO CONSTEN AL PLA.	43



1. INTRODUCCIÓ

La igualtat formal entre dones i homes suposa que totes les persones, independentment del seu gènere, tenen els mateixos drets i obligacions. La realitat mostra, però, que no és suficient aquesta igualtat formal en un marc legal per aconseguir la igualtat efectiva, sinó que es necessita intervenir de forma activa per a revertir les desigualtats existents i garantir l'accés a recursos (el treball) en igualtat d'oportunitats a través de l'eliminació dels obstacles i l'articulació de mesures compensatòries.

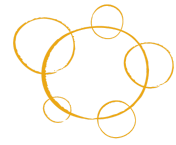
No podem oblidar que, a més del gènere, hi ha altres condicions que en interseccionar en una mateixa persona, multipliquen les discriminacions, com per exemple diversitat funcional, etnicitat, edat, classe social, identitat sexual, religió i creences...

Aquesta intervenció activa volem que estiga basada en tres principis:

- Principi d'igualtat entre dones i homes,
- Principi d'interseccionalitat i
- Principi de transversalitat de la perspectiva de gènere.

És principalment una qüestió de justícia, revertint les múltiples vulneracions dels drets socials, polítics i econòmics de les dones, amb totes les seues interseccions. Però és també una qüestió de democràcia, per a corregir la infrarepresentació d'aquestes en multitud d'espais, i una qüestió d'eficiència econòmica, ja que la incorporació proporcionada de les dones a l'àmbit econòmic i laboral contribueix a un òptim desplegament de les capacitats i competències existents a la societat com a conjunt.

A més, per a impulsar aquestes accions cap a la igualtat efectiva, en els darrers anys s'ha desenvolupat un marc legal i normatiu que facilita i exigeix l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació o desigualtat, directa o indirecta, per raó de sexe.



1.1 FONAMENTS LEGALS

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

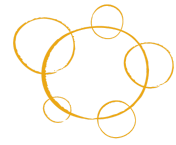
Aquest principi d'igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, sigles en anglès), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

En aquest mateix àmbit van destacar també els avanços introduïts per les quatre conferències mundials monogràfiques sobre la dona. La Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Pekín en 1995, va marcar un important punt d'inflexió per a l'agenda mundial d'igualtat de gènere, la reivindicació del qual va girar al voltant de l'apoderament de la dona en totes les esferes de la vida, posant molt èmfasi en la feminització de la pobresa.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental de la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

També, l'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per part seua, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

La Llei orgànica 3/2007 d'Igualtat de Dones i Homes té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona. La Llei abasta diversos àmbits d'actuació, entre ells, el dret al treball en igualtat d'oportunitats. És en aquest últim àmbit on se centrarà aquest Pla d'Igualtat.

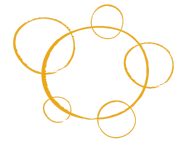


També es tenen en compte les últimes modificacions de la Llei Orgànica 3/2007 recollides en el Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, els quals serveixen per a millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i incrementar la seguretat jurídica en ajudar a aclarir alguns aspectes. Entre altres millores, introdueixen com dur a terme el desenvolupament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de Plans d'Igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

Pel seu costat, la LLEI 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, en l'àmbit de les seues competències, pretén establir una sèrie de mesures i garanties en la Comunitat Valenciana, dirigides a l'eliminació de la discriminació i la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat. Per tant, les actuacions en l'àmbit laboral són considerades de la màxima importància, en la mesura que la incorporació de les dones al mercat de treball els procura independència econòmica, un dels factors fonamentals per a la igualtat, juntament amb altres mesures com la igualtat de retribució, condicions de treball, promoció professional i la conciliació de la vida familiar amb l'activitat laboral.

L'article 20.3 de la referida Llei 9/2003 estableix que, perquè les empreses obtinguen les ajudes previstes per tenir dissenyats Plans d'Igualtat, aquests Plans hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona, havent de presentar anualment davant aquest organisme un informe d'avaluació de resultats.

Per a aquest visat, el Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, estableix que les sol·licituds de visat es presentaran als Registres de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat de les tres províncies o en qualsevol de les formes establertes en



l'article 384 de la Llei de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i de Procediment Administratiu Comú.

Per part seua, l'Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, és la que regula l'ús del segell "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Per últim, el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, regula el registre i dipòsit dels Plans d'Igualtat interns al Registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral de la Generalitat Valenciana.

1.2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

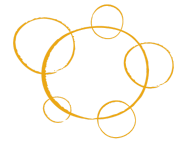
En base allò establert en l'article 46.3 de la Llei Orgànica 3/2007, aquest Pla d'Igualtat intern és d'aplicació a la totalitat de la plantilla de Bolangerera, Associació per la promoció social, entenent per tal totes les persones assalariades o amb algun vincle contractual amb l'associació.

1.3 PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA

L'assemblea de l'associació, així com la Comissió Negociadora del Pla, redactora d'aquest Pla d'Igualtat intern, es troben legitimades per negociar, i en el seu cas, abordar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes (consultar "Annexe I. Parts suscriptores del Pla").

Són parts suscriptores del present Pla d'Igualtat:

- La Junta Directiva de l'Associació Bolangerera
- Totes les persones que formen part de la plantilla de l'Associació Bolangerera



1.4 PERÍODE DE VIGÈNCIA

Aquest Pla està dissenyat per a ser desenvolupat en 3 anys, un període adequat per al desplegament de la major part d'accions. Aquest Pla d'Igualtat entra en vigor el dia 22 d'agost de 2022 i finalitza el dia 22 d'agost de 2025, preveient-se una avaluació final durant el segon trimestre de 2025, per a un eventual segon Pla que continue implementant i consolidant les polítiques d'igualtat en l'associació.

Tenint en compte la dificultat que existeix encara per donar continuïtat a la plantilla de l'associació, aquest Pla es podrà prorrogar fins un màxim d'un any si es considera convenient per part de la Comissió Negociadora del Pla després de realitzar les avaluacions pertinents, d'acord amb els mecanismes de seguiment i avaluació del Pla.

1.5 MITJANS I RECURSOS PER A LA SEUA POSADA EN MARXA

L'Assemblea i la Junta Directiva de l'associació Bolangerera posaran a disposició del Pla d'Igualtat els mitjans suficients per a la seua correcta implementació, seguiment i avaluació, facilitant recursos materials, econòmics i humans. Aquests seran definits al llarg d'aquest Pla d'Igualtat.

1.6 GESTIÓ DEL PLA

La responsabilitat tècnica per a la correcta implementació, seguiment i avaluació general del Pla, per als pròxims 3 anys de vigència d'aquest, recau sobre la Comissió Negociadora del Pla o Comissió d'Igualtat (a partir d'ara Comissió d'Igualtat) que s'haurà de constituir a tal efecte. Aquesta Comissió ha de ser formada necessàriament per persones de la plantilla i de la Junta Directiva a parts iguals, podent ser fins a un màxim de 6 persones. Les seues funcions seran:

- Vetllar pel compliment dels objectius del Pla i per l'execució de les actuacions, realitzant els informes d'avaluació corresponents.
- Dissenyar i organitzar l'execució de les accions.



- Convocar i dotar de contingut les assemblees de la Comissió d'Igualtat.
- Informar l'Assemblea de l'associació de l'avanç de les accions del pla.
- Redactar els Plans d'Igualtat posteriors.

A més, es designarà una persona responsable i coordinadora d'igualtat, que forme part de la plantilla i de la Comissió d'Igualtat, que centralitzi tota la coordinació i gestió dels temes d'igualtat de l'associació.

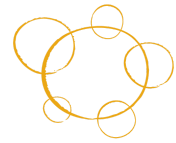
Quant a la responsabilitat de l'execució i avaluació de cada acció o àrea d'actuació, es troba especificat en cada mesura del Pla d'Acció. La primera tasca de la Comissió d'Igualtat serà repassar el Pla d'Acció i concretar les persones responsables de cada acció, ja que les hem establert respecte a perfils funcionals (responsable de recursos humans, responsable de comunicació, etc.). Aquesta atribució de responsabilitats podrà modificar-se si es considera convenient prèvia consulta i aprovació per part de la Comissió d'Igualtat.

1.7 SISTEMES D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La persona responsable, segons el Pla d'Acció, de cada mesura concreta haurà de generar la **informació primària** que s'especifica a l'apartat «indicadors d'avaluació».

En un segon nivell, el **seguiment i avaluació permanent** correspondrà a la Comissió d'Igualtat, que podrà delegar en alguna persona membre la tasca de recopilar els indicadors i realitzar els informes periòdics. Aquesta Comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any per recollir totes les dades arreplegades a través de les persones responsables de les accions. S'alçarà acta de cada reunió de la Comissió d'Igualtat.

Es realitzaran, com a mínim amb caràcter anual, **informes de seguiment anuals** en comparació amb el diagnòstic inicial o l'últim informe de seguiment redactat. En aquests s'avaluaran les accions corresponents a aquell any, el seu grau de compliment, en termes quantitatius i qualitatius, l'impacte real de les mesures realitzades (positiu o negatiu) i es proposaran recomanacions de reformulació i millora, en cas de vore's necessari.

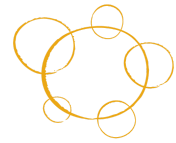


A banda del seguiment permanent de les accions, s'haurà d'atendre a l'**avaluació dels processos**, en termes de **model de gestió i governança del pla**, així com el grau de compromís i eficiència dels i les agents implicades en el mateix.

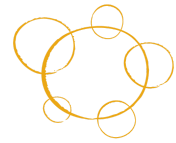
En finalitzar el període de vigència del pla i complir-se els tres anys d'execució, es realitzarà un **informe d'avaluació final**, que recollirà també els processos parcials i que servirà per realitzar el diagnòstic inicial del següent Pla d'Igualtat. Es reservarà el primer trimestre de 2025 per a realitzar aquesta avaluació final.

És recomanable que el **contingut dels informes d'avaluació intermitja i final** reculli documentalment la següent informació:

- Diagnòstic de Situació actual, comparativa amb el diagnòstic de situació presentat abans de la posada en marxa del Pla d'Igualtat validat.
- Anàlisi de les accions dutes a terme en cadascuna de les àrees (s'utilitzarà el model que facilita la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones, annexe II d'aquest Pla):
 - Àrea (denominació)
 - Acció
 - Data d'inici i final
 - Objectius
 - Descripció
 - Recursos i mitjans utilitzats
 - Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors desagregats per sexe/gènere (especificar en el seu cas accions realitzades per al seguiment i avaluació del pla, persones intervinents, reunions realitzades, difusió de decisions adoptades...).
 - Personal a qui ha anat dirigit. Desagregat per sexe/gènere.
 - Personal responsable
 - Grau d'Implantació de la mesura



- Grau de consecució dels objectius a través dels indicadors d'avaluació i seguiment.
- Calendarització de les mesures a implantar durant el període de vigència del Pla.
- Qualsevol altra documentació que pot contribuir a un major coneixement sobre el compliment dels objectius plantejats. Es consultarà l'ANNEX II (annexe III d'aquest Pla), que recull a títol orientatiu l'emplenament d'alguna de les accions dutes a terme, que facilita la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.



2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

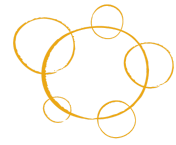
Com hem vist més amunt, la LOIEDH de 2007 defineix els plans d'igualtat com aquells destinats a assolir en l'associació la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral. En aquest sentit, l'objectiu general del Pla d'Igualtat de Bolangerera serà **promoure canvis organitzatius que possibiliten a dones i homes poder desenvolupar la seua tasca professional i capacitats personals, sense que es done cap discriminació per raó de gènere o altres interseccions** com poden ser la diversitat funcional, la identitat de gènere, l'etnicitat, l'edat, l'orientació sexual, la religió o creença, etc.

Les discriminacions es poden donar en diferents àmbits de funcionament d'una organització, que a través de les seues estructures internes formals i no formals, pot reproduir les desigualtats que es donen a la societat. De nou tornant a la LOIEDH, aquesta recull un seguit de matèries que els plans d'igualtat poden abordar per a l'eliminació d'aquestes discriminacions, com són l'accés a l'ocupació i contractació, la classificació professional, promoció, formació interna i representació femenina, les retribucions salarials, l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i fomentar la corresponsabilitat, la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere o la comunicació i el llenguatge inclusiu.

Així, partint dels resultats del diagnòstic i amb aquest objectiu general com a base, definirem un seguit d'objectius específics en relació també a les àrees d'intervenció definides per a la consecució d'aquests:

Objectiu específic 1: Formalitzar i introduir l'ús de bones pràctiques en els processos de selecció i contractació de personal, aplicant la perspectiva de gènere per millorar l'accés al treball de les dones.

Objectiu específic 2: Aplicar la política d'igualtat en relació a Recursos Humans i a les relacions contractuals externes que puguen formalitzar-se.



Objectiu específic 3: Integrar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.

Objectiu específic 4: Fomentar canvis en l'organització dels temps de treball, fomentant la corresponsabilitat.

Objectiu específic 5: Millorar i formalitzar l'equilibri de dones i homes a la plantilla en relació a la segregació horitzontal.

Objectiu específic 6: Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts, minimitzant la segregació vertical.

Objectiu específic 7: Garantir i fomentar la formació en igualtat d'oportunitats de tota la plantilla.

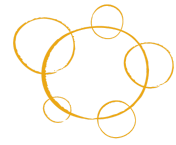
Objectiu específic 8: Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de totes les persones part de la plantilla.

Objectiu específic 9: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.

Objectiu específic 10: Garantir un entorn de treball segur, sense cap situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Objectiu específic 11: Dotar d'eines per a la comunicació i llenguatge inclusiu al personal de l'associació.

Objectiu específic 12: Definir i posar en pràctica els criteris per a la comunicació i llenguatge inclusiu a l'associació.



3. METODOLOGIA

Una vegada aprovada la necessitat de comptar amb un Pla Intern d'Igualtat per part de Bolangerera, Associació per la Promoció Social, s'inicia la seua elaboració, un procés en què podem distingir dues fases fonamentals.

Fase 1: Diagnòstic de la situació de partida respecte als següents aspectes que formaran part del Pla d'Igualtat:

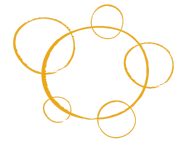
- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- j) Comunicació i usos del llenguatge.

Fase 2: Disseny del Pla d'Igualtat a través del qual hem fixat objectius específics, accions, recursos i calendari per a la seua consecució, així com els corresponents indicadors i mecanismes per al seguiment i avaluació periòdica.

Pel que fa a la fase de diagnòstic, hem emprat les següents tècniques, que ens han permès dibuixar el punt de partida de l'organització en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes:

Tècniques quantitatives:

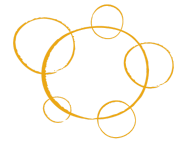
- Anàlisi de dades estadístiques desagregades per gènere en relació a diferents àmbits: composició de la plantilla, retribucions, antiguitat, classificació professional, etc.



- Qüestionari a la plantilla: es recullen un total de 2 enquestes, el 100% de la plantilla en el moment de realització d'aquest diagnòstic.

Tècniques qualitatives:

- Reunió interna amb les persones assalariades de l'associació.
- Sessió de feedback del diagnòstic per tal de completar i contrastar la informació recopilada.



4. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

4.1 METODOLOGIA

Es treballa amb dades de font primària proporcionades per la plantilla de Bolangerera, amb les que es realitza el diagnòstic sobre la composició de la plantilla, retribucions, categories laborals, processos selectius, programes de formació, mesures de conciliació, etc.

S'analitza la documentació pública i privada: llenguatge emprat a la pàgina web i als documents interns, protocols en els processos selectius, informació continguda als contractes laborals, les condicions laborals, horari de les reunions, etc.

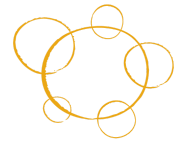
Paral·lelament, en les reunions amb la plantilla de l'associació, es plantegen preguntes sobre diverses qüestions relacionades amb els diferents elements del Pla d'Igualtat i la percepció que en tenen sobre els temes d'igualtat.

També es du a terme una reunió formativa, en què s'expliquen els continguts d'un pla d'igualtat i les seues principals repercussions, per tal de recollir les aportacions i opinions de la plantilla al respecte.

Una vegada elaborat un primer esborrany del diagnòstic, es va presentar per a rebre'n el seu *feedback* abans de redactar la versió definitiva. Una vegada aprovat el diagnòstic, es va començar amb la Fase 2, de disseny d'accions, recursos i calendari per a la seua consecució, així com els corresponents indicadors i mecanismes per al seguiment i avaluació periòdica, finalitzada en juny 2022.

4.2 RESUM EXECUTIU

La plantilla de l'associació Bolangerera està composta per 2 persones, 2 homes i cap dona, pel que troben un biaix de gènere clar. Tot i que el gènere és un factor que sempre es té en compte alhora de començar un procés selectiu, fins que l'associació no pugui assegurar-se una situació econòmica més estable a llarg termini, es veu possible que la composició de la



plantilla varie i que en ocasions la paritat no puga ser garantida. Pel tipus de contractació realitzada, es podria afirmar que hi ha segregació vertical, tot i que en la pràctica les decisions es prenen en assemblea, de la qual també en formen part les persones treballadores.

L'accés a l'organització no contempla de manera explícita mecanismes actius per a facilitar la incorporació de dones, però es té en compte la composició de la plantilla alhora de començar un procés selectiu.

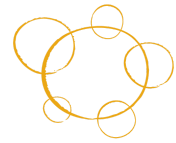
A nivell salarial, el salari es correspon amb l'escala professional i s'adscriuen als convenis col·lectius del sector corresponent en vigor.

No hi ha un pla de formació propi, ja que Bolangerera encara no ha afrontat la seua elaboració, ni formació específica en matèria d'igualtat, però es constata un interès per part de la plantilla per rebre aquest tipus de formació i una actitud general positiva cap a les polítiques d'igualtat.

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un altre punt abordat en aquest Pla. Hi ha una percepció general sobre la bona predisposició de l'associació a facilitar la flexibilitat horària, de manera informal, per a fer front a les necessitats de conciliació. Caldria concretar i formalitzar diferents mesures de conciliació, explorant noves fórmules en previsió de que siguin necessàries.

No hi ha polítiques específiques de salut laboral amb perspectiva feminista ni prevenció de l'assetjament, violència sexual i per raó de gènere. Hi ha un desconeixement bastant elevat sobre la legislació en aquestes matèries, però una bona predisposició a la introducció de mesures i protocols en aquest sentit.

No hi ha directrius clares i unificades en matèria d'usos no sexistes del llenguatge i la comunicació interna i externa, tot i que s'observen algunes pràctiques positives. Caldria oferir formació específica a les persones responsables de la comunicació i unificar criteris.



Un factor a tindre en compte per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat és el tamany actual de Bolangerera, així com la inestabilitat per mantindre-la al llarg del temps. Ara mateix hi ha 2 persones en la plantilla amb un contracte temporal per projecte, situació derivada d'uns escassos recursos econòmics i poc estables pel moment.

4.3 QÜESTIONS PRÈVIES, PUNT DE PARTIDA, CULTURA DE L'ORGANITZACIÓ

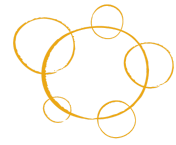
En termes generals, els principals punts febles que hem detectat en matèria de polítiques internes d'igualtat són:

- a) Absència de persona responsable en matèria d'igualtat.
- b) Absència de sistematització en la recollida i tractament de dades sobre la plantilla que facilite la planificació i avaluació d'aspectes com la conciliació, la formació, la selecció de personal, la promoció interna, etc.
- c) La manca d'acords explícits en matèria de conciliació, selecció de personal, promoció, usos del llenguatge, prevenció de riscos, assetjament, etc.

Totes elles derivades del poc temps de vida d'aquesta associació, del seu tamany actual i de la dificultat d'accés als recursos econòmics i humans.

En quant a les fortaleeses detectades, en podem destacar:

- a) Una bona predisposició per part de la plantilla cap a l'adopció de mesures que fomenten la igualtat i la interseccionalitat dins de l'associació, considerades majoritàriament necessàries i beneficioses.
- b) L'existència de pràctiques positives en matèria d'igualtat, consensuades i integrades en el quefer quotidià de l'associació, encara que de manera informal.



- c) La disposició de la plantilla a rebre formació sobre temes d'igualtat en àmbits diversos (llenguatge inclusiu, violència de gènere, etc.), que pot contribuir a una implicació col·lectiva en l'impuls i seguiment del Pla.

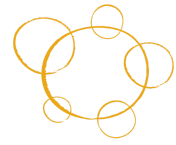
4.4 ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ

A continuació, presentem una anàlisi detallada de l'estat de l'associació pel que fa a la igualtat d'oportunitats de dones i homes, a partir de les dades i la informació obtinguda durant el procés de diagnòstic. D'acord amb la LOI 3/2007, hem dividit el diagnòstic en:

- a. Percepció sobre temes d'igualtat
- b. Procés de selecció i contractació.
- c. Classificació professional.
- d. Formació.
- e. Promoció professional.
- f. Condicions de treball.
- g. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- h. Infrarepresentació femenina.
- i. Retribucions.
- j. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- k. Comunicació i usos del llenguatge.

Percepció sobre temes d'igualtat

De les 2 persones que han contestat l'enquesta, totes veuen necessari un pla d'igualtat. Totes elles consideren que pot sensibilitzar i afavorir un canvi d'actituds més obertes a la presència de dones i homes en tots els llocs i àrees de treball. A més, pensen que pot



afavorir un millor aprofitament de tots els recursos humans de l'associació i valoren que pot ser útil per a equilibrar la presència de dones i homes en l'entitat.

A més, totes consideren necessari rebre algun tipus de formació sobre igualtat, gènere i altres interseccions com diversitat funcional, cosa que indica la seua disposició a col·laborar en la implementació del Pla de manera activa i pot facilitar la seua posada en marxa i seguiment periòdic.

Aquestes actituds respecte al Pla i, per extensió, respecte a les polítiques d'igualtat, són un actiu molt valuós en qualsevol organització que vulga impulsar-les amb perspectives d'èxit.

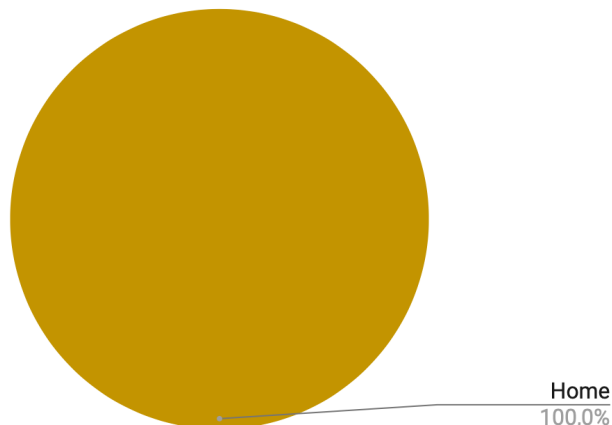
Procés de selecció i contractació

La **composició de la plantilla** de Bolangerera la formen 2 persones: 2 homes i 0 dones en el moment de fer el diagnòstic i que podem considerar representatives com a punt de partida per a l'elaboració del Pla.

Es tracta d'una plantilla que no està equilibrada a ulls de la normativa en matèria d'igualtat, sent la proporció 100%-0% (es considera equilibrada amb una proporció de 60%-40% segons la Llei d'Igualtat de 2007). Les dos persones actualment part de la plantilla i la Junta Directiva senyalen que degut a la inestabilitat econòmica de l'associació, no poden garantir la paritat en totes les situacions, però que sempre tenen en compte el gènere en els processos selectius que realitzen. Aquesta situació voldrien que variara en un futur pròxim, augmentant la plantilla i contractant al gènere infrarepresentat.



Composició plantilla

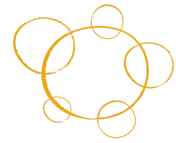


Encara així, sembla que l'associació s'implica i està compromesa amb la igualtat d'oportunitats buscant, sempre que la situació ho permet, la paritat en aquesta composició.

En general, no hi ha percepció de l'existència de barreres que dificulten l'accés de les dones als llocs de treball que creen. La totalitat de la plantilla considera que el nivell formatiu i l'àrea d'expertesa són factors a tindre en compte, en igualtat d'oportunitats, per a ocupar un lloc de treball o desenvolupar una tasca dins de l'associació i valora que les oportunitats oferides des d'aquesta són iguals, perquè es tenen en compte les capacitats professionals segons lloc de treball, amb independència del gènere.

No obstant això, no existeixen **protocols de Recursos Humans** sobre processos de selecció ni **mesures d'acció positiva** per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés al treball o en el repartiment de tasques dins de Bolangera, mitjançant accions específiques de comunicació o sensibilització, criteris de baremació correctors que eliminen la segregació horitzontal i vertical, anàlisi de possibles barreres per qüestions de gènere, etc.

Durant una de les reunions, va sorgir el tema de les qüestions subjectives relacionades amb els estereotips sobre "feines atribuïdes a homes" i "feines atribuïdes a dones", que poden suposar una barrera per a potencials persones candidates a l'hora de decidir-se a presentar-se a una determinada oferta de treball. En aquest sentit, es va ressaltar la importància d'emprar un **llenguatge inclusiu en la redacció de les ofertes de treball**, que

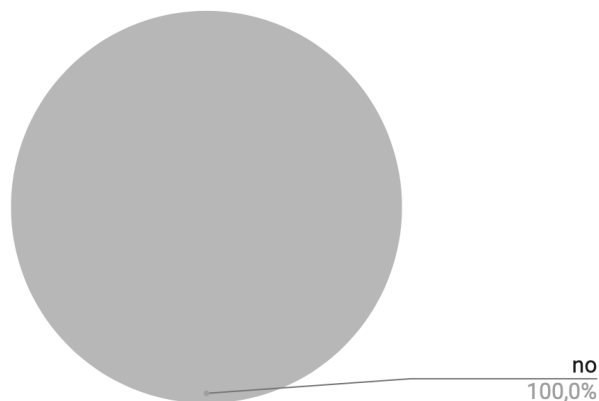


trenque estereotips de gènere i promoga les mateixes oportunitats d'accés al treball a les dones.

No hi ha cap instrucció explícita sobre la **paritat en els tribunals de selecció**. Generalment, davant l'absència de personal en la plantilla, en la selecció de personal hi participen les tres persones implicades en la Junta Directiva de l'associació, composta per 2 dones i 1 home, per tant, en eixes ocasions hi ha paritat.

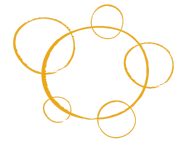
D'altra banda, aquestes 2 persones consideren que no s'estan duent a terme accions per tal que les dones i els homes ocupen llocs tradicionalment ocupats pel sexe contrari. Ara mateixa, a més, no hi ha cap dona en plantilla.

S'estan duent a terme accions per tal que les dones i homes ocupen llocs tradicionalment ocupats pel gènere contrari?



Seria recomanable adoptar certes mesures per a una gestió dels recursos humans que incorpore la perspectiva de gènere, eliminant barreres tant objectives com subjectives, que incloguen com a mínim: les descripcions dels llocs de treball i la comunicació de les vacants, els instruments i criteris de selecció, i les accions positives per a fomentar la participació de les dones als processos de formació i selecció.

A més, donat que la plantilla té molta sensibilitat i certa formació en matèria d'igualtat, també seria interessant introduir algun tipus de formació avançada sobre bones pràctiques



en les associacions en matèria de recursos humans amb perspectiva de gènere, que ajuden a visibilitzar-les millor i aprofundir en com es podrien posar en pràctica en Bolangerera.

Classificació professional, promoció professional i formació

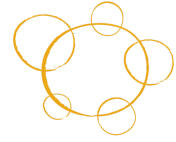
La plantilla de l'associació considera que hi ha **transparència en la comunicació de vacants** a la plantilla. Tot i això, tenint en compte la realitat econòmica de Bolangerera i la dependència d'aquesta a subvencions, ajudes i convenis, encara no s'ha pogut donar el cas d'obrir noves vacants a més de les dos contractades actualment. La Junta Directiva i la gestoria les manté al corrent sobre tota la informació relacionada amb els seus llocs de treball i condicions laborals.

Les **classificacions professionals** que consten en els dos contractes estan definides d'acord amb el lloc de treball i les tasques atribuïdes, tot i que aquestes no apareixen definides al contracte laboral. Aquest fet fa que la visibilització de la segregació horitzontal siga complicada pel fet de que aquestes no siguen definides prèviament per cada lloc de treball, sino que es van assumint segons necessitat i moment.

Ambdós homes en la plantilla pertanyen al grup professional 2 i tenen la mateixa descripció del lloc de treball: coordinació de projectes. Actualment, no es donen casos de **sobrequalificació**, sent un tema al qual l'associació dedica certa atenció, d'una manera informal.

Tot i que de moment Bolangerera no compta amb una estructura independent que siga capaç de mantindre's i crear llocs de treball per si soles, es concebeix la formació interna com un factor important en relació a la **promoció professional**.

En general, podem dir que no hi ha una percepció de discriminació directa per raó de gènere entre el personal de l'associació, sent totes les limitacions trobades per la falta d'estabilitat econòmica i el tamany propi d'aquesta, com la promoció interna.



Hi ha un **pla de formació propi**, que actualitzen cada 2 mesos. Les 2 persones de la plantilla coincideixen en que Bolangerera ofereix les mateixes possibilitats d'accés als cursos de formació a dones i homes que demanda la plantilla, interessant-se perquè totes es formen per millorar i créixer professionalment i sempre tenint en compte les motivacions personals de la plantilla. Les últimes demandes han sigut formació en matèria d'igualtat i diversitat funcional, per poder millorar les formacions que ofereixen des del projecte de l'Oficina de Vida Independent (l'OVI d'ara endavant).

També han manifestat que, sempre que és possible, la formació s'imparteix dins de l'horari laboral, permetent la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Per contra, la falta d'estabilitat econòmica dificulta la contractació de formacions externes, necessàries per a la plantilla.

Condicions de treball, inclosa l'auditoria retributiva

Les 2 persones de la plantilla són assalariades amb un contracte temporal de 6 mesos (juny-desembre), d'acord amb la durada del període d'execució del projecte presentat a l'última subvenció concedida, i amb una jornada de treball que es considera completa, de 38,5 hores setmanals. Aquest contracte es troba subjecte al Conveni Col·lectiu Estatal d'Acció i Intervenció Social, on venen regulades la jornada de treball, vacances i permisos, les classificacions i grups professionals i la retribució salarial mensual d'acord amb el grup professional i de cotització definits.

L'antiguitat de la plantilla és variable. L'antiguitat de l'home 2 es remonta a juny de 2022, mentre que per a l'home 1 aquest és el segon contracte laboral amb Bolangerera, sent l'anterior també parcial i a jornada parcial de 25h. Aquesta és la segona vegada que Bolangerera té una plantilla remunerada des dels seus inicis, havent millorat les condicions laborals d'aquesta segona tanda de contractacions a la primera.

Generalment, la temporalitat dels contractes i les reduccions de jornada laboral solen estar feminitzades, és a dir, trobem una major quantitat de dones en aquestes situacions, fet que

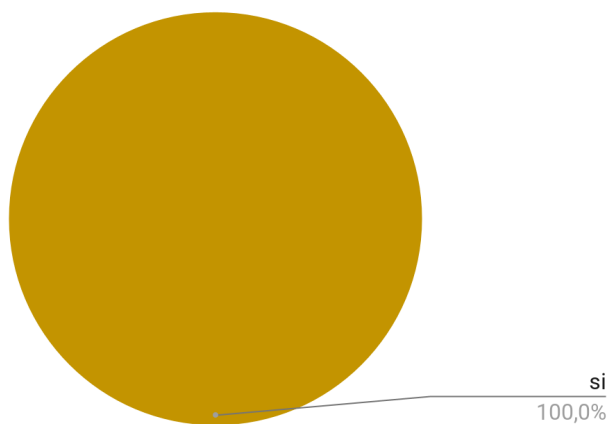


agreuja la feminització de la pobresa. Entre les causes més habituals de la temporalitat de les dones o les reduccions de jornada està la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, com les cures a familiars, de criança o d'alguna persona amb dependència.

En el cas de l'associació Bolangerera la causa de que els dos contractes siguen temporals és per la falta de recursos econòmics i les limitacions imposades per les subvencions. En més d'una ocasió, la Junta Directiva ha manifestat que voldrien poder mantindre una plantilla estable i perdurable en el temps i ja estan treballant en la cerca de nous finançaments que permeten allargar els contractes temporals actuals i establitzar la plantilla en un futur pròxim.

Les 2 persones contractades manifesten conèixer la informació continguda en els seus contractes, així com el Conveni Col·lectiu al que estan adscrits.

Conèixes la informació continguda en el teu contracte laboral?



Aquest Pla d'Igualtat porta adjuntat el pertinent Registre Retributiu i la Valoració de Llocs de Treball. Ambdós documents s'han realitzat amb les dos persones que formen part de la plantilla i tenen accés a aquests dos. S'han realitzat atenent la descripció de cada lloc de treball, la classificació professional de l'associació i als treballs d'igual valor i els conceptes retributius inclosos en el registre retributiu són els que figuren en el Conveni Col·lectiu Estatal d'Acció i Intervenció Social. Es valora que existeix una definició clara i precisa del que cada concepte salarial retribueix i les dos persones afirmen conèixer aquesta informació.



Després de realitzar el Registre Retributiu pertinent s'observa que ambdós persones treballadores tenen la mateixa descripció de lloc de treball, la mateixa classificació professional i pertanyen al mateix grup de cotització, pel que també reben la mateixa remuneració pel seu treball, donat que des de la Junta Directiva i l'Assemblea de l'associació valoren que ambdós llocs de treball tenen les mateixes responsabilitats i càrregues de feina.

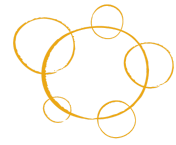
Els dos homes manifesten que es donaria la mateixa situació en cas d'haver dones en la plantilla. Més enllà de la manca de dones en la plantilla, es valora com a saludable l'ambient retributiu de l'associació i es considera que crea un bon clima per a la seua plantilla, suposant-se igual en presència de dones.

Donada la grandària de la plantilla, la dificultat per accedir a recursos econòmics estables i el seu recorregut amb les contractacions de personal es considera suficient aquest diagnòstic retributiu.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les responsabilitats familiars i com les gestionem socialment són un factor fonamental en les polítiques d'igualtat. Històricament, se'ls ha atribuït a les dones les tasques reproductives, de cures i de la llar, infravalorades i no remunerades; sent els homes els encarregats de l'esfera productiva, visible i remunerada.

D'aquesta distribució social desigual i, per tant, de la tendència general de fer a les dones responsables d'aquestes càrregues familiars es deriven conseqüències negatives directes en la carrera professional de les dones. Per fer front a aquestes responsabilitats i poder conciliar la vida laboral i familiar busquen treballs temporals o acaben acollint-se a mesures de conciliació com la reducció de jornada laboral, sent més difícil en un futur la seua promoció professional, ascendir dins de l'entitat i/o ocupar llocs de direcció, presa de decisions, de més poder i/o responsabilitat.



En aquest sentit, les mesures de conciliació i la corresponsabilitat són elements clau per a la igualtat de dones i homes en l'accés, la promoció, les retribucions i l'estabilitat laboral.

Segons l'enquesta, només una persona de la plantilla, l'home 1, té persones o familiars al seu càrrec actualment i aquest no ha fet ús de cap mesura de conciliació per a aquest fi.

L'home 2 té la seua residència habitual en un municipi diferent, motiu pel que ha demanat fer ús del teletreball i la flexibilitat horària.

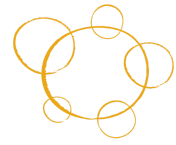
També trobem bones pràctiques de mesures de conciliació que està aplicant Bolangera, que van més enllà de les establertes per l'Estatut dels Treballadors. Un exemple és la disposició de dies de lliure elecció per a les cures no només de familiars amb un segon grau de consanguinitat, sinó també d'altres persones importants, com companyes de pis o amistats properes. Per fer ús d'aquests dies no és necessari cap tipus de justificant.

Així doncs, la plantilla de l'associació considera les mesures de conciliació necessàries i pensa que poden millorar el rendiment i el clima laboral de la plantilla, sent el teletreball la més popular, seguida de la flexibilitat horària.

Creuen que les mesures de conciliació no haurien d'afectar el seu salari i no creuen que hi haja algun lloc o tasca que, per la seua naturalesa, no tinga possibilitat de gaudir de cap permís o mesura de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Es considera que Bolangera l'afavoreix, facilitant mesures de flexibilitat horària i teletreball, donant a conèixer els drets que estableix la normativa en matèria de permisos i difonent entre el personal en general altres mesures internes que afavoreixen la conciliació.

També cal resaltar les dificultats que tindria l'associació per assumir actualment permisos de maternitat i paternitat, excedències o incapacitats temporals de llarga duració d'alguna de les persones de la plantilla.

En resum, d'una banda, es valora molt bé la bona predisposició de l'associació en matèria de conciliació, però cal formalitzar pràctiques que ja es duen a terme, de manera informal, per a facilitar la conciliació laboral, familiar i personal i, d'altra banda, es percep un cert



desconeixement sobre altres tipus de mesures pel que seria recomanable realitzar una cerca de bones pràctiques conciliadores per veure si poden ser aplicables en Bolangerera.

Infrarrepresentació femenina

Tenint en compte que la plantilla la formen dos homes i cap dona, hi ha una clara infrarrepresentació del gènere femeni, però cal atendre a la realitat de l'associació per entendre aquesta situació, que des de la Junta Directiva tenen voluntat de canviar. Quant a la segregació vertical, no es pot analitzar, donat que no hi ha cap dona en la plantilla.

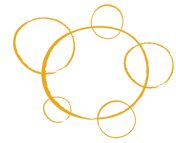
Comentar que, en relació a la coordinació de l'OVI (projecte dins de Bolangerera), es va valorar contractar a una persona amb diversitat funcional vinculada a la constitució del mateix projecte i que hi ha voluntat per a involucrar a dones amb diversitat funcional.

Encara així, la infrarrepresentació femenina sembla un aspecte que Bolangerera té en compte a l'hora de contractar personal i volen reflectir-ho en aquest Pla d'Igualtat.

Retribucions i auditoria salarial entre dones i homes

En relació a les **retribucions salarials**, les dos persones part de la plantilla tenen el mateix salari amb la mateixa jornada contractada, així com condicions laborals i descripció del lloc de treball als seus contractes laborals. Aquesta decisió conscient està basada en el principi de "mateix treball, mateix valor". Les retribucions estan equilibrades entre els dos homes, això si, amb certes diferències en el nivell de formació.

Pel que fa a la percepció de la plantilla, cap de les dos persones pensa que s'hi donen desigualtats retributives entre dones i homes i així ho ha demostrat l'associació en el passat. En tot cas, si s'arribaren a donar pensen que eixa desigualtat s'atribuiria a criteris objectius, ja que sempre es decidiria a través de l'Assemblea, on hi participen totes les persones de la plantilla i Junta Directiva.



Comptem amb el **registre salarial** on registrar totes les contractacions realitzades per l'associació desagregades per gènere, així com tots els aspectes contractuals que poden portar a visibilitzar possibles discriminacions salarials. En aquest registre ha d'aparèixer necessàriament el gènere de les persones treballadores, l'antiguitat, inici i final de contracte, tipus de contracte, classificació professional, % de jornada laboral contractada, demandes de mesures de conciliació i motius, retribucions salarials i complements salarials...

Si mirem l'històric de contractacions de personal en l'associació, hi trobem dos contractes temporals per 3 mesos en 2021, realitzats a un home (el mateix home 1 que ara hi ha contractat en coordinació de projectes), i a una dona, en qualitat de tècnica especialista. Aquests dos rebien la mateixa retribució salarial i no contemplaven cap complement salarial. Els dos contractes actuals tenen les mateixes condicions laborals i característiques que els dos de 2021, a excepció de la millora en la llargària del contracte (de 3 a 6 mesos).

Cap dels dos contractes laborals contempla **complements salarials**.

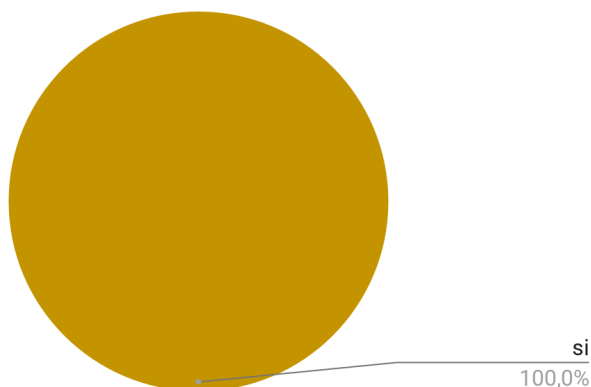
No s'hi detecten **discriminacions salarials** que puguin induir a una discriminació de gènere de cara a futures contractacions de dones. Seria recomanable realitzar actualitzacions periòdiques del registre salarial, per veure les variacions en les retribucions i contractacions de l'associació.

Salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

No existeixen polítiques específiques amb perspectiva de gènere en l'**abordatge de la salut laboral**. El desconeixement entre el personal sobre el tema quan els preguntem ho confirma.

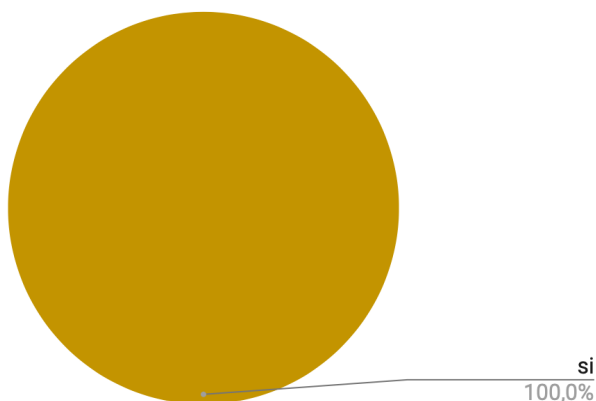


Creus que hauria d'haver-hi alguna mesura de prevenció de riscos laborals específica per a dones?

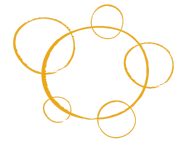


D'altra banda, la plantilla creu que haurien d'existir aquest tipus de mesures per evitar estar exercint altres tipus de violències indirectes contra les dones en matèria de salut laboral i riscos laborals. Podria ser interessant introduir algun tipus d'informació al respecte o cercar alguna empresa de riscos laborals amb formació en igualtat.

Creus necessari un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere?



També es considera necessari comptar amb un **protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i per raó de gènere** amb la finalitat d'eliminar qualsevol tipus de violència masclista i patriarcal sobre les dones que puguin entrar en plantilla en un futur, previndre possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere i, en cas, d'haver-hi, que es sàpiga com actuar.



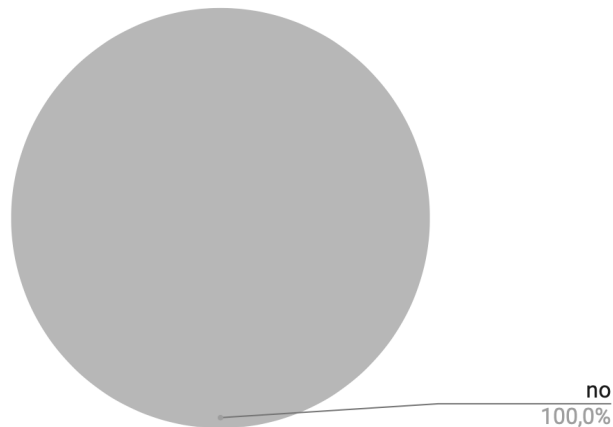
Totes les persones entrevistades no hi tenen coneixement de cap persona que estiga sofrint aquest tipus d'abús en la plantilla.

Per últim, la plantilla és majoritàriament favorable a la introducció de mesures i formació en aquestes matèries.

Comunicació i usos del llenguatge

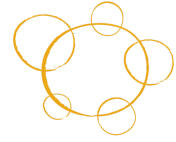
Bolangerera no disposa de guies editades en matèria de **comunicació i usos inclusius del llenguatge**, no han establert acords o protocols específics sobre el tema ni tampoc s'ha realitzat fins el moment formació entre el personal.

Has rebut formació en comunicació i llenguatge inclusiu?



Pel que fa a la **comunicació externa**, hem pogut observar a través de la web de Bolangerera i les seues xarxes socials que no sembla que hi haja uns criteris d'ús únics, sinó que hi ha diferents usos del llenguatge, en algunes ocasions sexista amb la utilització del masculí genèric. Tot i així, s'observen algunes pràctiques positives, com la utilització del genèric "persona" seguit d'adjectiu femení, en algunes ocasions.

En referència a la **comunicació interna**, els documents consultats, com actes d'assemblees o convocatòries a algunes subvencions, també fan el mateix ús del llenguatge. S'evidencia que



hi tenen certes nocions sobre llenguatge inclusiu, però encara trobem pràctiques de llenguatge sexista que es deuriem de corregir.

Caldria un esforç per unificar criteris, mitjançant l'adhesió a una guia de llenguatge inclusiu com la de Fundació Isonomia o la de l'associació Impuls, sent que hi ha una bona predisposició per part del personal a rebre informació i documentació sobre el tema.



5. PLA D'ACCIÓ

ÀREA D'ACTUACIÓ 1: ACCÉS A L'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ

ÀREA 1. Accés a l'ocupació i contractació	
ACCIÓ 1.1. Redactar un protocol sobre processos de selecció amb perspectiva de gènere.	
<p>DESCRIPCIÓ: Elaboració d'un protocol que incloga els criteris de contractació, persones responsables de la selecció, imatge i llenguatge en la difusió de les ofertes laborals, forma de les entrevistes, com i qui definirà cada vegada el detall de les competències generals i específiques del lloc de treball, requisits i mèrits i valoració d'aquests, període de prova, etc. Estudiar la possibilitat d'incloure criteris de discriminació positiva vers les dones i valorar els coneixements en matèria d'igualtat i feminisme interseccional.</p>	
<p>OBJECTIUS:</p> <p>Objectiu específic 1: Formalitzar i introduir l'ús de bones pràctiques en els processos de selecció i contractació de personal, aplicant la perspectiva de gènere per millorar l'accés al treball de les dones.</p> <p>Objectiu específic 2: Aplicar la política d'igualtat en relació a Recursos Humans i a les relacions contractuals externes que puguin formalitzar-se.</p>	
Personal Responsable:	Coordinació.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Document de protocol. Pressupost: No suposa cost extraordinari (s'inclourà en les atribucions laborals de les persones responsables).
Indicadors:	Nombre de processos de selecció en què s'ha aplicat el protocol i resultats obtinguts (nombre de dones i homes incorporats a la plantilla i evolució en el temps de la composició d'aquesta).
Data:	Elaboració protocol: 2022-2023 Aplicació: 2023-2025 (sempre que hi haja un procés de selecció)

ÀREA 1. Accés a l'ocupació i contractació	
ACCIÓ 1.2: Valorar la formació i els mèrits en matèria d'igualtat	
<p>DESCRIPCIÓ: Introduir en els processos de selecció de personal la valoració de la formació en matèria d'igualtat i no discriminació i feminismes interseccionals, bé com a requisit, bé com a formació complementària o mèrit.</p>	
OBJECTIUS:	



Objectiu específic 1: Formalitzar i introduir l'ús de bones pràctiques en els processos de selecció i contractació de personal, aplicant la perspectiva de gènere per millorar l'accés al treball de les dones.	
Objectiu específic 2: Aplicar la política d'igualtat en relació a Recursos Humans i a les relacions contractuals externes que puguin formalitzar-se.	
Personal Responsable:	Coordinació.
Personal a qui va dirigida:	Personal de nova incorporació
Mitjans:	Protocol de selecció de personal. Pressupost: No suposa cost extraordinari.
Indicadors:	Nombre de persones incorporades a la plantilla amb aquests coneixements, desagregades per sexe.
Data:	2022-2025 (sempre que hi haja un procés de selecció)

ÀREA D'ACTUACIÓ 2: CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

ÀREA 2. Conciliació i corresponsabilitat	
ACCIÓ 2.1. Recopilació i difusió de les mesures de conciliació existents	
DESCRIPCIÓ: Recopilació d'informació sobre totes les mesures de conciliació recollides en la legislació vigent i els convenis sectorials d'aplicació, realització de reunions informatives a la plantilla, i sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat en les cures i els seus efectes en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Especial èmfasi en que poden fer ús d'aquestes mesures homes i dones.	
OBJECTIUS:	
Objectiu específic 3: Integrar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.	
Objectiu específic 4: Fomentar canvis en l'organització dels temps de treball, fomentant la corresponsabilitat.	
Personal Responsable:	Junta Directiva (recolzant-se en empresa externa)
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Catàleg recopilatori de mesures de conciliació (legals, de conveni i d'empresa), actualitzat anualment Reunions informatives a la plantilla Pressupost: 400€
Indicadors:	Nombre de reunions informatives a la plantilla.



	Nombre de mesures de conciliació utilitzades, desagregades per tipus, causa i gènere.
Data:	Catàleg recopilatori de mesures de conciliació: 2022 Seguiment: 2023-2025 (periodicitat mínima anual)

ÀREA 2. Conciliació i corresponsabilitat

ACCIÓ 2.2. Seguiment periòdic de l'ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes.

DESCRIPCIÓ: Recopilació centralitzada de dades sobre l'ús de les diferents mesures de conciliació, desagregades per sexe. Es pot registrar conjuntament amb el registre salarial.

OBJECTIUS:

Objectiu específic 3: Integrar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.

Objectiu específic 4: Fomentar canvis en l'organització dels temps de treball, fomentant la corresponsabilitat.

Personal Responsable:	Coordinació.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal.
Mitjans:	Mecanisme de seguiment (fitxes personals, taules excel...) Pressupost: No suposa cost extraordinari (s'inclourà en les atribucions laborals de les persones responsables)
Indicadors:	Històric del nombre de mesures de conciliació utilitzades, desagregades per tipus i gènere. Nombre d'esclètxes detectades i mesures per a la correcció adoptades.
Data:	2023-2025 (periodicitat mínima anual)

ÀREA D'ACTUACIÓ 3: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I REPRESENTACIÓ FEMENINA

ÀREA 3. Classificació professional, promoció, formació i representació femenina

ACCIÓ 3.1. Formació i sensibilització en igualtat i no discriminació a la plantilla.

DESCRIPCIÓ: Formació i sensibilització en igualtat i no discriminació, tant conceptes bàsics i generals com aquells adaptats als diferents perfils professionals. Per exemple, formació específica sobre vida



independent i diversitat funcional amb perspectiva de gènere per a les persones en contacte amb aquests temes.

OBJECTIUS:

Objectiu específic 7: Garantir i fomentar la formació en igualtat d'oportunitats de tota la plantilla.

Personal Responsable:	Responsable d'Igualtat.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Contracte extern de formació. Pressupost: 400€
Indicadors:	Nombre d'accions de formació dutes a terme i persones participants.
Data:	2022-2025 (almenys una formació en tot el període de vigència del Pla)

ÀREA 3. Classificació professional, promoció, formació i representació femenina

ACCIÓ 3.2. Compromís formal d'oferir la formació dins de l'horari laboral.

DESCRIPCIÓ: Adquirir i formalitzar per escrit el compromís formal de l'organització amb que els horaris de les formacions estiguen dins de l'horari laboral de les persones treballadores.

OBJECTIUS:

Objectiu específic 3: Integar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.

Objectiu específic 7: Garantir i fomentar la formació en igualtat d'oportunitats de tota la plantilla.

Personal Responsable:	Junta Directiva.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal, en especial a aquelles persones amb necessitats de conciliació.
Mitjans:	Document d'acord. Pressupost: No suposa cost extraordinari
Indicadors:	Horaris de les formacions realitzades.
Data:	Compromís 2022 Aplicació: 2022-2025

ÀREA 3. Classificació professional, promoció, formació i representació femenina



ACCIÓ 3.3. Compromís formal per a la contractació de dones, tant en llocs de decisió com en altres llocs de treball, per tal de millorar la representació femenina en la plantilla de l'associació.

DESCRIPCIÓ: Adquirir i formalitzar per escrit el compromís formal de l'organització de constituir una plantilla de composició paritària que garantisca la representació de dones en la plantilla de l'associació, tant en els llocs de presa de decisions com en els demés llocs de treball, per tal de millorar la seua representació femenina i lluitar contra la segregació vertical i horitzontal.

OBJECTIUS:

Objectiu específic 5: Millorar i formalitzar l'equilibri de dones i homes a la plantilla en relació a la segregació horitzontal.

Objectiu específic 6: Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts, minimitzant la segregació vertical.

Personal Responsable:	Junta Directiva.
Personal a qui va dirigida:	Plantilla de l'associació Bolangerera, concretament a les dones.
Mitjans:	Document d'acord. Pressupost: No suposa cost extraordinari
Indicadors:	Nº de dones contractades en els pròxims processos de selecció de personal.
Data:	Compromís 2022 Aplicació: 2022-2025

ÀREA D'ACTUACIÓ 4: RETRIBUCIONS I AUDITORIES SALARIALS

ÀREA 4. Retribucions i auditories salarials

ACCIÓ 4.1. Establir mecanismes per al control i seguiment de les retribucions.

DESCRIPCIÓ: Establir un sistema de recollida de dades sobre les contractacions i les retribucions salarials, desagregades per gènere (registre salarial) i dur a terme un control periòdic de les mitjanes de dones i homes, així com de la seua evolució en el temps. S'utilitzarà la ferramenta que facilita l'Institut de las Mujeres per al registre salarial.

OBJECTIUS:

Objectiu específic 8: Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de totes les persones part de la plantilla.

Objectiu específic 5: Millorar i formalitzar l'equilibri de dones i homes a la plantilla en relació a la segregació horitzontal.



Objectiu específic 6: Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts, minimitzant la segregació vertical.	
Personal Responsable:	Coordinació, personal tècnic administratiu.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Mecanisme de sistematització (taula excel) Pressupost: No suposa cost extraordinari (s'inclourà en les atribucions laborals de les persones responsables).
Indicadors:	Evolució del salari mitjà de dones i homes i evolució de les contractacions.
Data:	Posada en marxa mecanisme 2022 Seguiment: 2023-2025

ÀREA D'ACTUACIÓ 5: SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

ÀREA 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament	
ACCIÓ 5.1. Pla de riscos laborals amb perspectiva de gènere	
DESCRIPCIÓ: Elaboració i difusió d'un pla de riscos laborals, aplicant la perspectiva de gènere.	
OBJECTIUS:	
Objectiu específic 9: Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals.	
Personal Responsable:	Junta Directiva
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Document de prevenció i sessió de formació al personal. Pressupost: 700€
Indicadors:	Nombre de riscos detectats i mesures de prevenció adoptades.
Data:	Elaboració i formació: 2023-2024 Aplicació: 2024-2025

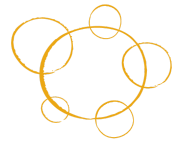
ÀREA 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament	
ACCIÓ 5.2. Protocol sobre violència i assetjament sexual o per raó de gènere	
DESCRIPCIÓ: Elaboració d'un protocol sobre violència i assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual.	
OBJECTIUS:	



Objectiu específic 10: Garantir un entorn de treball segur, sense cap situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.	
Personal Responsable:	Responsable d'Igualtat i Junta Directiva.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Document d'aprovació del protocol. Pressupost: 500€
Indicadors:	Grau de coneixement sobre com actuar i a on acudir per part de la plantilla.
Data:	Elaboració protocol 2024. Formació i aplicació: 2025.

ÀREA D'ACTUACIÓ 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

ÀREA 6. Comunicació i llenguatge no sexista	
ACCIÓ 6.1. Formalitzar l'ús d'una guia per al llenguatge inclusiu d'alguna entitat de referència en matèria d'igualtat, com la de Fundació Isonomia.	
DESCRIPCIÓ: Difusió entre les persones treballadores de la <i>Guia per al llenguatge inclusiu</i> , amb especial focus en la redacció i publicitat de les ofertes laborals.	
OBJECTIUS:	
Objectiu específic 11: Dotar d'eines per a la comunicació i llenguatge inclusiu al personal de l'associació.	
Objectiu específic 12: Definir i posar en pràctica els criteris per a la comunicació i llenguatge inclusiu a l'associació.	
Personal Responsable:	Persona responsable d'Igualtat.
Personal a qui va dirigida:	Tot el personal
Mitjans:	Accions de formació de la guia. Pressupost: No suposa cost extraordinari (s'inclourà en les atribucions laborals de les persones responsables)
Indicadors:	Nombre d'accions formatives i persones assistents. Revisió periòdica del llenguatge utilitzat.
Data:	Inici 2022 Aplicació de la guia 2022-2025 (constant)



6. PRESSUPOST DEL PLA

ÀREA D'ACTUACIÓ	MESURA AMB COST ECONÒMIC	PRESSUPOST
ÀREA 2. Conciliació i corresponsabilitat	ACCIÓ 2.1: Recopilació i difusió de les mesures de conciliació existents	400
ÀREA 3. Classificació professional, promoció, formació i representació femenina	ACCIÓ 3.1: Formació i sensibilització en igualtat i no discriminació a la plantilla.	400
ÀREA 5. Salut laboral i prevenció de l'assetjament	ACCIÓ 5.1: Pla de riscos laborals amb perspectiva de gènere	700
	ACCIÓ 5.2: Protocol sobre violència i assetjament	500
	TOTAL	2000



ANNEX 1. PARTS SUSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

En representació de la Junta Directiva de l'associació Bolanger:

- Dolors Igual Adell, amb DNI 18905786Q, exercint la presidència de la Junta Directiva.

En representació del personal contractat, la totalitat de la plantilla de l'associació Bolanger:

- Benito Pérez Agüera, amb DNI 18971783A, com a coordinador de projectes de l'associació.

- Hugo Romero Ferrer, amb DNI 73390434X, com a a coordinador de projectes de l'associació.



ANNEX 2. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PLA

FICHA ACCIÓN	
Nº	
ÁREA (1)	
ACCIÓN	
FECHA INICIO	FECHA FIN
OBJETIVOS	
DESCRIPCIÓN	
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas....) .	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
PERSONAL RESPONSABLE	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada	
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS (2)	

(1) Áreas según lo establecido en el art. 4 del Decreto 133/2007 y el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

(2) En caso de no alcanzar los objetivos planteados, especificar los problemas detectados para la puesta en marcha, así como las mejoras o variaciones introducidas en su caso.



ANNEX 3. FITXA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ D'ALTRES ACCIONS REALITZADES QUE NO CONSTEN AL PLA.

**Este documento es únicamente orientativo.
En cada una de las áreas del Plan de Igualdad pueden haberse
implementado otras acciones diferentes de las recogidas en este
documento.**

ACCIONES DE FORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none">- Nº de horas de la acción formativa.- Materias cursos- Listado de alumnado, en el que figure el sexo, puesto que ocupa en la empresa.- Calendarios de realización.- Lugar de realización.- Medios técnicos.
ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none">- Material elaborado (carteles, dípticos, documentos, etc.)- Copia del material- Procedimiento de difusión (medio empleado, personas a las que ha sido distribuido, imagen de la web, intranet, etc.)
ELABORACIÓN DE PRODUCTOS (guías, manuales, documentación, programas informáticos, protocolos, hojas de solicitud, etc.)
<ul style="list-style-type: none">- Copia del producto.- Procedimiento de difusión (medio empleado, personas a las que ha ido dirigido, número de copias,)