

RESUM PLA D'IGUALTAT

2023 - 2027

Presentació

Aquest document que us presentem és el resum del primer **Pla d'Igualtat** de la fundació privada Centre Català de Solidaritat (CECAS). Amb aquesta elaboració encetem un nou compromís en matèria d'igualtat de gènere part del CECAS: realitzar un Pla d'Igualtat cada 4 anys, amb tot el que comporta (enquestes d'opinió, diagnosi, etc., i sobretot, accions a desenvolupar). Estem doncs molt contents i satisfets de disposar d'un document marc que agrupi totes les actuacions que busquen la igualtat de gènere a l'entitat, tant aquelles que ja realitzàvem com aquelles que hem de dur a terme. El document que presentem és un extracte del document complert del Pla d'Igualtat de 2023 – 2027.

La importància de la igualtat de gènere

Des del CECAS creiem que **la igualtat de gènere és un objectiu ineludible de la nostra entitat**. La nostra fundació entén la dignitat de tota persona com quelcom a preservar i protegir i per això atén a la seva diversitat, també quan aquesta ha comportat i comporta desigualtat. I hi actua. Per aquest motiu, primer va generar un protocol contra l'assetjament sexual i de gènere, i un Protocol de LGTBIQ+ com a mesura preventiva perquè cap col·lectiu patís assetjament en el marc del CECAS. I per aquesta raó, hem redactat aquesta Pla d'Igualtat, que ens ha de servir com a guia per treballar totes aquelles discriminacions, desigualtats i abusos que es produeixin o es poguessin produir en el marc de la fundació.

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

Metodologia emprada

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

1. **Avaluació** de les accions preses abans d'elaborar el primer Pla d'Igualtat de l'entitat. Detallat en el punt anterior (4.1.) d'aquest pla.
2. **Compromís** de la direcció del CECAS per seguir implantant mesures d'igualtat a l'entitat i per elaborar aquest pla.
3. **Elaboració** del diagnòstic de l'entitat.

4. **Recollida** dels resultats del diagnòstic.
5. **Programació** d'objectius i accions pels anys 2023-2027.
6. **Implantació** de les accions i calendarització.

Plà d'accions i àrres de millora per àmbits

Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

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

Àmbit 2: CONDICIONS LABORALS

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

Àmbit 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

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

Àmbit 4: FORMACIÓ INTERNA O CONTÍNUA

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

Àmbit 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

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

Àmbit 6: RETRIBUCIÓ

Àrea de millora: Cal treballar el fet que les dones s'ocupin més en ocupacions a temps parcial, perquè això comporta una bretxa salarial de gènere que caldria superar.
Cal millorar la percepció general de la igualtat salarial entre homes i dones

treballadors/es del CECAS difonent més les dades que es tenen al respecte que corroboren que sí existeix tal igualtat.

Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

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

Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

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

Àmbit 9: SALUT LABORAL

Àrea de millora: Treballar per arribar a disposar de criteris clars en relació a l'afectació diferencial entre homes i dones de la tasca que realitza la fundació i tenir avaluacions amb perspectiva de gènere.

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

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

Conclusions

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

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