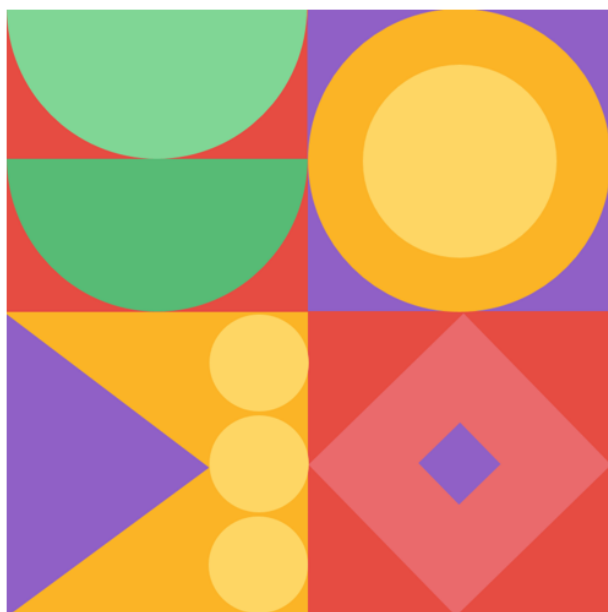


PLA D'IGUALTAT UBUNTU

2022 - 2025



ubuntu
Nosaltres Som Perquè Tu Ets

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ	
1.1	MARC LEGAL	1
1.2	EL NOSTRE COMPROMÍS	2
1.3	GENERALITATS	3
2	ESTRUCTURA	
2	ESTRUCTURA	4
3	ABAST I VIGÈNCIA	
3.1	ABAST	6
3.2	VIGÈNCIA	6
4	DEFINICIONS	
4	DEFINICIONS	7
5	OBJECTIUS GENERALS	
5	OBJECTIUS GENERALS	10
6	OBJECTIUS ESPECÍFICS	
6	OBJECTIUS ESPECÍFICS	11



1 INTRODUCCIÓ

1.1 MARC LEGAL

Internacionalment, la igualtat de gènere és un principi jurídic reconegut i plasmat en textos d'àmbit local, estatal i nacional.

La Unió Europea ho estableix com a principi fonamental en el Tractat d'Amsterdam -dut a terme l'1 de maig de 1997-, destacant que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos és un objectiu transversal que s'ha d'integrar a totes les accions i polítiques dels seus estats membres.

En el cas del nostre país, la Constitució de 1978 exposa a l'article 14 el dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe; d'altra banda, l'article 9.2 proclama l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups on s'integra sigui real i efectiva.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH) afavoreix el seu reconeixement resolent els obstacles que impedièen aconseguir-la, ampliada al Reial Decret Llei 6/2019 de 22 de març. El Pla d'Igualtat entre dones i homes de l'Associació Educació i Lleure Ubuntu (AEiLIU) té com a finalitat promoure i complir aquesta Llei.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat d'oportunitats i tracte en l'àmbit laboral i per això exhorta a adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

Per tant, la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha de ser una prioritat en el Pla Estratègic de l'entitat, considerant-se com un principi primordial de les relacions laborals i de la gestió dels recursos humans de Junta directiva.



1.2 EL NOSTRE COMPROMÍS

El compromís de la Junta directiva de l'AEiLIU amb aquest objectiu i la implicació del personal, persones voluntàries i practicants en aquesta tasca és una obligació si la finalitat és que el nostre Pla d'Igualtat sigui un instrument efectiu de millora a l'àmbit laboral, optimització de les capacitats i potencialitats de totes les assalariades i persones col·laboradores i, amb això, de la millora de la qualitat de vida i de l'augment de la productivitat i no només un document creat per imposició legal.

S'ha realitzat un diagnòstic exhaustiu de la situació i posició de les dones i els homes dins de l'associació per identificar la possible presència de discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar una sèrie de mesures per eliminar-les i controlar-les.

Aconseguir la igualtat real suposa un gran esforç, significant no només evitar les discriminacions per raó de sexe (igualtat de tracte), sinó també assolir la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en l'accés a l'empresa (contractació) i les condicions de treball, la promoció, la formació, la salut laboral, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la retribució, etc.



1.3 GENERALITATS

El Pla d'Igualtat Ubuntu és un conjunt ordenat de mesures i accions, que té com a finalitat integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a l'entitat. Les característiques són:

- El seu disseny va dirigit per a totes les persones que exerceixen la seva feina a l'AEiLIU, incloent-hi voluntaris, practicants i socis, no exclusivament per a les dones.
- Enalteix la transversalitat de gènere com un dels seus principis clau i alhora, com una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques i a tots els nivells de l'entitat, de conformitat amb el que estableix el Pla.
- És preventiu, desapareixent qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
- És dinàmic, flexible a modificacions, en funció de les necessitats que sorgeixin a partir del seu establiment, seguiment, avaluació i control. Té una coherència interna.
- Considera un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i la cooperació de les parts involucrades (Junta directiva i conjunt de personal i persones col·laboradores).
- Es genera d'un compromís de l'associació, que garanteix els recursos humans i els béns necessaris per a la instauració, el seguiment, l'avaluació i el control.



2 ESTRUCTURA

2 ESTRUCTURA

El Pla d'Igualtat Ubuntu s'estructura de la manera següent:

1. Diagnòstic de la situació inicial d'homes i dones dins de l'entitat. El diagnòstic es va fer a partir de l'anàlisi de la informació qualitativa i quantitativa aportada per l'associació en temàtiques com: violència de gènere, característiques de la plantilla, salut laboral, contractació, formació, salari, promoció, conciliació personal, familiar i laboral, política de comunicació, sensibilització en igualtat, entre d'altres.
2. Les mesures es van elaborar amb referència a les conclusions del diagnòstic i les mancances definides en matèria d'igualtat de gènere. En aquest diagnòstic s'estableixen metes i objectius per aconseguir la igualtat, mesures i accions idònies necessàries, un calendari d'establiment, les persones o els equips responsables de la seva realització i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions, així com un mecanisme de control.
3. Seguiment i avaluació del compliment del Pla a través de les persones responsables, que van informar a tota l'entitat el seu grau de realització, resultats i el seu impacte a l'associació.

Les mesures revisades i aprovades tenen una finalitat doble: a) la d'unir mesures correctores de les desigualtats, i b) especificar mesures que garanteixin que tots els processos realitzats a l'empresa integren el principi d'igualtat entre gèneres.



Per a això, s'utilitzen dues estratègies corresponents a la doble finalitat esmentada i per aconseguir efectivitat es requereix:

- La integració de mesures d'acció que subsanen desequilibris.
- L'adopció de mesures que de forma transversal garantitzin la integració del principi d'igualtat en totes les polítiques de l'entitat, els seus processos i tots els seus nivells.

Metodològicament, l'estructura del Pla d'Igualtat Ubuntu presenta una coherència interna; d'una banda, es tracta d'un conjunt ordenat de mesures destinades a assolir a l'entitat la igualtat d'oportunitats i, d'altra banda, eliminar la discriminació per raó de sexe. Com a resposta a aquest criteri, el programa d'actuació consta de:

- Objectius generals.
- Objectius específics.
- Indicadors.
- Mesures.
- Persones o equips responsables.
- Terminis d'execució.

Els objectius generals fan al·lusió al conjunt del Pla, i a partir d'ells es desenvolupen els objectius específics, actuacions, persones responsables, indicadors i/o criteris de seguiment i calendari per a cada àrea o Projecte que, segons el diagnòstic, s'han establert com prioritats d'intervenció, i que inclouen totes les categories obligatòries i que estan recollides a l'article 45.2 del LOIEMH, modificada al Reial Decret Llei 6/2019 del 22 de març.



3 ABAST I VIGÈNCIA

3.1 ABAST

El Pla d'Igualtat Ubuntu té una repercussió a tota la comunitat Ubuntu, territori que abasta la Zona Nord de Barcelona, Districte de Nou Barris i alguna població propera com Montcada i Reixach i per tant inclou la totalitat de les persones treballadores i col·laboradores.

De la mateixa manera, tindrà la mateixa aplicació a totes les àrees de treball on els projectes de l'Associació Ubuntu desenvolupin activitats, sense deixar de banda els centres laborals que puguin ser adquirits o gestionats posteriorment.

3.2 VIGÈNCIA

La temporalitat establerta per assolir els objectius del present Pla d'igualtat Ubuntu, a través de les mesures planificades i acordades, consta d'un termini de vigència triennal, a comptar des de la seva signatura (05-09-2022).

Dos mesos abans del termini dels terminis establerts a la vigència, les persones responsables -Junta directiva- en conjunt amb l'equip de revisió del Pla d'igualtat Ubuntu -personal de l'entitat especialitzada en aquest tema- començaran la planificació, actualització i control del següent.

En el període de revisió i actualització del present Pla d'igualtat Ubuntu, aquest mateix serà prorrogat fins al moment de la signatura del següent.



4 DEFINICIONS

4 DEFINICIONS

Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: legalment, mitjançant la negociació col·lectiva, es podran establir mesures d'acció per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. (Art. 43 Llei 3/2007).

Principi d'igualtat de tracte entre gèneres: absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (Art. 3 Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes).

Principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació i promoció professional i en les condicions de treball: es garantirà, en els termes previstos a la normativa aplicable, a l'accés a l'ocupació, a la formació professional, a les condicions de treball, incloses les retributives i d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions de l'entitat, o en qualsevol organització els membres de les quals exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes (Art. 5 Llei 3/2007).

Discriminació directa i indirecta: Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona, que hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (Art. 6.1. Llei 3/2007).

Es considera discriminació indirecta la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, amb les excepcions previstes a la Llei. (Art. 6.2. Llei 3/2007).



En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe. (Art. 6.3. Llei 3/2007).

Assetjament sexual i per raó de sexe: qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui en propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.1. Llei 3/2007).

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. (Art. 7.2. Llei 3/2007).

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. (Art. 7.3. Llei 3/2007). El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe. (Art. 7.4. Llei 3/2007).

Igualtat de remuneració per treballs d'igual valor: es refereix a l'obligació de l'entitat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la seva naturalesa, salarial, o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. (Art. 28 Estatut Treballadors).

Discriminació per embaràs o maternitat: constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. (Art. 8 Llei 3/2007).

Indemnitat davant de represàlies: també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir-ne la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (Art. 9 Llei 3/2007).



Accions: a fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que són aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. (Art. 11 Llei 3/2007).

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: els drets es reconeixeran a la plantilla de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici. (Art. 44.1 Llei 3/2007)

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i les clàusules dels temes jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries. (Art. 10 Llei 3/2007).

Vacants: lloc indefinit o temporal no cobert per l'empresa.

Familiars dependents o menors (*Sempre que en algun moment es faci referència a "menors", es refereix a menors de 12 anys, excepte en les qüestions regulades per llei per a menors de 18 anys. Quant a les referències a "familiars dependents", es refereix als regulats a la Llei de Dependència*): aquells familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el treballador i tinguin un certificat de dependència en vigor emès per l'organisme territorial competent i resolució determinant-ne el grau.

Discapacitat: aquells que tenen un certificat en vigor de discapacitat que acredita un grau igual o superior al 33% emès per l'organisme competent.



5 OBJECTIUS GENERALS

5 OBJECTIUS GENERALS

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'accés, la selecció, la contractació, la promoció, la formació i demés condicions laborals.
- Garantir la igualtat salarial per treballs d'igual valor.
- Aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i decisions de l'associació.
- Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla.



6 OBJECTIUS ESPECÍFICS

6 OBJECTIUS ESPECÍFICS

Les persones membres de la Junta directiva i l'equip de direcció són les responsables de tot el procés en el pla d'igualtat.

Núm.	Mesura	Indicadors	Calendari
1	Mantenir la neutralitat en les ofertes de feina i la contractació del personal.	Denominació dels llocs de treball a les ofertes de feina.	En el moment de publicar l'oferta de feina.
2	La cobertura de les vacants es realitzarà a través de promoció interna, només acudint a selecció externa quan ninguna candidatura compleixi els requisits.	Nº de vacants cobertes amb promoció interna.	En el moment de cobrir la vacant.
3	Incorporar, amb caràcter general, les jornades continuades sempre que les activitats ho facin possible.	Mesura aplicada.	Tot l'any.
4	Informar i formar la plantilla sobre el pla d'igualtat.	Nº de persones formades.	Setembre.



Núm.	Mesura	Indicadors	Calendari
5	Revisar el llenguatge i els continguts dels materials formatius desde la perspectiva de gènere (manuals, mòduls, tríptics...) que no continguin estereotips ni connotacions de gènere en el llenguatge, els exercicis, els exemples o imatges.	Nº de materials revistats i editats.	Quan s'escau.
6	Establir salaris segons la categoria professional.	Nòmines de l'equip educatiu.	Tot l'any.
7	Garantir que els permisos establerts legalment, relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral es compleixen. Assegurant que les persones que s'acullen a una jornada diferent de l'habitual o a jornada reduïda, no veuran frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció, ascens, retribució i accés a la formació.	Nº de persones amb jornades diferents a l'habitual o en situació de permís.	Tot l'any.
8	Recollir propostes de necessitats de conciliació i de millores que s'ajustin a les necessitats.	Propostes de necessitats.	Quan s'escau.
9	Permís retribuït per acompanyament al metge i assumptes escolars de menors de 16 anys a càrrec.	Nº de vegades que es sol·licita el permís.	Quan s'escaigui.

Barcelona a 05 de Setembre de 2022



Representant legal i Presidenta de
l'Associació Educació i Lleure Ubuntu

PLA D'IGUALTAT UBUNTU 2022 - 2025