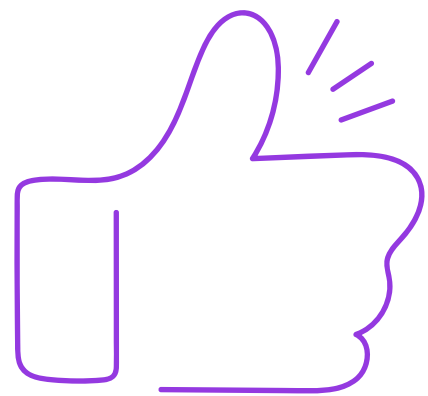




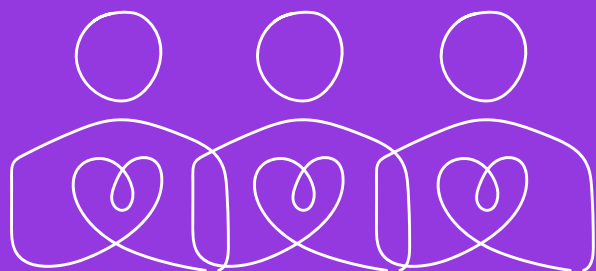
# PLA D'IGUALTAT 2021-2024



# COMPROMÍS

de l'organització amb la igualtat d'oportunitats  
entre dones i homes

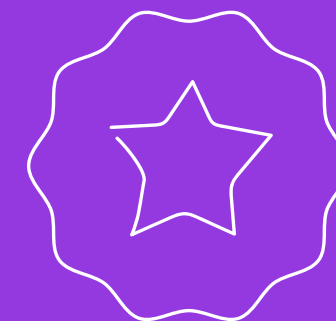
**Talma assumeix el compromís d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i rebutja qualsevol discriminació per raó de gènere.**



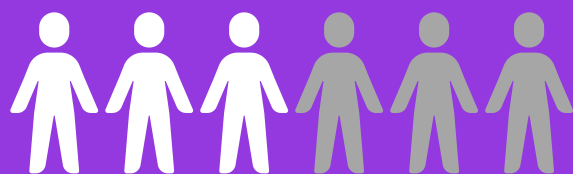
S'ha creat una Comissió d'Igualtat amb l'objectiu d'elaborar el primer Pla d'Igualtat (PI).



El PI es presenta amb un sistema d'avaluació per determinar les accions de millora dels propers 4 anys.



Marc legal: Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH), posteriorment referendada.



Comissió formada per 3 dones i 3 homes i representativa de totes les àrees de l'organització



# METODOLOGIA

de la diagnosi del Pla d'Igualtat

## DIAGNOSI

Elaborada per la Comissió a partir dels resultats de l'enquesta i de l'anàlisi de 10 àmbits proposats pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

**69% de participació**



## PLANIFICACIÓ

S'estableixen objectius i accions de millora a cada àmbit en base a la diagnosi. Es determinen indicadors d'avaluació.

## IMPLANTACIÓ

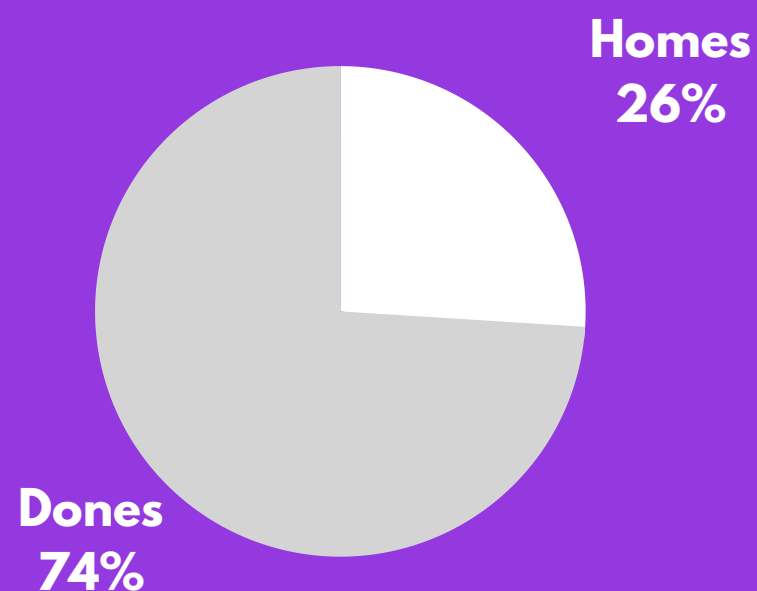
Es duen a terme les accions de millora previstes. Cada acció està liderada per la persona responsable o equip de treball.

## AVALUACIÓ

Passats 4 anys, es fa una avaluació de les accions assolides i de les que queden per fer. Es replanteja el Pla per als propers 4 anys.

**A tota la plantilla**

**Vigència 4 anys**



**01**

# **DIAGNOSI**

de l'estat actual de la igualtat entre dones i homes a Talma

## ÀREES DE MILLORA

## FORTALESES

### ÀMBIT 01

#### Cultura i gestió organitzativa

- Talma té un posicionament proactiu en la millora de les accions en igualtat.
- El 63% de les persones creuen que Talma té en compte la igualtat.
- El 77% veuen necessari un PI.
- Els convenis inclouen la perspectiva de gènere.

- Talma no té cap PI previ, ni una àrea de RR.HH que vetlli.
- Els convenis són desconeguts per les persones professionals.
- El 58% desconeixen els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.
- La majoria de serveis són majoritàriament o exclusivament femenins

### ÀMBIT 02

#### Condicions de treball

- El 72% de contractes són indefinits, en els homes suposa un 71% i, en les dones, un 70%. Bones condicions laborals.
- El 48% de la plantilla té menys de 45 anys, una dada que comparteixen dones i homes.
- Els llocs de més responsabilitat estan ocupats per dones.

- A Talma hi treballa 1 home per cada 3 dones.
- El 81% d'homes té una jornada completa. En el cas de les dones, baixa a un 69%. Això suposa que fan jornada partida.

### ÀMBIT 03

#### Accés a l'organització

- El 50% de les persones creuen que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització.
- Els processos de selecció no discriminen segons el gènere i es vetlla per aconseguir més paritat en cas que no hi sigui (discriminació positiva).

- L'accés a l'organització és generalment femení a causa de la relació entre les dones i les tasques assistencials.
- No hi ha un protocol amb perspectiva de gènere en l'accés a l'entitat
- Les persones responsables de la selecció no tenen formació en igualtat

## ÀREES DE MILLORA

## FORTALESES

### ÀMBIT 04

#### Formació interna i/o contínua

- El 76% de persones creuen que dones i homes tenen el mateix accés a la formació.
- Per la naturalesa de l'entitat, un 75% de les formacions les han realitzat dones.
- El 91% de les persones creuen que és important la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- No hi ha un protocol o codi ètic que inclogui la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.
- L'entitat no compta amb una formació generalitzada en igualtat d'oportunitats.

### ÀMBIT 05

#### Promoció i desenvolupament professional

- El 62% de les persones creuen que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció.
- Els criteris de promoció i desenvolupament són estrictament professionals (competències, funcions i habilitats).

- La diversitat de convenis col·lectius (4) dificulta la igualtat d'oportunitats entre les persones professionals.
- Hi ha un percentatge elevat de professionals amb una antiguitat elevada, fet que dificulta que hi hagi opcions de promoció.

### ÀMBIT 06

#### Retribucions

- El 68% creu que dones i homes cobren igual ocupant el mateix lloc.
- La mitjana salarial total és del -16,2% favorable a les dones, és a dir, generalment, cobren més les dones.
- Es treballa per aconseguir un Conveni propi.

- Els salaris baixos relacionats amb la naturalesa del sector poden influir cap al sexe femení.
- Tot i haver més dones, hi ha bretxa salarial desfavorable en la categoria de "Cap de secció", justificada amb el tipus de contracte, que té en compte incentius i variables



## ÀREES DE MILLORA

## FORTALESES

### ÀMBIT 07

#### Temps de treball i corresponsabilitat

- Un 42% de les persones estan molt d'acord en què Talma afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. Un altre 42% hi està d'acord.
- L'organització aplica aquestes mesures per igual entre dones i homes.

- Un 47% de les persones creuen que no coneixen les mesures de conciliació.
- No hi ha una àrea de RRHH que vetlli per aquest coneixement i identifiqui necessitats noves entre els i les professionals.

### ÀMBIT 08

#### Comunicació no sexista

- El 90% de les persones creuen que la comunicació interna i externa de Talma no utilitza sexismes.
- Es considera que la comunicació no sexista és un aspecte molt important.
- Hi ha una àrea de comunicació que ho vetlla.

- No existeix cap marc ètic de comunicació no sexista a l'entitat.
- Les persones professionals d'aquesta àrea no estan formades en igualtat de gènere.
- Cal treballar el llenguatge informal entre professionals.

### ÀMBIT 09

#### Salut laboral

- L'àrea de salut laboral vetlla per tenir una perspectiva igualitària de gènere. Sempre es té en compte el lloc de treball i no el gènere de la persona.
- Es vetlla per les mesures addicionals per a dones embarassades o en període de lactància.

- L'àrea de salut laboral no té formació en igualtat de gènere.
- Cal integrar millor la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a través d'un estudi de riscos psicosocials, als quals hi estan més exposades les dones.

# ÀMBIT 10

## Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

### FORTALESES

- Existeix un protocol de prevenió i actuació, i unes persones de referència per aquests casos.

### ÀREES DE MILLORA

- Les persones professionals no coneixen prou bé aquest protocol.
- No hi ha una formació generalitzada de les persones professionals en aquest àmbit i és important pels col·lectius que atenem.

**02**

# PLANIFICACIÓ

a través d'objectius i propostes de millora

## ÀMBIT 01 Cultura i gestió organitzativa

Incorporar la igualtat de dones i homes en la gestió de l'entitat, des de Direcció i les persones responsables.

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Referenciar el manual de benvinguda el posicionament de l'entitat respecte a la igualtat d'oportunitats i explicar les mesures a l'abast de cada professional.	Personal de comunicació i responsable de cada servei	Manual de benvinguda 100% referenciat i disponible per a totes les persones treballadores	Març-Maig de 2021
Difondre cada avaluació del Pla d'Igualtat per fer-ne el seguiment	Personal de comunicació	Resultats enquesta satisfacció	Anualment
Destinar una partida pressupostària anual per fer realitat el Pla vigent	Administració i direcció	Assignació de la partida SÍ/NO	Anualment

## ÀMBIT 02 Condicions laborals

Incorporar la igualtat de dones i homes en la gestió de l'entitat, des de Direcció i les persones responsables.

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Vetllar per augmentar la representació masculina als serveis més assistencials de Talma (STO i llars).	Direcció i responsables dels serveis	Augment en 1 o 2 homes cada any	Anualment
Aconseguir un equilibri entre dones i homes a totes les àrees de Talma i situar-les dins el rang de 40% - 60%.	Responsables de cada servei	Que tots els serveis es trobin entre el 40% - 60%	Anualment

## ÀMBIT 03 Accés a l'organització

Garantir un accés igualitar a l'organització

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Afegir al protocol de selecció de personal la perspectiva de gènere i les pautes per garantir l'accés i la participació igualitària entre dones i homes a Talma	Personal responsable de cada servei	Protocol actualitzat (SÍ/NO) i seguiment del mateix.	Setembre-Desembre de 2021
Configurar una àrea de RRHH sense biaixos de gènere	Direcció	Contractació de la persona (SÍ/NO)	2022
Formar en igualtat d'oportunitats les persones responsables de l'accés	Àrea de RRHH	Certificat de la formació realitzada	2022

## ÀMBIT 04 Formació interna i/o contínua

Fomentar la participació del personal a la formació interna i/o contínua

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Realitzar una formació en igualtat de gènere gradual i obligatòria a totes les persones professionals de l'organització	Àrea de formació i responsables dels serveis	20 formacions certificades anualment	Anualment fins a la consecució
Garantir que les persones responsables en llocs de treball de responsabilitat o estratègics estiguin formades en igualtat de gènere.	Direcció i responsables dels serveis	Certificats de la formació realitzada	Anualment fins a la consecució

## ÀMBIT 05 Promoció i/o desenvolupament professional

Garantir un accés a la promoció igualitari entre homes i dones

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Avaluar les comptències professionals de cada persona treballadora sense biaixos de gènere.	RRHH	10 avaluacions anuals realitzades	Anualment a partir del 2023
Planificar plans de carrera professionals per garantir la promoció i el desenvolupament professional, i evitar estancaments.	Direcció i RRHH	10 plans de carrera realitzats anualment	Anualment a partir del 2023

## ÀMBIT 06 Retribucions

Garantir una equitat retributiva entre dones i homes

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Equiparar convenis perquè no hi hagi diferències retributives entre els diferents llocs de treball.	Direcció i Comitè d'Empresa	Millores aplicables (SÍ/NO)	Anualment fins a la consecució
Estudiar i reduir les bretxes salarials existents a l'organització, en aquest cas, a la categoria de "cap de secció".	Direcció	Estudis de retribucions actualitzat i mesures aplicades	Anualment fins a la consecució

## ÀMBIT 07 Temps de treball i corresponsabilitat

Vetllar les mesures de conciliació implantades a l'organització

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Actualitzar i concretar les mesures de conciliació existents a l'organització	Direcció, RRHH i responsables de servei	Mesures actualitzades (SÍ/NO)	Anualment
Difondre constantment els drets o mesures de conciliació	Personal de comunicació	Resultats enquesta satisfacció	Anualment
Garantir i facilitar les mesures de conciliació a través de les eines adequades en cada cas.	Administració i direcció	Assignació de les eines (SÍ/NO)	Anualment

## ÀMBIT 08 Comunicació no sexista

Garantir l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Crear un protocol de comunicació no sexista que vetlli per la comunicació corporativa, tan interna com externa, formal i informal.	Personal de comunicació	Protocol realitzat (SÍ/NO)	Juny-Setembre 2021
Vetllar per una comunicació interna informal inclusiva	Tota la plantilla	Resultats enquesta satisfacció	Anualment

## ÀMBIT 09 Salut laboral

Vetllar que la salut laboral tingui en compte la perspectiva de gènere

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Formar el comitè de salut en igualtat de gènere	Àrea de formació i PRL	Certificat de la formació realitzada	Desembre de 2021
Incorporar un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere	Àrea de PRL	Estudis realitzats (SÍ/NO)	Anualment fins a la consecució

## ÀMBIT 10 Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Garantir l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Acció de millora	Responsable	Indicador	Temporalitat
Difondre el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Personal de comunicació	Resultats enquesta satisfacció	Anualment
Formar les persones d'atenció directa en prevenció i actuació davant aquestes situacions	Tota la plantilla	Certificats de les formacions realitzades	Anualment



**03**

# **IMPLANTACIÓ**

de les accions de millora

**04**

# **AVALUACIÓ**

a través dels indicadors

# SISTEMA D'AVALUACIÓ



**1 punt**

Sense desenvolupar o sense avenços. Només idees.

**33 punts**

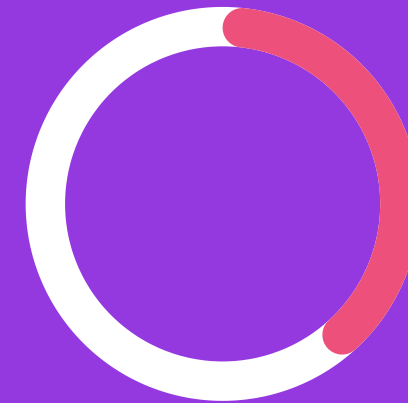
Desenvolupament bàsic. Alguns resultats, sense massa desplegament

**66 punts**

Desenvolupament notable. Accions importants i resultats cada vegada més satisfactori

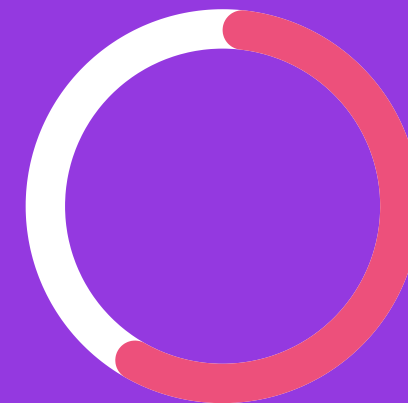
**99 punts**

Desenvolupament excel·lent, situació òptima.



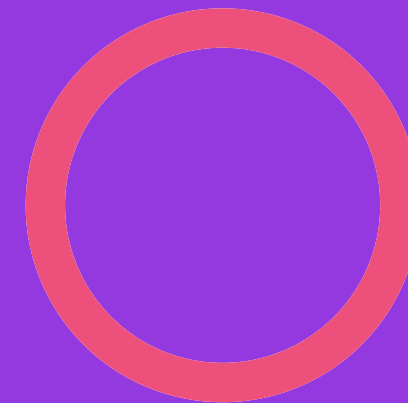
**0%-40%**

Àmbit a millorar clarament



**40%-60%**

Àmbit en situació intermèdia, encara a millorar



**60%-100%**

Àmbit fort, cal mantenir-lo

## PLA D'IGUALTAT 2021-2024

### **Associació Talma**

Ctra. Torregrossa, km 10.5

25430 Juneda (Lleida)

info@talma.cat

973 150 414



**@associaciotalma**