Fundación UTOPÍA

Cooperació, educació pel
desenvolupament i sensibilització com
a eixos de reducció de la pobresa

PLA DE DIVERSITAT FUNDACIÓN UTOPÍA

2024

ÍNDEX

1. Marc Normatiu i Legal 4
   1.1. Àmbit Internacional 4
   1.2. Àmbit Europeu 4
   1.3. Àmbit Nacional 4
   1.4. Àmbit Autonòmic 5
2. Gestió de la Diversitat a l'Entitat 7
3. El Perquè de tenir un Pla de Diversitat 9
4. Presentació de l'entitat 10
5. Missió, Visió i Valors 11
6. Recursos Humans (RRHH) 12
7. La Gestió de la Diversitat a l'Entitat 13
8. Dret a la Igualtat de tracte i no Discriminació 16
9. Definicions i conceptes 17
10. Diagnosi del nostre Pla de Diversitat 19
   10.1. Comissió de Seguiment de Pla d'Igualtat i Pla de diversitat 19
   10.2. Agent de Diversitat 19
   10.3. Pla d'Acollida 20
   10.4 Comunicació 21
   10.5 Mesures de Reclutament i Selecció de Personal 21
11. Objectius Plantejats 23
   11.1. Gestió del Pla de Diversitat i Seguiment 23
   11.2. Educació i la Formació 25
   11.3. Salut i Prevenció de Riscos Laborals 27
   11.4. Gestió Social Social i les persones que atenem 28
   11.5. Accessibilitat Universal 29
   11.6. Comunitat inclusiva 30
   11.7. Cultura i els esports 32
   11.8. Llibertat religiosa 32
   11.9. Accés al lloc de treball, reclutament i selecció de personal 33
   11.10. Contractació, les condicions de treball, retribució i acomiadament 34
   11.11. Promoció, el clima laboral i la fidelització del talent 36
   11.12. Parts interessades (stakeholders) 38
   11.13. Intel·ligència Artificial i gestió massiva de dades, ... 38
12. Accions de seguiment, avaluació i vigència del Pla 40

El present Pla de Diversitat sempre quedarà supeditat a la legislació vigent, sense perjudici d'altra normativa que pugui resultar d'aplicació en cada cas. Totes les recomanacions i orientacions que s'inclouen en el Pla han d'evitar entrar en conflicte amb la normativa present, en cas que pugui sorgir algun dubte, sempre prevaldrà aquesta.

Tot i que a priori pot semblar que no existeix un marc legal que reguli la diversitat a l'Entitat, ens trobem amb un gran desenvolupament normatiu al respecte. El concepte diversitat és molt ampli, per tant comprèn moltes dimensions socials i laborals que es troben regulades a diferents nivells (internacional i nacional).

A continuació es presenta un recull informatiu que inclou les diferents fonts normatives relacionades amb la diversitat a l'Entitat:

1.1. Àmbit Internacional

- Declaració de Drets Humans.
- Convenis de l'Organització Internacional del Treball.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.

1.2. Àmbit Europeu

- Directiva Comunitària 97/80 CE, de 15 de desembre, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe-gènere.
- Directiva Comunitària 2000/79 CE, de 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de 7 de desembre de 2000.
- Directiva Comunitària 2002/73 CE de 23 de setembre, que modifica la Directiva 6/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que fa referència a l'accés al mercat laboral, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Directiva del Parlament Europeu 2006/50 CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa).

1.3. Àmbit Nacional

- Constitució Espanyola.

- Codi Penal.
- Estatut de les persones treballadores.
- Llei d'Estrangeria.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Ordre Social.
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'Igualtat d'Oportunitats, No-Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat (LIONDAU).
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu gènere.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones.
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
- Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós d ela Llei General de la Seguretat Social.

1.4. Àmbit Autonòmic

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'Igualtat de tracte i No-Discriminació.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexual, i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

En aquest apartat, farem especial menció a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en què s'estableix que l'organització té el deure de protegir el personal davant d'aquests. En aquesta línia, l'organització ha de garantir la seguretat i higiene en el treball de les persones treballadores i, a aquest efecte, procedir a l'avaluació dels riscos laborals de cada lloc, així com a disposar mesures preventives encaminades a una protecció eficaç. En aquest sentit, la plantilla té dret a ser informada i a participar en matèria de PRL i, fins i tot, a constituir un òrgan de representació en aquest àmbit.

A fi de garantir la seguretat i salut de les persones treballadores al seu servei, l'Entitat pot comptar amb un servei de prevenció de riscos laborals aliè, i procedir a garantir la seguretat i salut de la plantilla d'acord amb les següents actuacions:

- Avaluar els riscos.
- Analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries.
- Organitzar la prevenció i el treball, integrant la prevenció a totes les activitats de l'Entitat i tenint present la capacitat de les persones treballadores.
- Facilitar equips de treball i equips de protecció individual adequats.
- Informar i formar les persones treballadores.
- Garantir un servei de vigilància periòdica de la salut de les persones treballadores.
- Consultar i permetre la participació de les persones treballadores.

Tenint en compte l'objectiu de l'elaboració del pla de diversitat i el seu àmbit d'aplicació, a l'hora de definir i executar la prevenció de riscos laborals es recomana l'avaluació i definició de les posicions laborals susceptibles de ser cobertes per persones que puguin entrar a treballar sota el paraigua del present pla de diversitat i, a aquest efecte, procedir a fer una avaluació específica del lloc de treball i les condicions de cada persona per a disposar i implementar totes aquelles mesures preventives, de seguretat i salut, i aquells protocols que, tenint en compte les tasques laborals, competències, habilitats i característiques i necessitats individuals de la persona treballadora, puguin resultar imprescindibles per a garantir la seguretat i salut en el treball.

El canvi i el progrés com a constant social té el seu ressò i influència en el mercat laboral. Els darrers anys la societat s'obre pas amb força demanant visibilització i equitat per a les diverses formes de viure, sentir i ser en un món globalitzat. Un món que comprèn les similituds i diferències que es donen entre les persones en dimensions com el gènere, l'edat, factors socioeconòmics, cultura, habilitats, nivell funcional o d'altres.

En aquest context, la nostra entitat no es pot quedar enrere. Necessita adaptar la seva estructura i organització per donar resposta a les noves necessitats i demandes de la societat on conviu, assumint una Responsabilitat Social Corporativa (RSC) que, alhora, pot aportar molts beneficis a la pròpia Entitat.

La Responsabilitat Social Corporativa és el compromís de l'organització envers les necessitats dels seus grups d'interès, tenint en compte l'àmbit laboral, social, mediambiental, econòmic, així com la governança. La implicació i les accions realitzades han de ser voluntàries i traspassar la legislació vigent. Les accions socialment responsables que una Entitat pot portar a terme són moltes, a continuació se'n detallen alguns exemples:

- **Laboral**: Fomentar el bon clima laboral i promoure la formació contínua.
- **Social**: Impulsar la cohesió social i el compromís amb la comunitat i treballar amb persones que provenen de diferents realitats.
- **Mediambiental**: Ús responsable dels recursos, l'economia circular, la utilització de productes i serveis respectuosos amb el medi ambient.
- **Econòmic**: Incorporar criteris de responsabilitat social en les decisions de compra, tenint en compte els productes, la compra de proximitat i l'ús de recursos locals sempre que sigui possible.
- **Governança**: Implantar models de gestió responsables i sostenibles, basar el funcionament en la transparència i el bon govern.

Endinsar-se en el camí de la RSC millora la imatge i projecció de l'Entitat, enriqueix els equips de treball i la fa més competitiva, millora la cohesió i el clima laboral, promovent l'atracció de talent alhora que actua com a agent de fidelització i pot ajudar en l'obertura a nous mercats.

D'altra banda, gestionar la diversitat en l'entorn laboral per a la incorporació de persones suposa valorar aquestes des de la seva individualitat, tenint en compte les seves característiques personals i socials, sense caure en prejudicis, estereotips i generalitzacions derivades de la pertinença a certs col·lectius. Aquesta valoració ha de derivar en el fet que l'Entitat ha d'oferir a les persones treballadores un tracte adaptat que possibiliti que totes puguin desenvolupar la seva feina en les millors condicions possibles. La gestió de la diversitat sota aquests criteris sempre reportarà beneficis a l'Entitat, tot afectant positivament

la productivitat, el clima laboral i altres aspectes que es recullen més endavant en aquest Pla de Diversitat.

L'elaboració del Pla de Diversitat té com a objectiu dotar l'Entitat d'una eina versàtil, plena de recomanacions adaptades a les seves necessitats, que li permeti tenir un punt de partida eficaç envers la sensibilització i la gestió de la diversitat dins l'organització. Analitzant els motius de discriminació per:

- Naixement.
- Origen racial o ètnic.
- Sexe.
- Orientació i identitat sexual.
- Expressió de gènere.
- Religió, convicció o opinió.
- Malaltia o condició de salut.
- Estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns.
- Situació econòmica.
- Qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El Pla de Diversitat ha d'esdevenir un ajut per a l'adaptació de l'organització a les necessitats actuals de la societat, de forma que permeti promoure canvis organitzatius, orientats a la incorporació o la millora de la perspectiva de la diversitat en la seva estructura, organització, processos i comunicació.

En aquest sentit, es defineixen els següents objectius específics:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats a totes les persones treballadores.
- Integrar transversalment la perspectiva de la gestió de la diversitat a l'Entitat.
- Afavorir la incorporació a l'Entitat de persones treballadores pertanyents a col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Adaptar la comunicació interna i externa de l'Entitat des d'una perspectiva del respecte i el reconeixement de la diversitat.
- Facilitar l'avaluació contínua de la gestió de la diversitat.

Fundación Utopía va néixer l'any 2005 de la col·laboració en projectes de cooperació internacional entre Catalunya i Guatemala i té com a missió la defensa dels drets humans i la potenciació del desenvolupament humà sostenible, a través de la creativitat, la cultural i la innovació com a motors de canvi.

Actualment l'Entitat acompanya projectes a Catalunya, Guatemala, Marroc i Senegal, a partir de la participació de les persones beneficiàries i la implicació de les comunitats i organitzacions locals.

L'entitat desenvolupa projectes amb iniciatives que neixen de les persones sensibilitzades amb la situació de desigualtat social i econòmica en què viuen moltes persones, tant a Catalunya com a molts països de la resta del món.

Els projectes són:

1. Cooperació del desenvolupament

   Desenvolupament de projectes orientats a la reducció de la pobresa i a la promoció del desenvolupament humà sostenible.

2. Sensibilització

   Desenvolupament de projectes que canviïn la mirada respecte altres realitats i que promoguin la solidaritat entre els pobles.

3. Consultories i assistències tècniques

   Participació en processos de consultoria i assistència tècnica en col·laboració amb organitzacions, administracions públiques o agències internacions.

4. Ajuda Humanitària

   Assistència d'emergència en situacions de crisis humanitàries.

Missió:

Potenciar una societat oberta, incloent i creativa on la persona i la comunitat són els eixos del desenvolupament integral, a partir de la complementarietat entre agents socials i organitzacions.

Visió:

Millorar la qualitat de vida de les persones més vulnerables i en situació d'emergència social, tant a Catalunya com en els països del Sud amb els quals col·laborem. Ens centrem especialment en les dones, la infància i la joventut, a través de la creativitat social, la formació continuada i l'ús de la bicicleta en l'àmbit de l'educació i la integració laboral, com a motors de canvi i transformació social.

Valors:

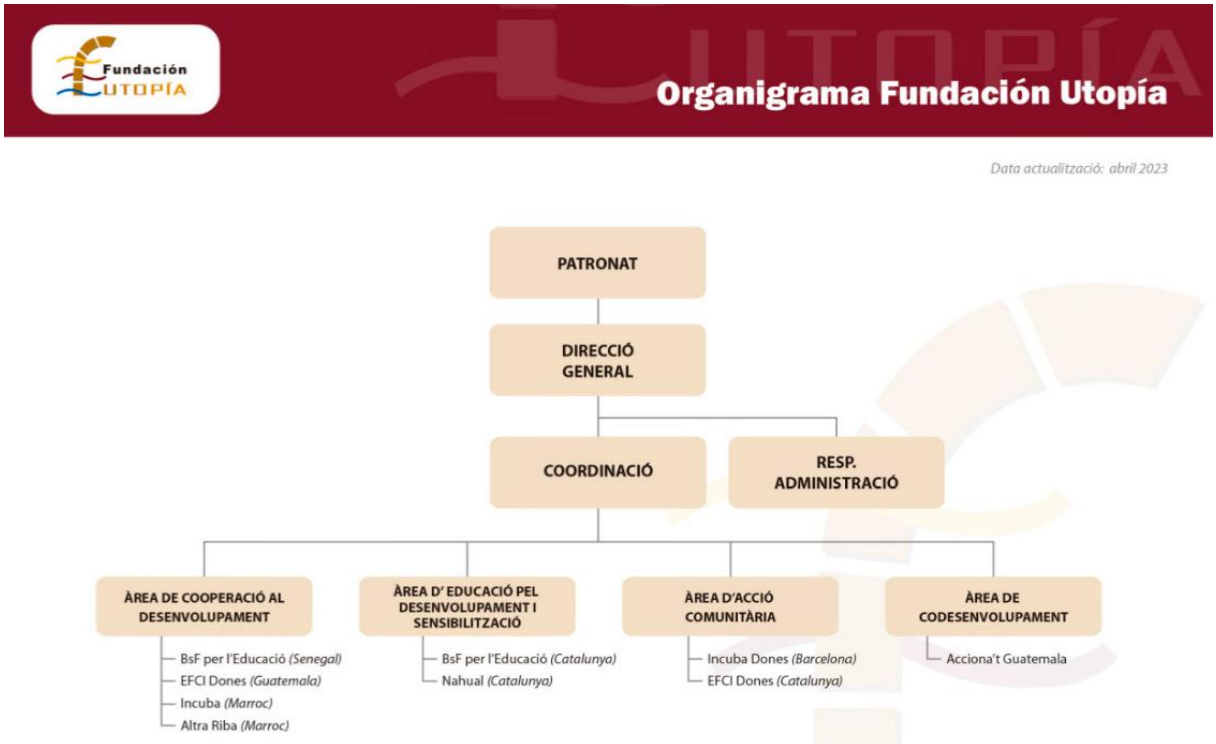
Lluitar per la defensa de la Justícia Global i els Drets Humans des de la complementarietat, la responsabilitat social i la transparència, i basant els nostres projectes en la consecució de l'agenda 2030 a través dels seus ODS.

La gestió dels RRHH de Fundación Utopía és interna i disposen d'una organització per àrees. Segons els projectes es distribueixen la gestió i atenció dels RRHH així com les persones que hi treballen.

A l'Entitat es considera que un dels seus actius més valuosos és el capità humà. Per aquest motiu que un dels seus principals objectius és motivar, reconèixer l'esforç, i valorar el resultat i el compromís de les persones que integren la seva plantilla.

Amb l'objectiu de satisfer les necessitats de tipus personal, familiar i professional de cada persona treballadora i millorar la seva qualitat de vida i la seva conciliació de vida personal i familiar.

A més a més, des del Grup d'Entitats Plataforma Educativa, els aspectes laboralistes també vinculats a l'àrea de recursos humans també és gestionat de manera interna per un grup de persones assignades en cada un dels casos.



7. La Gestió de la Diversitat a l'Entitat

A continuació es presenta el resultat de la diagnosi quant a la gestió de la diversitat, especialment en la incorporació de persones treballadores que porta a terme l'Entitat. Per tal de proposar mesures i recomanacions, és imprescindible entendre què s'ha fet fins ara i quines són les causes que han permès realitzar aquestes accions, així com aquelles que fins ara ho hagin fet impossible.

En aquest sentit, la diagnosi s'ha centrat en els principals eixos que giren entorn de la incorporació de persones a l'Entitat:

- Comissió de Seguiment del Pla Igualtat i Pla de Diversitat.
- Agent de Diversitat.
- Pla d'Acollida.
- Comunicació.
- Mesures de Reclutament i Selecció de Personal.

L'entitat té elaborat un Pla Estratègic, compartit per tota l'organització del Grup Plataforma Educativa que vetlla per garantir els drets i les oportunitats de les persones, tenint en compte els seus interessos, necessitats i desitjos i que es desplega assegurant tres condicions bàsiques:

- Accions pel bé comú.
- Accions de servei públic.
- Sent per deixar de ser.

Aquestes, es veuen detallades en els següents ítems:

1. Atenció centrada en la persona dins l'acció comunitària.
2. Disposar dels recursos per a poder exercir com a servei públic que som.
3. Exercir incidència per garantir l'acompliment i la millora de les polítiques socials i la defensa de l'espai professional.
4. Posar la innovació i la tecnologia al servei de la millora contínua.
5. Evolucionar vers un model de governança i participació que vetlli per integrar tots els i les agents que interactuen amb l'organització.
6. Impuls de l'economia circular i alineament amb els objectius de l'Agenda 2030.

L'entitat ha elaborat un Balanç Social. Es tracta d'una entitat compromesa amb les persones i el medi ambient, i és per això que, fan de la responsabilitat social corporativa un dels eixos de la seva acció i així contribueixen de forma activa i voluntària a la millora social,

econòmica i del medi ambient. Es posa especial incidència a la conciliació, el medi ambient, els Drets i la Igualtat i l'agenda 2030.

Durant el 2023 es va gestionar la negociació del Pla Igualtat a través de la Comissió de Negociació i actualment disposem d'una Comissió de Seguiment del Pla Igualtat, tenint en compte les noves normatives vigents. Estem donant resposta a la diagnosi feta, els objectius i actuacions marcades. Es manifesta que ja es treballen els valors de la perspectiva de gènere i la diversitat abans de la creació del Pla Igualtat.

La Comissió de Seguiment del Pla Igualtat està integrada per persones treballadores, la persona responsable de RRHH i l'Agent Igualtat i Diversitat de l'Entitat amb voluntat de treball cap als objectius marcats.

Així mateix, es treballa per incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal com element clau en el funcionament de tots els seus serveis, actuacions i projectes, incloent la mirada global de l'entitat i les persones treballadores i la mirada específica dels projectes i de les persones ateses. L'objectiu d'incorporar aquesta perspectiva global i específica facilita cercar estratègies per promoure canvis socials i evitar qualsevol tipus de discriminació, fent especial èmfasi a les de gènere, alineant els seus objectius amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 (ODS5. Igualtat de Gènere i ODS10. Reducció de les desigualtats).

Disposem d'un protocol per casos d'assetjament per la seva vinculació a Plataforma Educativa. Actualment, estem treballant l'actualització amb la creació de dos Protocols per a l'abordatge i prevenció de tot tipus d'assetjament seguint les noves normatives:

- Protocol d'assetjament psicològic o mobbing.
- Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió de gènere i altres diversitats.
- Protocol d'actuacions per a qualsevol situació de LGBTQIfòbiques.

Al grup Plataforma Educativa, tenen molt present la Llei de contractació de persones amb discapacitat. Fundación Utopía és una entitat molt petita que no requereix complir amb la normativa del 2% de contractacions amb persones amb discapacitat. Això no treu que als processos de selecció les persones són integrades sense tenir en compte aquest element i valorant les persones segons les seves capacitats.

Com a iniciatives per la gestió de la diversitat realitzades per l'entitat, destaca en primer lloc que al 2022 i 2023 han fet una anàlisi interna en aquest àmbit per valorar possibles actuacions i mesures. Al mateix temps s'ha establert la figura d'Agent de Diversitat i també han signat la CARTA de la Diversitat i s'ha realitzat un estudi del càlcul de la seva Innodiversitat amb Fundación Diversidad. També s'ha participat en la commemoració de

dates vinculades a la Diversitat, amb activitats i accions vinculades als projectes anomenats: OrgullosaMents i IgualMents amb la seva metodologia Ments.

Els principals impulsors, en matèria de diversitat i inclusió, que tenen més impacte a l'Entitat són el compliment de les obligacions legals (lleis antidiscriminació, requisits legals d'informació i quotes), alinear-se amb els valors i cultura com a Entitat que dona suport a la diversitat i la inclusió com una cosa correcta, millorar la innovació, donar resposta a les expectatives de les persones treballadores i millorar el seu benestar, millorar l'exercici general l'Entitat, augmentar la reputació externa i amb la clientela i atraure, desenvolupar i retenir els millors talents.

- No es podran establir limitacions, segregacions o exclusions per raó de les causes previstes en aquesta llei per a l'accés a la feina per compta d'altri, públic o privat, incloses els criteris de selecció, a la formació per al treball, a la promoció professional, a la retribució, a la jornada i demés condicions de treball així com a la suspensió, acomiadament o altres causes d'extinció del contracte de treball.
- S'entenen discriminatoris els criteris i sistemes d'accés al treball, públic o privat, o a les condicions de treball que es produeixen situacions de discriminació indirecta per raó de les causes previstes en aquesta llei.
- Els serveis públics de treball, les seves entitats col·laboradores i les agències de col·locació o entitats autoritzades han de velar específicament pel respecte del dret de la Igualtat de tracte i no discriminació indirecta per raó de les causes previstes en aquesta llei, afavorint l'aplicació de mesures per a la consecució de tal fi com el currículum vitae cec o anònim.
- L'Entitat no podrà preguntar sobre les condicions de salut a la persona candidata al lloc de treball.

- **Discriminació directa** és la situació en que es troba una persona o un grup en què s'integra que sigui, hagi sigut o pogués ser tractada de manera menys favorable que en altres situacions anàlogues o comparable per raó de les causes previstes segons la llei.
- **Discriminació indirecta** es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o varies persones una desavantatge particular amb respecte a altres per raó de causes previstes segons la llei.
- **Discriminació per associació** existeix quan una persona o grup en que s'integra, degut a la seva relació amb una altra sobre les causes previstes segons la llei.
- **Discriminació per error** és aquella que es basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Discriminació múltiple** es produeix quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dos o més causes previstes en aquesta llei.
- **Discriminació interseccional** es produeix quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en aquesta llei, generant una forma específica de discriminació.
- **Assetjament discriminatori** es constitueix per qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna d eles causes de discriminació previstes a la mateixa, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en que s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Inducció, ordre o instrucció de discriminar** és tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes segons la llei. Aquesta ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir a una altra persona una actuació discriminatòria.
- **Represàlies** es refereix a qualsevol tracte adverses o conseqüència negativa que pot patir una persona o grup en que s'integra per intervenir, participar o col·laborar en un procediment administratiu o procés judicial destinat a impedir o fer cessar una situació discriminatòria o per haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb el mateix objecte.
- **Mesures d'acció positiva** es consideren aquelles accions que marquen les diferencies de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge a la seva dimensió col·lectiva o social.
- Aquestes mesures seran aplicables en tant que subsistent les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionats en relació amb els mitjans pel seu desenvolupament i els objectius que els persegueixen.

» **Segregació escolar** és tota pràctica, acció o omissió que té l'efecte de separar l'alumnat per motius socioeconòmics o sobre la base de qualsevol dels motius enumerats a la llei sense justificació objectiva i raonable.

» **Interpretació**: Si existeixen diferents interpretacions de la llei, sempre es preferirà aquella que protegeixi amb major eficàcia a les persones o als grups que siguin afectats per conductes discriminatòries o intolerants. Sempre prevaldrà el règim jurídic que millor garanteixi a no discriminació.

10.1. Comissió de Seguiment de Pla d'Igualtat i Pla de diversitat

El Grup Plataforma Educativa ha treballat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de totes les persones des del 2017 amb la Comissió Igualtat de Plataforma Educativa i des del 2022 adequant a cada entitat amb la seva pròpia Comissió Negociadora i posteriorment al 2023 la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.

En aquestes Comissions estan configurades per:

- Direcció/ Cap de RRHH.
- Agent Igualtat, Agent Diversitat i Tècnica de RSC.
- Persones treballadores de les Entitats.

En aquest sentit s'ha decidit que el mateix equip que configura el seguiment del Pla Igualtat desenvoluparà també el seguiment dels objectius del Pla de Diversitat ja que estant directament vinculats i s'afecten de manera positiva.

Quan una nova persona treballadora s'incorpora a l'Entitat, inicialment la persona referent i/o cap de RRHH fa entrega del manual d'acollida. Després hi ha la gestió i presentació amb la Direcció del servei que fa l'acompanyament inicial i presenta l'equip de treball. La Direcció pot designar, si ho creu adient, una persona mentora que faci l'acompanyament adequat a la persona nova treballadora. En tot moment la persona quan s'incorpora sap a qui dirigir-se si necessita quelcom i quina àrea demanar ajuda.

L'entitat disposa d'espais de participació de les persones treballadores, on poder proposar accions o activitats per a la millora del funcionament i la cohesió de la plantilla. des de Grup Plataforma Educativa es compta amb el Grup Motor de Participació, on es poden fer reunions un cop al mes sobre temàtiques, activitats i objectius a aconseguir sobre aquesta temàtica. Dinamitzant activitats amb les persones ateses i persones treballadores.

Per altre part, porta a terme un acte presencial i/o virtual de participació a l'any i també organitza els premis Maria i Mercè i els premis de Nadal.

10.2. Agent de Diversitat

Hem creat la figura de l'Agent de Diversitat, perfil que es vincularà tant a RRHH com a RSC per a integrar les informacions i accions d'una millor manera internament i treballar-ho amb comunicació externament.

Estem recollint totes aquelles accions relacionades que ja hem dut a terme o estem desenvolupant com són la difusió dels Drets Humans, Drets de les persones amb discapacitat i Drets de la Infància, la tasca que es desenvolupa des del projecte MENTS, les

accions fetes des del Pla Igualtat de les entitats de Plataforma Educativa, la sensibilització contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere i/o les vinculades a la Lgbtifòbies. I sobretot ens hem estat formant en els aspectes legals d'aquesta nova normativa.

Hem fet un diagnòstic, identificació de mesures preventives i correctives que es puguin acotar en un Protocol o Pla per a la no discriminació, i una avaluació anual al respecte. Per a identificar si a les nostres entitats i serveis estem reproduint discriminacions a les diferents àrees com són:

- Pel que fa a persones treballadores s'ha analitzat la comunicació, selecció i contractació, promoció, formació, conciliació, retribució, condicions laborals, finalització de a contractació i acomiadaments.
- Pel que fa a persones ateses ens queda seguir analitzant la comunicació, la recerca d'entitats partners, la inscripció i alta, l'acollida, la tutoria, el seguiment i la baixa del servei.

10.3. Pla d'Acollida

L'entitat considera important disposar d'un Pla d'Acollida que anomenem MANUAL DE BENVINGUDA. Actualment compta amb un manual d'acollida, que es revisa anualment per a fer les millores oportunes. A banda d'implementar un seguiment del mateix durant la revisió dels Plans d'Igualtat cada quatre anys.

L'Entitat disposa d'un manual per a noves incorporacions, compten amb un document amb diferents apartats i informacions que es revisen de manera anual per les diferents responsables i departaments vinculats. S'adapten els llocs de feina en termes d'accessibilitat i recursos, o a les necessitats de les persones treballadores.

Les referents serien: La persona tècnica de suport a la gestió del servei, el personal de Direcció, la persona responsable i/o caps i finalment tot l'equip de treball segons indicacions de les persones responsables.

Es realitza un seguiment periòdic per avaluar l'adaptació de les noves incorporacions. En aquest sentit durant el 2024-2025 es vol incorporar una nova actualització més estudiada per a millorar-ne el material per a vincular-lo directament a les eines informàtiques que disposem.

Es fa un seguiment realment més vinculat al rendiment, adaptació al lloc de treball i a l'equip durant el període de prova. No valoren cap altre item o concepte vinculat.

Es facilita la formació continua a les persones treballadores de l'Entitat. Disposen d'un Pla de formació anual del que les persones treballadores que tinguin contractes laborals de més de quatre mesos poden fer-ne us. A banda que aquestes formacions s'analitzen a l'entrevista que fa la persona responsable a l'avaluació de l'acompliment i s'anoten les demandes de formació per a què l'entitat ho pugui configurar a l'any següent.

Disposen d'una taula de treball de formació i de dades analitzades de la tasca desenvolupada com també de la seva efectivitat i viabilitat.

10.4 Comunicació

L'Entitat disposa actualment d'un Pla Inicial de comunicació, i la persona Agent d'Igualtat és qui en fa els seguiments i la formació als equips de comunicació, supervisant els materials i seguint una comunicació inclusiva no només en el llenguatge sinó també en les imatges.

Com eines de comunicació es disposa de: Butlletí informatiu, xerrades, notes de premsa, xarxes socials i la pròpia pàgina web de l'entitat.

Durant el 2024, l'Entitat realitzarà una revisió del Pla de Comunicació seguint els objectius del nou Pla Igualtat que inclou processos d'avaluació dels mecanismes de comunicació emprats. Es realitzarà un seguiment dels objectius plantejats al Pla de Comunicació i avaluació trimestral i anual al respecte.

L'Entitat manifesta que utilitza llenguatge inclusiu i no discriminatori.

Es Disposa de l'Agent d'igualtat que realitza aquesta acció i comptabilitza amb un informe anual de les hores de dedicació a aquesta acció, els documents i pàgines revisades i les millores realitzades com també una anàlisi dels errors més realitzats per a poder treballar-ho amb els equips.

L'Entitat ha facilitat a les persones treballadores formació en llenguatge inclusiu i no discriminatori.

Dins del pla de formació anual que ofereix l'entitat, prioritza que realitzin aquesta formació, les persones directives i responsables, les persones tècniques que realitzen projectes, el personal de RRHH i després les persones que fan treball d'atenció directa. Ofereixen un curs específic de Comunicació i llenguatge inclusiu, com també materials de suport, com una guia de llenguatge no sexista i material de sobretaula de suport.

10.5 Mesures de Reclutament i Selecció de Personal

Fins ara no s'ha realitzat una anàlisi de la plantilla actual, quant a potencialitats i necessitats professionals en relació amb les posicions de treball, però és un aspecte en el que estan treballant internament amb l'objectiu de aconseguir comptar amb una millora de les dades i formacions de les persones treballadores i valorar les experteses aportades.

Consideren que aquest és un pas previ a la creació del pla de carrera i poder plantejar-se dur a terme estratègies de direcció amb les que donar suport i propostes de millora, a les persones que es detecti que poden assumir càrrecs intermedis, i també la creació del Pla de Carrera individualitzat.

Es tenen identificades totes les categories i llocs de treball tenint en compte l'avaluació de competències professionals per a millorar la selecció sense cap tipus de discriminació. També s'han revisat les DLT (Descripció dels llocs de treball) en temes de llenguatge no sexista.

La selecció de nou personal, es realitza des de la pròpia Entitat. Disposen d'un departament d'atenció a persones i de RRHH amb personal tècnic que realitzen les seleccions directament i per tant no es fan servir empreses de selecció externes o empreses de treball temporal.

Com a canal de selecció de personal s'utilitza el canal únic que aglutina el treball amb les diferents plataformes: "TEAMTAILOR" i compten amb un espai de captació de candidatures i creació d'una borsa pròpia a la pàgina web del grup Plataforma Educativa.

L'entitat fa difusió de les vacants en canals de reclutament especialitzats en situació de vulnerabilitat. Disposa de la col·laboració de les pròpies entitats que formen part de Plataforma Educativa i que es dediquen a la inserció de col·lectius vulnerables i de persones amb discapacitat: Eina Activa, Idària, El 7, Astres, Fundació Gentis i Resilis i d'altres entitats de sector social, que en cas de necessitat poden aportar candidatures que d'un bon nombre de perfils diferents.

A banda de les col·laboracions amb aquestes entitats i dins de l'eina "TEAMTAILOR", hi ha la possibilitat de vincular les ofertes a aquelles plataformes que es considerin adequades segons el perfil sol·licitat, com "Disjob" per ofertes per a persones amb discapacitat, Infofeina, infojobs, per a perfils tècnics, etc.

La persona encarregada de realitzar la selecció de nou personal, no ha rebut fins ara, formació en la gestió de la diversitat, però estan intentant donar aquest tipus de formació dins el pla de formació en el disseny de la mateixa actualment i que es podrà completar per a realitzar any 2024.

S'han fet reunions amb RRHH, per parlar sobre el tema de la Diversitat i fent anàlisis sobre com s'actua en aquest àmbit, evidenciar i tenir en compte aquelles situacions que poden afectar en els nostres processos existents.

11.1. Pel que fa a la Gestió del Pla de Diversitat i Seguiment

La nostra Entitat ha aprofitat la negociació col·lectiva desenvolupada a la gestió de la Comissió Negociadora del Pla Igualtat de Fundación Utopía per a poder afegir la Diversitat i la No-Discriminació al nostre Pla Igualtat i que s'ha aprofitat per a la gestió d'aquest Pla de Diversitat.

I que per tant, ha sigut treballat i informat amb la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat que vetllarà pel seguiment del Pla de Diversitat existent, tenint en compte que l'Entitat forma part del Grup Plataforma Educativa i que les propostes caldrà consensuar-les i validar-les pel que a temes transversals per a la resta d'Entitats i comissions de seguiment. Per tant tot i que el Pla Igualtat té una durada del 2023-2026, el nostre Pla inicial de Diversitat es revisarà i s'actualitzarà de manera anual.

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a aquest àmbit: Com a garantia de la correcta execució del Pla de Diversitat s'acorda la designació d'un equip de persones responsables de la gestió de la diversitat a l'Entitat, les quals s'encarregaran de les tasques de seguiment i avaluació, així com de recollir les inquietuds de les diferents parts implicades. Aquest equip de treball serà designat com a Comissió de la Gestió de la Diversitat.

Una proposta de Procediments i Actuacions que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a aquest àmbit:

- Creació i selecció de les persones membres de la Comissió:
  - La selecció de les persones membres de la Comissió es recomana que sigui realitzada per la Direcció de l'Entitat.
  - El nombre de participants que formaran la Comissió ha d'estar determinat per l'estructura de l'Entitat i el nombre de persones treballadores. En cas de petites empreses, s'inclou la possibilitat que aquesta Comissió només estigui formada per una sola persona que actuarà com a referent.
  - Les persones treballadores que formen part de la Comissió hauran d'estar compromeses en la millora de l'atenció a la diversitat de l'Entitat i treballar dintre de la Comissió amb empatia envers les persones.
  - La participació en la Comissió ha de ser de caràcter voluntari.
- Funcions i responsabilitat associades al Pla de Diversitat:
  - La Comissió i l'Entitat actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte els interessos de l'Entitat i

de les persones treballadores. Perquè una organització emprengui un camí d'innovació i creixement cal treballar conjuntament. Per això, cal considerar totes les opinions com a vàlides i importants, tot fomentant la convivència, el coneixement mutu, el principi d'inclusió i la igualtat de drets i deures.

- Designació d'una persona responsable que actuï com a persona de referència i de suport a les noves incorporacions i a la resta de persones treballadores.
- Realitzar un seguiment del Pla de Diversitat amb reunions periòdiques entre la Direcció i la Comissió creada per l'Entitat. Les reunions tindran les següents finalitats:
  - Informar sobre l'evolució del Pla de Diversitat.
  - Analitzar el grau de satisfacció de la implementació del Pla de Diversitat.
  - Abordar les problemàtiques que puguin sorgir a l'hora d'implementar el Pla de Diversitat.
  - Acordar possibles revisions o modificacions del Pla de Diversitat.

Objectiu 1.1. - Validar el Pla de Diversitat conjuntament amb el grup de treball de la Comissió de Seguiment del Pla de Diversitat que en el nostre cas és la mateixa Comissió que la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.
- Document final del Pla de Diversitat.

Data execució: Setembre 2024

Objectiu 1.2. - Dissenyar materials per al bon seguiment dels objectius establerts.

Indicadors:

- Número de materials validats.
- Document o documents finals.

Data execució: Octubre 2024

Objectiu 1.3. - Fer el seguiment dels objectius a les reunions del seguiment del Pla Igualtat en el marc de la mateixa comissió

Indicadors:

- Número de materials validats.
- Document i actualització del seguiment.
- % d'objectius aconseguits i % d'objectius no aconseguits.

Data execució: De Gener a Desembre del 2024

Objectiu 1.4. – Actualitzar el Pla de Diversitat de manera anual.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Document o documents finals.

Data execució: Desembre 2024

11.2 Pel que fa a l'Educació i la Formació

En el marc de l'educació i la formació l'Entitat tindrà en compte que les persones ateses i persones treballadores vinculades a les actuacions que desenvolupem actualment o en el futur prendrem mesures efectives per a la supressió d'estereotips i garantirà l'absència de qualsevol forma de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

Com també els criteris i les pràctiques sobre admissió i permanència en l'ús i gaudeixi dels serveis educatius amb independència de la titularitat del centre on s'imparteixen.

Pel que fa a les persones treballadores que realitzen accions d'atenció directa i les persones amb accions directives o de gestió de grups, s'inclourà formació específica sobre l'atenció a la diversitat i a la igualtat de tracte i no discriminació.

També volem incloure pel que fa a les persones ateses, formacions i informacions vinculades per a informar sobre aquesta normativa i com a sensibilització per a la no discriminació. Garantint així el Dret a la informació i l'assessorament de les persones per si són víctimes de discriminació.

D'aquesta manera es desenvoluparà la transmissió de valors democràtics i Drets Humans a fi d'evitar prejudicis, fanatismes i radicalitzacions que encoratgin la vulneració de la Igualtat de tracte i la discriminació, així com les conductes d'estigmatització, hostilitat, odi, discriminació i violència.

Afavorint així comportaments inspirats en el reconeixement de la dignitat de les persones, la igualtat, la llibertat, la solidaritat, la justícia, tolerància, no violència, pluralisme i convivència intercultural.

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a la formació són:

- Formar les persones treballadores, Patronat i persones directives en la gestió e la diversitat i en polítiques d'Igualtat.
- Impartir formació transversal en l'adquisició de competències de gestió de la diversitat per a tots les persones integrants de l'Entitat.
- Promoure l'accés igualitari a la formació contínua i el desenvolupament d'activitats formatives, atenent a les necessitats específiques de les persones treballadores.

Objectiu 2.1. - Analitzar la formació interna i externa que desenvolupem cap a les persones treballadores pel que fa al seu accés i la seva gestió per evitar discriminacions. A través de reunions amb el Departament de Formació.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.

Data execució: Tercer Trimestre del 2024.

Objectiu 2.2. - Analitzar la formació interna i externa que reben les persones ateses pel que fa el seu accés i la seva gestió per evitar discriminacions. A través de reunions amb l'equip tècnic i des dels grups de persones tutores i informacions de les persones ateses.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Persones assistents.

Data execució: Tercer Trimestre del 2024.

Objectiu 2.3. – Dissenyar una formació adaptada a persones ateses i persones treballadores pel que fa a la diversitat i la seva gestió i la no discriminació.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Document o documents finals.
- Revisions realitzades de manera anual.

Data execució: De gener a juliol de 2024.

Objectiu 2.4. – Accionar la formació en la Diversitat, la gestió i la no discriminació.

Indicadors:

- Número de cursos desenvolupats
- Número de persones formades.
- Informe final

Data execució: Durant tot el 2024.

11.3 Pel que fa a la Salut i Prevenció de Riscos Laborals

L'Entitat ha de garantir l'absència de qualsevol tipus de discriminació a l'accés als serveis oferts vers la Salut i Prevenció de Riscos Laborals. Cap persona ha de ser exclosa de les actuacions o protocols d'actuació ja sigui per la concurrència d'una discapacitat, situació personal, per edat, per sexe, gènere, col·lectiu LGBTIQ+, víctimes de maltractament, minories ètniques, origen i malalties preexistents.

Seguint aquesta línia, a l'hora de definir i executar la prevenció de riscos laborals, es recomana l'avaluació i definició de les posicions laborals susceptibles de ser cobertes i establir els protocols de salut i seguretat pertinents, tenint en compte les tasques laborals, competències, habilitats i característiques i necessitats individuals de la persona treballadora, tal com es recull a la legislació vigent: Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

A banda que el nostre Pla Igualtat actual inclou un apartat i àmbit de treball que no és obligatori comés el de Salut Laboral fent especial èmfasi pel que fa a les dones i les persones Trans.

Cal destacar també, la realització de **l'Estudi de Riscos Psicosocials** que serà d'aplicació a tota l'Entitat i que actualment està en procés d'implantació.

Objectiu 3.1. - Analitzar les dades desagregades incloent les persones no binàries.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.
- Informes actualitzats.

Data execució: Tercer trimestre de 2024.

Objectiu 3.2. – Estudi dels Riscos Psicosocials amb dades desagregades.

- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.
- Informes actualitzats.

Data execució: S'indicarà aquesta acció concreta durant el 2025.

11.4 Pel que fa a la nostra Gestió Social Social i les persones que atenem

El nostre col·lectiu està vinculat a l'atenció a les persones amb discapacitat sobretot intel·ligència límit i malaltia mental. Per tant la nostra Entitat ha de garantir que el seu accés i la prestació dels serveis que oferim sense que es produeixin situacions discriminatòries per qualsevol causa.

En aquest sentit l'Entitat inclourà formació que promogui un enfoc de diversitat i igualtat de tracte que ajudi a identificar situacions de discriminació múltiple i interseccional, posant especial atenció per establir mecanismes que evitin excloure a les persones amb situació d'exclusió social i les que a banda tinguin algun tipus de discapacitat o altra tipus de singularitat.

Per altra banda, disposem de nous projectes vinculats a l'accés a l'habitatge per evitar la segregació residencial i qualsevol forma d'exclusió per qualsevol causa prevista a la nova llei. També seguint treballant per la permanència i autonomia de la vida independent de les persones d'exclusió social en el nostre cas els i les joves que atenem.

Objectiu 4.1. - Analitzar les dades desagregades incloent les persones no binàries i nous informes més explicatius.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.
- Informes actualitzats.

Data execució: Tercer trimestre del 2024.

11.5 Pel que fa a l'Accessibilitat Universal

Les Entitats que formem part del Grup Plataforma Educativa tenen molt en compte l'Accessibilitat Universal, entesa, assumida i aplicada en tots els seus àmbits: física, cognitiva, actitudinal i de comunicació donat que han de ser gaudides per totes les persones sense excepció, en tots el seus àmbits d'aplicació.

També en relació a la Discapacitat, assegurarem el ple exercici de tots els drets humans i les llibertats fonamentats de les persones amb discapacitat sense discriminació alguna i de la seva inclusió social i es regulen les mesures de suport adequades per a cada cas tenint en compte el Dret de les persones amb discapacitat a disposar d'una sexo afectivitat plena i de la presa de les seves pròpies decisions.

En aquest sentit tindrem en compte:

- Accessibilitat dels equipaments i centres i els entorns immediat en els diferents elements.
- Accessibilitat de les activitats per a les persones a qui van dirigides.
- Accessibilitat cognitiva de les accions tenint en compte documentació en lectura fàcil, webs i tecnologies adaptades per a aquesta necessitat.

Objectiu 5.1. - Creació del nou Pla d'Accessibilitat del Grup Plataforma Educativa.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Persones assistents.
- Document final.

Data execució: Tercer trimestre del 2024.

11.6. Pel que fa a la comunitat inclusiva

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a la comunicació són:

- Per tal que hi hagi una bona comunicació externa és imprescindible que prèviament hi hagi una bona comunicació interna, no s'han d'entendre com dues estratègies comunicatives alienes l'una de l'altra.
- Recomanacions per a la comunicació externa. Algunes de les eines de comunicació que es poden posar en marxa són: publicacions impreses (notes de premsa, butlletins informatius), xarxes socials, pàgines web, seminaris, tallers o xerrades, assistència a diferents fires i trobades amb el teixit associatiu i/o l'entorn del territori.

També ens proposen procediments i actuacions sobre la comunicació:

- Comunicació com a eina: comunicar és posar en comú i construir col•lectivament. Cal pensar en una comunicació global, participativa, inclusiva, transversal i estratègica.
- Revisar els processos de comunicació interna per valorar si totes les comunicacions es realitzen des del punt de vista de la diversitat.
- Foment de l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa: acudir a recursos documentals i/o formatius sobre llenguatge inclusiu i no sexista per a tota la plantilla.

Un llenguatge inclusiu és aquell que evita un biaix cap a un sexe, gènere, cultura o col•lectiu determinat, per aquest motiu és recomanable fer-ne un bon ús i utilitzar formes genèriques (per ex. les persones interessades), formes dobles (per ex. el tècnic i la tècnica) i formes concretes (adaptació del discurs al col•lectiu al qual s'adreça).

- Difusió i presa de consciència del Pla de Diversitat entre les persones treballadores: és important que dins d'un equip de treball tothom prengui consciència de l'existència del Pla de Diversitat i de l'evolució i millora que tindrà l'Entitat amb l'aplicació d'aquest, promovent, entre altres coses, la cohesió de l'equip humà de l'organització.
- Establir un sistema de comunicació que permeti a totes les persones treballadores aportar la seva visió i propostes respecte a la gestió de la diversitat a l'Entitat.
- Evidenciar el compromís envers la diversitat de manera externa: comptar amb un Pla de Diversitat millora la projecció i la imatge de l'Entitat, que es pot encaminar cap a la Responsabilitat Social Corporativa, i facilita les relacions amb les administracions públiques. Per fer-ho possible, no només s'han de dur a terme accions de comunicació interna, sinó cercar canals per a mostrar a empreses proveïdores, clientela, administració i persones col•laboradores el compromís de l'Entitat.

- Avaluació dels mecanismes externs de difusió de l'Entitat: anàlisi del canals que té l'Entitat per a difondre la seva informació i avaluar si és necessari afegir- ne de nous.
- Comunicació i difusió de les places vacants als diferents canals de publicació d'ofertes de treball, tant generalistes com especialitzats en col·lectius determinats. D'aquesta manera, s'amplia el nombre de candidatures al càrrec alhora que la sensibilització de l'Entitat en termes de diversitat adquireix més ressò social.

També ens proposen recursos necessaris i actuacions sobre la comunicació:

- Guia d'ús no discriminatori del llenguatge: formacions en l'ús no discriminatori del llenguatge i una guia a la qual tota la plantilla tingui accés per a fer servir el llenguatge de manera eficient, afavorint la integració. És especialment important tenir en compte un llenguatge no discriminatori en qualsevol comunicació, ja sigui interna o externa. Es recomana la Guia per a una comunicació inclusiva a les micro, petites i mitjanes empreses i persones autònomes, elaborada per PIMEC i la Fundació PIMEC.
- Pla de comunicació de l'Entitat: en el cas que l'Entitat no disposi d'un pla de comunicació global, es recomana elaborar-ne un.
- Estratègia de difusió interna: es recomana elaborar una estratègia a curt i llarg termini, fent servir el canals interns de l'Entitat, tenint en compte els principis de comunicació inclusiva i la resta de procediments esmentats.

Objectiu 6.1. - Informe de Comunicació anual.

Indicadors:

- Document final.

Data execució: Tercer trimestre del 2024 i anualment.

Objectiu 6.2. – Revisió del Manual de llenguatge i comunicació inclusiva i de la formació.

Indicadors:

- Reunions Dept. de comunicació
- Document final.
- Formació actualitzada

Data execució: Tercer trimestre del 2024.

Objectiu 6.3. - Formació interna en temes de llenguatge inclusiu.

Indicadors:

- Número de formacions.
- Número de persones formades.

Data execució: Tercer trimestre del 2024.

11.7 Pel que fa la cultura i els esports

L'Entitat treballa per a oferir activitats d'esport i cultura inclusiva per a les persones que atenem a serveis residencials on ens interessa la seva vinculació a la comunitat com a part de la seva inserció social al territori.

Aquests activitats seran respectades pel que fa al dret a la Igualtat de tracte i el respecte de la dignitat de la persona, evitant tota discriminació.

Objectiu 7.1. - Activitats culturals.

Indicadors:

- Número d'Accions.
- Número de persones participants.

Data execució: A finals d'any.

Objectiu 7.2. - Activitats esportives.

Indicadors:

- Número d'Accions.
- Número de persones participants.

Data execució: A finals d'any.

11.8 Pel que fa a la llibertat religiosa

Un dels àmbits en el qual es manifesta la diversitat cultural i social és el religiós. La Constitució espanyola estableix que Espanya és un Estat aconfessional. La Llei de llibertat religiosa garanteix la llibertat de culte, per això totes les persones poden tenir creences religioses i practicar-les, en privat i en públic, sense que això constitueixi un motiu de desigualtat o discriminació davant la llei.

La pluralitat religiosa implica la necessitat del diàleg interreligiós per afavorir el coneixement mutu i la convivència entre ciutadans i ciutadanes de diferents creences.

Objectiu 8.1. - Recollida d'incidències.

Indicadors:

- Número d'incidències detectades.
- Número d'Accions i mesures realitzades.

Data execució: De manera anual.

11.9. Pel que fa a l'accés al lloc de treball, reclutament i selecció de personal

La millora i la diversificació dels processos de reclutament i selecció és la base de la gestió de la diversitat i l'element més clar per visualitzar el compromís de l'Entitat en l'aplicació del principi de no-discriminació i igualtat de tracte. Donat que la configuració de la plantilla parteix d'aquests processos, aquests han de ser inclusius i respectuosos amb tota la diversitat existent en la societat actual.

Una proposta de procediments i actuacions que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a aquest àmbit són:

- Planificar de forma clara i estructurada els perfils a incorporar. Aquesta planificació ha de sorgir del coneixement el més detallat possible de la plantilla actual: les habilitats requerides de cada persona treballadora en la seva posició, així com les potencialitats no aprofitades i les necessitats de formació.
- Es recomana definir de forma acurada els llocs de treball, funcions, tasques, habilitats i competències necessàries per desenvolupar la feina de forma eficient i eficaç, així com les necessitats i adaptacions que pugui requerir la persona seleccionada.
- Garantir els principis d'igualtat i no-discriminació en el procés de selecció. Tot seguit s'exposen algunes recomanacions que poden ser útils:
  - Establir prèviament criteris de selecció explícits i específics en relació amb les aptituds, mèrits i competències intrínsecament vinculades al càrrec a desenvolupar.
  - Requerir currículums cecs (sense foto, nom, data de naixement ni lloc de naixement).
  - Comptar amb personal capacitat per realitzar de forma objectiva i professional les tasques que requereixen els processos de selecció, fent especial cura en el tracte no discriminatori envers les persones candidates.

- Promoure la formació de gestió de la diversitat per a les persones encarregades de la selecció, per evitar possibles actituds estereotipades o discriminatòries.
- Fer difusió de les places vacants mitjançant diferents canals de reclutament, inclosos els que estan centrats en col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Fer ús de la intermediació laboral: en l'àmbit del tercer sector i l'acompanyament de col·lectius en situació de vulnerabilitat hi ha moltes entitats que fan de pont entre l'Entitat i les persones treballadores en situació de vulnerabilitat.

També ens proposen recursos necessaris i actuacions sobre la comunicació:

» Recursos formatius en gestió de diversitat per a les persones encarregades del procés de reclutament.

» Guia d'ús no discriminatori del llenguatge, per tal de garantir que s'utilitzi un llenguatge no sexista i inclusiu durant tot el procés de reclutament.

» Assessorament i acompanyament en la intermediació laboral. Contacte amb entitats del tercer sector del territori.

Objectiu 9.1. - Reunions de treball amb RRHH i laboral.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades..
- Número de persones assistents.

Data execució: Primer i tercer trimestre de 2024.

Objectiu 9.2. - Actualització de Protocols i Procediments existents.

Indicadors:

- Número de millores realitzades..
- Documents finals.

Data execució: Final d'any de 2024.

11.10. Pel que fa a la contractació, les condicions de treball, retribució i acomiadament

Un pla d'acollida o manual de benvinguda és el protocol a seguir per procurar una adaptació òptima de la persona treballadora a l'Entitat. El procés d'acollida ha de ser personalitzat i és recomanable que es faci de manera individualitzada per facilitar la integració de la persona.

El pla ha d'esdevenir una eina per generar vincles i fomentar la implicació activa de la plantilla en el dia a dia de l'Entitat.

L'Entitat disposa d'un manual de benvinguda que s'actualitza de manera individual i que a banda la gestió de contractació, la bretxa salarial i la gestió dels processos s'avaluen i es fa seguiment des del Pla Igualtat que ja disposa l'Entitat i per tant es fa avaluació de les accions realitzades i fites aconseguides a través de la Comissió Seguiment del Pla Igualtat.

Una proposta de procediments i actuacions que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a aquest àmbit són:

- Preparar i adequar el lloc de treball a les necessitats de la nova incorporació en termes d'accessibilitat, recursos, espai físic i qualsevol material o documentació.
- Elaboració i entrega d'un manual d'acollida que faciliti el coneixement de l'Entitat: valors i missió, organigrama, sistemes d'informació, aspectes sociolaborals, plans i protocols implementats, recursos humans i d'altres.
- Intervenció de la persona referent. Fer un acompanyament i assessorament per tal d'oferir un suport individualitzat durant les primeres setmanes, tot cercant que la persona incorporada tingui autonomia al més aviat possible.
- Fer les presentacions pertinents entre la nova incorporació i la resta de la plantilla, especialment amb aquelles persones amb qui haurà de tenir un tracte més proper per a les tasques encomanades.
- Compartir la responsabilitat d'acollida: tot i existir una persona referent per a la nova incorporació, fer partícip tota la plantilla de la tasca de benvinguda.
- Avaluació: Per dur a terme una correcta avaluació de la persona cal elaborar una eina que serveixi per fer un control i seguiment de les tasques assignades i de l'evolució a l'Entitat.

També ens proposen recursos necessaris i actuacions sobre aquest àmbit:

- Manual d'acollida: Documents i material necessari per iniciar les tasques encomanades i entendre el funcionament intern de l'Entitat.
- Espais per a l'avaluació i seguiment: Temps reservat per a fer reunions periòdiques en què la persona incorporada, la persona referent i cap directa de la incorporació puguin analitzar l'adaptació de la persona treballadora.
- Formació: Proporcionar espais de formació per ampliar els coneixements, habilitats i tècniques relacionats amb el lloc de treball.
- Posar a disposició de la persona incorporada tots els recursos materials i informàtics necessaris per a desenvolupar les seves tasques.

Objectiu 10.1. - Reunions de treball amb RRHH i laboral.

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Número de persones assistents.

Data execució: Primer i tercer trimestre de 2024.

Objectiu 10.2. – Actualització de Protocols i Procediments existents.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Documents finals.

Data execució: Final d'any de 2024.

11. 11. Pel que fa a la Promoció, el clima laboral i la fidelització del talent

L'Entitat disposa del treball de seguiment de les promocions, del clima laboral i de la gestió el talent als nostres equips. Aquesta s'avaluen i es fa seguiment des del Pla Igualtat que ja disposa l'Entitat i per tant es fa avaluació de les accions realitzades i fites aconseguides a través de la Comissió Seguiment del Pla Igualtat. Tal i com s'explica en el nostre últim Pla Igualtat actual, estem treballant per a millorar les enquestes de clima laboral, i l'avaluació del compliment de totes les persones treballadores per a facilitar la promoció a aquelles persones que en tinguin disposició.

A banda disposem de la Comissió Ètica la qual porta un rodatge de fa anys per a detectar queles persones treballadores puguin treballar de manera correcta i seguint unes bones directrius i bones pràctiques com també evitar dilemes ètics en la nostra pràctica diària.

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a la fidelització del talent són:

» Incorporació de l'ètica a l'Entitat: el benestar de les persones treballadores ha d'estar present en la presa de decisions. Les cures han de ser un objectiu de l'Entitat i s'han de realitzar les accions adients per crear un clima laboral òptim.

» Procurar que la promoció professional de les persones treballadores sigui objectiva i vetllar per la igualtat de condicions perquè l'accés a noves posicions es realitzi tenint en compte les competències professionals i el respecte a la diversitat.

- Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals. És a dir, tenir en compte les diferències d'exposició als riscos segons la posició que s'ocupi, actuant en conseqüència, formant, informant i millorant les condicions de treball, tot sent conscients que aquests riscos poden ser diferents depenent de la idiosincràsia de la persona treballadora. Cada Entitat és única i té unes necessitats i uns usos particulars, de manera que requereix unes formacions específiques pel que fa a la prevenció de riscos laborals. Al mateix temps, convé fer formacions complementàries per a cada lloc de treball, i així aconseguir una millor adaptació i un major nivell de prevenció.

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa al clima laboral són:

- Donar a conèixer a tots els membres de l'organització la missió, valors i estratègia de l'Entitat, així com transmetre la informació sobre les principals novetats i projectes.
- Informar les persones treballadores de l'existència i contingut del Pla de Diversitat, obrint-lo a tothom i acceptant propostes de millora que puguin sorgir d'aquest procés de participació.

Objectiu 11.1. – Reunions de treball amb RRHH i laboral

Indicadors:

- Número de reunions realitzades.
- Documents de persones assistents.

Data execució: Primer i tercer trimestre de 2024.

Objectiu 11.2. - Actualització de Protocols i Procediments existents.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.
- Documents finals.

Data execució: Final d'any del 2024.

Objectiu 11.3. - Actualització de les eines utilitzades per a mesurar el clima laboral.

Indicadors:

- Número de millores realitzades.

Data execució: Tercer Trimestre del 2024.

11.12 Pel que fa a les parts interessades (stakeholders)

Durant aquesta primera fase del Pla de Diversitat ens dediquem:

» Durant el 2024 i 2025 amb les persones treballadores.

» Durant el 2025 i 2026 amb la resta de Stakeholders: proveïdories, clientela, entitats amb les que ens relacionem, administració i accions territorials.

Una proposta que es recomana en altres models de Pla de Diversitat pel que fa a aquest àmbit:

» Promoure, des de la pròpia organització, la sensibilització en gestió de la diversitat entre totes les parts interessades externes a l'Entitat (stakeholders).

» Des del punt de vista de la clientela és important que aquests sentin que l'Entitat és socialment responsable i es puguin arribar a identificar amb els seus valors.

» Anàlisi de les accions socialment responsables que porten a terme les empreses amb les quals es manté una relació.

Objectiu 12.1. - Identificació de les persones i dels stakeholders.

Indicadors:

- Número total d'identificacions.

Data execució: Primer trimestre de 2024.

11.13. Pel que fa a la Intel·ligència Artificial i gestió massiva de dades, així com altres esferes anàlogues de significació

Pel que fa al ús de la Intel•ligència Artificial (IA), com a Entitat del Grup Plataforma Educativa tenim en compte la Carta de Drets Digitals i de les Iniciatives europees en aquest àmbit afavorint que la posada en marxa de mecanismes per a què els algoritmes involucrats a la presa de decisions que s'utilitzin a l'Entitat, tingui en compte criteris de minimització de biaixos, transparència i rendició de comptes, sempre que sigui factible tècnicament.

En aquest sentit, l'Entitat s'assegurarà que la proveïdoria que contractem que gestionin la programació d'aquests tipus d'eines i informant sobre els mecanismes que han d'incloure en el seu disseny, dades d'entrenament, abordatge del seu potencial impacte discriminatori. Per aconseguir aquesta fi, per promoure la realització d'avaluacions d'impacte que determinin un possible biaix discriminatori.

Objectiu 13.1. – Registre dels elements IA que fem servir internament a l'entitat

Indicadors:

- Número d'elements totals.
- Número d'elements analitzats o validats.

Data execució: Tercer trimestre de 2024

Objectiu 13.2. – Reunions amb la proveïdora que fem servir al respecte

Indicadors:

- Número de Reunions realitzades.
- Número d'empreses proveïdores.

Data execució: De manera anual.

El procés de canvi cultural i organitzatiu es realitzarà a mitjà i llarg termini, ja que implica canvis estructurals i actitudinals per part de totes les persones de l'organització. Un Pla de Diversitat ha de ser dinàmic i flexible, per la qual cosa requerirà diverses adaptacions a les noves circumstàncies que es puguin produir. Les mesures recomanades que s'implementin han de tenir un calendari temporal definit, de forma que el seu grau de consecució es pugui mesurar al llarg del temps.

El seguiment i avaluació del Pla de Diversitat correspon a la Comissió de la Gestió de la Diversitat. La vigència del Pla pot ser flexible depenent del ritme d'implementació de les mesures per part de l'Entitat, però la recomanació és que sigui de caràcter anual.

Fundación UTOPÍA

Fundación Utopía
C/ Garrotxa 7, 17006 - Girona
www.fundacionutopia.org