



PLA D'IGUALTAT

Fundació Centre Educatiu Esclat

Rambla de la Marina, 50
08097 L'Hospitalet de Llobregat
esclat@esclat.org
www.esclat.org

PLA D'IGUALTAT

ÍNDEX

1. Introducció.....	2
1.1. Sobre l'Esclat.....	2
1.2. Marc del Pla.....	2
2. Diagnòstic.....	3
2.1. Anàlisi.....	3
2.2. Conclusions.....	3
3. Objectius.....	4
4. Desplegament del Pla d'Igualtat.....	4
5. Avaluació del Pla d'Igualtat.....	5
6. Pla de comunicació i difusió.....	5

www.esclat.org

versió	data	descripció
1	07/04/2021	Edició Inicial
2	01/09/2026	Actualització a nova forma jurídica i actualització de continguts

PLA D'IGUALTAT

1. Introducció.

1.1. Sobre l'Esclat.

El Centre Educatiu Esclat és una Fundació sense afany de lucre que pertany a la Companyia Santa Teresa de Jesús. Està situat a L'Hospitalet de Llobregat, el segon municipi de Catalunya en nombre d'habitants, amb 277.766 ciutadans l'any 2019. El nom de l'Hospitalet és sinònim de lluita per una ciutat digna, de solidaritat amb aquelles persones que ho necessiten i d'acollida de tothom que busca un futur millor.

Concretament es troba ubicat al barri de Bellvitge i Gornal, que conforma el districte VI amb 32.000 habitants (2019), un barri obrer, on un 10% de la població és atesa per les àrees dels Serveis Socials.

L'Esclat va néixer l'any 1978 i va iniciar la seva tasca socioeducativa amb la creació d'un Esplai i l'Aula Taller al barri, pera donar resposta a les necessitats educatives i socials de l'entorn.

Amb més de 40 anys d'història, la missió de l'Esclat ha estat sempre acompanyar a les persones en el seu propi creixement i aprenentatge tenint en compte les singularitats, riqueses i necessitats específiques de cadascú, esdevenint un espai de referència i acollida personal.

L'Esclat pretén donar resposta a les necessitats de les persones en risc d'exclusió social que parteixen d'una situació de vulnerabilitat a causa del difícil accés respecte a les possibilitats laborals, econòmiques, polítiques i culturals que altres sí gaudeixen.

Es promouen projectes educatius i socioeducatius adreçats a infants, adolescents i joves i adults del barri de Bellvitge i de tota la ciutat de l'Hospitalet:

- Lleure Educatiu, que acull infants i joves i les seves famílies, més enllà de l'horari lectiu.
- Espai Socioeducatiu, que acompanya a infants i joves i les seves famílies, amb indicadors de risc de vulnerabilitat, més enllà de l'horari lectiu.
- SADI, amb acompanyament a infants i famílies en situació de risc greu o moderat.
- Punt Òmnia, un espai obert al barri per apropar les noves tecnologies a tothom que ho necessiti.
- La Unitat d'Escolarització Compartida (UEC), que ofereix una adaptació curricular i una metodologia basada en el treball pràctic concretada en tallers prelaborals, per a joves d'entre 14 i 16 anys que estan cursant la Secundària Obligatoria.

1.2. Marc del Pla.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat

PLA D'IGUALTAT

fixaran els 5 Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2015-2021 concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball.

Afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Llei 17/2015, del 21 de juliol.

Article 36. Plans d'igualtat a les empreses.

Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació vigent. En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Diagnòstic.

2.1. Anàlisi.

El diagnòstic que presentem és el resultat de l'anàlisi de la situació actual sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a AL Centre Educatiu Esclat.

Després d'analitzar les dades (indicadors) quantitatives recollides, oferim el següent resultat que defineix la realitat data a data 01.01.2021.

El patronat de la Fundació Centre Educatiu Esclat està configurada per 70% de dones i 30% d'homes.

L'Equip directiu està configurat per $\frac{3}{4}$ de dones i $\frac{1}{4}$ d'homes.

El personal de la entitat està conformat majoritàriament per dones:

Personal contractat: 71% de dones i 29% d'homes.

Professionals externs: 50% dones i 50% homes.

Voluntaris: 40% dones i 60% homes.

2.2. Conclusions.

Després de l'anàlisi dels indicadors quantitatius veiem que no hi ha cap tipus de desigualtat per raó de gènere a la nostra entitat.

L'oferta de noves oportunitats al personal i als joves segueixen criteris igualitaris.

Les diferències salarials estan definides al conveni de treballadors dels diferents sectors i els complements salarials que s'apliquen responen a les responsabilitats de coordinació i direcció de projectes.

PLA D'IGUALTAT

Les condicions laborals i les mesures que faciliten l'equilibri entre la vida personal i laboral (permisos, jornades reduïdes, excedències,...) queden definides al conveni d'acció social que aplica a la nostra entitat i es pacten amb direcció i les coordinacions segons les necessitats horàries de cada projecte.

3. Objectius.

- Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra entitat.
- Informar i sensibilitzar sobre el Pla d'igualtat de la entitat a nivell intern (personal de l'entitat).
- Promoure la perspectiva de gènere en totes les àrees i projectes de la entitat.

4. Desplegament del Pla d'Igualtat.

a. Objectiu 1: Vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al Centre Educatiu Esclat.

Acció	Indicador	Responsable	Temporalització
Vetllar per la igualtat de condicions laborals i de promoció dins la del Centre Educatiu Esclat.	Aplicació de les mesures del conveni laboral.	Equip directiu	Acció continuada
Implementar el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.	Protocol elaborat i canal de comunicació en funcionament.	Equip directiu	Acció continuada
Aplicar mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal.	Aplicació de les mesures del conveni laboral atenent a les necessitats horàries dels diferents projectes.	Equip directiu	Acció continuada
Implementar una guia de llenguatge i imatge no sexista (manual d'estil).	Guia elaborada i difusió realitzada.	Equip directiu i responsable de comunicació	Acció continuada

b. Objectiu 2: Informar i sensibilitzar sobre el Pla d'igualtat de l'Esclat a nivell intern i extern.

Acció	Indicador	Responsable	Temporalització
Presentar el Pla d'igualtat a totes les persones del Centre Educatiu Esclat.	Punt de l'ordre del dia reunió de principi de curs.	Equip directiu i Coordinacions d'àrees.	Anualment
Publicar el Pla d'igualtat a la web.	Pla publicat a la web.	Equip de comunicació.	Acció continuada

c. Objectiu 3: Promoure la perspectiva de gènere en totes les àrees i projectes de l'Fundació.

Acció	Indicador	Responsable	Temporalització
Programar activitats sobre perspectiva de gènere.	Nombre d'activitats programades.	Acció continuada.	Incloure les activitats a les programacions anuals.
Fer difusió de les activitats proposades a parts interessades.	Nombre d'activitats difoses.	Acció continuada.	Acció continuada.

PLA D'IGUALTAT

5. Avaluació del Pla d'Igualtat.

El Pla s'avaluarà anualment, ho farà l'equip directiu.

6. Comunicació i difusió.

Els objectius son:

- Donar a conèixer el projecte als potencials actors implicats i als principals beneficiaris.
- Informar i comunicar els resultats a institucions i organitzacions d'interès pel projecte.
- Sistematitzar la comunicació entre les diferents persones implicades.

Planificació de la difusió del projecte:

- Reunions d'equip educatiu.

Planificació de la difusió dels resultats del projecte:

- Direcció comunicarà els aspectes rellevants a les seves memòries.