

MESURES D'IGUALTAT DE LA FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA

1. Marc normatiu

Aquest recull de mesures s'elabora d'acord amb l'**article 45 de la Llei Orgànica 3/2007**, que estableix l'obligació de promoure condicions d'igualtat i eliminar la discriminació per raó de sexe, així com implementar mesures específiques per garantir la igualtat efectiva en les organitzacions.

2. Diagnòstic inicial

El diagnòstic es basa en l'anàlisi interna de l'àmbit d'activitat de la Federació Torre de la Sagrera i de l'equip que participa en l'execució dels projectes que gestiona

2.1. Composició de l'equip

- La Federació presenta una composició de personal equilibrada tant pel que fa a la junta com al personal tècnic i de suport.
- Tot i aquesta tendència a la paritat, s'ha detectat que els càrrecs de major responsabilitat estan lleugerament masculinitzats.

2.2. Condicions laborals

- No s'observen diferències salarials en posicions equivalents.
- Es detecta una necessitat de reforçar mesures de conciliació i flexibilitat per garantir igualtat real en l'accés a responsabilitats.

2.3. Cultura organitzativa i protocols

- Existeix un protocol intern formalitzat contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- La sensibilització en matèria de perspectiva de gènere està present però no sistematitzada.

2.4. Àmbit de treball vinculat al Casal de Barri

El projecte requereix:

- Tasques comunitàries, de dinamització i participació.

- Relació amb entitats diverses i públic heterogeni.
- Capacitat per generar espais inclusius i equitatius.

Això fa especialment necessari disposar de **mesures de sensibilització, formació i protocols** clars per prevenir desigualtats i discriminacions, així com per garantir que la gestió del Casal afavoreix la igualtat de gènere en totes les activitats.

3. Objectius

Objectiu general

Garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes en tots els processos laborals i en el desenvolupament dels projectes que gestiona.

Objectius específics

1. Promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés, promoció i formació del personal.
2. Incorporar transversalment la perspectiva de gènere a totes les activitats.
3. Prevenir, detectar i actuar davant conductes discriminatòries o d'assetjament.
4. Fomentar la corresponsabilitat i la conciliació del personal.
5. Desenvolupar accions formatives i de sensibilització internes i adreçades a la comunitat.

4. Mesures de promoció de la igualtat

4.1. Àmbit d'organització interna

- **Compromís de paritat** en la composició dels equips del projecte, especialment en rols de coordinació i presa de decisions.
- **Revisió anual dels criteris salarials** per assegurar que no existeixen diferències per raó de gènere.
- **Incorporació d'un responsable d'igualtat** encarregat de vetllar pel compliment del Pla i fer seguiment del seu desplegament.

4.2. Selecció i contractació

- Utilització de **llenguatge inclusiu** en totes les ofertes laborals.
- Establiment de **criteris de selecció neutres** que evitin biaixos de gènere.
- Valoració com a mèrit de la formació en igualtat i perspectiva de gènere.

4.3. Formació i sensibilització

- Formació obligatòria anual per al personal del projecte en:
 - Igualtat de gènere i diversitat.
 - Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Tracte inclusiu i perspectiva comunitària.
- Tallers específics per al personal que treballi de cara al públic.

4.4. Prevenció de l'assetjament

- Implantació del **Protocol d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe**, amb:
 - Procediment de denúncia i actuació.
 - Garanties de confidencialitat i protecció.
 - Designació de persones referents.

4.5. Conciliació i corresponsabilitat

- Foment del teletreball i flexibilitat d'horaris quan les funcions del lloc ho permetin.
- Ajustos puntuals per necessitats familiars o de cura, garantint el dret de totes les persones treballadores.
- Planificació de torns equitatius i sensibles a situacions de càrregues familiars.

4.6. Comunicació i llenguatge

- Ús de **llenguatge no sexista** en totes les comunicacions internes i externes
- Revisió de materials comunicatius per assegurar que són inclusius.
- Promoció activa de la participació igualitària en activitats i espais

4.7. Activitats i programació

- Totes les activitats incorporaran perspectiva de gènere en el seu disseny.
- Es prioritzaran projectes que promoguin:
 - L'empoderament de les dones.
 - La prevenció de violències masclistes.
 - El foment de la corresponsabilitat i la igualtat en les cures.

5. Seguiment i Avaluació

5.1. Indicadors

- % d'homes, dones, no binari en cada categoria professional.
- Nombre d'accions formatives en igualtat realitzades.
- Assistència i satisfacció del personal en la formació.
- Nombre d'incidències o queixes relacionades amb desigualtats o assetjament.
- Avaluació anual de la presència de perspectiva de gènere en la programació del Casal.

5.2. Mecanisme de seguiment

- Elaboració d'un **informe anual de compliment** de les mesures d'igualtat.
- Reunions periòdiques del responsable d'igualtat amb la direcció del Casal per valorar avançaments i introduir millores.

- Publicació dels resultats de manera transparent per a la comunitat del barri.

6. Compromís institucional

La Federació Torre de la Sagrera manifesta el seu compromís amb la igualtat efectiva i es compromet a aplicar totes les mesures descrites en aquest document durant l'execució del contracte, així com a revisar-lo i actualitzar-lo sempre que sigui necessari per avançar cap a una organització més justa i inclusiva.