

PLA DE CONCILIACÓ I MESURES SOCIALS

Índex

- INTRODUCCIÓ A L'ENTITAT
- EL PLA
 - OBJECTIUS
 - ÀMBIT TEMPORAL I D'APLICACIÓ
 - PERSONES BENEFICIÀRIES
- MESURES
 - IGUALTAT
 - CONCILIACIÓ
 - MESURES INTERSECCIONALITAT
 - JORNADA LABORAL
- SEGUIMENT I AVALUACIÓ
 - FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT
 - PROCEDIMENT PEL DESENVOLUPAMENT DEL SEGUIMENT I AVALUACIÓ

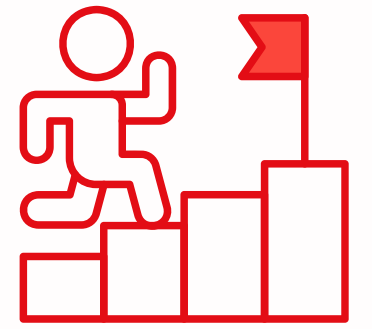


1. INTRODUCCIÓ A L'ENTITAT

L'Associació Quilòmetre Zero, és una entitat sense afany de lucre, radicada a Tarragona i que té per objectiu facilitar el desenvolupament, la integració i l'autonomia plena de persones o col·lectius que es troben en situació de vulnerabilitat social, da causa de situacions polítiques, socials o econòmiques desavantatjoses, a través de l'acció voluntària i solidària de persones i organitzacions. Amb especial atenció per l'infància, adolescència i joventut en risc.

Utilitzem la mentoria social com una eina de cohesió social que promou relacions d'acompanyament entre persones que s'ofereixen voluntàriament per proporcionar suport a unes altres persones.

1. Gestionar projectes i serveis d'acció social, especialment de mentoria social inclusiva. Realitzar intervencions i accions de sensibilització en l'àmbit del respecte als drets humans amb especial atenció per la igualtat i la no-discriminació per qualsevol motiu.
2. Investigar i analitzar situacions concretes en col·laboració amb universitats o centres educatius de secundària i altres centres acadèmics, com la Universitat Rovira i Virgili i la Universitat Oberta de Catalunya, entre d'altres.
3. Promoure la participació social i comunitària, entre les quals amb voluntariat, amb la finalitat de millorar la situació de persones que es troben en situació de vulnerabilitat.
4. Desenvolupar activitats i programes de formació en mentoria social específica per acompanyar institucions públiques i entitats en el disseny i gestió de projectes d'aquest àmbit.
5. Establir i desenvolupar col·laboracions amb institucions públiques i entitats comunitàries (associacions, fundacions, centres cívics, centres oberts, casals de barri, etc.) per tal de treballar de forma transversal al territori.



2.

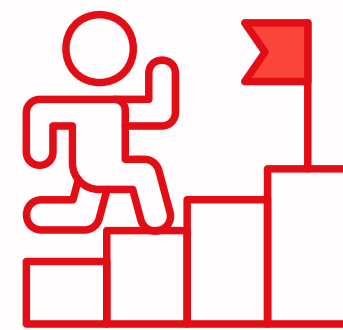
EL PLA

La nostra entitat incorpora com valor la igualtat des d'una mirada interseccional, en el seu funcionament i organització com entitat i així ho donem a conèixer en els nostres projectes. Les mesures d'igualtat són aplicables a totes les persones que participen i integren l'entitat, i incorpora totes les garanties laborals i socials de les persones contractades.

Aquesta guia, amb MESURES DE CONCILIACIÓ I SOCIALS, es planteja com una eina per contribuir a continuar realitzant i posar en marxa mesures que potencien la conciliació de la vida laboral, personal i familiar entre les persones treballadores de l'entitat. Així com la millora de les condicions de treball de les persones de l'equip de l'associació.

Aquestes mesures busquen ordenar i sistematitzar les actuacions que cal emprendre (o continuar realitzant) per consolidar els canvis i millores que han de garantir - basant-se en la igualtat d'oportunitat - el desenvolupament de la trajectòria professional de les persones que treballen a Quilòmetre Zero.

Sorgeix de diferents reunions entre la junta de l'entitat i l'equip on es van proposar durant l'any 2019 mesures de conciliació que contribuïssin a la millora de les condicions laborals que l'entitat pot oferir. En el 2025 es revisa el pla i s'avança cap noves mesures de millora, així com la modificació d'un llenguatge més inclusiu en la redacció del pla.



OBJECTIUS

- Aconseguir equilibrar les responsabilitats laborals, personals i familiars de les persones que componen l'equip de l'Associació Quilòmetre Zero, fomentant estratègies flexibles en l'organització de la feina que afavoreixin la conciliació laboral, personal i familiar.
- Adaptar l'entitat als canvis que es produeixen en la societat, relatius a la família, els indicadors socials, els hàbits i costums.
- Protegir la maternitat i paternitat, la cura dels fills i filles menors i les persones dependents, fomentant la plena integració d'homes i dones amb responsabilitats familiars en l'organització.
- Afavorir l'accés i manteniment de la dona a l'ocupació.
- Establir estratègies de gestió dels Recursos Humans no discriminatòries que garanteixin la igualtat efectiva entre totes les persones independentment del seu origen, gènere, classe social, religió o diversitat funcional, tenint en compte la interseccionalitat.
- Vetllar pel compliment de totes les garanties laborals i socials de les persones contractades.

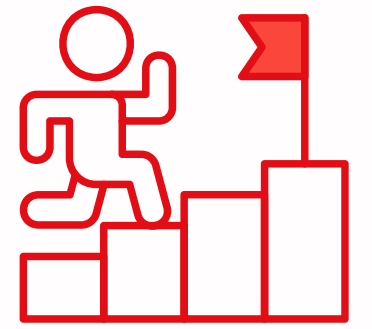
ÀMBIT TEMPORAL I D'APLICACIÓ

El present pla de mesures d'Igualtat i de conciliació entrarà en vigor a la data de la seva signatura, i tindrà una vigència de dos anys, prorrogant automàticament, establint una revisió anual del seu contingut per garantir el seu compliment, adaptabilitat a les necessitats reals de l'equip i correcte funcionament.

En el cas que les mesures de conciliació incloses en el present pla, que suposen a la signatura de l'acord una millora de les mesures de conciliació legalment establertes, quedaran millorades per altres mesures legals aprovades posteriorment, aquestes quedaran anul·lades quedant compensades amb les mesures regulades per les normes legals en cada moment.

PERSONES BENEFICIÀRIES

El present Pla de mesures de conciliació i mesures socials per a la vida laboral, personal i familiar, serà aplicable a la totalitat de l'equip, sense exclusió de cap departament o secció, antiguitat o temporalitat, no podent ser causa d'excepció per al gaudi d'aquestes mesures cap circumstància vinculada a la situació laboral amb l'Associació Quilòmetre Zero.

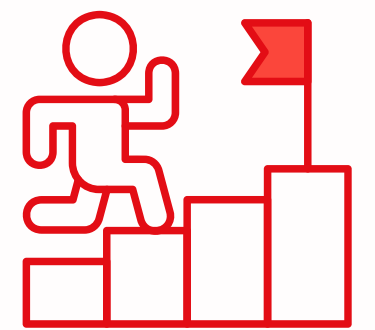


3.

MESURES

IGUALTAT

- Desagregar totes les dades de l'organització i de les memòries, tenint en compte en tot moment la perspectiva de gènere i la interseccionalitat.
- Establir mecanismes per a la difusió interna de la política de l'organització en matèria d'igualtat des de la mirada interseccional.
- Difusió externa de la política de l'organització en matèria d'igualtat mitjançant l'ús de mitjans de comunicació, participació en jornades i conferències, etc.
- Formar a les persones responsables dels programes i de la gestió de l'organització en igualtat d'oportunitats perquè introdueixin la perspectiva de gènere i la mirada interseccional, en totes les accions que desenvolupin.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en la imatge projectada (web, persones que assisteixen als actes, fullets i materials de difusió dels seus programes...).
- Realitzar accions per a equilibrar la presència de gèneres, en les diferents àrees i departaments de l'entitat.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases i etapes dels processos de selecció i promoció.
- Basar el sistema de retribucions en una valoració neutra respecte al gènere dels llocs de treball.
- Adequació ergonòmica dels espais i recursos compartits a les característiques corporals de les dones que treballen en l'entitat, especialment quan es tracti de persones embarassades.
- Facilitar teletreball i un espai còmode i adaptat a les persones menstruants, així com material menstrual (compreses, tampons, protector íntim)



CONCILIACIÓ

Flexibilitat horària.

Per al personal d'atenció directa: Tindrà flexibilitat horària d'entrada i de sortida al seu lloc de treball, amb un ventall d'hores d'entrada entre les 8 i les 10 h del matí. I de 14:00 a 16:00 h en el torn de tarda. El personal es pot acollir a la jornada intensiva, si així ho requereix, tant en horari de matí com de tarda.

Tot el personal restant de l'entitat, i el personal d'atenció directa en aquelles franges horàries on no hagi d'atendre a les persones acompanyades; pot gaudir d'una distribució flexible del temps de treball que, partint d'objectius o dedicacions horàries establertes, atorga autonomia a la persona treballadora.

Possibilitat de teletreball. Les persones treballadores gaudiran de flexibilitat a l'espai de treball que desvincula la persona treballadora d'un espai físic concret on desenvolupar la seva tasca professional al que es poden acollir un màxim de 2 dies setmanals en el cas que facin atenció directa a alguns dels programes de l'entitat. La resta de persones treballadores podran fer teletreball un màxim de 4 dies setmanals. En el cas que per situacions de conciliació familiar degudament acreditada, es requereixi el teletreball de forma total, es facilitarà aquesta modalitat a les persones treballadores.

Disposició d'un **dia extraordinari d'assumptes propis**, més enllà del que marca el conveni d'acció social al qual està subscripta l'entitat, a part del que estableix el conveni d'acció social al qual estem subjectes.

Regulació del retorn **després d'un permís de maternitat/paternitat**. L'entitat permet a la persona progenitora que pugui fer teletreball durant tres mesos una vegada ha acabat el seu permís de maternitat/paternitat si el lloc que ocupa no està vinculat a l'atenció directa amb les persones acompanyades.

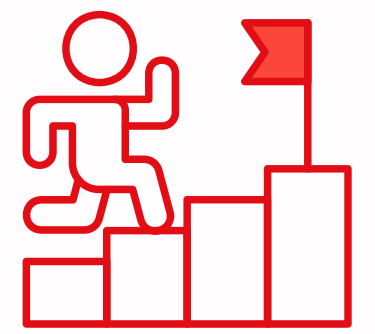
Flexibilitat horària extraordinària per maternitat/paternitat. L'entitat permet a la persona progenitora que pugui gaudir de total flexibilitat horària durant el primer any després del retorn del permís de maternitat/paternitat.

Creació de borsa d'hores o vacances. Es formarà una borsa d'hores de lliure disposició (de 30 minuts diaris acumulats en còmput mensual) que es farà servir per part del personal per les següents accions:

- Accions formatives fora de l'horari habitual relacionat amb el lloc de feina que s'ocupa.
- Assistència fora de l'horari habitual a reunions relacionades amb el lloc de feina que s'ocupa.

60 hores anuals de permís extraordinari per assistència al metge, tutories infantils, acompanyament a gent gran i animals de companyia.

Supervisió d'equip. Assessorament i formació per al desenvolupament professional i personal de les treballadores i treballadors.



MESURES INTERSECCIONALITAT

La junta de l'entitat, fundada exclusivament per dones, ha de tenir una representació de més del 60% de dones. En l'equip tècnic de l'entitat ha d'haver-hi un 50% mínim de presència de dones.

No s'admet cap discriminació per raó de naixement, origen, sexe, gènere, expressió de gènere, opinions o creences.

L'entitat ha de comptar amb un mínim del 20% del voluntariat d'origen migrant.

A més l'entitat té en compte a l'hora de contractar proveïdors o serveis professionals externs les mesures anteriors.

Al Pla de Voluntariat de l'entitat hi ha incloses mesures contra la discriminació per cap raó en la mobilització i selecció de persones voluntàries.

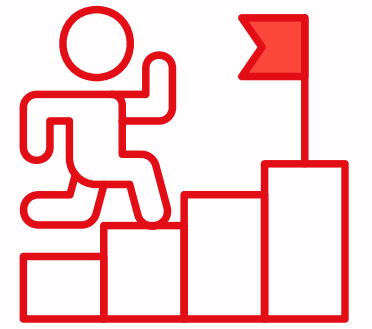
JORNADA LABORAL

Segons l'article 32 del conveni d'acció social vigent la jornada de treball és:

Caràcter general: 37,5 hores de mitjana setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.724 hores de treball efectiu.

Per al cicle continuat: 38 hores de promitjana setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.701 hores de treball efectiu. S'entén per cicle continuat allà on hi ha atenció directa les 24 hores els 365 dies de l'any.

Segons aquest document s'estableix una millora en les condicions laborals una jornada laboral pròpia segons aquest pla de conciliació i mesures socials que estableix una jornada laboral a temps complet de 37 hores.



4.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

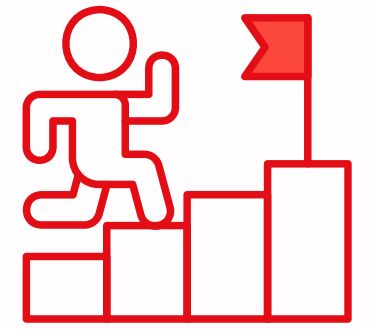
La informació recollida es plasmarà en informes anuals. Els informes faran referència a la situació actual de l'Associació Quilòmetre Zero i l'evolució que s'ha experimentat en posar en marxa i desenvolupar les mesures del Pla de conciliació i mesures socials.

Els informes que s'elaboren es traslladaran a la Junta directiva de l'associació i a les persones i departaments responsables perquè tinguin coneixement i puguin valorar el que s'ha aconseguit a l'aplicar el PLA.

L'avaluació permet la revisió de les pràctiques en funció dels resultats per així facilitar el compliment de l'objectiu de millora de les condicions de les persones treballadores de l'entitat que s'ha fixat la nostra associació.

Aquest pla té una vigència de 4 anys a contar des de la data de la signatura. Responsables del seguiment i avaluació del PLA:

Les persones signants del present Pla de conciliació i mesures socials, acorden constituir-se en Comissió i s'encarregaran d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.



FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT²

- Reunir-se semestralment i sempre que es consideri necessari en dates extraordinàries.
- Recollir suggeriments i queixes de les persones que conformen l'associació quan es produeixin, per tal d'analitzar-les i proposar solucions.

FUNCIONAMENT PEL DESENVOLUPAMENT DEL SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació que realitzarem mesurarà com a mínim:

- El coneixement de les mesures i accions implantades. El grau de coneixement de les mesures i accions permetrà avaluar la qualitat de la comunicació interna de l'entitat.
- L'ús de les mesures i accions implantades. Aquest punt permetrà avaluar si les mesures es corresponen amb les necessitats de l'associació Quilòmetre Zero o si hi ha obstacles que dificulten el seu ús.
- La satisfacció de la totalitat de les persones que formen l'associació i les accions implantades. Permetrà saber si les mesures estan correctament plantejades i són la resposta necessària a les necessitats de l'associació.

L'avaluació d'aquest pla es realitzarà en l'últim trimestre de l'any de vigència del Pla. Per a l'elaboració de l'avaluació es contarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

Com a mostra de conformitat de tot l'exposat, signen el present document:

Tarragona, _____ de _____ del _____

PODEM DESENVOLUPAR ELS NOSTRES PROJECTES GRÀCIES A

AJUNTAMENTS

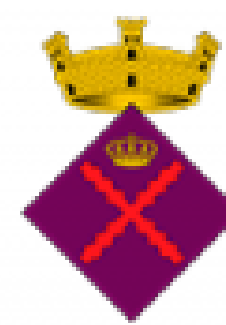


AJUNTAMENT DE
TARRAGONA

Institut Municipal d'Educació



AJUNTAMENT DE REUS



Ajuntament de Creixell



Ajuntament
de Vila-seca



Ajuntament de
la Canonja

FUNDACIONS, ENTITATS I EMPRESES

Verema
Solidària



Obra Social "la Caixa"



Fundació
Privada
Reddis
Reus

INSTITUCIONS

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya



Generalitat
de Catalunya



Generalitat de Catalunya
Departament d'Educació



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes

Iniciativa d'Ocupació Juvenil
Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



Diputació Tarragona



Generalitat de Catalunya
Departament de Drets Socials

Amb càrrec a l'assignació del 0,7 % de l'IRPF

UNIVERSITATS



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI



Universitat Oberta
de Catalunya

CONTACTA'NS



623 972 355



voluntariat.aqz@quilometrezero.cat



@aqzerotarragona



www.kilometrezero.cat



Via de l'Imperi Romà 11, Tarragona

COORDINACIÓ MENTORIA PER JOVENTUT TUTELADA I EXTUTELADA



joventutimigracio@quilometrezero.cat



suportprojectesaqz@quilometrezero.cat



608 68 55 81

COORDINACIÓ MENTORIA SOCIOEDUCATIVA



rossinyoltgn@quilometrezero.cat



suportrossinyol@quilometrezero.cat



623 03 55 81

DIRECCIÓ GENERAL



associacio@quilometrezero.cat



601 49 61 29

ADMINISTRACIÓ, LABORAL I FINANCES



info@quilometrezero.cat





SER IMPORTANT PER ALGÚ IMPORTANT



SER IMPORTANT PER ALGÚ IMPORTANT



SER IMPORTANT PER ALGÚ IMPORTANT