

PLA IGUALTAT 2018-2022





CONTINGUT

1. Presentació.....	3
2. Qui som?.....	4
3. Introducció.....	5
4. Àmbit d'Aplicació.....	6
5. Vigència	6
6. Diagnosi.....	7
7. Objectius, mesures, indicadors i temporalització.....	11
8. Seguiment i avaluació.....	17

ANNEXOS

1. DIAGNÒSTIC
2. Protocol d'assetjament sexual

1. PRESENTACIÓ:

La Junta Directiva d'ASPID, posa de manifest el seu compromís davant la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant l'elaboració i aplicació del present Pla d'Igualtat. Aquest principi suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual i les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. La posada en marxa d'aquest pla pretén:

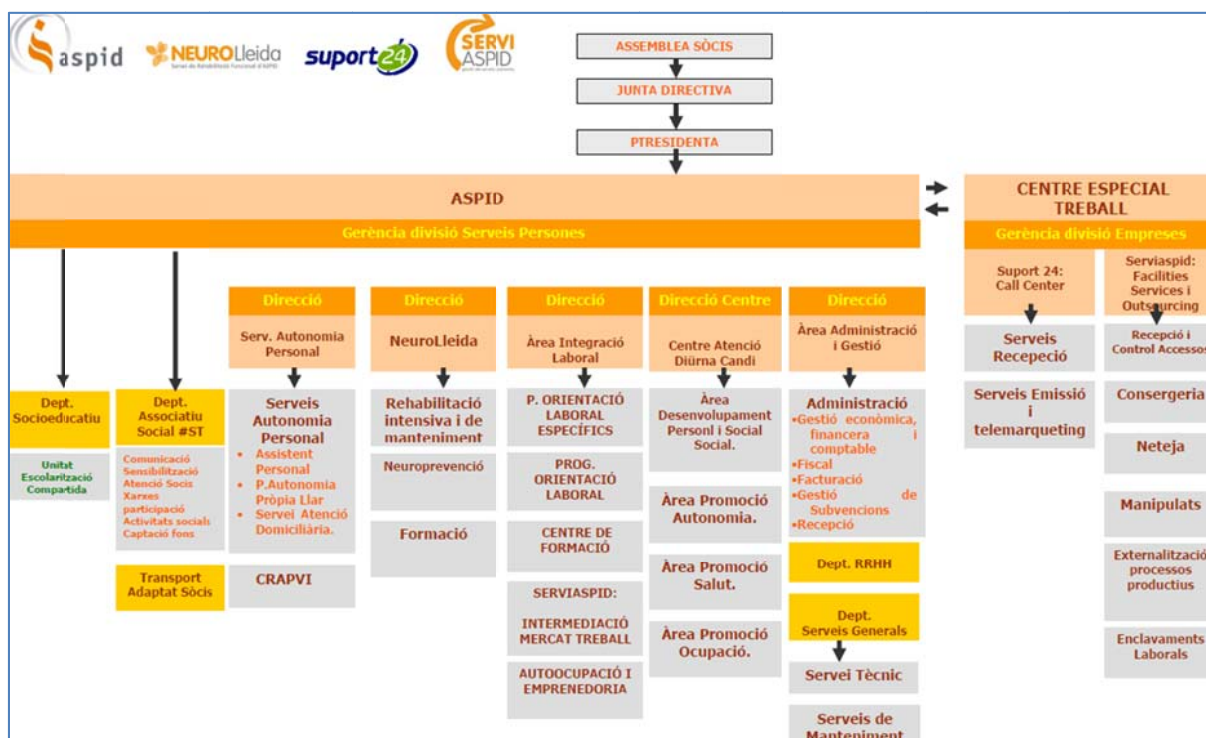
- **Aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats** entre homes i dones.
- **Complir la legislació:** totes les empreses, amb independència de que estiguin obligades o no a elaborar un Pla d'Igualtat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.
- **Incrementar el compromís de les persones treballadores amb l'entitat:** la implantació de mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, facilita les condicions en què es desenvolupa el treball.
- **Millorar la qualitat:** la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és imprescindible en la gestió de recursos humans perquè propicia les condicions i les relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones en la cultura de la qualitat en les organitzacions.
- **Millorar la productivitat:** la productivitat de les persones treballadores depèn de múltiples variables, entre les quals hi ha les relacionades amb la qualitat de vida, l'esforç i la dedicació a l'entitat.
- **Millorar les polítiques de conciliació de la vida personal i laboral.** La conciliació aporta beneficis per les dues parts implicades, l'entitat i les persones treballadores. Els beneficis per a l'entitat són: l'increment del compromís, reducció de costos a causa de la disminució de les baixes i de la rotació de personal (les persones estan tranquil·les i es queden més temps), millora de la imatge de l'entitat. Per les persones la motivació, la reducció dels costos personals i familiars, treball en un entorn més còmode i compromès
- **Participació igualitària en els llocs de treball.** S'evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sobre presentat.
- **Igualtat retributiva.** L'entitat garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe.
- **Ús no discriminatori en el llenguatge, la comunicació corporativa i la publicitat.** L'entitat vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no presentin cap element sexista.

La gestió de la igualtat d'oportunitats propicia les condicions i relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones treballadores en la cultura i els valors de l'Associació ASPID.

2. QUI SOM?

L'Associació ASPID va constituir-se en l'any 1994 com l'entitat sense ànim de lucre de la província de Lleida adreçada a promoure la integració social de les persones amb qualsevol tipus de discapacitat física.

A partir de l'any 2001, l'entitat inicia la seva activitat en la provisió i prestació de serveis en diferents àmbits: socials, laborals, educatius i de Salut, i en l'actualitat l'entitat té 138 treballadors/es contractats/des.



La missió de l'organització definida en el Pla Estratègic de l'entitat 2016-2020, es:

“Som una organització de l'economia social que afavoreix la qualitat de vida de les persones, especialment aquelles en situació de vulnerabilitat; oferint eines i suports centrats en la persona i que afavoreixin el seu desenvolupament integral”



3.- INTRODUCCIÓ

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals.

La Unió Europea ho recull com a principi fonamental a partir del Tractat d'Amsterdam de l'1 de maig de 1997, considerant que la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos és un objectiu transversal que s'ha d'integrar en totes les seves polítiques i accions i en les dels seus Estats membres.

El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH) adreçada a fer efectiva la igualtat real entre dones i homes remonent els obstacles que impedeixen aconseguir-la.

Altrament, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

L'article 36 de la Llei 17/2015 exposa l'obligació de les empreses a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran 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 la representació legal dels treballadors i treballadores (RLT).

La igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha de ser, per tant, una prioritat en el Pla Estratègic de l'empresa, considerant-se com un principi fonamental de les relacions laborals i de la gestió dels recursos humans de l'empresa.

Des d'ASPID entenem la igualtat com un valor jurídic fonamental dels drets humans, la implementació d'aquest suposa l'absència de qualsevol discriminació de cap subjecte sotmès al dret. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix la garantia que dones i homes puguin participar i accedir en qualsevol àmbit social, sense que actituds i estereotips sexistes en limitin les possibilitats. Per això la importància de crear polítiques amb el propòsit de corregir situacions de desigualtat i discriminació entre gèneres.

El desenvolupament d'aquest Pla, té origen en el compromís de la Junta Directiva de l'entitat amb aquest objectiu, potenciant-se la creació d'una Comissió d'Igualtat així com promocionant la implicació de la plantilla en aquesta tasca per poder aconseguir esdevingui un instrument efectiu de millora del clima laboral, de l'optimització de les capacitats i potencialitats de tota la plantilla i, amb això, de la millora de la qualitat de vida i l'augment de la productivitat i no un mer document realitzat per compliment legal.



Per a l'elaboració d'aquest Pla s'ha realitzat un exhaustiu diagnòstic de la situació i posició de les dones i homes dins de l'empresa per detectar la presència de discriminacions i desigualtats que requereixin adoptar una sèrie de mesures per a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de sexe (igualtat de tracte), sinó, també, aconseguir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'empresa, la contractació i les condicions de treball, la promoció, la formació, la retribució, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la salut laboral, etc.

En el present Pla d'igualtat recollim un conjunt d'objectius i la previsió de realització d'una sèrie d'accions per realitzar en un període de 4 anys des de la seva posada en marxa. Posant especial atenció quant al compliment d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la contractació, promoció professional, la formació, l'estabilitat en l'ocupació, i la igualtat salarial en treballs d'igual valor.

L'organització es compromet a treballar en la implantació de polítiques i valors, amb distribució de normes i valors clars en tots els nivells de l'organització, que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures d'assetjament i desigualtats, on es respecti la dignitat del treballador/ra i es faciliti el desenvolupament de les persones. Per això manifestem el compromís per mantenir entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i desigualtat, i perseguir i solucionar aquells casos que es produeixin

4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Pla d'Igualtat, es d'aplicació per ASPID i per tant engloba a la totalitat de la plantilla dins l'àmbit dels diferents convenis col·lectius d'aplicació, dins de tota la província de Lleida.

Igualment, serà d'aplicació a tots aquells centres de treball oberts o bé que es puguin obrir i/o gestionar durant la vigència del present Pla, en l'àmbit territorial descrit en el paràgraf anterior.

5.- VIGÈNCIA

Per poder arribar als objectius marcats en aquest Pla, amb les mesures acordades, es determina un període de vigència de quatre anys, a comptar des de la signatura.

6.- DIAGNOSI

Amb caràcter previ a l'elaboració i el consens d'aquest Pla d'igualtat a l'organització, s'ha realitzat un Informe de Diagnosi Complet de l'organització i que s'adjunta en **l'annex 1 d'aquest document**.

En aquesta fase de diagnosi, s'ha analitzat amb profunditat els següents àmbits:

- Cultura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Accés a l'organització
- Formació Interna i/o continua
- Promoció i desenvolupament professional
- Retribució
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació no sexista
- Salut laboral
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	AREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un Pla d'igualtat anterior, que ha comportat disposar trajectòria prèvia i coneixements en matèria d'igualtat - Existència d'una Comissió d'Igualtat parietària constituïda entre representants empresa i treballadors. - Trajectòria de l'organització en el desenvolupament de projectes socials i laborals en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats 	<ul style="list-style-type: none"> - Cal incloure en els Protocols de RRHH de selecció, promoció i contractació el criteri d'igualtat d'oportunitats - Mantenir la Comissió d'Igualtat com òrgan que vetllarà per la implementació d'aquest Pla - Desenvolupar formació en matèria d'igualtat d'oportunitats als membres del departament de RRHH. - Fer difusió i sensibilització a tots/es els treballadors/res.

Àmbit condicions laborals

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Conclusions que s'han trobat que no tenen perquè ser punts forts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existència major representativitat de dones per davant dels homes, seguint la tendència de les entitats del tercer sector social - Llocs de treball amb presència masculina i d'altres femenina (xofers, neteja, tècnics...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la presència de dones en llocs de treball masculinitzats i de homes en els llocs de treball que actualment hi ha dones únicament.

Àmbit accés a l'organització

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - En els processos de selecció, s'inclou el criteri igualtat d'oportunitats - Malgrat no existir una paritat entre homes i dones a nivell global de l'organització, es valora com un punt fort que en els llocs de treball de direcció hi hagi una major paritat entre dones i homes 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el Protocol de selecció. - Definir protocols de Promoció, Mobilitat professional. - Per part del Comitè d'Igualtat, es prendran accions per a garantir la correcta aplicació dels Protocols, podent en algun cas i prèvia autorització, participar com observador-verificador de la correcta aplicació dels processos

Àmbit formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Formació inclosa dins del Pla de Formació Interna Anual desenvolupat per l'entitat, contempla que el 100% de la formació és realitza dins de la jornada laboral, per tant, garantint l'assistència efectiva de tots els professionals a les accions formatives. En aquest mateix sentit, s'intenta en la mesura de el possible realitzar les formacions en els centres de treball de l'organització. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desenvolupament de sensibilització en matèria de igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins de l'organització. - Formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes al personal que realitza els processos de selecció.

Àmbit promoció i desenvolupament professional

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - En l'actual sistema de promoció de l'entitat, es té en compte la vàlua demostrada i la trajectòria dins de l'organització, a la vegada garantint que la situació familiar dels candidats no influeix negativament. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dins del Protocol de Selecció, incloure la mobilitat com a possible via per la cobertura de llocs de treball nous dins de l'organització i establir mecanismes per presentar autocandidatures de treballadors de l'organització - Crear un protocol de Promoció, en el que s'inclogui el criteri igualtat d'oportunitats.

Àmbit retribució

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a les retribucions salarials. 	

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> - Existència de mesures de conciliació entre el àmbit treball, personal i familiar que són aplicables de manera equitativa entre homes i dones 	<ul style="list-style-type: none"> - Difondre les mesures de l'entitat en matèria de conciliació. - Actualitzar el document de Polítiques de RRHH amb inclusió de les millores laborals.

**Àmbit comunicació no sexista**

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<ul style="list-style-type: none">- Crear un protocol de llenguatge no sexista dins de l'organització

Àmbit accés salut laboral

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">-Avaluació dels llocs de treball i si comporten un el risc d'embaràs.	<ul style="list-style-type: none">- Actualització i revisió del catàleg dels llocs de treball amb perspectiva de gènere- Realitzar un nou Estudi de Riscos Psicosocials.

Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none">- No hi hagut existència de casos	<ul style="list-style-type: none">- Comissió Igualtat assumeixi ser el equip de referència davant de casos assetjament.- Revisar protocol d'assetjament sexual actual.



7.- OBJECTIUS, MESURES, INDICADORS I TEMPORALITZADORS

1. **Cultura i gestió organitzativa.**
2. **Condicions Laborals**
3. **Acces a l'empresa.**
4. **Formació**
5. **Promoció**
6. **Retribució.**
7. **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**
8. **Comunicació no sexista**
9. **Salut Laboral.**
10. **Assetjament sexual.**

1.- CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA:

OBJECTIU:

Continuar promovent i implementant una política de gènere dins de l'organització, a partir de constituir la Comissió d'Igualtat, com a òrgan dins de l'empresa que vetllarà pel compliment del Pla.

MESURES:

- 1.1 Constitució, participació i permanència de la Comissió d'Igualtat de l'organització.
- 1.2 Realització sessió informativa per difondre el Pla de Igualtat de l'organització.
- 1.3 Establir un Pla de difusió del Pla de Igualtat que arribi a tota la plantilla de treballadors de l'entitat.
- 1.4 Realització d'enquestes de satisfacció al personal laboral.

INDICADORS:

- Reunions regulars de la Comissió d'igualtat,
- Accions de difusió realitzades
- Enquestes de satisfacció realitzades.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Comissió d'Igualtat.
- Departament RRHH.
- Comité empresa.



2.- CONDICIONS LABORALS:

OBJECTIU:

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats a la contractació.

MESURES:

- 2.1 Creació protocol Mobilitat Professional, que fomenti la possible mobilitat horitzontal davant de vacants en la plantilla de l'organització que inclourà els canals de informació i el procés de mobilitat.
- 2.2 Incloure en el protocol Mobilitat Horitzontal Professional, la preferència de mobilitat horitzontal de treballadors/es menys representades davant la igualtat de formació, mèrits i experiència.

INDICADORES:

- Protocol elaborat i aprovat.
- Número de comunicacions de vacants publicades.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Departament RRHH.

3.- ACCES A L'EMPRESA:

OBJECTIU:

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció l'accés a l'empresa, des de la publicació de l'oferta fins a la selecció final de les candidatures.

MESURES:

- 3.1 Revisió del Protocols de selecció, incorporant mesures per l'ús del llenguatge correcte no sexista ni discriminatori en les ofertes de treball
- 3.2 Revisió del Protocol de selecció, incorporant mesures de preferència, amb el gènere menys representat, davant la igualtat de formació, mèrits i experiència

INDICADORS:

- Protocol revisat i aprovat
- Número d'ofertes en llenguatge neutre respecte al gènere/ Número total d'ofertes realitzades.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:



- Departament RRHH.

4.- FORMACIÓ:

OBJECTIU:

Promoure accions formatives i de sensibilització per garantir una cultura basada en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.

MESURES:

- 4.1 Realització accions de formació a les persones que participen en els processos de selecció, contractació i promoció en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- 4.2 Realització accions de formació/sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a tot el personal.

INDICADORES:

- N° persones que participen en accions formatives.
- N° persones que participen en accions sensibilització

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Personal que participa en processos de selecció.
- Departament RRHH.

5.- PROMOCIÓ:

OBJECTIU:

Consolidar a través de procediments clars i objectius les possibilitats d'accés existents, per fomentar la promoció professional, especialment en el cas de les dones, sobretot en els llocs i categories, on es troben menys representades.

MESURES:

- 5.1 Creació de protocol de promoció interna.
- 5.2 Actualitzar el inventari de formació individual realitzada de cada treballador

INDICADORS:

- Protocol de promoció creat
- Número de promocions realitzades
- Actualització CV i inventari formació dels treballadors

DEPARTAMENT RESPONSABLE:



- Caps d'Àrea.
- Departament RRHH.

6.- RETRIBUCIÓ:

OBJECTIU:

Continuar garantir que els sistemes implantats fomentin i assegurin l'equiparació salarial entre homes i dones.

MESURES:

- 6.1 Realitzar un document/ registre on és recullin tots els complements salarials, amb criteris clars i objectius.

INDICADORS:

- Disposició del document amb criteris clars i objectius.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Departament RRHH.

7.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL:

OBJECTIU:

Garantir l'exercici dels drets de conciliació a tota la plantilla, independentment del sexe, nacionalitat, estat civil, antiguitat a l'empresa o modalitat contractual.

MESURES:

- 7.1 Difondre a tota la plantilla les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- 7.2 Actualitzar el document de Polítiques de RRHH, amb inclusió de les millores laborals.
- 7.3 Fer un estudi de les necessitats de conciliació de la plantilla, per veure les millores que es proposen i analitzar-les per a una possible futura implantació.
- 7.4 Informar als homes sobre els seus drets com a pares, per fomentar la utilització dels permisos.

INDICADORS:

- Accions difusió realitzades
- Document actualitzat
- Número de permisos.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Comissió d'Igualtat.



- Departament RRHH.
- Caps d'Àrea.

8.- COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIU:

Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interna siguin accessibles a tota la plantilla

MESURES:

- 8.1 Elaboració de una guia de llenguatge e imatge no sexista comunicació interna i externa

INDICADORES:

- Disposició de Guia elaborada.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Comissió d'Igualtat.
- Departament RRHH.

9.- SALUT LABORAL:

OBJECTIU:

Avançar i assegurar la dimensió de gènere en la política de salut laboral i eines de prevenció de riscos laborals

MESURES:

- 9.1 Revisar els riscos de llocs de treball, tenint en compte la perspectiva de gènere
- 9.2 Establir mesures de protecció de la dona durant l'embaràs i la maternitat, mitjançant la seguretat i la salut en el treball, amb la possibilitat d'adaptació del lloc de treball en el cas de risc d'embaràs, o fomentar les mesures de treball a casa.
- 9.3 Realització de test de riscos psicosocials a tota la plantilla.

INDICADORES:

- Revisió riscos laborals amb perspectiva de gènere feta
- Número de llocs adaptats.
- Resultat de Test Psicosocials.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Comissió d'Igualtat.
- Departament RRHH.
- Empresa Prevenció.



10.- ASSETJAMENT SEXUAL:

OBJECTIU:

Difondre el principi bàsic de conducta a l'empresa de l'eliminació de tota intimidació i/o assetjament sexual.

MESURES:

- 10.1 Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual.
- 10.2 Difondre a tota la plantilla d'existència del protocol.

INDICADORES: N° persones afectades.

DEPARTAMENT RESPONSABLE:

- Comissió d'Igualtat.
- Departament RRHH.
- Caps d'Àrea.

	2018	2019		2020		2021		2022
	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre
1.1 Comissió d'Igualtat								
1.2 Realització sessió informativa								
1.3 Establir un Pla de difusió								
1.4 Realització d'enquestes								
2.1 Protocol Mobilitat Professional								
2.2 Protocol Mobilitat Professional								
3.1 Revisió protocol selecció								
3.2 Revisió protocol selecció								
4.1 Realització accions Formació								
4.2 Accions sensibilització								
5.1 Protocol Promoció Interna								
5.2 Actualització CV i formació								
6.1 Doc. Complementos salarials								
7.1 Difusió Mesures Conciliació								
7.2 Revisió Polítiques RRHH								
7.3 Anàlisis noves M. Conciliació								
7.4 Difusió permisos conciliació								
8.1 Guia llenguatge no sexista								
9.1 Revisió Riscos laborals								
9.2 Establir mesures concretes protecció embaràs i maternitat								
9.3 Realització test psicosocials								
10.1 Revisió Protocol Assetjament								
10.2 Difusió Protocol Assetjament								



8.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació en la implementació del Pla d'Igualtat, entre d'altres interpretarà el contingut del Pla i avaluarà el grau de compliment del mateix, dels objectius marcats i de les accions programades.

La Comissió d'Igualtat és paritària i està composta per representants de l'Empresa i representants de les organitzacions sindicals signants del mateix Pla.

La Comissió tindrà les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins l'empresa, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

Tenint en compte la vigència del Pla, es realitzarà una avaluació intermèdia als dos anys des de l'entrada en vigor del Pla i una altra avaluació final, tres mesos abans de la finalització de la seva vigència. En l'avaluació parcial i final s'integraran els resultats del seguiment costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'Igualtat, així com les noves accions que es puguin emprendre.

En les fases de seguiment s'haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les mesures.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- La identificació de possibles accions futures.