

POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS

I. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DE L'ENTITAT

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix i regula 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. Al seu article 15, es fa menció a que les entitats públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar abans del juliol del 2017 un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presenta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Fundació privada Atendis, reconeix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a valor jurídic fonamental dels drets humans i posa de manifest el seu compromís davant la igualtat d'oportunitats mitjançant l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, presentat i aprovat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, amb una vigència de 19.07.2017 fins a 18.06.2020. El Pla d'Igualtat s'ha inclòs al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya amb el número PI-REG-123-2017

L'elaboració del Pla d'Igualtat, s'ha portat a terme amb el mètode de les 6 "i": Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses del departament de Treball i Coneixement, de la Generalitat de Catalunya. Realitzant un diagnòstic inicial al 2016, amb l'objectiu d'establir la realitat de la situació de dones i homes en relació a la igualtat de tracte a l'entitat, en diversos àmbits:

- Gestió Organitzativa Igualitària
- Participació i implicació del personal
- Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
- Participació igualitària en els llocs de treball
- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
- Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Igualtat retributiva entre dones i homes
- Condicions laborals igualitàries
- Conciliació de la vida personal i laboral
- Mobilitat

El desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat es porta a terme per la Comissió d'igualtat, que està integrada per la representació legal dels i les professionals i representants de l'entitat.

II. INDICADORS D'IGUALTAT A L'ENTITAT ESTABLERTS PER LA GENERALITAT DE CATALUNYA (MÈTODE DE LES 6 "I")

Àmbit	Indicadors
Perfil de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Activitat/s principal/s - Nombre de centres de treball - Nombres de persones treballadores (totals i per centres) - Nombre de dones i homes en plantilles (totals i per centres) - Caracterització de la representació legal dels treballadors - Missió i visió de l'entitat. Valors corporatius, objectius, estratègies de negoci - Nivell de formació de les dones i els homes - Antiguitat i edat de la plantilla, antiguitat i edat mitjana de les dones i homes - Treballadors/es amb fills/es i persones dependents a càrrec
Gestió organitzativa igualitària	<ul style="list-style-type: none"> - Pressupost assignat per posar en marxa el pla d'igualtat i les seves accions - Accions de RSC que l'entitat dugui a terme. Acreditacions segons norma de RSC - Difusió externa i posada en comú de les pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats
Participació i implicació del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Representació legal dels treballadors/es i la seva distribució segons sexe, edat i categoria professional - Percentatge de representació de les dones en la comissió d'igualtat - Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats - Participació de la plantilla i dels representants sindicals en la incorporació d'accions i mesures en el pla d'igualtat - Difusió de la posada en marxa del pla d'igualtat
Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació oral i escrita no discriminatòria - Imatge i publicitat no discriminatòria
Participació igualitària en els llocs de treball	<ul style="list-style-type: none"> - Distribució de dones i homes per categories professionals i nivell d'estudis - Nombre d'incorporacions de dones i homes durant els darrers anys per categories professionals - Nombre de promocions durant els darrers anys de dones i homes - Nombre d'hores de formació desagregat per sexe - Accions de correcció en cas de subrepresentació o sobrerepresentació de dones en determinats llocs de treball o categories professionals
Presència de dones en	<ul style="list-style-type: none"> - Proporció de dones que ocupen alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermedis - Definició, difusió i aplicació de criteris de promoció neutres a l'abast de tot el personal

càrrecs de responsabilitat	<ul style="list-style-type: none"> - Accions de correcció en cas de subrepresentació de dones en alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermediaris
Conciliació de la vida personal i laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures per a la conciliació de la vida laboral i personal - Adequació dels horaris per facilitar la conciliació - Facilitats que ofereix l'empresa per a facilitar permisos i excedències - Proporció de dones i homes que s'acullen a mesures de conciliació
Prevenió de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures de prevenció, denuncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe - Persona responsable o comitè per prevenir, detectar i denunciar els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe - Accions de formació i informació sobre la prevenció de riscos per a la salut laboral amb perspectiva de gènere - Avaluació de riscos de treball amb perspectiva de gènere
Igualtat retributiva entre dones i homes	<ul style="list-style-type: none"> - Distribució de dones i homes per nivells retributius i categories professionals - Distribució d'incentius i compensacions extrasalarials desagregada per sexe - Retribució anual mitjana de les dones i els homes - Accions correctores en cas d'haver-hi diferències salarials entre homes i dones igualtat de funcions i responsabilitats
Condicions laborals igualitàries	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones i homes per tipus de contracte i jornada - Assignació d'horaris de les treballadores i treballadors - Percentatge de permisos, baixes i acomiadaments desagregats per sexe - Percentatge de dones i homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement - Agilitat de la substitució de les baixes - Anàlisi de les necessitats de formació i de participació a aquesta formació amb perspectiva de gènere
Mobilitat	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitat de mobilitat que ofereix l'entitat per arribar i marxar del lloc de treball - Existències de mecanismes per optimitzar el temps de desplaçament - Percentatge de dones i homes que usen les mesures implantades per l'empresa per facilitar l'accés al lloc de treball

III. BENEFICIS DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ENTITAT

Fundació Privada Atendis és una entitat sense ànim de lucre, que desenvolupa la seva acció al servei de les persones amb discapacitat intel·lectual i a les seves famílies, dins l'àmbit territorial de la Comarca del Vallès Occidental.

La nostra Entitat és una de les pioneres en la creació de serveis per aquest col·lectiu a la nostra comarca, que va sorgir per donar resposta a les necessitats d'atenció, assistència i promoció personal, familiar i social a les persones amb discapacitat intel·lectual.

El principi d'igualtat d'oportunitat és inherent a la nostra existència i al desenvolupament del nostre servei.

L'entitat reconeix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i elimina la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball, desenvolupant el següent conjunt de mesures:

- Percentatge de dones (84%) i homes (16%) de la plantilla
- La igualtat d'oportunitats és un fet real en l'accés a qualsevol lloc de treball, promocions internes i formació
- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat. El comitè directiu està compost per un 89% de dones i un 11% d'homes
- La proporció de dones i homes que s'acullen a mesures de conciliació és equitativa al percentatge de dones i homes de l'entitat
- L'entitat vetlla per la prevenció de riscos laborals formant i informant als/a les professionals i millorant les condicions de treball de manera continua
- L'entitat garanteix que existeix un tracte igualitari en temes de retribucions, ja que aplica les taules salarials del conveni col·lectiu de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda, independentment del gènere dels/de les professionals
- L'entitat garanteix un tracte igualitari respecte a les condicions laborals (tipus de contractes, assignació d'horaris, acomiadaments, i l'agilitat de les substitucions de les baixes)
- L'entitat facilita la mobilitat per arribar i marxar del lloc de treball, aconseguint perllongar el recorregut de les línies d'autobús L4 i F4

IV. IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS I ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT 2017-2020

Fruit de la diagnosi inicial, s'han prioritzat 5 àmbits d'intervenció, i s'han establert 11 objectius específics i 26 accions per assolir-los. L'entitat, amb l'elaboració i desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat pretén identificar les carències en matèria d'igualtat, complir la legislació, fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'entitat i implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.

1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

El primer àmbit d'actuació és la gestió organitzativa amb una visió igualitària, en aquest sentit l'objectiu de treballar aquest àmbit és contextualitzar les actuacions i els principis que l'entitat assumeix en matèria d'igualtat.

Existeixen línies d'actuació per fomentar la gestió organitzativa igualitària:

- Pressupostar la inversió o cost de les accions d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Identificant les àrees de millora, fixant objectius, dissenyant les accions que es posaran en marxa i pressupostar-les per tal de conèixer la inversió del Pla d'Igualtat.
- Disposar d'una Política d'Igualtat de l'entitat on es defineixin els principis bàsics relacionats amb les accions que l'entitat porta a terme per tal de crear una cultura d'igualtat de tracte. Definir objectius, accions i estratègies, així com valors en aquest sentit.
- Fer difusió externa i posada en comú amb altres entitats, de les pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats. Participar en jornades i fòrums per compartir experiències i bones pràctiques, així com compartir coneixements i sinèrgies amb els nostres socis i altres entitats del mateix sector.

2 PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL

En aquest segon àmbit d'actuació es busca fomentar la participació i implicació dels i les professionals en desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com facilitar als i les professionals l'accés a la informació en matèria d'igualtat, a través de les següents mesures:

- Creació d'una comissió d'igualtat, un equip de persones que vetllin perquè el Pla d'Igualtat es porti a terme, així com la creació de la figura de la persona responsable d'igualtat de l'entitat.
- Creació de documents informatius en matèria d'igualtat, amb l'objectiu d'informar i conscienciar als i les professionals sobre coneixements tècnics en matèria d'igualtat, així com pràctiques acceptades i rebutjades per l'entitat en matèria d'igualtat.
- Fomentar sistemes de participació dels i les professionals en el desenvolupament del Pla d'igualtat:
 - o Creant vies de comunicació entre entitat i professionals a tots els centres, per a la detecció per part dels professionals de casos o situacions de desigualtat. La Comissió d'Igualtat revisarà i garantirà resposta a les propostes o casos detectats.
 - o Compartint amb tota la plantilla el telèfon de contacte del/ la responsable d'igualtat de l'entitat, per tal que els i les professionals es puguin dirigir de manera personal
- Informar de forma programada als i les professionals sobre el desenvolupament de les accions que es deriven del Pla d'igualtat

3. ÚS NO DISCRIMINATORI EN EL LLENGUATGE I LA COMUNICACIÓ CORPORATIVA

En aquest àmbit es busca aconseguir que la comunicació interna i externa de l'entitat es basi en la igualtat i tingui en compte a tots i totes els i les professionals de la mateixa, fent un ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa. En aquest sentit, es desenvoluparan les següents accions:

- Elaboració d'un protocol de comunicació oral i escrita no discriminatòria:
 - o Detallant les regles d'ús de llenguatge no sexista, exemple de bones pràctiques i actituds no acceptades.
 - o Formant i informant en aspectes d'igualtat als i les responsables d'elaborar les comunicacions internes i externes.
 - o La Comissió d'Igualtat vetllarà perquè a les comunicacions de l'entitat no s'utilitzi llenguatge sexista
- Elaboració d'un protocol d'imatge i publicitat no discriminatori:
 - o Detallant les regles d'ús d'imatge i publicitat no sexista, exemple de bones pràctiques i actituds no acceptades
 - o Formant i informant en aspectes d'igualtat als i les responsables d'elaborar les comunicacions internes i externes.
 - o La Comissió d'Igualtat vetllarà perquè a les comunicacions de l'entitat no s'utilitzin imatges ni publicitat sexista

4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

En aquest quart àmbit treballarem perquè els i les professionals estiguin informats/des sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i personal, per això elaborarem una Política de Conciliació que reculli i ordeni les mesures de conciliació de la vida personal i laboral i farem difusió a tota la plantilla.

5. PREVENCIÓ DE SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Des d'entitat identifiquem com a punts imprescindibles a desenvolupar en l'àmbit de la prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere les següents actuacions:

- Elaboració d'un protocol d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe on es recull la definició de tots dos assetjament, procediments de prevenció, actuació i sanció de qualsevol expressió d'assetjament
- Difusió del protocol entre tots/es els/les professionals
- Designar una persona responsable de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Informar a tota la plantilla d'aquesta figura i de les seves funcions i responsabilitats específiques, mitjançant comunicació interna.
- Elaboració d'un protocol per a dones embarassades amb la finalitat que s'estipulin els passos a seguir a nivell de comunicació i seguretat de la professional i el fetus.
- Informar a les treballadores del protocol per a dones embarassades i els riscos relacionats amb el seu lloc de treball
- A la informació entregada a la treballadora s'especificarà la localització i referència de la persona responsable de prevenció de riscos i de la comissió d'igualtat, amb la finalitat que pugui resoldre dubtes pertinents en cas que existeixin