

# *PLA IGUALTAT*

# *ASPASIM*

## I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

### 1.- CONTEXT I ANTECEDENTS.

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat d'ASPASIM, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat el passat mes de Maig de 2017 tant amb la participació de la representació social com dels representants legals dels treballadors escollits a l'efecte.

La negociació va iniciar-se amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatiu i quantitatiu, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic. Totes aquestes dades formen part de l'Annex 1, que es presenta al final d'aquest Model (Pàgines 28 a 35).

Finalment, s'aprova i se signa per les parts, el model de Diagnòstic elaborat i que s'adjunta com a Annex I, essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

## 2.- DEFINICIONS.

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de la organització, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En consonància amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. En cap dels convenis laborals amb els que treballem està contemplada cap mena de distinció per sexes a l'hora d'establir les

retribucions, tant en salari brut, com en complements com antiguitat, com en estadis. Com que tot el personal treballa sota el concepte de hores/any, no hi ha possibilitat de discriminació pel que fa a les hores extres, ja que tothom té el dret a rescabalar-les de la mateixa manera: per mitjà de permisos/descansos acordats.

- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat. Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

Les obligacions de l'entitat davant l'assetjament es fonamenten en un grapat de normes que són d'aplicació i que bàsicament són:

- 1) Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - a) A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe
  - b) A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
  - c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

ASPASIM adoptarà mesures tendents a garantir aquests drets, mesures que haurien de ser negociades i preferiblement, acordades amb la representació dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

- 2) Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que s'ha de garantir:
  - a) Els drets laborals ja indicats, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides tant en l'Estatut dels Treballadors com en els convenis col·lectius al que s'ha acollit ASPASIM, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
  - b) Que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball.
- 3) Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encaminar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics haurien d'incloure dos tipus de mesures:
  - a) Mesures preventives (proactives)
  - b) Procediments d'investigació de les denúncies. L'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan en tingui coneixement.

Les actuacions destinades a fer front a l'assetjament han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores, i és fonamental que siguin conegudes pel conjunt de la plantilla. Alguns dels documents on es pot recollir el compromís poden ser:

- Carta de la presidència o de la direcció.
- Manual de benvinguda.
- Manual de qualitat.
- Manual intern.
- Memòries anuals.
- Comunicacions corporatives, tant internes com externes.
- Codis d'ètica o conducta empresarial.

És necessari que l'establiment d'aquest compromís estigui acompanyat d'una difusió interna a l'empresa per tal de fer extensiu l'inici del procés per implementar el Protocol i les diferents fases que el formen.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuassori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

## **II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT**

### **1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT.**

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

*" (...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".*

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

### **2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.**

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tot ASPASIM i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

### **3.- VIGÈNCIA.**

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els tres anys des de la seva firma.

### III. DIAGNÒSTIC

#### 1.- FITXA TÈCNICA:

<i>Nom o Raó Social:</i>	ASPASIM
<i>Forma jurídica:</i>	ASSOCIACIÓ
<i>Activitat:</i>	ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA
<i>Província:</i>	BARCELONA
<i>Municipi:</i>	BARCELONA
<i>Telèfon:</i>	93.406.84.09
<i>Correu electrònic:</i>	<a href="mailto:aspasim@cim.es">aspasim@cim.es</a>
<i>Pàgina web:</i>	<a href="http://www.aspasim.com">www.aspasim.com</a>
<i>Recollida diagnòstic:</i>	
<i>Data de finalització de l'informe:</i>	26 Juny 2017

#### 2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA:

L'Entitat ASPASIM com institució dedicada a l'atenció de persones amb discapacitat psíquica, greument afectades, compta amb uns objectius clars: Atenció de persones amb discapacitat psíquica en tots els àmbits de la vida i en qualsevol edat

L'entitat és una Associació sense ànim de lucre que actua com entitat que lluita pels drets de les persones amb discapacitat psíquica.

En quant a la seva organització interna, es tracta d'una entitat que compta amb un total de 4 àrees dividides per raó de matèria i amb un òrgan de govern integrat per 8 socis a la Junta Directiva. Compta amb un total de 87 treballadors, dels quals 67 són dones i 20 són homes.



Una divisió molt succinta de categories i sexes seria la següent:

<i>Categoria Professional</i>	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>
Direcció general	0	1
Directors/es	2	2
Comandaments intermedis	1	1
Personal tècnic	63	15
Personal administratiu	1	1

El seu finançament està a càrrec, fonamentalment, del fons públics per mitjà de subvencions (85%). La resta, quotes de famílies i tutors legals i donatius.

L'activitat de l'entitat es divideix en les següents àrees d'actuació:

- a) Atenció a alumnes escola educació especial
- b) Atenció alumnes escola inclusiva
- c) Atenció usuaris centre Ocupacional i CAE.
- d) Atenció usuaris serveis residencials.

En total, es compta amb 4 àrees que conformen l'organigrama de l'entitat i que dels caps actualment nomenats de responsabilitat d'àrea, hi ha un total de 4 persones: 2 dones (50% dels càrrecs) i 2 homes (50% dels càrrecs).

A la nostra entitat s'han dut a terme activitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats, la qualitat, el medi ambient, la responsabilitat social o altres similars. Tot seguit passem a detallar algunes d'aquestes:

- a) La Política de Qualitat de l'entitat es basa en la igualtat entre homes i dones. És annexada al final d'aquest document.

- b) Propostes de formació es presenten per igual a ambdós sexes.
- c) Es tracta a tothom per igual.

### 3.- ANÁLISI:

#### 3.1.- ANÁLISI DE LES DADES DE L'EMPRESA

Els representants a la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat actuant en nom de l'empresa i, a la vista de la documental lliurada, creuen que en primer lloc cal destacar que les reunions mantingudes en el sí de la comissió han estat en to negociador, discutint en els punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. No obstant, l'empresa entén que sigui com sigui, el procés negociador s'acaba traduint en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

S'està en vies de negociació per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable i que en aquests moments ens trobem en la confecció del present document, és a dir, la diagnosi.

En total s'han dut a terme 2 reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 26 juny. Posteriorment la comissió s'ha anat emplaçant al dia 19 de setembre.

Si bé la percepció inicial és de què no existia cap situació que es pogués qualificar com a preocupadament deficient en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, sí que es requereix certa capacitat d'incrementar la transparència actual en determinats processos o d'instaurar determinades eines que facilitin la gestió de possibles situacions conflictives com ara la d'un assetjament per raó de sexe. De totes maneres, l'empresa mai s'ha trobat en la tessitura d'haver d'intervenir per a pal·liar

una situació de discriminació ostentosa i evident, per tant, fins al moment, no s'havien valorat les dificultats davant una possible situació de discriminació així com tampoc s'havien proposat o negociat mesures de prevenció i control.

Si passem a l'anàlisi pel què fa a conceptes de formació de plantilla, l'opinió convergeix força amb la representació dels treballadors, ja que es coincideix en què tot i que la plantilla coneix que un dels valors de l'entitat és el tracte igualitari per a tothom, seria bo rebre una formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de caràcter específic.

Finalment, dels processos de comunicació de la plantilla, habitualment es recorre al correu intern, les reunions d'equip i la comunicació oral, com a canals de comunicació més utilitzats per l'empresa per a transmetre informació a la plantilla. No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una entitat amb deficiències en relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'Igualtat.

### 3.2.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA RLT

La representació de la plantilla, un cop valorats els aspectes quantitius i qualitius emplenats per l'empresa, arriba a la conclusió de què determinats punts analitzats compten amb alguns problemes els quals haurien de ser objecte de revisió en el marc de la implantació d'un Pla d'Igualtat.

Respecte d'altre temes, s'ha coincidit amb la organització, com és per exemple que els canals de comunicació utilitzats per a transmetre informació a la plantilla són correctes i en síntesis, l'opinió conjunta i consensuada de tota la representació dels treballadors i que forma part de la Comissió Paritària per a la implantació del Pla d'Igualtat és de que la situació actual és del tot correcte i no es dona cap situació de discriminació aparentment descarada. Per tant, es podria entendre que el punt de partida és notable, però com tot, sempre s'ha de tenir capacitat per millorar.

### 3.3.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA<sup>1</sup>

Pel que fa a la valoració de la plantilla, s'ha recollit la informació mitjançant una enquesta passada als treballadors i treballadores per tenir una visió objectiva i acurada i recollint opinions de totes les categories professionals de l'empresa. De manera que el resultat obtingut reflecteix fidelment l'opinió de tota la plantilla.

Així doncs, de les dades obtingudes primer de tot voldriem destacar l'alta participació i col·laboració amb el projecte del Pla d'Igualtat, on la majoria dels enquestats han respost les preguntes que se'ls van remetre.

Entrant ja en el fons de la qüestió, respecte de si es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la majoria entén que sí que es té en compte, i igual es valora respecte de si els homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal, on el resultats són força similars, i igual en la promoció.

---

<sup>1</sup> De totes i cada una de les qüestions plantejades a la plantilla, s'adjunta gràfica i resultats per tenir una visió esquemàtica de la situació.

Pel què fa al salari, una de les qüestions plantejades va ser si creia que a final de mes es cobrava igual o menys que un company o companya. Aquí el resultat tampoc dóna lloc a dubte de que una majoria destacada opina que no, és a dir, que cobra igual que el company que treballa al costat.

En el terreny de la formació, la majoria també entén que s'accedeix per igual a la formació que ofereix l'empresa.

Respecte de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, es va preguntar si es creia que l'empresa afavoria aquest aspecte. La resposta majoritària va ser que sí.

Un dels aspectes que ha obtingut una resposta si més no curiosa i que ha sorprès és que la majoria dels treballadors i treballadores saben què fer i a qui dirigir-se en cas de què patissin un assetjament sexual en el seu lloc de treball. I diem que sorprèn ja que l'empresa no ha desenvolupat encara un Protocol d'actuació al respecte. No obstant això, el fet de desenvolupar un Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual a la feina serà una de les mesures que es duran a terme en el sí del Pla d'Igualtat.

I finalment, del Pla d'Igualtat i de la seva necessitat, ens és si més no alentidor que la majoria opini que és necessari que es desenvolupi..

Per tot, i seguint amb el fil del paràgraf anterior, no ens queda més que passar a aquelles propostes que es plantegen per millorar la situació actual i iniciar el desenvolupament efectiu del Pla d'Igualtat a la nostra entitat.

#### 4.- PROPOSTES DE MILLORA:

- a) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per ASPASIM per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- b) Revisió dels processos de selecció i promoció dels futurs treballadors i els que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potencii una major diversificació professional.
- c) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- d) Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.
- e) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.

#### 5.- RESULTATS DE L'ENQUESTA.

Per últim, el que sí que va ser realment interessant és veure els resultats de les qüestions plantejades a la plantilla de l'empresa:

% resposta 65,52

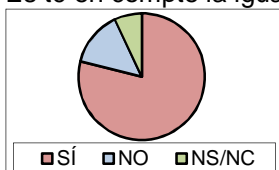
% resposta homes

65,00

% resposta dones

64,18

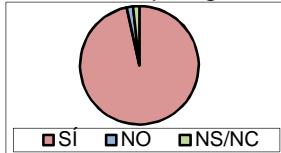
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?



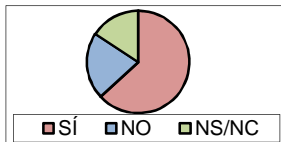
Tenen homes i dones les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?



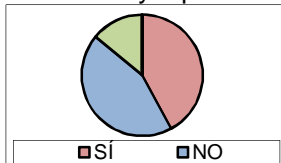
Accedeixen per igual homes i dones a la formació ofertada per l'empresa?



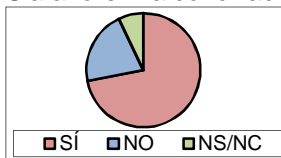
Promocionen treballadores i treballadors per igual?



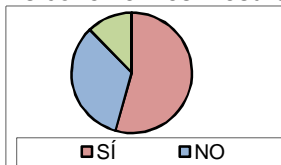
Cobra menys que el seu company/a?



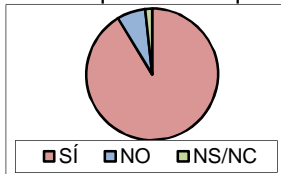
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?



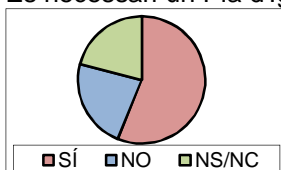
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?



Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?



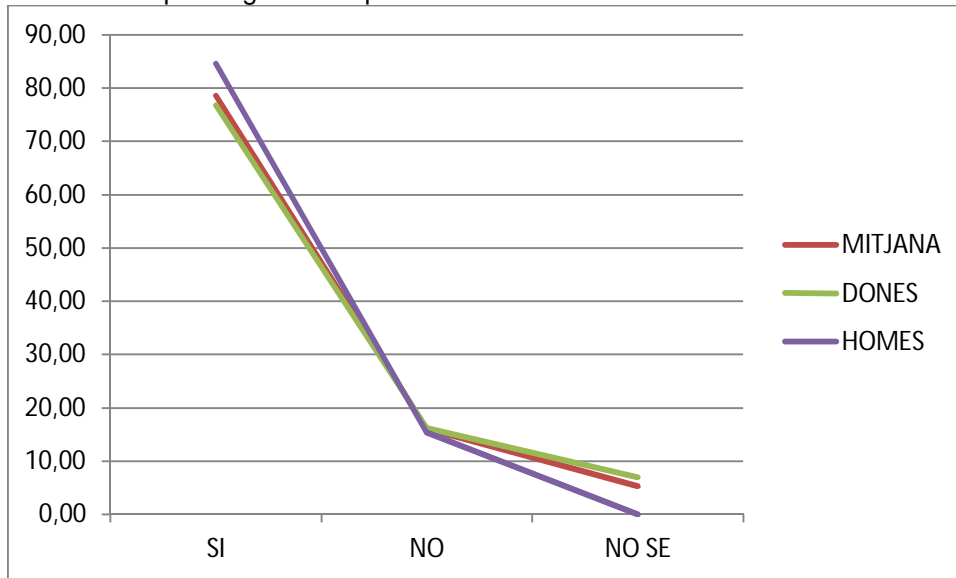
És necessari un Pla d'Igualtat?



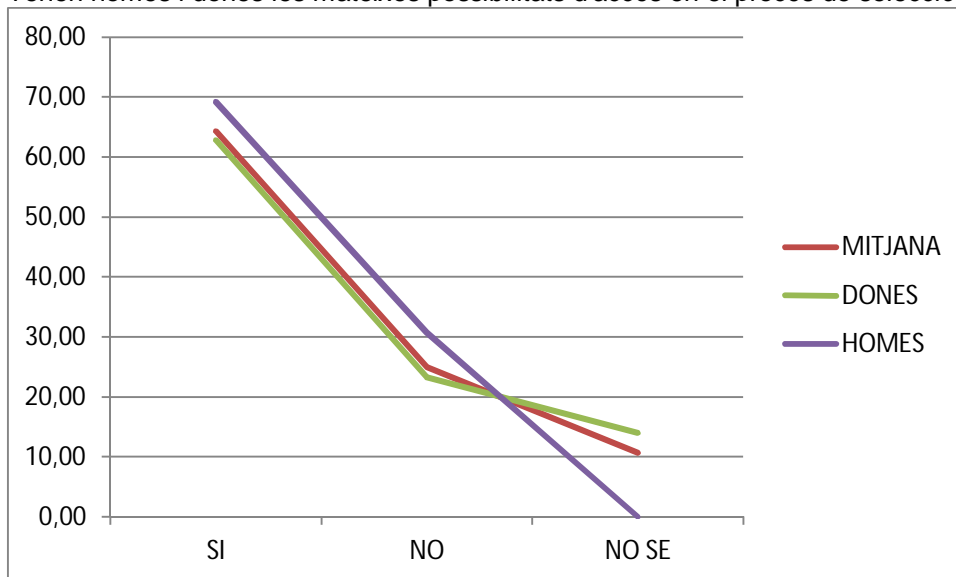
**Resultat de l'enquesta segregada per sexes:**

**(Es compara la mitjana general amb el valor donat per sexe, per cadascuna de les preguntes de l'enquesta)**

Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

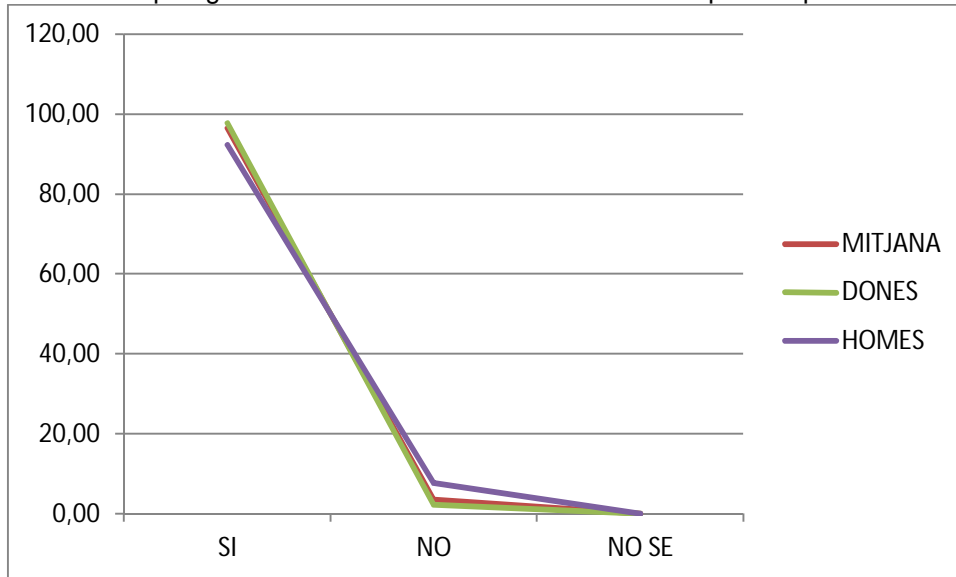


Tenen homes i dones les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?

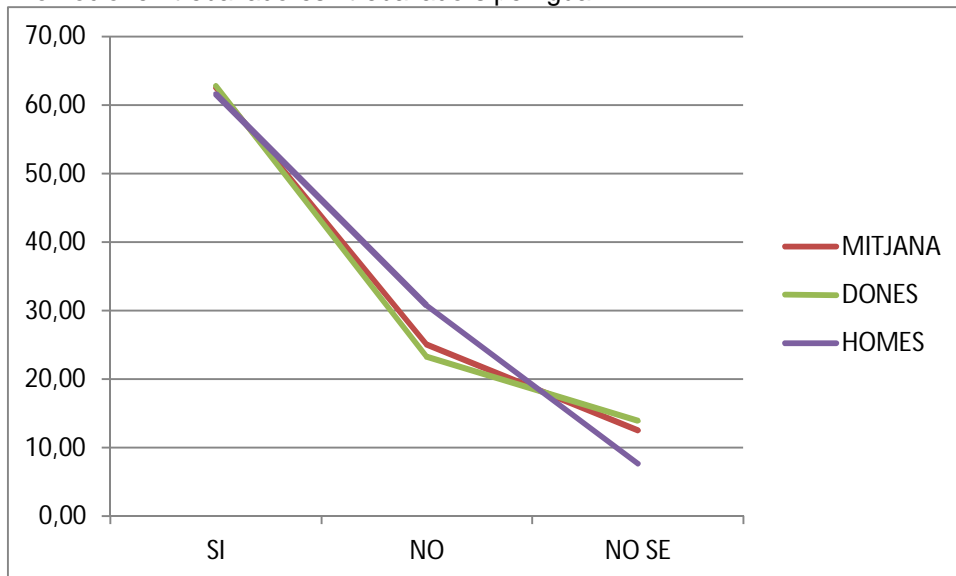




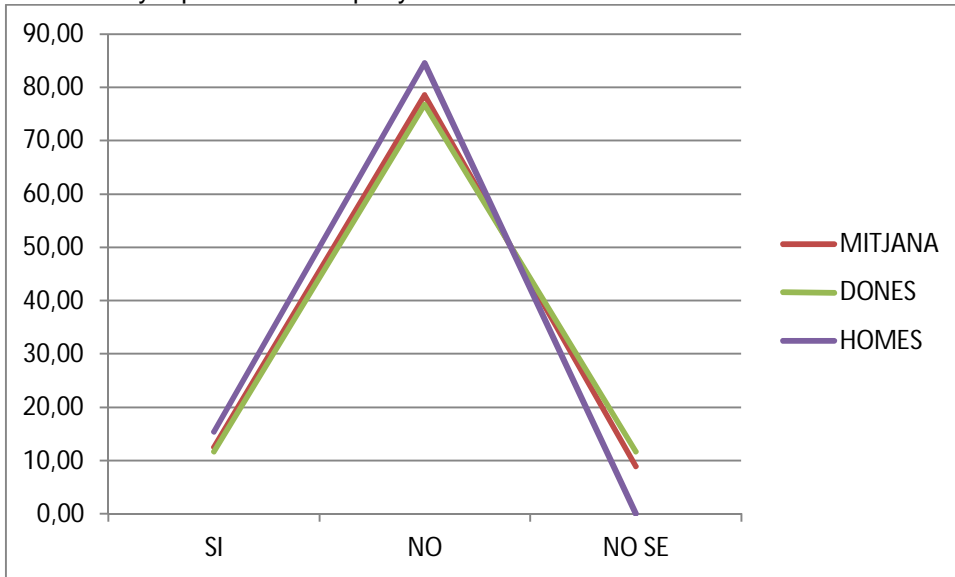
Accedeixen per igual homes i dones a la formació ofertada per l'empresa?



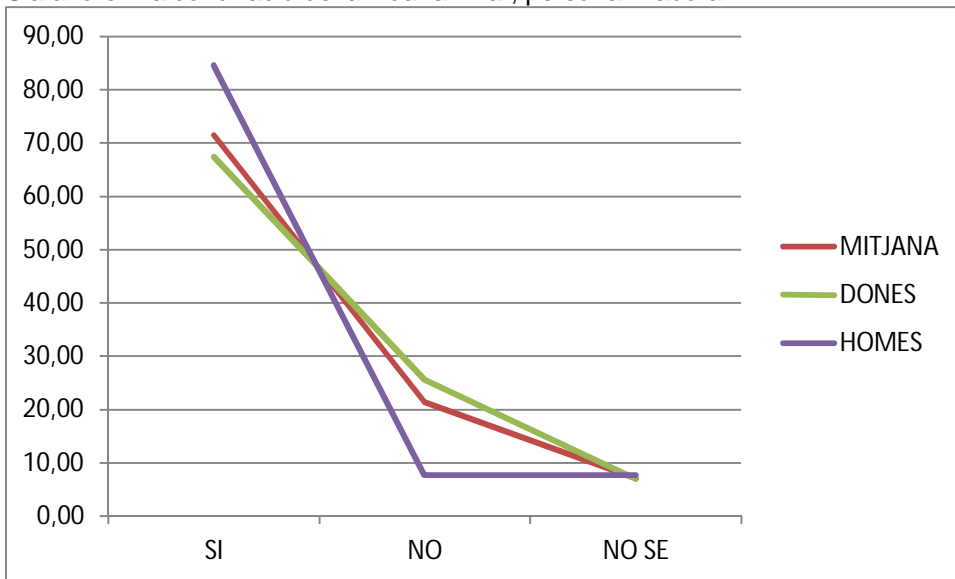
Promocionen treballadores i treballadors per igual?



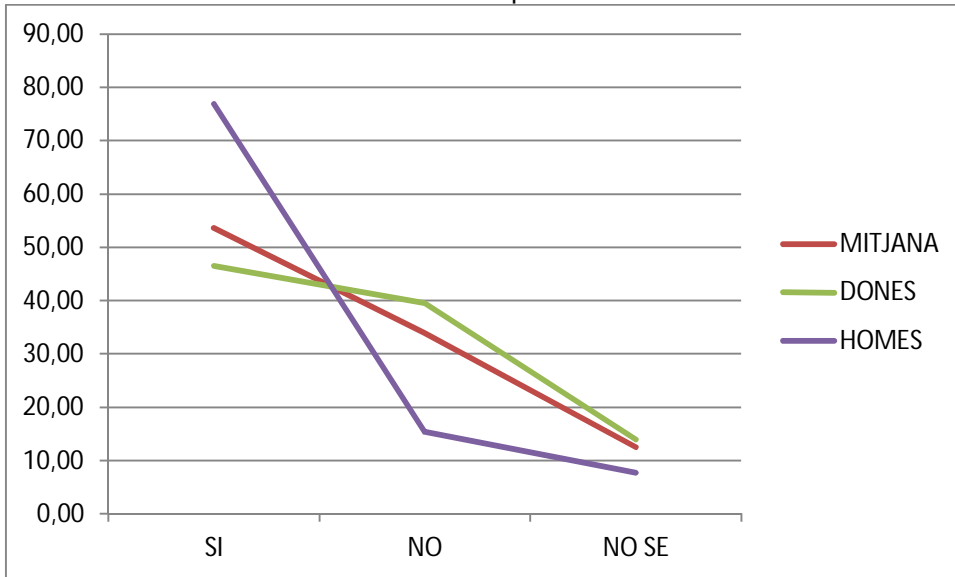
Cobra menys que el seu company/a?



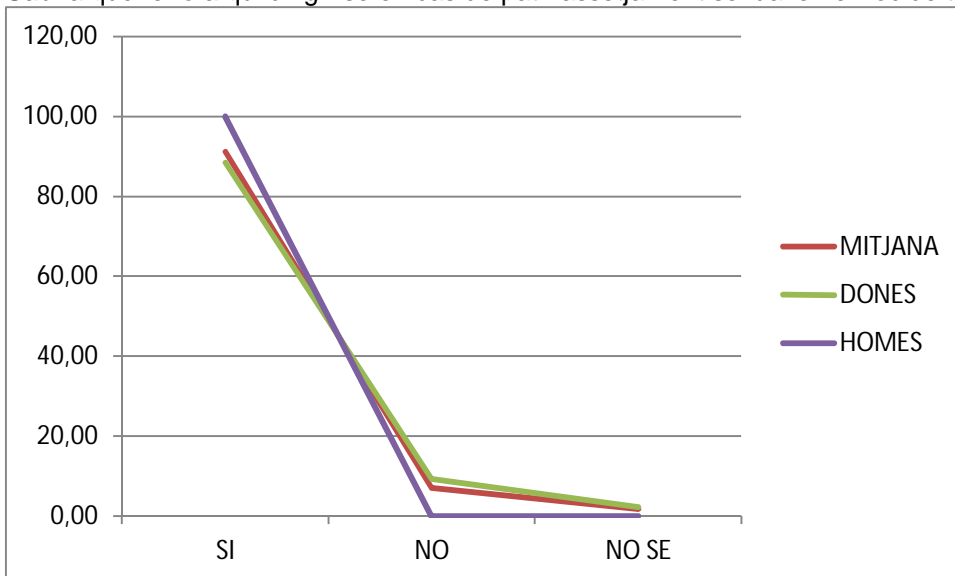
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?



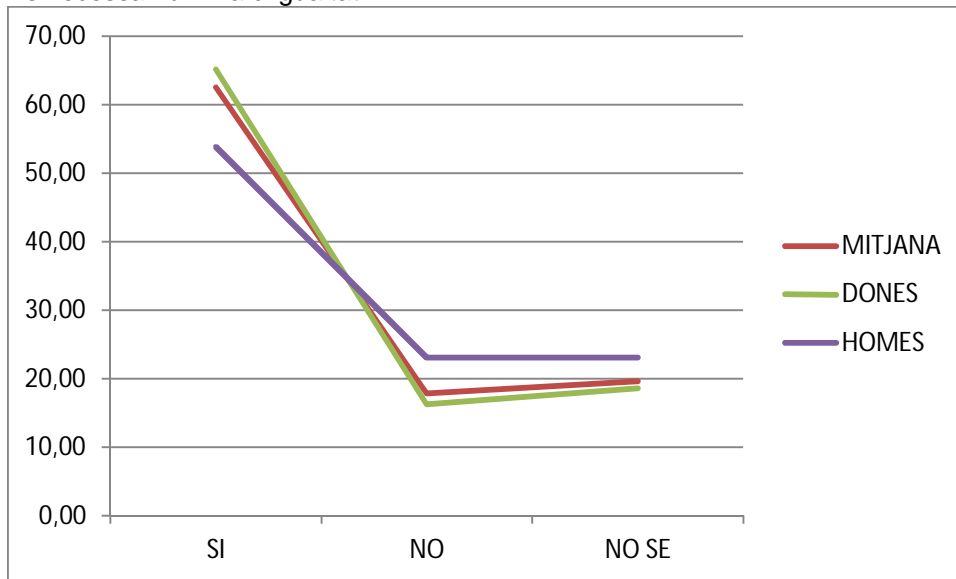
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?



Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?



### És necessari un Pla d'Igualtat?



#### **IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.**

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en dos tipus: objectius a llarg termini i objectius a curt termini. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació proposades en el Diagnòstic són les següents:

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de les diferents àrees i centres de l'Associació .
- Promoure i/o augmentar la presència de les dones i homes en aquelles àrees i/o centres on hi tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes d'ASPASIM.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

## V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.

Excepte en aquells objectius que s'anoti específicament, el desenvolupament/control de seguiment dels mateixos és funció del Comitè de Qualitat (òrgan directiu i de funcionament de l'entitat), que pot derivar-me l'execució en els professionals o grup de professionals de l'entitat, que hauran de proposar aquells recursos (del tipus que siguin, materials, humans, econòmics, ...) que siguin necessaris per al funcionament dels mateixos.

Aclariment: Cal tenir present que si bé econòmicament el nostre funcionament és per any natural, el fet que Aspasim doni servei com a centre escolar condiona el calendari de funcionament "pràctic" en el mateix que el curs escolar (De setembre a agost).

El primer Pla d'Igualtat d'ASPASIM té com a objectius principals, els següents:

**a) Dissenyar i establir un protocol per assegurar una valoració neutre en els processos de promoció de determinats col·lectius. Aquest és un objectiu prioritari, a desenvolupar pel Comitè de Qualitat.**

Assegurar la no discriminació per raó de gènere en la promoció de les dones i homes. L'acció implica dissenyar i establir un protocol que permeti assegurar una valoració neutre de les competències en les promocions d'aquests col·lectius. Per això és necessari:

- definir criteris objectius i observables
- eliminar criteris que poden discriminar de manera indirecta

*Durant el curs 17/18 s'ha canviat el procediment per a la promoció del personal*

**b) Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere**

Tot i que es porta un registre del nombre de persones que assisteixen a formació, no es disposa d'aquesta informació desglossada per gènere. És per aquest motiu que cal comptabilitzar per cada gènere el nombre de cursos i les hores. Aquesta informació permetrà detectar diferències, i en el cas que n'hi hagi establir les mesures pertinents.

*Durant el curs 17/18 s'ha posat en marxa el registre en l'història de cada professional la seva assistència a la formació considerada d'assistència prioritària.*

**c) Elaborar un sistema d'avaluació del desenvolupament neutre**

L'objectiu de l'acció és utilitzar criteris objectius en els sistemes de revisió, valoració o avaluació, de manera que s'eliminin les premisses que poden obstaculitzar la carrera professional de les dones.

*Es començarà a treballar a partir del setembre de 2018, amb l'objectiu que estigui elaborat l'estudi de cara al segon trimestre del curs, i posar en funcionament durant el curs 2019/2020.*

**d) Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar Aquest és un objectiu prioritari, a desenvolupar pel Comitè de Qualitat.**

L'objectiu és estudiar l'impacte de les mesures de conciliació existents a través de comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació que actualment ofereix ASPASIM.

*Es començarà a treballar a partir del setembre de 2018, amb l'objectiu que estigui elaborat l'estudi de cara al segon trimestre del curs (Principis de l'any 2019)*

**e) Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal**

Amb l'objectiu de fer un seguiment de la percepció que tenen els empleats/des de l'empresa pel que fa a les mesures de conciliació que s'ofereixen, es pot incloure en l'enquesta de satisfacció o de clima un punt que faci referència a aquests aspectes.

*S'inclourà en les enquestes de satisfacció que s'elaborin a partir de l'inici del curs 18/19.*

**f) Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals. Aquest és un objectiu prioritari, a desenvolupar pel Comitè de Qualitat.**

Cal tenir en compte que els riscos laborals poden ser diferents en funció del gènere. Per exemple, que les diferents tasques que realitzen homes i dones comporten riscos diferents, que les patologies musculoesquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones i en les tasques associades al sector serveis, els efectes sobre la salut de la doble jornada i la doble presència, etc.

Tenint en compte aquests factors, en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals s'incorporarà la perspectiva de gènere que tindrà en compte tant les especificitats de les dones com dels homes. Això permetrà adaptar les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores ja siguin dones o homes.

*Aquest objectiu s'emmarca dins del que seria el Comitè de Riscos Laborals de l'entitat i es desenvoluparà juntament amb l'empresa que ens assessora en temes de Riscos Laborals en les diferents reunions/espais de treball durant el curs 2018/2019*

**g) Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest és un objectiu prioritari, a desenvolupar pel Comitè de Qualitat.**

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que les persones treballadores d'ASPASIM tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

D'altra banda, tothom té la obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'entitat en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Es treballarà potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament.

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a ASPASIM, treballarem amb dues vies de resolució: una interna i una externa, que en cap cas s'han d'excloure.

La via interna s'ha de fonamentar en dos grans objectius:

- a) Definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- b) Definició i establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament.

Recolzada en tres fases:

- 1- Comunicació i assessorament. Informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si és necessari.
- 2- Denúncia interna i investigació. S'ha de fer una investigació exhaustiva i emetre un informe vinculant sobre l'evidència o no d'una situació d'assetjament i proposar-ne les mesures d'intervenció.

3- Resolució. Prendre les mesures necessàries tenint en compte les evidències i recomanacions de l'informe vinculant de la investigació.

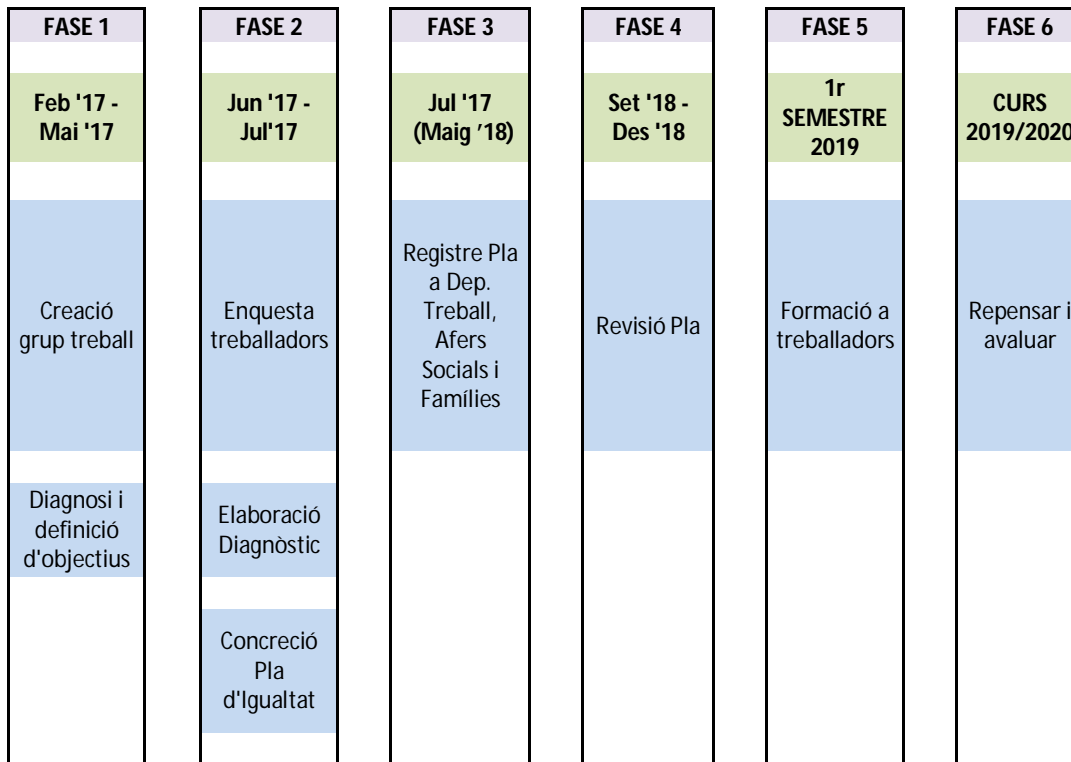
ASPASIM, per tal de garantir-ne el procediment, tindrà persones formades en la matèria, que seran les persones de referència. Tal i com es recomana, seran un mínim de dues persones, un d'elles representant de les estructures de l'entitat (recursos humans, ...) i una altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir. Ambdues amb l'acord tant de la direcció d'ASPASIM com per la representació legal de les persones treballadores. Aquestes persones de referència han de:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

*Donada la seva importància, aquest objectiu ja està posat en funcionament, essent la responsabilitat sobre el seu bon funcionament de la direcció de l'entitat. Es posa en coneixement de tots els equips tècnics en les diferents reunions amb el responsable dels mateixos.*

## VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat d'ASPASIM és el següent:





## POLITICA DE QUALITAT

**aspasim**, entitat **sense ànim de lucre i d'interès general**, amb **79 anys** de servei a **persones amb discapacitats intel·lectuals i del desenvolupament greus**, ha assolit el compromís d'implementar i garantir un model de **Gestió de la Qualitat** en tots els àmbits de l'organització, orientat a la satisfacció, des **d'una dimensió biopsicosocial**, de les seves necessitats, facilitant-los els suports que possibilitin el màxim nivell de **participació i creixement** en totes les activitats educatives, de treball, de consum, de lleure, comunitàries i de **tipus domèstic que tipifiquen un model de vida socialment valorat**.

Per tal d'assolir aquests objectius, i tenint molt clar que els mateixos no podrien reeixir sense l'estreta **col·laboració de la família, tutors, professionals, administracions públiques i la pròpia ciutadania**, la Direcció ha establert la **Política de la Qualitat** que es fonamenta en els següents **Principis**:

- 1. La satisfacció de la persona**, és un objectiu imprescindible, permanent i prioritari. Totes les actuacions, doncs, han de partir d'una **Planificació Centrada en la Persona** que tingui en compte les seves **necessitats**, suports, barreres i restriccions personals i d'entorn, limitacions, temences, preferències, aspiracions, desigs i somnis, per tal d'ajudar-lo a construir un **Projecte de Vida Propi**.
- 2. La Felicitat** d'una **persona amb discapacitat**, d'acord amb l'OMS- CIF 2001 i la Convenció de 2006), entesa essencialment com una vivència de **benestar subjectiu**, i indicador màxim d'una **vida de qualitat**, juntament al benestar material, emocional i físic, el desenvolupament personal, els drets, les relacions interpersonals, **la inclusió i l'autodeterminació**; es compon dels **mateixos elements i factors que són importants per a persones sense discapacitat**.
- 3.** Establir un grau de **comunicació** eficaç amb les persones que gaudeixen dels diferents serveis d'ASPASIM; **eliminant els obstacles i barreres estructurals i funcionals**, presents en un elevat percentatge d'usuaris, a través dels diferents **sistemes augmentatius i alternatius** de comunicació i d'altres tècniques al nostre abast, **fonamentalment el S.C.P ( Suport Conductual Positiu)**. És fonamental per tal de potenciar l'adaptació a les seves necessitats i expectatives, **conèixer i avaluar el seu nivell de satisfacció** i poder, també, malauradament, elaborar restriccions en determinats processos d'autodeterminació derivades del **principi de realitat, la preservació de la salut i la seguretat**.
- 4.** Aprofundir en un model **d'organització sostenible, honest, transparent i innovador** - des de la base, que potencii **l'autogestió - i humanista** dels recursos personals on valors bàsics com la llibertat, **la confiança, la responsabilitat, l'equitat, l'ètica en la intervenció**, la dignitat, el **respecte**, l'autocrítica, el dissentiment

creatiu, la iniciativa, la passió, la intuïció i la racionalitat vagin definint un camí vers la **millora contínua**.

5. Realitzar sistemàticament **mesuraments i registres de la qualitat**, recollits de la informació i anàlisi de dades, amb un bon aprofitament de les TIC. Aquesta praxi ha de permetre identificar oportunitats de perfeccionament i millora, tot orientant esforços a la prevenció i en última instància a l'**optimització**.
6. Potenciar el **factor de progrés humà**, ja que la qualitat en una Organització "entre i per a persones" només pot aconseguir-se creant espais de comunicació, intercanvi, diàleg, **participació i escolta actives i treball cooperatiu d'equip** on hi flueixin l'**aprenentatge mutu**, la visió i el coneixement compartits i els potencials creatius de tothom
7. Proporcionar **formació, capacitació i informació**, planificada i permanent en les tècniques de qualitat a tots els nivells.
8. **Integrar** els **proveïdors, les persones voluntàries, les Associacions sense ànim de lucre i les diferents organitzacions col·laboradores** en el compromís de la **qualitat**.
9. **Compromís de compliment legal** acomplint amb els requisits aplicables des de la perspectiva de la persona.

La Direcció desitja transmetre la transcendència de l'adequada comprensió, implantació i actualització d'aquesta Política en tots els nivells i funcions de l'Entitat i es compromet a proporcionar els recursos adequats per al seu desenvolupament i implantació i a efectuar el corresponent seguiment d'eficàcia. Conscient, tanmateix de la greu crisi econòmica que passa la nostra societat, demana a tothom un sobre esforç que compensi l'impacte de la mateixa.

Barcelona, Gener del 2001 - **Revisada el setembre de 2017**

## **VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT**

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, la qual fa referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

### **1.- CONSTITUCIÓ.**

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord d'ASPASIM.

### **2.- COMPOSICIÓ.**

La Comissió estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Empresa i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

### 3.- FUNCIONS.

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als sis mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius
- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

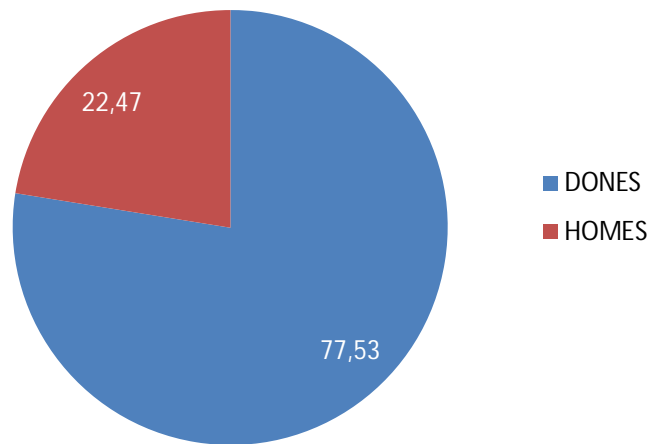
Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

### 4.- FUNCIONAMENT.

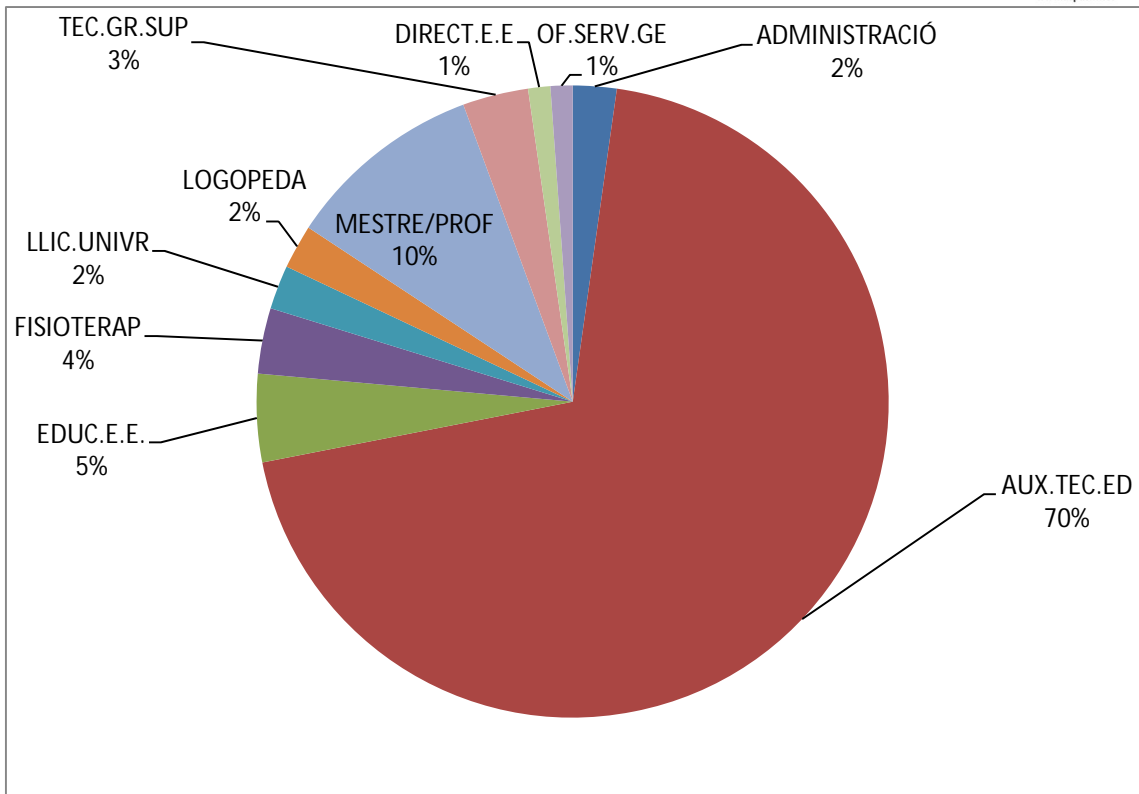
La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

# ANNEX 1

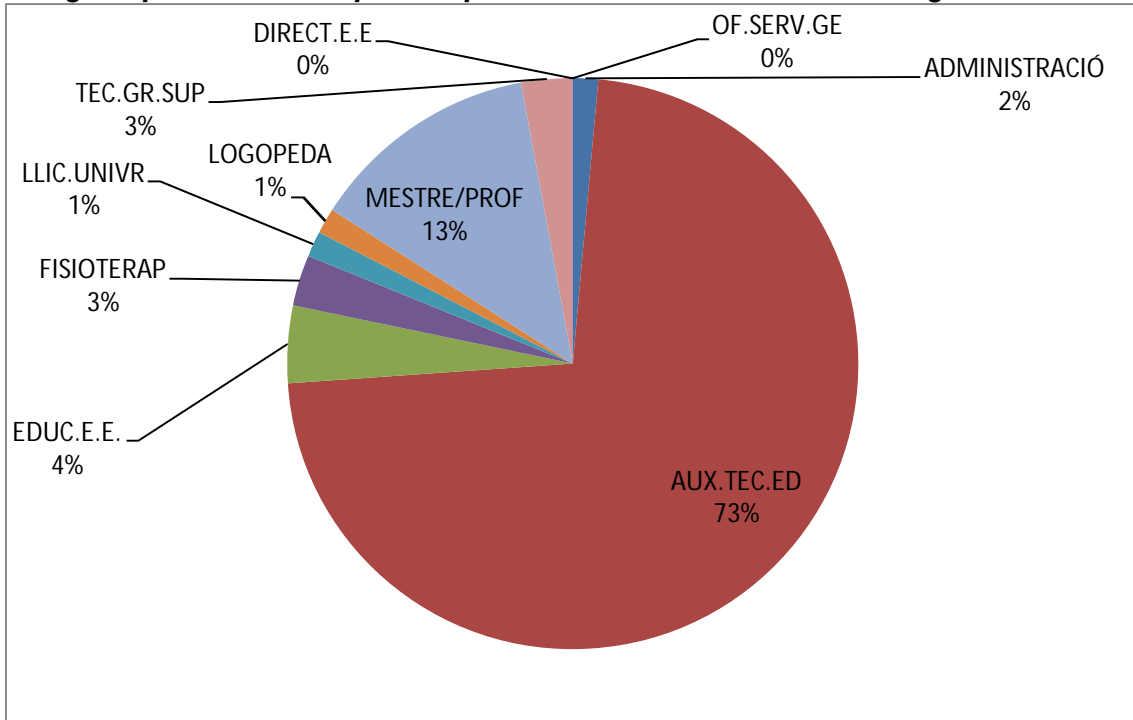
## *Repartició de professionals per sexe:*



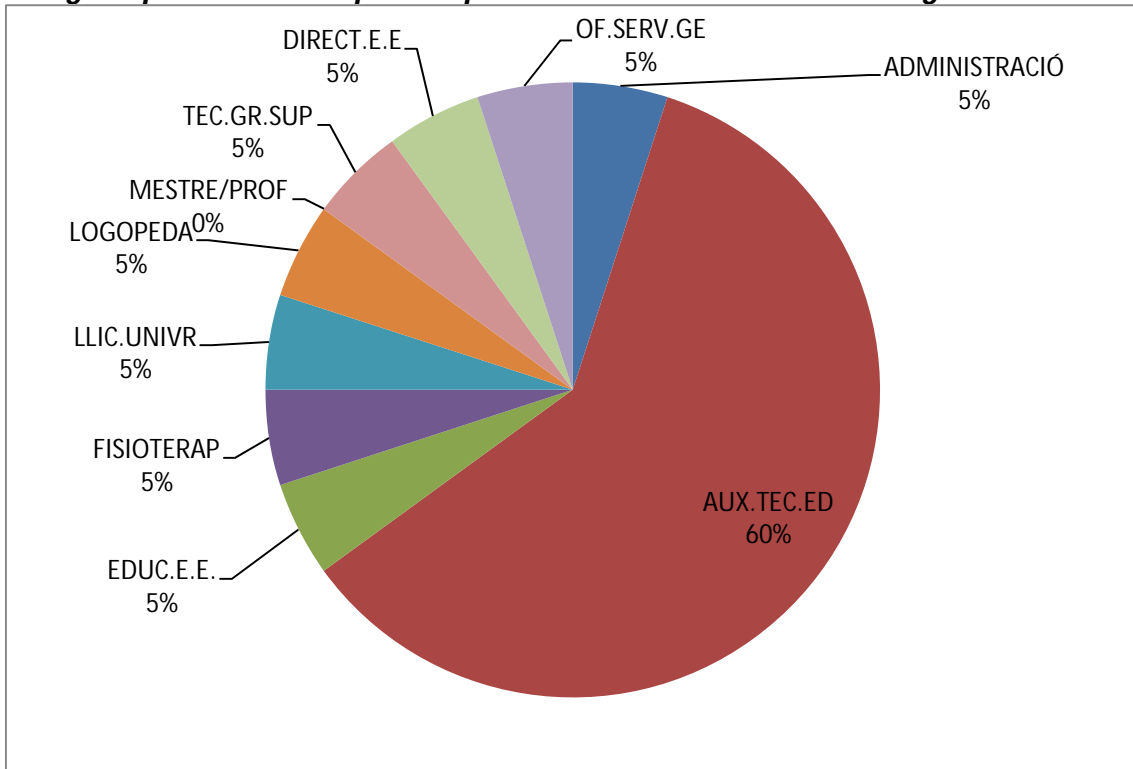
## *Categoria professional:*



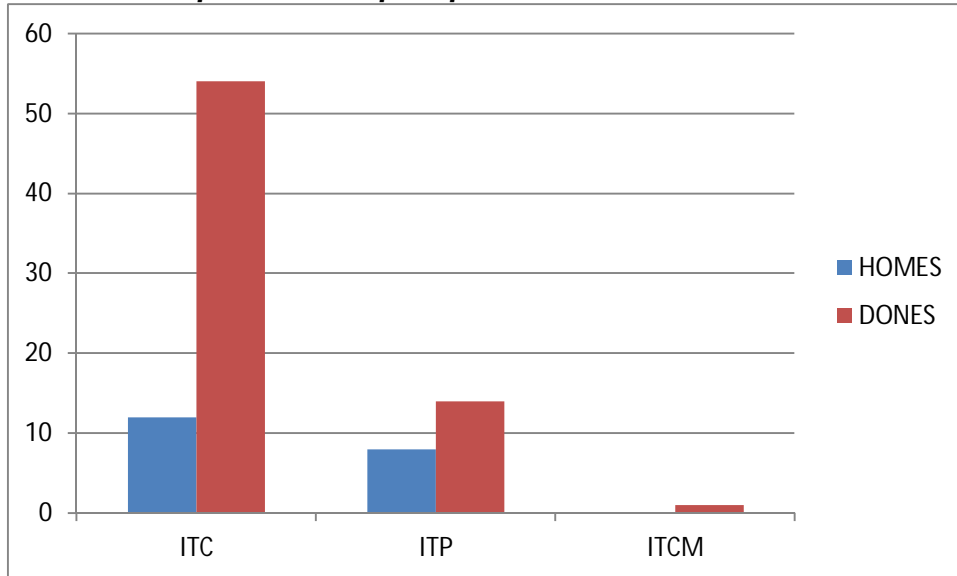
**Categoria professional. Repartició per sexes: % de dones en cada categoria:**



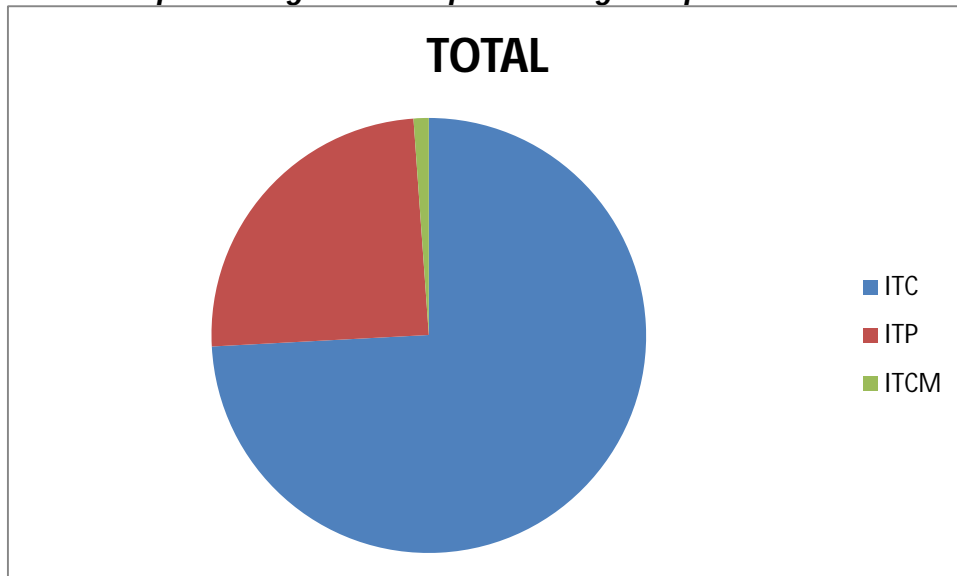
**Categoria professional. Repartició per sexes: % d'homes en cada categoria:**



**Distribució de professionals per tipus de contracte:**

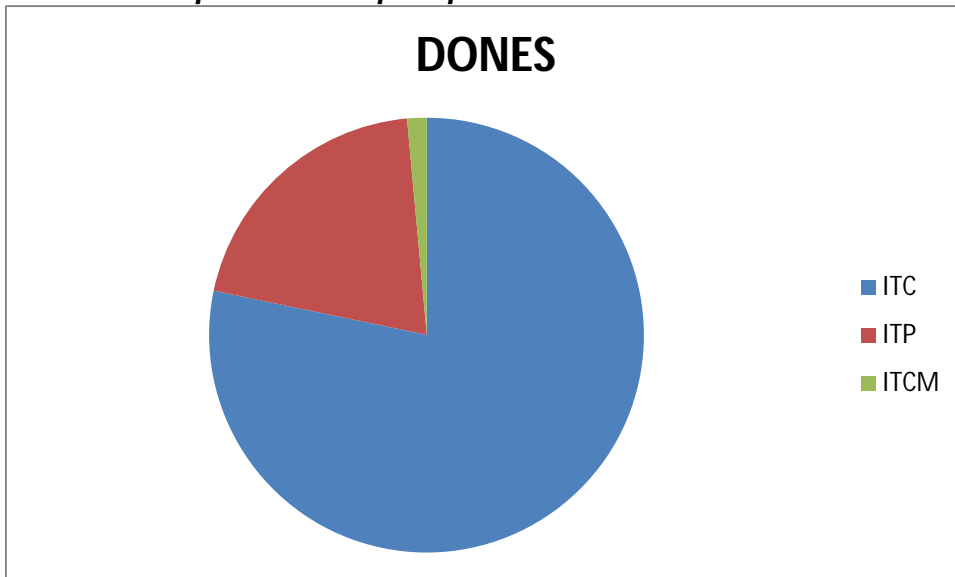


**Distribució per % del global de la plantilla segons tipus de contracte:**

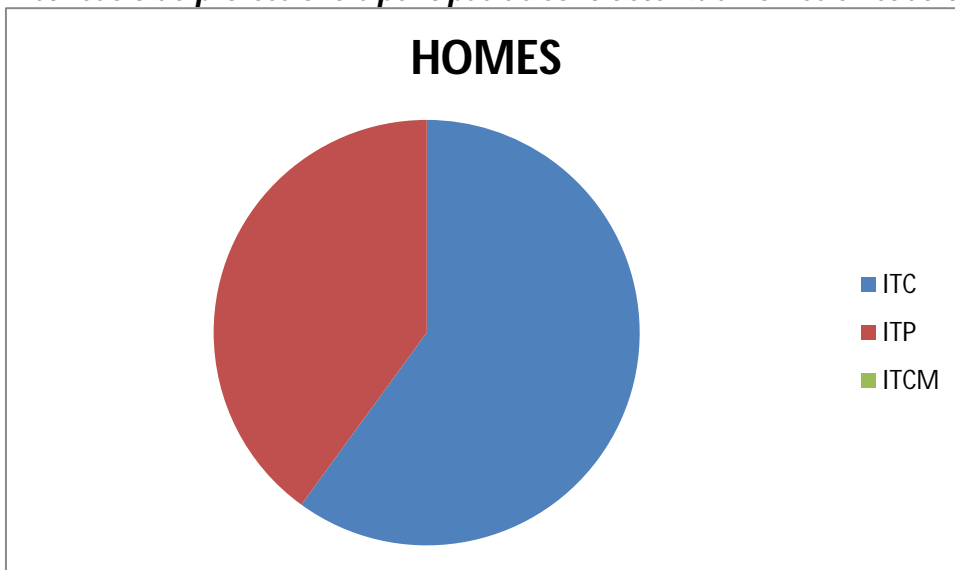




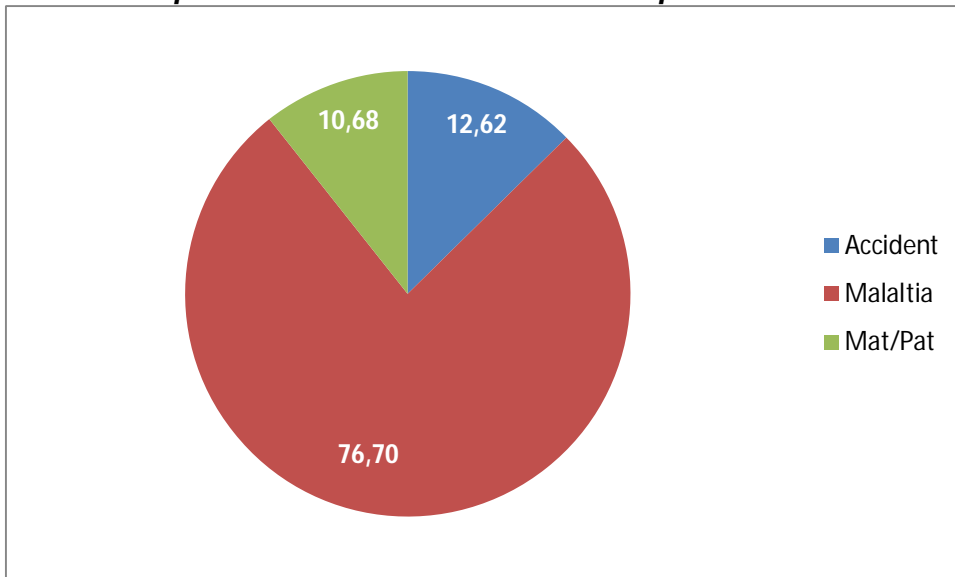
***Distribució de professionals per tipus de contracte: % de dones en cada tipus***



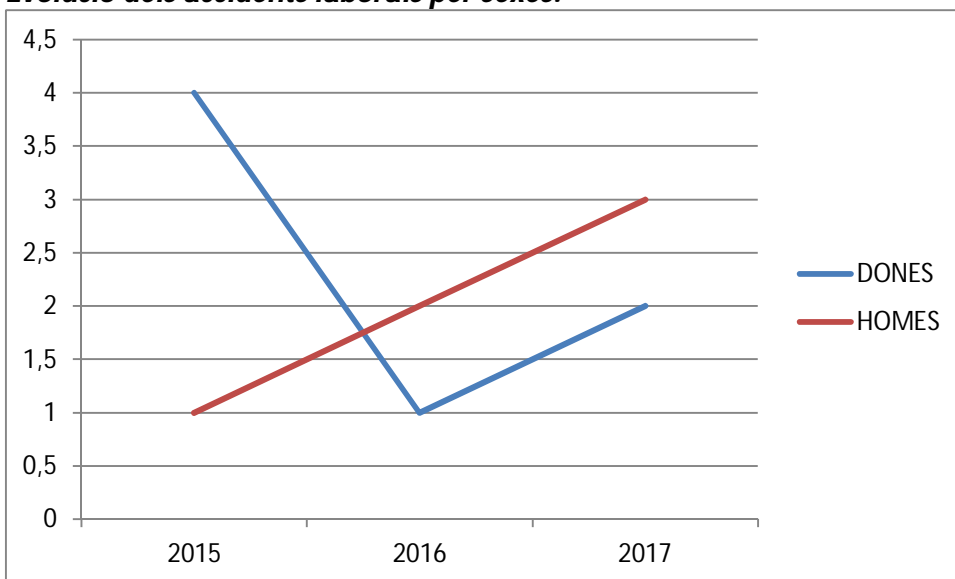
***Distribució de professionals per tipus de contracte: % d'homes en cada tipus***



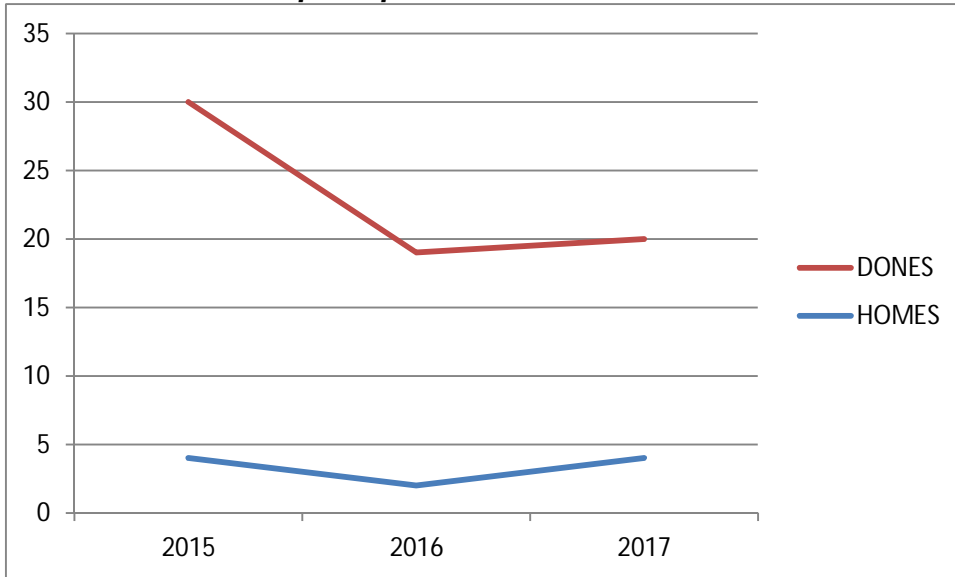
**Baixes mèdiques exercicis 2015-2017. Distribució per %:**



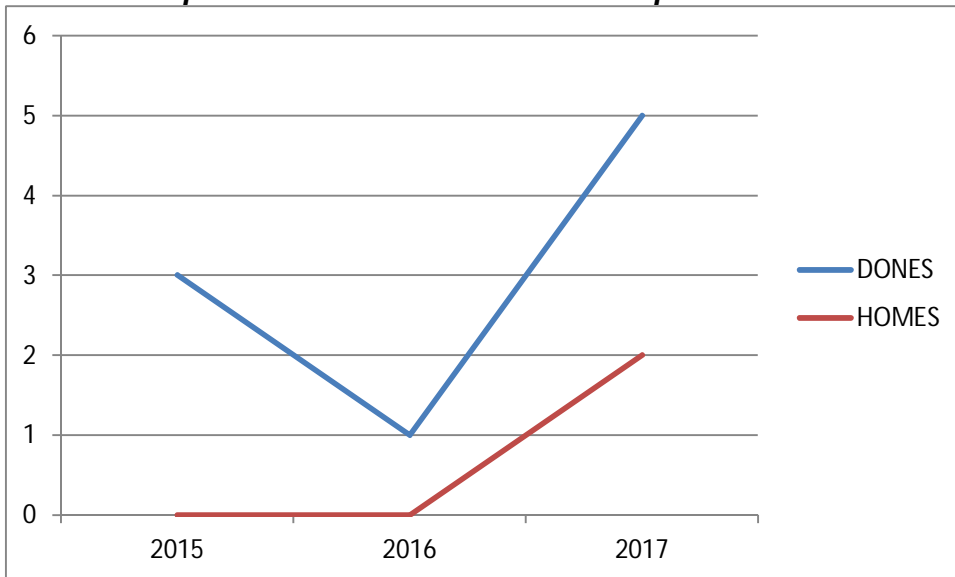
**Evolució dels accidents laborals per sexes:**



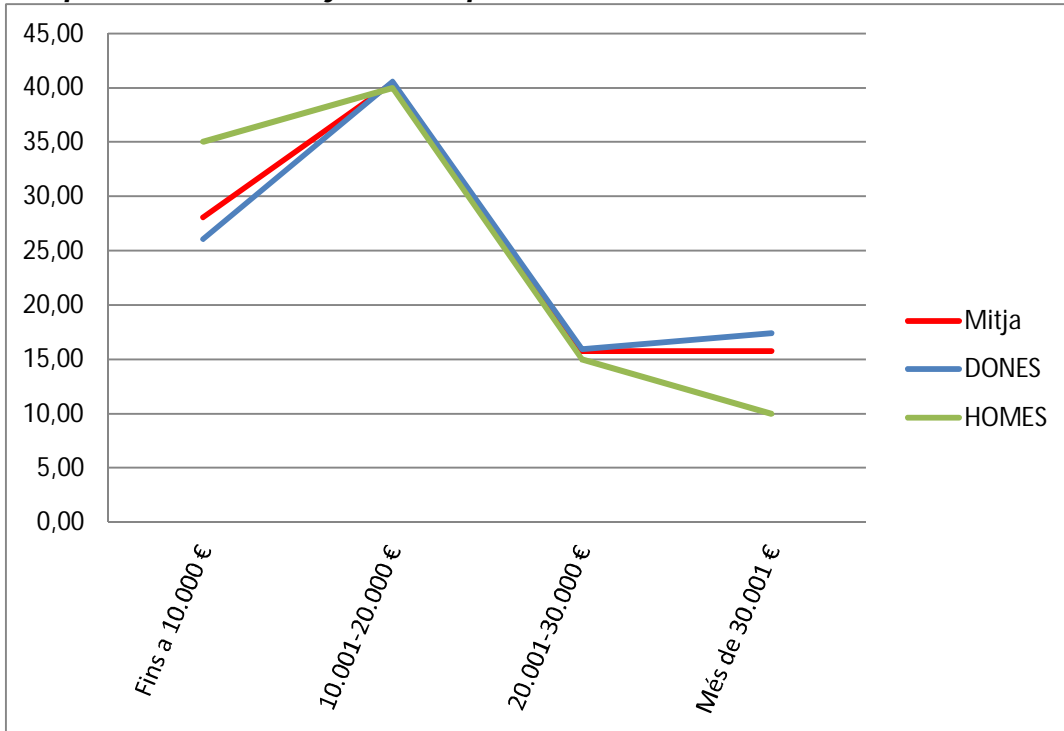
***Evolució de les baixes per IT per sexes:***



***Evolució dels permisos de Maternitat/Paternitat per sexes:***



**Retribucions per sexes (segons auditoria econòmica presentada per a l'exercici 2016):  
Comparativa amb la mitja de sous per sexes**



**Distribució per sexes:**

