



PLA D'IGUALTAT

**FUNDACIÓ LLARS DE LAMISTAT
CHESHIRE**

2020

INTRODUCCIÓ

FUNDACIÓ LLARS DE L'AMISTAT CHESHIRE ha dissenyat un **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** on es recullen el conjunt de mesures dirigides a promoure la igualtat d'oportunitats en l'entitat i que responen als resultats obtinguts del diagnòstic sobre la situació de l'organització amb relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'empresa amb la col·laboració de la Representació legal dels treballadors ha realitzat un diagnòstic en què ens recolzem per elaborar les noves mesures:

- ① **CULTURA D'EMPRESA: FUNDACIÓ LLARS DE L'AMISTAT CHESHIRE** ha treballat la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de la perspectiva de la reivindicació d'igualtat de totes les persones. Amb aquest pla es pretén plantejar la necessitat de tractar la igualtat també des de la perspectiva de gènere.
- ① **SELECCIÓ I RECLUTAMENT:** Les seleccions de personal es realitzen de manera neutra, basant-se en la formació i experiència laboral que presenten les persones candidates.
- ① **PROMOCIÓ PROFESSIONAL:** No hi ha una segregació vertical en la plantilla, ja que el nombre de dones que ocupen càrrecs intermedis és conforme a l'elevat percentatge de dones en el total de plantilla. Es valora positivament que aquest índex es manté entre els membres de la Direcció.
- ① **POLÍTICA SALARIAL:** No existeixen desigualtats salarials dintre d'una mateixa categoria, i molt menys relacionades amb el biaix de gènere. Es podrien trobar diferències en els salaris nets a percebre, dins d'una mateixa categoria, a causa dels trienis que poden haver meritat les diverses antiguitats dels treballadors/es. Al marge del Conveni, podem trobar petites diferències salarials motivades pel mercat laboral, es a dir, per a facilitar la contractació en determinats perfils en les que és difícil trobar personal i el salari base de conveni no ha resultat competitiu (p.ex DUE's). D'altra banda, es dona una patent de desigualtat de gènere aliena a la mateixa empresa i reflex de la realitat social en el cas de la prestació de servei d'atenció directa, auxiliars, (majoritàriament dones).
- ① **CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR:** De les mesures de conciliació dirigides a la cura d'altres persones, majoritàriament, fan ús les dones, tot i que es constata que uns i altres tenen responsabilitats familiars.
- ① **POLÍTiques DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:** Existeix un nou protocol específic d'actuació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, el qual desconeix la major part de les persones treballadores. La valoració de llocs de treball i el reconeixement mèdic anual tenen en compte el risc específic per a dones embarassades.

OBJECTIUS

Com a **objectiu general** ens plantegem donar compliment a l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així com la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i garantir l'absència de tota discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe.

Els **objectius específics** a treballar són els següents:

- ✎ CULTURA D'EMPRESA: Incorporar la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (IGOP) com un principi transversal en totes les polítiques de l'organització.
- ✎ SELECCIÓ I RECLUTAMENT: Evitar la masculinització i feminització tradicional de llocs de treball dins de l'empresa.
- ✎ PROMOCIÓ PROFESSIONAL: Sense perjudici que ja es ve complint, aconseguir mantenir la proporció homes-dones en els processos de promoció, respectant el principi d'igualtat, per accedir a llocs de responsabilitat.
- ✎ FORMACIÓ CONTÍNUA: Fomentar una major participació de la plantilla en la formació contínua. Facilitar l'accés de tots els treballadors, tant homes com dones a la formació, respectant, en la mesura del possible els torns.
- ✎ POLÍTICA SALARIAL: Vetllar per mantenir una remuneració igual per als treballs del mateix valor; a igual responsabilitat igual salari.
- ✎ CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR: Coneixement, sensibilització i difusió entre tota la plantilla de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal; i especialment al personal masculí per la seva utilització.
- ✎ POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS: Integrar la IGOP en les polítiques de PRL.

MESURES

A continuació, s'exposen les accions a dur a terme per aconseguir, en gran mesura, els objectius plantejats anteriorment:

CULTURA D'EMPRESA

<p>Accions</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions externes i internes i a la web. 2.- Utilitzar imatges no sexistes tant en els centres com en la publicitat de l'organització. 3.- Revisió del "Codi Ètic i de bon govern" incloent la IGOP entre homes i dones. 4.- Difondre a la nostra pàgina web el Pla d'Igualtat d'Oportunitats.-
-----------------------	--

SELECCIÓ I RECLUTAMIENT

<p>Accions</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Redactar les ofertes de treball amb llenguatge no sexista, dirigides a homes i dones independentment del lloc a cobrir. 2.- Davant la mateixa capacitat i mèrit de les candidatures, seleccionar, en cada cas, al sexe menys representat. Per aconseguir aquesta finalitat, es comunicarà a les persones responsables de cada selecció el sexe menys representat per categoria per tenir-lo en consideració. 3.- Llevat dels marcs jurídics diferenciats, unificar criteris de selecció comuns a tota l'organització i a tots els centres (evitar preguntes personals, valorar capacitats amb idèntics criteris per a homes i dones en tots els centres ...). 4.- Elaborar un document amb els criteris objectius en matèria de selecció i reclutament.
-----------------------	--

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

<p>Accions</p>	<p>1.-Difondre totes les ofertes internes, de llocs fixos, a través del tauler d'anuncis del programa de gestió del TSAD i del tauler físic de cada centre de treball, perquè pugui accedir tot el personal laboral, que compleixi amb els requisits, i optar a lloc en igualtat d'oportunitats.</p> <p>2.- Elaborar un document amb els criteris objectius en matèria de promoció.</p> <p>3.- Elaborar i difondre un catàleg de Relació de Llocs de Treball on es reculli el perfil professional.</p>
-----------------------	--

FORMACIÓ CONTINUA

<p>Accions</p>	<p>1.- Publicar al primer trimestre de l'any el Pla de Formació.</p> <p>2.- Realitzar la formació dins l'horari laboral, facilitant canvis de torns al personal que treballa en roda.</p> <p>3.- Implantar formacions on-line.</p>
-----------------------	--

POLÍTICA SALARIAL

<p>Accions</p>	<p>1.- Quan algun treballador detecti desigualtats salarials entre homes i dones per la realització de treballs d'igual valor, posarà la situació en coneixement de l'organització per a la seva anàlisi i correcció, si s'escau.</p>
-----------------------	---

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

<p>Accions</p>	<p>1.- Difondre i informar de les mesures recollides en la Llei i en el Conveni de referència.</p> <p>2.- L'organització podrà atendre peticions especials que s'estudiaran cas per cas. La petició es plasmarà per escrit i es presentarà al director/a de centre. S'informarà els treballadors de la forma en què aquests escrits s'han de presentar .</p>
-----------------------	--

POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Accions	<p>1.- Valoració dels riscos laborals de tots els llocs de treball des de la perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Difondre el protocol d'actuació en cas d'Assetjament per raó de sexe, que incloguin procediments i actuacions a seguir.</p>
----------------	--

IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT

Seguidament es recull qui seran els responsables de dur a terme les diferents accions, així com la seva posada en el calendari.

MATÈRIA	CULTURA D'EMPRESA		
<i>Objectiu:</i> Incorporar la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones (IGOP) com un Principi transversal en Totes les polítiques de l'Organització.			
ACCIONS	Responsable	Termini de realització	
Utilitzar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions externes i internes i a la web	Directors/es tècnics/ques	2020	
Utilitzar imatges no sexistes tant en els centres com en la publicitat de l'organització	Directors/es tècnics/ques	2020	
Difondre a la nostra pàgina web el Pla d'Igualtat d'oportunitats .	Direcció General	2020	
Revisar el Codi ètic i de bon govern, i el Manual d'acollida dels treballadors des del punt de vista de la IGOP.	Direcció General	2021	

MATÈRIA	SELECCIÓ I RECLUTAMENT		
<i>Objectiu:</i> Evitar la masculinització i feminització tradicional de llocs de treball dins de l'organització.			
ACCIONS	Responsable	Termini de realització	
Redactar les ofertes de treball amb llenguatge no sexista, dirigides a dones i homes independentment del lloc a cobrir.	Director/es tècnics/ques	2020	
Davant la mateixa capacitat i mèrit de les candidatures, seleccionar, en cada cas, al sexe menys representat.	Directors/es tècnics/ques	2020	
Unificar criteris de selecció comuns a tota l'organització i a tots els centres (evitar preguntes personals, valorar capacitats amb idèntics criteris per a homes i dones en tots els centres ...).	Directors/es tècnics/ques	2021	
Elaborar un document amb els criteris objectius en matèria de selecció i reclutament.	Direcció General .	2021	

MATÈRIA	PROMOCIÓ PROFESSIONAL		
<i>Objectiu:</i> Aconseguir la proporció homes-dones en els processos de promoció, respectant el principi d'igualtat, per accedir a llocs de responsabilitat.			
ACCIONS	Responsable	Termini de realització	
Difondre totes les ofertes internes, que siguin llocs fixos, a través dels taulers d'anuncis del TSAD, i del propi centre perquè pugui accedir tot el personal laboral, que compleixi amb els requisits, i optar a lloc en igualtat d'oportunitats.	Directors/es tècnics/ques	2020	
Elaborar un document amb els criteris objectius en matèria de promoció.	Direcció General.	2021	
Elaborar i difondre un catàleg de Relació de Llocs de Treball on es reculli el perfil professional.	Direcció General .	2020	

MATÈRIA	FORMACIÓ CONTINUA		
<i>Objectiu:</i> Fomentar una major participació en la formació continua ; facilitar l'accés a tots els treballadors, tant homes com dones, a la formació.			
	ACCIONS	Responsable	Termini de realització
	Publicar en el primer trimestre de l'any el Pla de Formació.	Directors/es tècnics/ques	2021
	Realitzar la formació dins l'horari laboral, facilitant canvis de torns a personal que treballa en roda.	Directors/es tècnics/ques	2021
	Implantar formacions on-line.	Directors/es tècnics/ques	2020

MATÈRIA	POLÍTICA SALARIAL		
<i>Objectiu:</i> Vetllar pel respecte a la remuneració igualitària dels treballs. A la mateixa responsabilitat igual salari.			
	ACCIONES	Responsable	Termini de realització
	Quan sigui posat en coneixement de l'organització una situació de desigualtat salarial entre dones i homes per la realització de treballs d'igual valor, es procedirà a la seva anàlisi i correcció, si escau.	Directors/es tècnics i Direcció General	2020

MATÈRIA	POLÍTICA SALARIAL		
<i>Objectiu:</i> Coneixement, sensibilització i difusió entre tota la plantilla de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal; i especialment al personal masculí per la seva utilització.			
ACCIONS		Responsable	Termini de realització
<p>Revisar les mesures de conciliació disponibles dins de l'organització per unificar criteris en tots els centres.</p> <p>Difondre i informar de les mesures recollides en la Llei i Conveni de referència; aquestes seran sol·licitades sempre per escrit (per a la sol·licitud de jornades reduïdes, excedències, permisos, etc.)</p>		Direcció General.	2021

MATÈRIA	POLÍTQUES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS		
<i>Objectiu:</i> Integrar la IGOP en les polítiques de prevenció de riscos laborals.			
ACCIONS		Responsable	Termini de realització
Valoració dels Riscos Laborals de tots els llocs de treball des de la perspectiva de gènere.		Responsable de PRL	2021
Difondre protocol d'actuació en cas d'Assetjament per raó de sexe, que incloguin procediments i actuacions a seguir.		Responsable de PRL	2020

AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació de el Pla el realitzarà la **Direcció General** que tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació de el **Pla d'Igualtat d'FUNDACIÓ LLARS D'LAMISTAT CHESHIRE**. Per a això, podrà sol·licitar la col·laboració dels departaments implicats en l'execució de les accions.

Per poder realitzar les avaluacions de seguiment, els **Representants dels treballadors**, podran sol·licitar informació a la Direcció de la Fundació. Aquesta informació reflectirà l'estat i avenços pel que fa a l'acompliment dels objectius d'igualtat dins de l'organització, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida.

D'acord amb l'avaluació realitzada, els **Representants dels treballadors**, podran formular propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se.

Annex 1

CARATERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA A 31/12/2018			
	DONES %	HOMES %	TOTAL
Composició de la plantilla (persones contractades al llarg de l'any):	309 (84%)	58 (16%)	367
Tipus de contracte :			
Fixe	178 (80,5%)	43 (19,5%)	221
Temporal	131 (90%)	15 (10%)	146
Distribució per edat :			
Fins a 30 anys :	91	15	106
Entre 31 i 45 anys:	97	14	111
Entre 45 i 56 anys:	79	13	92
Majors de 55 anys :	52	7	59
Distribució per grup professional :			
Grup 1	8 (80%)	2 (20%)	10
Grup 2	29 (80,5%)	7 (19,5%)	36
Grup 3	4 (80%)	1 (20%)	5
Grup 4	22 (71%)	9 (29%)	31
Grup 5	1 (100%)	0 (0%)	1
Grup 6	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6
Grup 7	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6
Grup 8	0 (0%)	0 (0%)	0
Grup 9	183 (84,7%)	33 (15,3%)	216
Grup 10	56 (100%)	0 (0%)	56
Promoció Internes 2018:	0	0	0
Reduccions de jornades cura fills / familiars	4	0	4
Excedències per cura de fills / familiars	1	0	1