Pla Igualtat

2017-2018

INTEGRA, Associació de Discapacitats Intel·lectuals

Tel. 972 262 390
Fax 972 266 272

Les Fonts, Apt. Correus 107
17800 Olot - Girona

www.integraolot.cat
administracio@integraolot.cat

Índex

Presentació 1
Introducció 1
Objectiu i abast 1
Normativa 1
Metodologia 3
Compromís de l'entitat 3
Constitució de la Comissió Permanent d'Igualtat 3
Elaboració del diagnostic de l'entitat 3
Resultats del diagnòstic 4
Programació d'objectius i accions 8
Implantació de les accions i calendarització 10
Avaluació 10
Pla d'acció 11
Objectius 11
Accions 11
Cronograma implantació 15
Informació de contacte 17

Annexos 20
Annex 1. Carta Compromís 21
Annex 2. Acta Constitució Comitè Igualtat 23

"L'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe."

Presentació

Introducció

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis fonamentals reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia. La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. D'altra banda, la igualtat és un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós gèneres són un objectiu que s'integra en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

En els últims anys s'han creat múltiples lleis i normes jurídiques a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, la finalitat de les quals és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per tant, aquest pla s'emmarca dins l'àmbit legislatiu actual, i bàsicament a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Objectiu i abast

L'objectiu d'aquest document és la descripció del Pla d'Igualtat implantat a INTEGRA, elaborat a partir de la diagnosi feta durant l´últim trimestre de l'any 2016.

En la diagnosi i desenvolupament del pla hi ha participat tota la plantilla, el comitè d'empresa i la Comissió d'Igualtat constituida a tal efecte el 23 de novembre del 2016.

El Pla d'Igualtat serà d'obligat compliment a tots els serveis que formen la nostra entitat:

- Centre de Diagnosi i Atenció Precoç (CDIAP) – C. Pintor Galway, 1. Olot 17800
- Centre d'Educació Especial Joan XXIII (CEE) – Les Fonts, s/n. Olot 17800
- Taller Ocupacional Integra (STO) - Les Fonts, s/n. Olot 17800
- Centre d'Atenció Especial (CAE) - Les Fonts, s/n. Olot 17800
- Residència Vora-Riu – C. Terrassa, 38. Olot 17800

El pla d'igualtat està fet a mida considerant les particularitats de la nostra entitat.

Normativa

La normativa que emmarca la igualtat de gènere és la següent:

- Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Dins del nostre àmbit de les persones amb discapacitat:

- RD Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
  - Article 36. Igualtat de tracte
  - Article 63. Vulneració del dret a la igualtat d'oportunitats
  - Article 64. Garanties del dret a la igualtat d'oportunitats.

Metodologia

Per l'elaboració del PI s'han seguit els següents passos:

1. Compromís de la direcció per implantar un Pla d'Igualtat a l'entitat.
2. Constitució de la Comissió Permanent d'Igualtat.
3. Elaboració del diagnòstic de l'entitat.
4. Resultats del diagnòstic.
5. Programació d'objectius i accions.
6. Implantació de les accions i calendarització.
7. Avaluació.

Compromís de l'entitat

INTEGRA, Associació de Discapacitats Intel·lectuals, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

> *"El 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, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".*

La carta de compromís està inclosa en aquest pla en l'annex 1.

Constitució de la Comissió Permanent d'Igualtat

El 23 de novembre de 2016 es va constituir la comissió permanent d'igualtat, formada per dos membres del comitè d'empresa i dos representants de l'entitat.

La funció d'aquesta comissió és la informació i sensibilitació de la plantilla, la realització del diagnòstic i del Pla d'Igualtat; i el suport i realització del seguiment i avaluació del pla.

L' acta de constitució del la comissió està inclosa en aquest pla en l'annex 2.

Elaboració del diagnostic de l'entitat

El diagnòstic ha consistit en fer una **fotografia** de l'estat actual d'INTEGRA pel que fa a la igualtat d'oportunitats:

- Recollida d'informació
- Anàlisi
- Debat intern
- Formulació de propostes

La recollida de informació s'ha fet en base a tres qüestionaris:

- Qüestionari per l'empresa on s'han analitzat dades qualitatives i quantitatives generals de l'empresa.
- Qüestionari pel Comitè d'Empresa on s'ha analitzat la relació entre el comitè i l'empresa i la seva participació en l'elaboració del pla.
- Qüestionari per tota la plantilla on s'ha recollit l'opinió i percepció de cada treballador respecte igualtat d'oportunitats, conciliació familiar, assetjament sexual i la necessitat d'implantar un Pla d'Igualtat, i suggerències o aportacions.

Resultats del diagnòstic

L'anàlisi es va fer sobre una plantilla de 80 treballadors/es (plantilla a desembre 2016), distribuïts de la següent manera:

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla desagregada per sexe	69	86	11	14	80

La plantilla de la nostra entitat està formada majoritàriament per dones. Els homes representen només el 14%. És a dir, de cada 4 treballadors/es, més de 3 són dones. Per tant, és una plantilla clarament feminitzada.

Respecte els **contractes**:

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla amb contracte fix	51	87,9	7	12,1	58 (67%*)

* El 67% del total de la plantilla té contracte fix.

El **comitè d'empresa** està format exclusivament per dones, pertanyents a dos sindicats: CCOO i UGT. I un 80% (4 persones) estan sindicades.

Distribució de la **plantilla per edats**: El 50% de la plantilla està entre els 30-45 anys d'edat.

Bandes de edats	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 anys			1	1,25	1
20-29 anys	18	22,5	3	3,75	21
30- 45 anys	33	41,25	4	5	37
46 i més anys	18	22,5	3	3,75	21
TOTAL	**69**	**86**	**11**	**14**	**80**

Plantilla per antiguitat: El 50 % de la plantilla fa més de 6 anys que treballa a l'entitat. Això explica l'estabilitat dels treballadors/es dins l'organització.

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
De 0 meses a 1 any	7	8,75	2	2,5	11,25
De 1 a 3 anys	14	17,5	4	5	22,5
De 3 a 5 anys	5	6,25			6,25
De 6 a 10 anys	17	21,25	1	1,25	22,5
Més de 10 anys	26	32,5	4	5	37,5
TOTAL	**69**	**86 %**	**11**	**14 %**	**100 %**

Les baixes que hem tingut han estat per jubilació, baixes voluntaries o finalització de contractes temporals.

Les incorporacions han estat fetes per cobrir la jubilació, les baixes voluntaries, les baixes laborals de llarga duració i per necessitat de nou personal tècnic. Així mateix, s'han fet diverses modificacions de contractes o contractes nous a treballadors de l'entitat. Fet que va en consonància amb l'estabilitat de la plantila.

Totes les incorporacions s'han fet directament per empresa, en cap cas per ETT.

Baixes temporals i permisos any 2016					
Descripció baixes temporals	**Dones**	**%**	**Homes**	**%**	**Total**
Incapacitat Temporal	9	11,5			
Accident de Trabajo			1	1,25	
Maternitat	4	5			
Excedència voluntària	1	1,25			
Permís per malaltia greu, defunció	1	1,25			
TOTAL	**15**	**19%**	**1**	**1,25%**	**16**

La distribució de la **plantilla per tipus de contracte** (desembre 2016)

Tipo de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	2	2,5			2
Temporal a temps parcial	13	16,25	4	5	17
Fix discontinu	4	5			4
Indefinit a temps complet	31	38,75	5	6,25	36
Indefinit a temps parcial	19	23,75	2	2,5	21

TOTAL	69	86 %	11	14%	80

Pel que fa a la **distribució de la plantilla per categories professionals**:

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVA 2ª	1	1,25			
ASSISTENT SOCIAL	1	1,25			
AUX. ADMINISTRATIU	1	1,25	1	1,25	
AUX.EDUCADORA	5	7,25	1	1,25	
AUX.SERV.GENERALS	1	1,25			
CAP ADMINISTRACIÓ	1	1,25			
COORD. LLEURE	1	1,25			
COORDIN.ADULTS	1	1,25			
EDUCADORA	19	23,75	2	2,5	
FISIOTERAPEUTA	3	3,75			
GERENT	1	1,25			
INFERMERA	1	1,25			
LOGOPEDA	3	3,75			
MANTENIMENT			1	1,25	
MONITORA MENJADOR	8	10	1	1,25	
NEUROPEDIATRE			1	1,25	
OF.SERV.GENERALS	1	1,25			
PEDAGOGA	1	1,25			
PROFESSORA	7	8,75	3	3,75	
PSICÒLOGA	4	5			
PSICOLOGA/DIR.TEC	1	1,25			
PSICOPEDÀGOGA	1	1,25			
SERVEI MENJADOR	2	2,5			
SERVEI NETEJA	3	3,75			
TÈCNICA DE QUALITAT	1	1,25			
TREBALLADORA SOCIAL	1	1,25			
PEÓ			1	1,25	
TOTAL	69	86%	11	14%	

Els **càrrecs directius** estan ocupats majoritàriament per dones:

- Gerència i direcció de Residència Vora-Riu, Taller Ocupacional (STO), Centre d'Atenció Especial (CAE), Centre de Diagnòstic i Atenció Precoç (CDIAP): dones.
- Només l'escola Joan XXIII té un director, i la sots direcció està ocupada també per una dona.

Els **sous** estan determinats per conveni, de manera que qualsevol treballador/a rep la mateixa remuneració pel mateix lloc de treball, independentment del sexe. Per tant, **no hi ha cap diferència salarial anual entre dones i homes** que ocupen un mateix lloc de treball. El salari brut i complements venen determinats pels convenis vigents:

II Conveni col·lectiu de treball per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç de Catalunya (codi de conveni núm. 79002585012007).
Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994).
VI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 79001195011996).
VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

Durant l'any 2016 no hi ha hagut cap **promoció** dins l'entitat.

Distribució de la **plantilla per hores setmanals** de treball:

Nº de hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	25	31,25	4	5	29
De 20 a 35 hores	27	33,75	6	7,5	33
De 36 a 39 hores	16	20	1	1,25	17
40 hores	1	1,25			1
TOTAL	**69**	**86%**	**11**	**14%**	**80**

En el cas de les jornades, s'ha de tenir en compte que els convenis amb els que treballem, contemplen la jornada completa en menys de 40h/setmanals, de manera que en realitat, **un 65% de la plantilla fa jornada completa**. Per exemple, el conveni d'educació considera jornada completa 30h setmanals.

Pel que fa als torns, només la Residència Vora Riu fa rotació de 3 torns: matí, tarda, nit. Separant els caps de setmana també en torns rotatius. Totes les persones que treballaven en torn de nit a desembre del 2016 eren dones.

La **formació** és un aspecte important dins la nosatr entitat. Totes les dades el respecte es publiquen cada any a la nostra web, dins de l'apartat de transparència.

Formació	Dones	%	Homes	%	Total
Han rebut formació	56	90,3%	6	9,7%	62

Del total de la plantilla han rebut formació un 77,5%. Aquest percentatge es troba distribuït en un 81% de les dones de la plantilla han rebut formació, i un 54,5% dels homes de la plantilla han rebut formació.

En base al nostre protocol de formació, no tota la plantilla és susceptible de rebre aquesta formació. Hi ha uns casos d'exempció (embaràs, baixa superior a un mes, jornada laboral de menys de 15 hores...), motiu pel qual mai fem la formació mínima obligatòria al 100% de la plantilla.

De promig, un 75% de la plantilla considera que hi ha el mateix **tracte** entre tots els treballadors/es, independentment del sexe. Del 25% restant, un 15% són respostes de Ns/Nc.

La plantilla expressa desconeixement en les **mesures de conciliació familiar** disponibles, però en canvi sabrien a qui dirigir-se en cas d'**assetjament sexual**.

Degut a la composició de la plantilla, majoritàriament dones, i a l'ambient i filosofia de treball, una gran part dels treballadors/es no considera necessària la implantació d'un pla d'igualtat.

Programació d'objectius i accions

De l'anàlisi de la informació obtinguda en la diagnosi, han sortit diversos temes que han determinat els objectius i les accions descrites en el següent punt del document.

Àmbit Gestió organitzativa igualitària

Punts forts	- L'empresa en si ja desenvolupa un activitat amb responsabilitat social. - Pressupost: s'assignarà un pressupost per desenvolupar el Pla d'Igualtat, si és necessari.
Àrees de millora	- Difusió externa i posada en comú de les pràctiques en matèria d'igualtat: > a nivell intern: el Pla es posarà a disposició de la plantilla i se'n farà difusió. > a nivell extern: difondre la disponibilitat d'un pla d'igualtat a la web o per altres mitjans.

Àmbit Participació i implicació del personal

Punts forts	- El comitè està format 100% per dones. - La comissió d'igualtat està format 100% per dones. - La plantilla ha participat a l'elaboració del pla a través del qüestionari i de les reunions d'equip. - Es van fer unes xerrades als diferents serveis explicant perquè era necessari un Pla i com se'ls demanava la participació inicial a través del qüestionari. - Es va transmetre a la plantilla els resultats del qüestionari i les accions inicials que en van sortir.
Àrees de millora	- Explicar les mesures de conciliació, promoció interna i selecció de personal. I posar aquesta informació a l'abast de la plantilla. - Es donarà més participació a la plantilla i al RLT per si volen proposar alguna acció més de les que van sortir als qüestionaris.

Àmbit Participació igualitària en els llocs de treball

Punts forts	- Com que la majoria de la plantilla és femenina, no hi ha discriminació ni per gènere, ni per categories professionals, ni per nivells d'estudis. No hi ha cap discriminació en aquest sentit.
Àrees de millora	- Sobre-representació de dones: Intentar fer una discriminació "positiva" cap als homes en la contractació davant de dos CV iguals.

Àmbit Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Punts forts	- Exceptuant la direcció de l'escola, la resta d'alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermedis estan ocupats per dones.
Àrees de millora	- Difondre la definició, difusió i aplicació de criteris de promoció neutres.

Àmbit Conciliació de la vida personal i laboral

Punts forts	- Adaptacions d'horaris, excedències, permisos...l'entitat no té cap problema en aquest sentit.
Àrees de millora	- fer difusió de les mesures de conciliació disponibles.

Àmbit Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Punts forts	- Tenim un protocol d'assetjament sexual definit. - Es fa formació en prevenció laboral.
Àrees de millora	- Revisar el protocol d'assetjament sexual i fer-lo públic a tota la plantilla. - Incloure la perspectiva de gènere en els riscos laborals i formació de prevenció.

Àmbit Igualtat retributiva entre dones i homes

Punts forts	- La retribució es fa per conveni i lloc de treball. Per tant, no hi ha cap tipus de discriminació per gènere. - Incentius i compensacions salarials segons conveni i càrrec.
Àrees de millora	

Implantació de les accions i calendarització

Per a cada objectiu definit s'han determinat les accions corresponents i s'han calendaritzat.

De moment tenim accions definides per a fer durant el 2017, sobretot a partir del mes de setembre, quan el personal de l'escola es reincorpora a treballar.

La revisió de les accions i la definició de nous objectius o accions, es faran a finals d'any i principis del següent, dins del procés de revisió anual de les activitats de la nostra entitat i les enquestes dels treballadors.

Avaluació

Anualment avaluarem els resultats obtinguts amb les accions preses, i es prendran les mesures de correcció necessàries si els resultats no han estat òptims.

Pla d'acció

Objectius

1. **Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de l'entitat i les seves mesures existents, tant a nivell extern com a nivell intern.**
   Àmbit: Gestió organitzativa igualitària.

2. **Informar el personal i obrir canals de participació per a aconseguir la seva implicació en l'elaboració i revisió del Pla d'Igualtat.**
   Àmbit: Participació i implicació del personal.

3. **Augmentar la representació de treballdors de sexe masculí en els diferents serveis de l'entitat.**
   Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball.

4. **Assegurar la protecció dels professionals i usuaris respecte l'assetjament sexual.**
   Àmbit: Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

.

Accions

Objectiu 1
Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de l'entitat i les seves mesures existents, tant a nivell extern com a nivell intern

1.a. Informar dels resultats del Pla d'Igualtat a tots els serveis.

Descripció:	*Fer xerrades informatives a tot el personal per tal que coneguin el PI, els objectius i les accions que se'n deriven.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Les xerrades es fan en horari laboral aprofitant les reunions d'equip.
Quan:	Setembre 2017

1.b. Posar el document del Pla d'Igualtat a disposició de tota la plantilla.

Descripció:	*Es posarà el document del PI en el servidor, a la carpeta d'INFORMACIONS, accessible a tota la plantilla.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	Setembre 2017

1.c. Fer referència / penjar el document del Pla d'Igualtat a la web de INTEGRA.

Descripció:	*Es posarà o es farà referència del document del PI en el web de l'entitat.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost econòmic per l'allotjament i actualització de la web.
Quan:	Agost - Setembre 2017

Objectiu 2
Informar el personal i obrir canals de participació per a aconseguir la seva implicació en l'elaboració i revisió del Pla d'Igualtat

2.a. Recollir les mesures de conciliació, promoció interna i selecció del personal.

Descripció:	*Recollir en el document corresponent mesures de conciliació, promoció interna i selecció del personal.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	Juliol - Agost 2017

2.b. Donar a conèixer les mesures de conciliació, promoció interna i selecció als professionals.

Descripció:	*Es faran conèixer aquestes mesures a tota la plantilla.*
Recursos:	Aquesta acció té el cost d'impressió dels fulls pels plafons.
Quan:	Setembre 2017

2.c. Dinamitzar el canal de participació del personal i el comitè.

Descripció:	*Promoure l'ús dels diferents canals de participació per fer aportacions o fer queixes.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	Als nous treballadors se'ls informarà en el moment de la incorporació i semestralment es faran recordatoris pels canals interns.

Objectiu 3
Augmentar la representació de treballdors de sexe masculí en els diferents serveis de l'entitat

3.a. Fer discriminació positiva masculina davant de 2 CV d'iguals característiques i per un mateix lloc de treball.

Descripció:	*Si hi ha dos CV iguals, afavorir la contractació del demandant masculí.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Sempre que es faci sel·lecció i es rebin CV "masculins" d'igual característiques que un altre femení.

Objectiu 4
Assegurar la protecció dels professionals i usuaris respecte l'assetjament sexual

4.a. Revisar el protocol d'assetjament sexual, i incloure la figura del comitè.

Descripció:	*Revisar el protocol d'assetjament existent i fer-ne els canvis i millores necessaris.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Juny 2017

4.b. Publicar / fer accessible el protocol d'assetjament sexual a tota la plantilla.

Descripció:	*Es divulgarà el protocol a tota la plantilla i es posarà el document a disposició de tots els treballadors/es.*
Recursos:	Aquesta acció té el cost 0€.
Quan:	Setembre - Octubre 2017

4.c. Revisar les accions de formació i informació de prevenció per incloure-hi la perspectiva de gènere.

Descripció:	*Revisar i promoure l'ús de la perspectiva de gènere a la prevenció i en tota l'entitat.*
Recursos:	Aquesta acció té el cost 0€.
Quan:	Anualment es revisaran els documents per actualitzar-los. Els nous documents es faran amb aquesta perspectiva.

Cronograma implantació

2016

	Abril				Maig				Juny				Octubre				Novembre				Desembre			
Iniciativa	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Formació																								
Carta compromís																								
Constitució Comitè PI																								
Investigació	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Qüestionaris (plantilla, comitè i entitat)																								

2017

	Gener				Febrer				Març				Abril				Maig				Juny			
Investigació	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Anàlisi qüestionaris																								
Comunicació dels resultats a la plantilla																								
Identificació*	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Objectius i accions																								

2017

	Juny				Juliol				Agost				Setembre				Octubre				Novembre				Desembre			
Implantació	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acció 1a																												
Acció 1b																												
Acció 1c																												
Acció 2a																												
Acció 2b																												
Acció 2c																												
Acció 3a																												
Acció 4a																												
Acció 4b																												
Acció 4c																												

Informació de contacte

INTEGRA, Associació de Discapacitats Intel·lectuals
Les Fonts, Apt. Correus 107
17800 Olot - Girona
Tel. 972 262 390
Fax 972 266 272
www.integraolot.cat

INTEGRA som:

- CDIAP
- STO
- CAE
- CEE Joan XXIII
- Res. Vora-Riu

ANNEXOS

Annex 1. Carta Compromís

CARTA DE COMPROMÍS D'INTEGRA PER UN PLA D'IGUALTAT

INTEGRA, Associació de Discapacitats Intel·lectuals, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

> *"El 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, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".*

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

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.l de la norma catalana, anteriorment citades:

> *"Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita*

disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores (Comitè d'Empresa), no només en el procés de negociació col·lectiva, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'Igualtat.

La Direcció

INTEGRA
ASSOCIACIÓ DE DISCAPACITATS INTEL·LECTUALS
Les Fonts, 10190 CEDT (Girona)
Tel: 972 262 300 - G - 17035445

Núria Fité Grabalosa

Annex 2. Acta Constitució Comitè Igualtat

Paral·lelament a l'anterior, s'uneix que tant empresa com treballadors, comparteixen el principi de què la igualtat de tracte i d'oportunitats és un dret i un principi jurídic universal que ha de ser expressament desenvolupat i aplicat en el si d'INTEGRA.

Els signants d'aquest Acord coincideixen que, per assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, és necessari que als centres de treball, s'adoptin mesures dirigides a eliminar qualsevol mena de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

Tant la Direcció de l'entitat com els Representants escollits per la plantilla, es comprometen a treballar conjuntament per detectar i corregir les desigualtats o discriminacions que puguin existir al centre de treball per raó de sexe i per a això acorden constituir la Comissió Paritària per al desenvolupament d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

L'objectiu d'aquesta Comissió és elaborar un document base per a la detecció i correcció de les possibles discriminacions o desigualtats al centre de treball, tenint en compte el previst tant a la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes com a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, aprovada pel Parlament de Catalunya. Així mateix confeccionaran, conjuntament, el Pla d'Igualtat que s'haurà d'aplicar a l'empresa per assolir aquesta efectiva igualtat. En aquest Pla es fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

I a aquests efectes les parts

ACORDEN:

1. Formalitzar en el dia d'avui la constitució de la Comissió Paritària per al desenvolupament d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a l'entitat INTEGRA.

2. La Comissió estarà formada per 2 membres per part de l'empresa i 2 membres dels representants legals dels treballadors.

3. Les parts sotasignants establiran en la pròxima reunió el calendari de reunions i el reglament de funcionament de la comissió.

4. Les reunions se celebraran al centre de treball i durant la jornada laboral.

5. De cada reunió s'aixecarà acta amb els continguts de les deliberacions i amb expressió especifica dels acords que s'aconsegueixen.

6.- L'empresa lliurarà, a la pròxima reunió, un esborrany de proposta de recollida de dades encaminada a poder realitzar el diagnòstic. El diagnòstic consistirà en un anàlisi detallat de la situació sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa durant el qual es realitzaran, successivament, activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, de debat intern, i finalment, de formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d'Igualtat. En la pròxima reunió, també es fixarà el procediment i qüestionari definitiu, així com les altres accions complementàries, per tal de poder realitzar un diagnòstic adequat.

7.- La pròxima reunió es realitzarà el dia **12 de desembre de 2016**.

8.- L'objectiu del Pla d'Igualtat serà detectar les diferents formes de discriminació o desigualtat que afectin, entre altres, a:

- A la Igualtat de tracte i d'oportunitats en:
  - Accés a l'ocupació
  - Classificació professional
  - Formació
  - Promoció
  - Retribucions
  - Distribució del temps de treball
  - Aquelles que puguin ser identificades en funció de les característiques del lloc de treball

- A l'Assetjament sexual i/o a l'assetjament per raó de sexe.
- A la Discriminació per embarás o maternitat.

I en mostra de conformitat de tot l'anterior, els reunits signen la present a Olot, el 23 de novembre de 2016.

Pietat Conde

Núria Triola

Núria Fité

Elena Sauleda