Pla Igualtat

2019-2023

INTEGRA, Associació per la Inclusió de Col·lectius de Risc

Tel. 972 262 390
Fax. 972 266 272

Les Fonts, Apt. Correus 107
17800 Olot - Girona

www.integraolot.cat
integra@integraolot.cat

Índex

Presentació 2
Introducció 2
Objectiu i abast 3
Normativa 4
Metodologia 5
Avaluació de les accions preses a l'anterior pla 5
Compromís de la direcció 9
Elaboració del diagnostic de l'entitat 9
Resultats del diagnòstic 10
Programació d'objectius i accions 19
Implantació de les accions i calendarització 23
Avaluació 23
Pla d'acció 24
Objectius 24
Accions 24
Cronograma implantació 30
Informació de contacte 32

Presentació

"A INTEGRA tenim un compromís amb 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."

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.

Malgrat tot, cal tenir en compte que la identificació de les dones com a responsables del treball domèstic i familiar afavoreix el fet de pensar que les dones son idònies per dur a terme determinades tasques, com ara les vinculades la cura de les persones. El resultat es una divisió sexuada de les ocupacions. I el nostre sector de treball és un sector clarament feminitzat, tal i com demostra la composició de la plantilla de la nostra entitat. És a dir, el tercer sector pateix del biaix de la segregació ocupacional horitzontal[1].

[1] La segregació ocupacional horitzontal és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat determinat. Aquest tipus de segregació està estretament relacionada amb els estereotips de gènere.

Objectiu i abast

L'objectiu d'aquest document és la descripció del Pla d'Igualtat implementat a INTEGRA, elaborat a partir de la diagnosi feta durant el primer semestre del 2019, i amb les conclusions extretes de l'avaluació de l'aplicació del primer pla d'igualtat a l'entitat (2017-18).

En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per la no-discriminació o les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats, són, entre altres, la mostra de la voluntat d'INTEGRA per aconseguir aquesta igualtat i justícia social.

Els objectius generals de la nostra entitat:

- Transformar els estereotips i rols de gènere i millorar els sistemes de reclutament, per tal d'augmentar la presencia dels grups infrarepresentats en els diferents llocs de treball i categories, definits sota criteris neutres i objectius.
- Impulsar unes condicions laborals en igualtat d'oportunitats.
- Afavorir la conciliació del temps de treball.
- Vetllar per evitar i combatre l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Conscienciar i promoure actituds dirigides a la no-discriminació, en cap de les seves facetes.

En l'elaboració d'aquest segon pla hi ha participat el comitè d'empresa i la Comissió d'Igualtat, i tota la plantilla a través de l'enquesta de treballadors anual, on es van avaluar les accions preses del primer pla d'igualtat.

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

- Centre de Desenvolupament i Atenció Precoç (CDIAP) – C. Pintor Galway, 1. Olot 17800
- Centre d'Educació Especial Joan XXIII (CEE) – Les Fonts, s/n. Olot 17800
- Itinerari Formatiu Específic (IFE) – C. Fontanelles, 3. 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
- Lleure - Les Fonts, s/n. Olot 17800

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. Avaluació de les accions preses en el primer PI de l'entitat.
2. Compromís de la direcció per seguir implantant mesures d'igualtat a l'entitat.
3. Elaboració del diagnòstic de l'entitat.
4. Resultats del diagnòstic.
5. Programació d'objectius i accions.
6. Implantació de les accions i calendarització.

Avaluació de les accions preses a l'anterior pla

L'anterior pla es va estructurar en 4 objectius dels quals penjaven 10 accions. La majoria d'aquestes accions es van acabar incorporant com a accions de millora dins el sistema de qualitat.

Si bé és cert que algunes accions van acabar implementant-se més tard del que estava programat, totes elles han estat fetes i avaluades, i algunes d'elles se seguiran implementant com a política d'empresa. D'altres, en canvi s'hauran de reforçar per millorar-ne els resultats.

Cal seguir fent èmfasi que la nostra entitat és clarament feminitzada, incloent els llocs de responsabilitat. I en molts casos, les mesures que hauria de tenir un PI no ens calen, precisament per aquest motiu.

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.

Acció 1a**: Informar dels resultats de PI a tots els serveis de l'entitat.**
Prèvia elaboració del PI es van fer xerrades a tota la plantilla per explicar-los la necessitat de fer i implantar un PI, i la importància de la seva participació i implicació. Després de la diagnosi, es van presentar els resultats de les enquestes a tot el personal.

Acció 1b: Posar el PI a disposició de tota la plantilla.
Un cop elaborat el PI, el document es va posar a la intranet a disposició de tota la plantilla i se'ls va informar via correu electrònic de l'existència del Pla, amb l'accés al document a través d'un enllaç web. S'han fet recordatoris de l'existència del document de forma periòdica a través dels correus interns informatius. S'ha incorporat informació al respecte dins del *Manual d'Acollida* per tal d'informar a qualsevol persona treballadora nova.
Acció 1c: **Fer referència / penjar el PI a la web d'INTEGRA.**
Per fer-ne la difusió externa, el PI es va penjar a la web de l'entitat, a l'apartat de transparència (https://integraolot.cat/integra/transparencia/). El pla també va ser registrat a la web de la Generalitat de Catalunya (http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/consulta/empresas/girona/)

Objectiu 2: Informar el personal i obrir canals de participació per a aconseguir la seva implicació en l'elaboració i revisió del PI.

Acció 2a**: Recollir les mesures de conciliació, promoció interna i selecció del personal.**
Es van recopilar les mesures de conciliació dels 4 convenis amb els quals treballem a la nostra entitat en un sol document, recollint el millor de cada conveni. Es va consensuar amb el comitè d'empresa. Respecte la promoció interna i la selecció del personal, el procediment està recollit en el protocol de gestió de persones de l'entitat.

Acció 2b: Donar a conèixer les mesures de conciliació, promoció interna i selecció a la plantilla.
Es va posar el document a disposició de la plantilla a la intranet i se'ls va informar via correu electrònic de l'existència del document, amb l'accés a aquest a través d'un enllaç web. S'han fet recordatoris de l'existència del document de forma periòdica a través dels correus interns informatius. S'ha incorporat informació al respecte dins del *Manual d'Acollida* per tal d'informar a qualsevol persona treballadora nova. A l'enquesta de treballadors del 2018, un 83% de les respostes afirmava conèixer les mesures de conciliació. Un percentatge clarament superior a abans d'aplicar el PI.
Acció 2c: **Dinamitzar el canal de participació del personal i el comitè.**
S'ha creat un correu pel Comitè i s'ha informat a tots els treballadors/es de la seva existència. També s'ha incorporat aquesta dada al *Manual d'Acollida* que s'entrega a tota nova persona que s'incorpora a treballar. Així mateix, es fa difusió de l'existència de la *Bústia*, on qualsevol persona pot fer-hi aportacions, queixes, observacions...de forma anònima o identificant-se. Aquesta informació també s'incorpora al Manual d'Acollida.

Objectiu 3: Augmentar la representació de treballadors de sexe masculí en els diferents serveis de l'entitat.

Acció 3a**: Fer discriminació positiva masculina davant de 2 CV d'iguals característiques i per un mateix lloc de treball.**
Malgrat que els CV que es reben són majoritàriament femenins, s'ha incrementat el nombre d'homes contractats, principalment a l'Àrea

d'Adults. Durant el 2018 van treballar fins a 18 homes a l'entitat, mentre que el 2017 eren 15, i el 2016 van ser 10 (comptant el número total d'homes que van tenir contracte en els anys consignats). Sempre parlant d'una contractació global d'entre 100-110 persones.

Objectiu 4: Assegurar la protecció dels/les professionals i usuaris respecte l'assetjament sexual.

Acció 4a**: Revisar el protocol d'assetjament sexual i incloure-hi la figura del comitè.**
Integra ja disposava d'un protocol d'assetjament sexual, però es va revisar amb el comitè i es va fer una nova versió del document actualitzant-lo i ampliant-lo amb alguns aspectes que hi faltaven.
Acció 4b: **Publicar / fer accessible el protocol d'assetjament sexual a tota la plantilla.**
El protocol es va posar a la intranet a disposició de tota la plantilla. També s'ha incorporat aquesta dada al *Manual d'Acollida* que s'entrega a tota nova persona que s'incorpora a treballar. I periòdicament es fan recordatoris interns. A l'enquesta de treballadors del 2018, un 77% de les respostes afirmava conèixer el protocol de l'entitat respecte l'assetjament sexual.
Acció 4c: **Revisar les accions de formació i informació de prevenció, per incloure-hi la perspectiva de gènere.**
En la mesura que s'han revisat documents i temes de prevenció, s'ha anat incloent la perspectiva de gènere si no hi era inclosa. I en les fitxes de riscos s'han inclòs les observacions necessàries per casos d'embaràs.

Compromís de la direcció

INTEGRA, Associació per la Inclusió de Col·lectius de Risc, 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".*

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, i comparar-la amb la fotografia anterior:

- Recollida d'informació
- Anàlisi
- Difusió interna de la informació
- Recollida i formulació de propostes

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

- Recopilació de dades qualitatives i quantitatives generals de l'empresa, segons indicadors recomanats en l'eina d'avaluació ESAPI.
- Reunions periòdiques amb el Comitè d'Empresa en les que s'ha parlat del PI.

- Resultats de l'avaluació feta a través de l'enquesta de professionals de l'entitat de l'any 2018 on es feien preguntes referents al PI i les mesures preses en aquest primer pla.

S'analitzen els següents àmbits mitjançant el recull de dades qualitatives i quantitatives en cadascun d'ells:

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

Resultats del diagnòstic

L'anàlisi es fa sobre una plantilla de 104 treballadors/es (total de persones contractades al llarg del 2018), distribuïts de la següent manera:

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla desagregada per sexe	85	81,7	19	18,3	104

** Cal tenir en compte, que el promig de persones contractades al llarg de l'any són unes 85. A l'estiu, amb motiu dels casals per a persones amb diversitat funcional, la plantilla s'incrementa.*

La plantilla de la nostra entitat està formada majoritàriament per dones. Els homes representen menys del 20%. És a dir, de cada 5 treballadors/es, més de 4 són dones. Per tant, és una plantilla clarament feminitzada.

Totes les incorporacions s'han fet directament per empresa, en cap cas per ETT. Només hi ha hagut un cas d'un autònom.

Pel que fa a les **promocions**, tenim un cas el 2017 i un altre cas el 2018. En amdos casos es tracta de dones que han fet una promoció interna. De fet, han fet un canvi de servei i han millorat el seu lloc de treball.

Tal i com queda recollit en el *protocol de Gestió de Persones*, els nous llocs de treball es promocionen en primer lloc a nivell intern de l'entitat. En cas de no trobar un perfil adequat o no haver-hi candidats interessats, es fa una convocatòria externa.

En futur, i amb l'obertura de nous cursos a l'IFE (Itinerari Formatiu Especific), es preveu una altra promoció, també d'una dona.

L'accés a l'organització també queda descrit en el *protocol de Gestió de Persones*. Segons les necessitats dels serveis, es fan noves contractacions, sempre seguint els criteris descrits en el protocol de *Descripció de funcions i llocs de treball*.

Un cop rebuts els CV, la direcció de cada servei fa l'entrevista a la persona candidata i és qui decideix si es fa la contractació en consens amb gerència.

Una de les accions adoptades des del primer pla d'igualtat era afavorir la contractació masculina, i efectivament hi ha hagut un increment del percentatge d'homes a la plantilla dels que hi havia, sobretot a l'Àrea d'Adults i en els torns de cap de setmana.

En el cas del CDIAP, s'ha canviat el pediatre, sempre sent homes.

Les contractacions de persones noves en els anys 2017-18 han estat (independentment del tipus de contracte):

	Dones	%	Homes	%	Total
2017	17	77,3	5	22,7	22
2018	9	69,2	4	30,8	13

Respecte els **contractes**:

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla amb contracte fix	57	82,6	12	17,4	69 (66%*)

* El 66% del total de persones que han treballat o treballen a l'entitat té contracte fix.

El **comitè d'empresa** s'ha renovat aquest mes de juny del 2019, i està format per 5 dones (CCOO). L'anterior comitè, també estava format exclusivament per dones, pertanyents a dos sindicats: CCOO i UGT.

Distribució de la **plantilla per edats**.

Bandes de edats	Dones	%	Homes	%	Total
Entre 16 i 25 anys	14	13,5	5	4,8	19
Entre 26 i 35 anys	22	21,1	5	4,8	27
Entre 36 i 45 anys	25	24	4	3,9	29
46 i més anys	24	23,1	5	4,8	29
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**104**

El 72% de la plantilla és menor de 46 anys d'edat.

Només hi ha 4 dones i 2 homes amb edats superiors als 55 anys. I són persones amb una llarga trajectòria laboral dins l'entitat (5 d'elles fa més de 10 anys que treballen a Integra).

Plantilla per antiguitat: El 36,5 % de la plantilla fa més de 6 anys que treballa a l'entitat. Aquest percentatge estaria pels voltants del 50% si en traiéssim l'estacionalitat estival. Això explica l'estabilitat dels treballadors/es dins l'organització.

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
De 0 meses a 1 any	17	16,3	5	4,9	21,2
De 1 a 3 anys	25	24	9	8,7	32,7
De 3 a 5 anys	9	8,7	1	0,9	9,6
De 6 a 10 anys	8	7,7	2	1,9	9,6
Més de 10 anys	26	25	2	1,9	26,9
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**100**

Les baixes que hem tingut han estat baixes voluntaries, finalització de contractes temporals, acomiadaments i excedències voluntàries.

Les incorporacions han estat fetes per cobrir les baixes i excedències voluntaries, els acomiadaments, 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 diverses persones treballadores de l'entitat. Fet que va en consonància amb l'estabilitat de la plantila.

Baixes temporals i permisos any 2018					
Descripció baixes temporals	**Dones**	**%**	**Homes**	**%**	**Total**
Incapacitat Temporal	20	23,5	4	21	24
Accident laboral	1	1,17	-	-	1
Maternitat	2	2,35	1	5,26	3
Excedència voluntària	2	2,35	-	-	2
Permís per malaltia greu, defunció	2	2,35	-	-	2
TOTAL	**27**	**25,9**	**5**	**4,8**	**32**

La distribució de la **plantilla per tipus de contracte** (total de persones contractades al llarg del 2018)

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Fix o indefinit	57	54,8	12	11,6	69
Fix discontinu	2	1,9	1	0,9	3
Eventual i/o obra i servei	26	25	6	5,8	32
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**104**

Temporalitat de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
A temps parcial	41	39,4	11	10,6	52
A temps complet	44	42,3	8	7,7	52
Altres	0	0	0	0	0
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**104**

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 Desenvolupament i Atenció Precoç (CDIAP): dones.
- Només l'escola Joan XXIII té un director, i la sots direcció està ocupada també per una dona.

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

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
ADMINISTRATIVA 2ª	1	1,17	0	0	1
ASSISTENT SOCIAL	1	1,17	0	0	1
AUX.EDUCADORA	11	12,94	2	10,52	13
AUX.SERV.GENERALS	0	0	1	5,26	1
CAP ADMINISTRACIÓ	1	1,17	0	0	1
COORD. LLEURE	1	1,17	0	0	1
COORDIN.ADULTS	1	1,17	0	0	1
EDUCADORA	18	21,17	5	26,3	23
FISIOTERAPEUTA	3	3,5	0	0	3
GERENT	1	1,17	0	0	1
INFERMERA	1	1,17	0	0	1
LOGOPEDA	3	3,5	0	0	3
MANTENIMENT	0	0	1	5,26	1
MONITORA MENJADOR	11	12,94	3	15,79	14
NEUROPEDIATRE	0	0	1	5,26	1
PROFESSORA	17	20	3	15,79	20
PSICÒLOGA	4	4,7	0	0	4
PSICOLOGA/DIR.TEC	1	1,17	0	0	1
PSICOPEDÀGOGA	0	0	1	5,26	1
SERVEI MENJADOR	7	8,23	2	10,52	9
SERVEI NETEJA	1	1,17	0	0	1
TÈCNICA DE QUALITAT	1	1,17	0	0	1
TREBALLADORA SOCIAL	1	1,17	0	0	1
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**104**

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 dins del mateix conveni. El salari brut i complements es poden veure en les taules salarials dels següents convenis vigents a la nostra entitat:

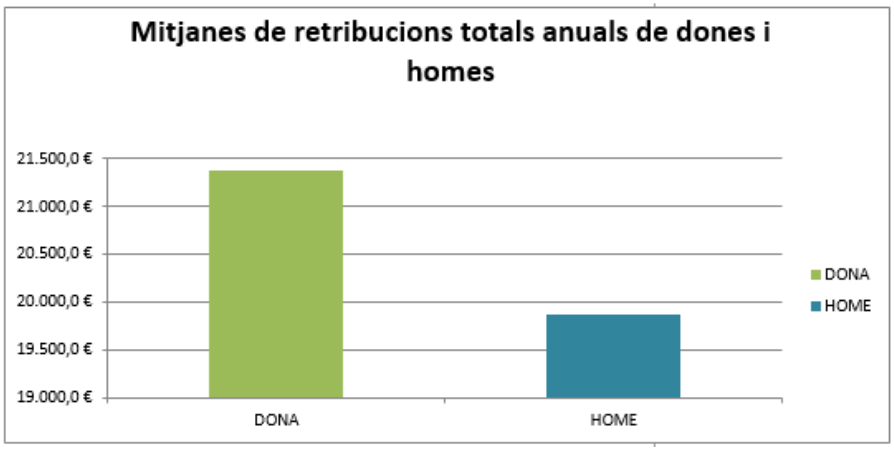
RESOLUCIÓ TSF/1184/2016, de 4 de maig : II Conveni col·lectiu de treball per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç de Catalunya (codi de conveni núm. 79002585012007).
RESOLUCIÓ EMO/194/2014, de 3 de febrer : Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994).
RESOLUCIÓ TSF/484/2017, de 7 de març: VII Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017 (codi de conveni núm. 79001195011996).
RESOLUCIÓ TSF/2364/2016, de 4 d'octubre: VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

En tot cas, el salari brut més baix (considerant jornada laboral completa) és d'uns 14500€. Mentre que el salari brut més alt és de 55000€.

De totes maneres, i analitzant tota la plantilla (independentment del conveni) amb la guia, ens trobem el següent escenari:

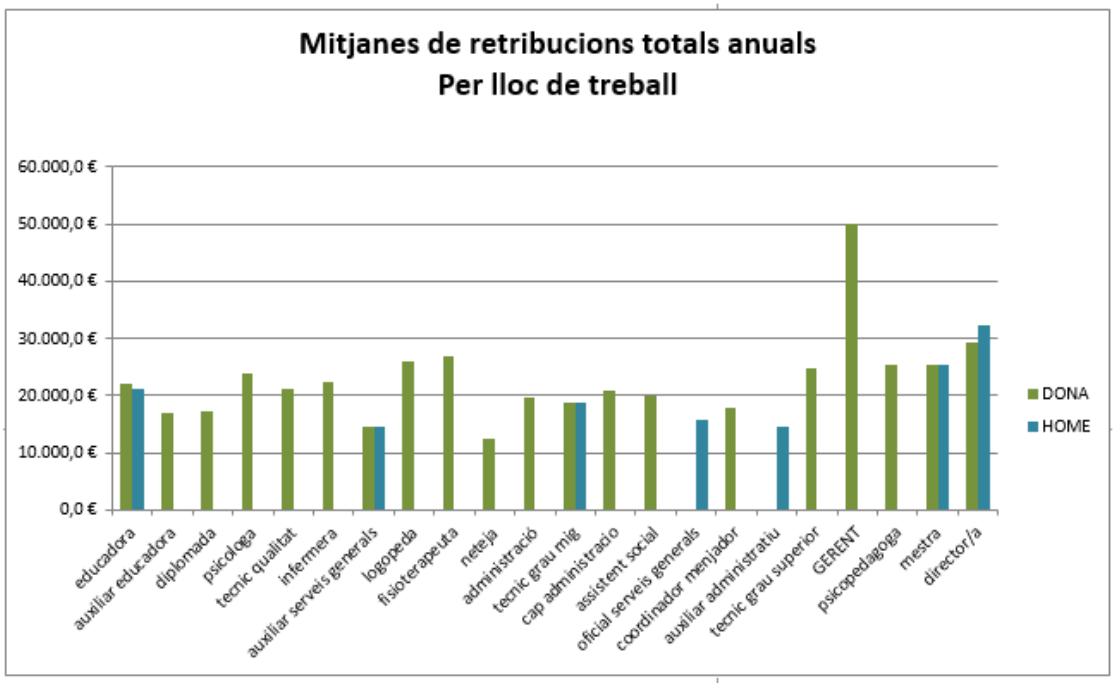
- La mitjana de retribucions totals anuals presenta una **bretxa de -7,6%:**

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	21.380,4 €
HOME	19.864,4 €
Total general	**21.107,9 €**



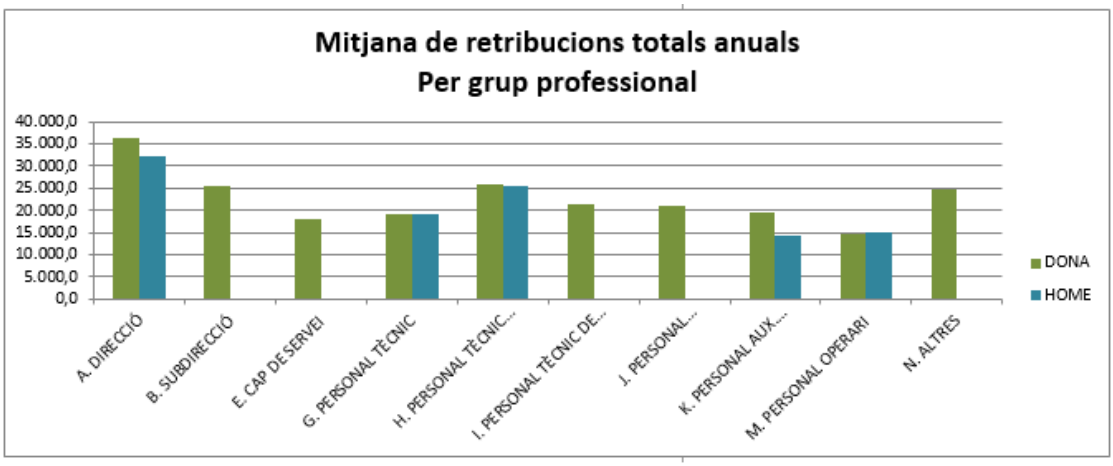
- La mitjana de retribucions totals anuals per grup professional:

Lloc de treball	DONA	HOME
educadora	21.966,5 €	21.303,7 €
auxiliar educadora	17.041,4 €	
diplomada	17.240,0 €	
psicologa	23.866,0 €	
tecnic qualitat	21.277,0 €	
infermera	22.252,0 €	
auxiliar serveis generals	14.575,7 €	14.488,0 €
logopeda	25.998,0 €	
fisioterapeuta	26.810,0 €	
neteja	12.600,0 €	
administració	19.668,0 €	
tecnic grau mig	18.703,0 €	18.703,0 €
cap administracio	21.024,0 €	
assistent social	19.863,5 €	
oficial serveis generals		15.734,0 €
coordinador menjador	17.934,0 €	
auxiliar administratiu		14.488,0 €
tecnic grau superior	24.900,0 €	
GERENT	50.000,0 €	
psicopedagoga	25.466,0 €	
mestra	25.466,0 €	25.466,0 €
director/a	29.384,5 €	32.200,0 €
Total general	**21.380,4 €**	**19.864,4 €**



- I finalment, la mitjana de retribucio total anual per grups professionals:

Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	36.256,3	32.200,0
B. SUBDIRECCIÓ	25.466,0	
E. CAP DE SERVEI	17.934,0	
G. PERSONAL TÈCNIC	19.289,4	18.998,9
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERI	25.828,9	25.466,0
I. PERSONAL TÈCNIC DE GEST	21.277,0	
J. PERSONAL ADMINISTRATIU	21.024,0	
K. PERSONAL AUX. ADMINIS	19.668,0	14.488,0
M. PERSONAL OPERARI	14.496,4	15.111,0
N. ALTRES	24.900,0	
Total general	**21.380,4**	**19.864,4**



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

Nº de hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	26	30,6	10	52,6	36
De 20 a 35 hores	32	37,6	6	31,6	38
De 36 a 39 hores	25	29,4	2	10,5	27
40 hores	3	3,5			3
TOTAL	**85**	**81,7**	**19**	**18,3**	**104**

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 65-70% 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. Aquest és l'espai que ha incorporat totes les noves contractacions masculines.

Les **mesures de conciliació** més utilitzades han estat les visites mèdiques (59,5%) i els acompanyaments mèdics de familiars (fills/es i pare/mare).

També hi ha hagut demanada de 4 excedències, totes elles de dones, que equivalen a un 5% de les mesures sol·licitades. Dues per tenir cura de fills/es i dues per motius personals.

De les mesures notificades o sol·licitades, un 78,5% ha estat de dones, mentre que un 21,5% han estat fetes per homes.

Mesures per edats	Dones	%	Homes	%	Total
25 - 34 anys	12	15,2	1	1,3	16,4 %
35 - 44 anys	16	20,2	1	1,3	21,5 %
45 – 54 anys	31	39,2	15	18,9	58,2 %
55 – 64 anys	3	3,8			3,8 %
TOTAL	**62**	**78,5**	**17**	**21,5**	**79**

** Dades del segon semestre 2018*

Val a dir que totes les mesures han estat permeses sense excepció.

La **formació** és un aspecte important dins la nostra entitat. Per aquest motiu es disposa d'un protocol que en descriu com ha de ser, i d'una partida per finançar formacions relacionades amb el lloc de treball, per millorar les competències, cobrir noves necessitats formatives, sempre dins l'àmbit definit per cada pla de formació de cada servei (consensuat amb els equips).

Dins de la formació hi ha diverses modalitats: formació en prevenció de riscos, formacions internes i formacions externes.

Tot i que estem en procés de millora del ciucuit de demanda i avaluació de la formació, les dades del 2018 mostren aquesta tendència: 54 persones de l'entitat van rebre formació (al marge de les persones d'educació i les persones que només treballen als casals d'estiu, que reben formació interna). D'aquestes 8 van ser homes i 44 van ser dones. Considerant el promig anual de plantilla com a 85 persones, això suposa que un 63,5 % de la plantilla va rebre algun tipus de formació. Estem parlant de formació finançada total o parcialment per l'entitat (cost del curs, hores de feina, dietes).

	Dones	%	Homes	%	Total
Persones formades	44	81,5	8	18,5	54

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. És un treball que també s'ha fet amb la Comissió d'Igualtat.

Àmbit Gestió organitzativa igualitària

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació, sensibilitació i compromís de la direcció de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats. Avalua el nivell de compromís en el grau d'implantació de polítiques i accions relacionades amb la igualtat d'oprtunitats.

Punts forts	- L'empresa en si ja desenvolupa un activitat amb responsabilitat social. - L'entitat té una filosofia de transparència i la documentació important per la persona treballadora està a la seva disposició i se'n fan recordatoris periòdics. - S'han implementat totes les mesures respecte aquest punt del PI anterior.
Àrees de millora	- Reforçar les referències a la igualtat d'oportunitats en la documentació corporativa de l'entitat.

Àmbit Participació i implicació del personal

Es fa referència al grau de compromís, participació i implicació en la igualtat d'oportunitats de tot el personal i en tots els nivells de l'entitat.

Pretenem valorar si la política d'igualtat, els seus objectius, principis i valors estan comunicats a totes les persones de l'organització.

Punts forts	- El comitè està format 100% per dones. - La comissió d'igualtat està format 100% per dones. - La plantilla ha participat en l'avaluació del PI amb les seves respostes a l'enquesta de professionals del 2018. - Es va transmetre a la plantilla els resultats de l'enquesta de professionals. - Reunions periòdiques amb la Comissió d'Igualtat i comitè.
Àrees de millora	- Reforçar els mecanismes de participació de tota la plantilla.

	- Calendaritzar les comunicacions formatives i informatives en matèria d'igualtat d'oportunitats a la plantilla. - Implementar mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tota l'organització. -Reforçar el grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores.

Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació interna i externa de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions.

Punts forts	- Des de la implantació del primer PI, que ja s'ha anat fent la regularització de l'ús del llenguatge no discriminatori en tota la documentació i comunicacions.
Àrees de millora	- Promoure l'ús dels llenguatge no sexista en el dia a dia de l'entitat. - Formar a la plantilla amb fórmules de llenguatge no sexista. - Millorar i potenciar l'ús de la comunicació no sexista a nivell global de l'entitat.

Àmbit Participació igualitària en els llocs de treball

S'analitza si els processos que l'entitat aplica en el moment de la contractació garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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. - Generalment, dels CV rebuts, més del 80% són de dones. - Existeix un document amb la definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives (PT IN-01), i en el que no es fa cap tipus de discriminació per sexe. - Les persones amb alguna discapacitat contractades tant són homes com dones.

Àrees de millora	**- Seguir aplicant les mesures per assolir una presència equilibrada de dones i homes: Intentar fer una discriminació "positiva" cap als homes en la contractació davant de dos CV iguals.**

Àmbit Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Analitzem la posició que ocupen les dones en l'organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat. I es comprova que les dones estan representades en tots els nivells i categories professionals de l'organització.

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	- Seguir difonent la definició i aplicació de criteris de promoció neutres.

Àmbit Conciliació de la vida personal i laboral

Analitzem les mesures que facilita l'entitat per la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a les treballadores i treballadors.

Es garanteix que totes les persones, en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'organització tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

Punts forts	- Adaptacions d'horaris, excedències, permisos...l'entitat no té cap problema en aquest sentit. - Agrupació dels 4 convenis vigents en l'organització sota un sol document de conciliació recollint els millors beneficis i igualant-los per tota la plantilla, independentment del conveni (mesura presa com acció del primer PI). És d'aplicació a tota la plantilla, independentment del sexe, edat o càrrec. - La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de l'empresa. - Possibilitat de teletreball per casos concrets (persona amb dificultat de mobilitat, o en casos que el tipus de feina ho permet sempre que no sigui atenció directa). - Existència d'un menjador d'empresa a preu reduït pels treballadors/es. - L'empresa cobreix els llocs de treball en casos d'excedències.

Àrees de millora	**- Seguir fent difusió de les mesures de conciliació disponibles a tota la plantilla, i de l'ús del formulari per notificar les mesures a les quals s'acullen les persones treballadores, habilitat per recollir-ne les estadístiques desagregades per sexe, edat i servei i tipus de conciliació.**

Àmbit Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

En aquest àmbit, tenim en compte el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut dins dels recursos humans.

Punts forts	- Tenim un protocol d'assetjament sexual definit, revisat i consensuat (PT IN-07). - Es fa formació en prevenció laboral. - Perspectiva de gènere inclosa en l'avaluació dels riscos laborals i formació de prevenció. - Es disposa d'un protocol de riscos laborals (PT IN-20) - Es recullen estadístiques d'accidents laborals per categoria i sexe. - Existeix un canal per recollir denúncies, queixes o reclamacions. - Existència d'un codi ètic d'obligat compliment per totes les persones treballdores.
Àrees de millora	- Reforçar la formació i informació en riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Reforçar la difusió del protocol d'assetjament sexual per tal que tota la plantilla el conegui, i sàpiga quins passos ha de donar per denunciar un possible assetjament. - Seguir amb la difusió del codi ètic.

Àmbit Igualtat retributiva entre dones i homes

Analitzem el compliment de la igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspongui igual retribució.

Punts forts	- La retribució es fa per conveni i lloc de treball. Per tant, no hi ha cap tipus de discriminació per gènere. A mateix lloc de treball, mateix sou independent del sexe. - Incentius i compensacions salarials segons conveni i càrrec. - Taules salarials disponibles als convenis, i els convenis a disposició de tota la plantilla.

Àrees de millora	N/A

Implantació de les accions i calendarització

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

Tenim accions definides per a fer durant tot el període de vigència del pla.

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. **Reforçar els canals de participació i informació per a aconseguir la implicació de tota la plantilla en la igualtat d'oprtunitats.**
   Àmbit: Participació i implicació del personal.

3. **Canviar el paradigma de comunicació per afavorir l'ús d'un llenguatge no sexista.**
   Àmbit: Llenguatge no sexista ni discriminatori.

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

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

6. **Mantenir la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.**
   Àmbit: Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

7. **Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**
   Àmbit: Conciliació de la vida personal i professional.

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. Comunicar la disponibilitat del nou PI a tota la plantilla.	
Descripció:	*Es comunicarà a tota la plantilla del nou PI pels canals de comunicació interns.*

Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Les comunicacions internes es fan amb el correu corporatiu que tenen totes les persones treballadores i per whatsapp. Tothom rep les informacions.
Quan:	Juny 2019, i recordatoris periòdics.

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, i al drive, a la carpeta d'INFORMACIONS, que està accessible a tota la plantilla. També se'ls enviarà un enllaç al document penjat al web de l'entitat.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	Juny 2019

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

Descripció:	*Es posarà o es farà referència del nou document del PI en el web de l'entitat.* *S'enviarà un correu a la Junta amb aquesta informació.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost econòmic per l'allotjament i actualització de la web.
Quan:	Juny – juliol 2019

Objectiu 2
Reforçar els canals de participació i informació per a aconseguir la implicació de tota la plantilla en la igualtat d'oportunitats

2.a. Calendaritzar les comunicacions informatives i formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats a la plantilla.

Descripció:	*Fer un calendari anual de recordatoris de tot tipus d'informacions d'interès pels treballadors. I de formacions sobre el tema (encara que sigui per correu).*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	Juliol 2019.

2.b. Reforçar els mecanismes de participació de la plantilla.

Descripció:	*Recordar els canals de comunicació amb els diferents agents de l'entitat a les persones treballadores (Bústia, Canal de comunicació, participació enquestes de professionals...)*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent.
Quan:	A partir del setembre 2019, recordatoris segons calendari acció 2a.

2.c. Implementar mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tota la plantilla.

Descripció:	*Que en les reunions d'equips i de directors es parli del tema. Enviar els correus amb aplicació per comprovar lectures dels correus o clics als enllaços.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent i amb els recursos humans.
Quan:	Setembre 2019

2.d. Reforçar el coneixement de les mesures de conciliació a tota la plantilla.

Descripció:	*Fer correus recordatoris de les mesures de conciliació i del formulari de notificació.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€. Es fa sobre una infraestructura informàtica existent i amb els recursos humans.
Quan:	A partir de setembre 2019

Objectiu 3
Canviar el paradigma de comunicació per afavorir l'ús d'un llenguatge no sexista.

3.a. Fer càpusles informatives

Descripció:	*Enviar comunicacions internes a la plantilla amb formules no sexistes de llenguatge.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Segons calendari de comunicacions de l'acció 2a, es faran comunicacions periòdiques.

Objectiu 4
Augmentar la representació de treballdors de sexe masculí en els diferents serveis de l'entitat

4.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 5
Assegurar la protecció dels professionals i usuaris respecte l'assetjament sexual

5.a. Reforçar el coneixement del protocol d'assetjament sexual per tota la plantilla

Descripció:	*Es faran recordatoris de la disponibilitat del document i de quins canals hi ha per denunciar qualsevol actitud sexista.* *Per a les noves persones treballadores, aquesta informació es troba en el manual d'acollida.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Segons calendari 2a, de forma periòdica.

5.b. Seguir fent difusió del Codi Ètic

Descripció:	*Com a mínim un cop l'any es recordarà l'existència del codi ètic i l'obligatorietat del seu compliment, s'enviarà de forma digital. Per cada nova persona treballadora es donarà una còpia en paper del codi.*
Recursos:	Aquesta acció té el cost de les còpies en paper per les noves persones treballadores..
Quan:	Segons calendari 2a, mínim un cop l'any.

Objectiu 6
Mantenir la perpectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals

6.a. Reforçar la formació i informació en riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció:	*En tots els temes de riscos laborals se seguirà actualitzant amb perspectiva de gènere: fitxes de riscos, protocols, formacions en prevenció...*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Segons vagin sorgint les accions.

Objectiu 7
Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

7.a. Reforçar la formació i informació en riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció:	*Seguir fent difusió de les mesures de conciliació, l'ús del formulari per les notificacions. La informació també s'ha inclòs en el manual d'acollida per les noves persones treballadores.*
Recursos:	Aquesta acció té un cost 0€.
Quan:	Segons calendari de l'acció 2a, de forma periòdica.

Cronograma implantació

2019

	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 2d																												
Acció 3a																												
Acció 4a																												
Acció 5a																												
Acció 5b																												
Acció 6a																												
Acció 7a																												

2020-23

	Gener				Febrer				Març				Abril				Maig				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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acció 1a																																															
Acció 2b																																															
Acció 2d																																															
Acció 3a																																															
Acció 4a																																															
Acció 5a																																															
Acció 5b																																															
Acció 6a																																															
Acció 7a																																															

Informació de contacte

INTEGRA, Associació per la Inclusió de Col·lectius de Risc

Les Fonts, Apt. Correus 107

17800 Olot - Girona

Tel. 972 262 390

Fax. 972 266 272

integra@integraolot.cat

www.integraolot.cat

INTEGRA som:

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