

PLA D'IGUALTAT FUNDACIÓ ASPACE CATALUNYA (2020-2023)

Document elaborat per:

Comissió d'Igualtat Fundació Aspace Catalunya

Vers.1 – Febrer 2020

Emma Molina Camps
Alfonso de Robles Salas
Albert Cantón Brizuela
Marta Borràs i Balmes



Document revisat i aprovat per:



Carles Sanrama Sánchez
Director General



Jordi Portella Rebordosa
President Patronat

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT
2. MARC NORMATIU
3. DEFINICIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I BENEFICIS QUE CORPORTA
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
5. ÀMBITS D'ACTUACIÓ I IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS
6. VIGÈNCIA I REVISIONS
7. ANNEXES

1. INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

La Fundació Aspace Catalunya (en endavant Aspace) és una entitat sense ànim de lucre fundada al 1961 amb la missió d'atendre a les persones afectades de paràlisi cerebral amb un model assistencial innovador interdisciplinari en el tractament i rehabilitació de la persona.

La missió i raó de ser a la Fundació és l'atenció integral a les persones amb paràlisi cerebral i altres patologies del desenvolupament neurològic, així com a les seves famílies.

Volem que l'organització sigui una entitat de referència en el nostre àmbit d'actuació, oferint una atenció integral centrada en la persona, propera i de qualitat, i apostant per la innovació tecnològica.

Els serveis que oferim a l'entitat són els Serveis de Salut, Socials i Educatius, que es basen en un model biopsicosocial i cultural, centrat en la persona amb paràlisi cerebral o altres patologies del desenvolupament neurològic, i considera les tres dimensions que conformen la salut d'una persona: la dimensió física o factors biològics, la dimensió emocional o factors psicològics i la dimensió social i cultural o factors de relació amb l'entorn. Aquesta visió implica la inter i la multidisciplinarietat en la intervenció i compta amb les aportacions dels i de les diferents professionals i agents.

Els serveis que oferim doncs des de la nostra entitat cobreixen tot el cicle vital de la persona per tant, van des del Servei de CDIAP en què atenem a infants, l'Escola d'Educació Especial, els Centres Ocupacionals i la Residència.

Som una entitat acreditada pel Departament de Salut, Ensenyament, Treball - Benestar Social i Famílies i treballem en base a concerts i programes amb l'administració per poder dur a terme la nostra activitat.

A Aspace hi ha una plantilla a tancament de 2019 de 272 professionals, dels quals hi ha 213 dones i 59 homes. Com a entitat dedicada a la cura dels altres com succeeix en altres entitats en el sector, tenim una plantilla molt feminitzada, fet que és reflex de la nostra societat en aquells sectors relacionats amb la cura dels altres.

La plantilla mitja* a tancament de 2019 és de 240,12 professionals.

**La plantilla mitja és la plantilla que es contempla fruit del còmput total anual d'altres, baixes i tenint en compte les jornades contractades així com la durada de la contractació.*

Les condicions laborals de les persones treballadores vénen determinades per l'aplicació de diferents Convenis Col·lectius que es detallen a continuació:

Col·lectiu Residència:

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981).

Col·lectiu Sanitat:

Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015).

Col·lectiu Tallers:

Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

Col·lectiu Ensenyament – Educació Especial (Pagament Delegat i Monitors Escola):

Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994)

Som una entitat compromesa en matèria d'igualtat entre homes i dones i més enllà dels valors que formen part del nostre ideari com són ara professionalitat, integritat, respecte, excel·lència i creativitat, també podem dir que a la nostra entitat impera el principi d'igualtat entre homes i dones.

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat tenen l'obligació de respectar la igualtat entre homes i dones i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu.

Existeix un compromís ferm en relació a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Prova d'això és que en el Pla Estratègic 2019-2021 de l'entitat, trobem l'objectiu sobre el Pla d'Igualtat que es va plantejar prèviament a la Llei de març de 2019, que va fer que canviés la normativa i sigui obligatori disposar d'un Pla a aquelles organitzacions amb una plantilla estable de més de 250 treballadors.

Aprofitant tanmateix que amb el canvi de normativa al març de 2019, les organitzacions amb més de 250 persones treballadores (de manera estable) tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat entre homes i dones, es va treballar des de la Comissió d'Igualtat per tal de desenvolupar el Pla d'Igualtat de la Fundació.

El present document recull tots aquells aspectes que impliquen la implantació del pla com són el disseny, elaboració i desenvolupament del pla en base als requisits establerts a nivell legal per a tal finalitat.

Per tal de desenvolupar el pla d'igualtat, s'estableixen les diferents etapes:

- Iniciativa
- Diagnosi
- Definició d'objectius i mesures
- Implantació
- Seguiment i avaluació

2. MARC NORMATIU

En relació amb el marc normatiu hem de tenir present la normativa a diferents nivells:

Normativa internacional

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de Nacions Unides va proclamar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing al 1995, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

Normativa de la Unió Europea

En l'àmbit comunitari europeu, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el Consell d'Europa va adaptar la Carta Social Europea, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars.

La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, d'entre els quals destaquen el Tractat d'Àmsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i, l'any 2001, el Tractat de Niça, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat de dones i homes en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de dones i homes. La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. Especialment rellevant és la Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Normativa a l'Estat espanyol

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial Decret-lei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Així, l'article 45 que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat, queda redactat de la següent manera:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

3. Sens perjudici del dispost a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

L'article 46 on es defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses i estableix que:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que tendeixen 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.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets 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.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà matèries com ara selecció, formació i desenvolupament professional, condicions de treball i salarials, corresponsabilitat i temps de treball, prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

4. Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en dit registre.

6. Reglamentàriament es desenvoluparà la diagnosi, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, en allò relatiu a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

També és important l'article 47, sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat, que no ha patit cap modificació.

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores, o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

Normativa a Catalunya

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploatació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores.

3. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

3. DEFINICIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I BENEFICIS QUE COMPORTA

El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a les organitzacions, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Per tant, el pla d'igualtat esdevé una eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius del pla són:

- Eliminar possibles desequilibris i desigualtats que puguin existir entre homes i dones.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones, per tant en àmbits com la selecció, contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació de temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Beneficis de la implementació del Pla d'Igualtat

El fet d'elaborar i implantar un Pla d'Igualtat a l'entitat implica com a conseqüència, una sèrie de beneficis per a l'organització:

✓ ***Compliment de la llei***

Donat que disposar i implementar el Pla d'Igualtat és requerit a nivell legal per a entitats de més de 250 treballadors, si disposem del pla, complirem amb els requisits legals establerts.

✓ ***Motivació, clima laboral i compromís en el treball***

De cara als i les professionals, el fet de treballar en una entitat on impera un compromís per a la igualtat entre dones i homes, pot ser un element de motivació i pot generar un sentiment de pertinença i identificació amb l'entitat que reverteix en un major compromís amb el treball en l'àrea/departament i també a nivell col·lectiu.

✓ ***Liderar una gestió responsable***

Amb el compromís de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats, contribuïm a la nostra gestió interna de manera responsable, influenciant i generant un impacte amb totes aquelles entitats/organitzacions amb qui ens relacionem (preveïdors, aliances, etc).

✓ ***Millora de la imatge de l'entitat al mercat i a la societat***

Partint de que la implantació del Pla d'Igualtat no té a priori un objectiu d'afavorir la imatge de l'entitat, és cert que apostar per la igualtat d'oportunitats sí que implica com a conseqüència tenir una bona imatge i així, generar un avantatge competitiu en aquest sentit.

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En el desenvolupament del pla d'igualtat es determinen les següents fases, tal i com comentàvem al principi del present document:

4.1 Iniciativa:

Implica l'assumpció i materialització del compromís de la Direcció i de la representació legal de les persones treballadores, essencials per iniciar el projecte i executar-lo.

En el cas d'Aspace, a la tardor del 2019 des de la Direcció General es va comunicar a tota l'entitat la voluntat i compromís de treballar per a l'elaboració del Pla d'igualtat i des de RRHH es va convidar a la representació legal de les persones treballadores a participar i formar part de la Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat està formada per 4 persones, i és doblement paritària. Els integrants de la Comissió són:

- Sra. Emma Molina Camps – Fisioterapeuta i representant de les persones treballadores
- Sr. Alfonso de Robles Salas – Monitor educacional i representant de les persones treballadores
- Sr. Albert Cantón Brizuela - Director d'Administració i Finances, i membre de l'equip directiu
- Sra. Marta Borràs i Balmes – Directora de RRHH i membre de l'equip directiu

4.2 Diagnosi:

Consisteix a analitzar la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i identificar punts forts i àrees de millora.

En el cas d'Aspace, la Comissió al complert ha participat en la realització de la diagnosi que ha contemplat treballar diferents tipus de dades i amb diferents metodologies.

Veurem a continuació com s'ha treballat en la diagnosi.

4.2.1 Metodologia per a dur a terme la diagnosi:

Com a documentació de base es va tenir en consideració el document “Guia pràctica de diagnosi – igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions” publicat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat. Amb tot però i per la realitat de la nostra entitat però, es va partir de que donat que en la nostra organització són d’aplicació 4 convenis diferents hi ha de base condicions laborals diferents per als diversos col·lectius que presten servei. Així doncs, es va procedir a una anàlisi de dades generals i es van tenir tanmateix presents les diferències pròpies de cada col·lectiu.

Pel que fa al tractament de la informació i l’origen de les dades, vam abordar-lo segons el següent:

Dades quantitatives

A **nivell quantitatiu**, es van analitzar els àmbits de la diagnosi en base a dades objectives de les quals disposa l’organització en els diferents àmbits d’estudi, totes elles segregades per sexe.

Els àmbits que s’han abordat amb una anàlisi quantitativa són els de Cultura i gestió organitzativa, condicions laborals, accés a l’organització, Formació interna i/o contínua, promoció i desenvolupament professional, retribució, temps de treball i corresponsabilitat, salut laboral i prevenció i actuació davant de l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe.

Dades qualitatives

A nivell **qualitatiu**, podem obtenir dades de **caràcter subjectiu i objectiu**.

Informació qualitativa de caràcter subjectiu:

És aquella que es va obtenir a partir de l’exploració de les percepcions i creences de les persones que componen l’entitat. Entenem percepció com a procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis o conviccions.


Per tal de recollir aquest tipus d'informació, es van utilitzar les següents eines:

Enquesta a tota la plantilla (amb resposta voluntària i anònima) – que ens va permetre extreure informació de total plantilla. Van ser 109 persones aquelles qui van contestar l'enquesta i van aportar informació molt rellevant.

Entrevistes personals a persones clau que ens van facilitar informacions lliurement en un espai i diàleg fluïd. Vam consensuar una mostra de persones treballadores en base a diferents criteris com ara la representació dels diferents serveis i categories professionals, la seva condició de dona o home, la seva antiguitat (per molta o poca), la seva dispersió geogràfica, el seu grau de responsabilitat i la possibilitat de visió general i analítica.

Les persones entrevistades van ser les següents:

1. Sònia de Abril (Coordinadora de CDIAP)
2. Marina Clavell (Monitora EEE)
3. Salvador Alemany (Fisioterapeuta EEE)
4. Roser Piñol (Psicòloga EEE)
5. Àngels Vilà (Mestra EEE)
6. Laura Tobella (TO i representant de les persones treballadores del col·lectiu de Sanitat)
7. Carme González (Auxiliar BDN)
8. Carlos Varela (Coordinador dels centres de NUM i MA)
9. Vanessa Orfo (Monitora Residència i representant de les persones treballadores del col·lectiu de Residència)
10. Ana M Gallinat (Auxiliar Residència – Rble Torn Tarda)
11. Enric Cerrada (Auxiliar Residència)
12. Tamara Biedermann (Metgessa Atenció Ambulatoria)
13. Stefano Petrella (Metge CDIAP i Atenció Ambulatoria)
14. Laura Recio (Auxiliar Administrativa d'Admissions)
15. José Manuel Aguilar (Rble Admissions)
16. Susana Jaime (Administrativa RRHH)
17. Isabel Plaza (Personal Neteja)
18. Albert Tribó (Coordinador Esports)
19. Mònica Sala (Mestra i Cap d'Estudis EEE)

	PLA IGUALTAT FUNDACIÓ ASPACE CATALUNYA	Rev.0
		Febrer 2020
		Pàgina 14 de 55

Informació qualitativa de caràcter objectiu:

És aquella que fa referència a la documentació corporativa, i als diferents procediments de gestió.

Principalment vam centrar-nos en l'anàlisi de:

Informació de caràcter intern:

- Informació de difusió de posada en marxa del projecte de disseny del pla d'igualtat
- Informació relacionada amb la definició de la identitat de l'entitat (qui som, missió, valors, línies o pla estratègic, etc).
- Documentació corporativa com: organigrama, manual d'acollida, protocols i polítiques en diferents àrees – selecció, promocions, criteris de comunicació inclusiva, etc.-

Informació de caràcter extern:

- Informació de la web, de les memòries corporatives (concretament la memòria del 2018), convocatòries d'ofertes publicades a l'espai "Treballa amb nosaltres" de la web, xarxes socials d'Aspace com són Facebook i Instagram.

4.2.2 Principals resultats de la diagnosi:

Del recull d'informació a través de les diferents vies, les principals informacions que vam extreure són les següents:

Dades quantitatives - RESULTATS

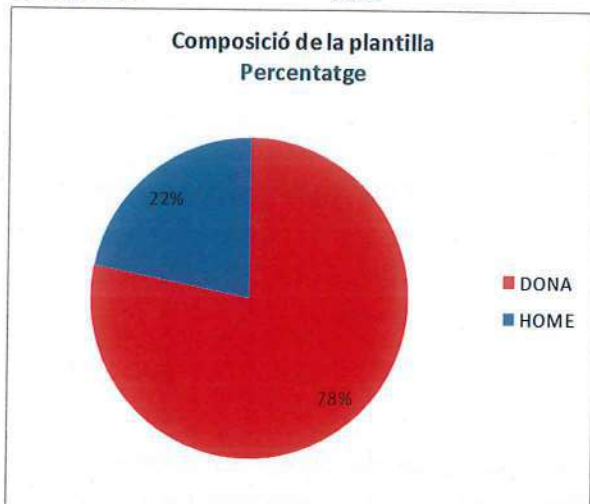
I.- Composició de la plantilla i condicions laborals:

Aspace és una entitat bastant feminitzada, i la representació de dones és superior a la d'homes. Les dades extretes a octubre de 2019 sobre la composició de plantilla total d'aquell mes indiquen que la proporció de dones era d'un 78% davant d'un 22% d'homes.

Aquesta proporció més feminitzada és habitual en el sector Salut, Serveis Socials i Educació que són els pilars que conformen els serveis de la nostra entitat. Així doncs, no diferim d'altres entitats que treballen en el mateix sector.

Al llarg del pla d'igualtat es podrà veure com es fa referència a aquest 75-25 o 80-20 de distribució de plantilla, com a dada que es reflecteix en la representació habitual en la nostra entitat.

% dones i homes	% per Sexe
DONA	78%
HOME	22%
Total general	100%



L'**Equip Directiu** està format per 7 persones, 5 de les quals són dones que lideren les àrees de Serveis de Salut, Serveis Pedagògics, Serveis Comunitaris, Comunicació-Protecció de Dades i Cet, i RRHH. D'altra banda, les Direccions d'Administració-Finances i TIC estan liderades per 2 homes.

Les persones que formen l'equip directiu són:

1. Elena Puigdevall i Grau – Directora Serveis de Salut
2. Míriam Torrella Raymond – Directora Serveis Comunitaris
3. Paqui Herández García – Directora Serveis Pedagògics
4. Yolanda Elipe López – Directora del CET, Comunicació i Delegada de Protecció de dades
5. Marta Borràs i Balmes – Directora de RRHH
6. Albert Cantón Brizuela – Director d'Administració i Finances
7. Paul Mussach Rodríguez – Director TIC

El **Director General** és un home i l'hem considerat a part de l'equip directiu, donat que a més té altres funcions més enllà de les pròpies de l'equip directiu, com poden ser les d'apoderat de l'entitat i representant legal de la mateixa, així com a Secretari del Patronat.

El Director General és el Sr. Carles Sanrama Sánchez.

El **patronat**, està format per 9 persones i si bé inicialment només hi havia una dona, actualment i amb la renovació de càrrecs al 2019, el nombre de dones ha incrementat essent 3 en l'actualitat.

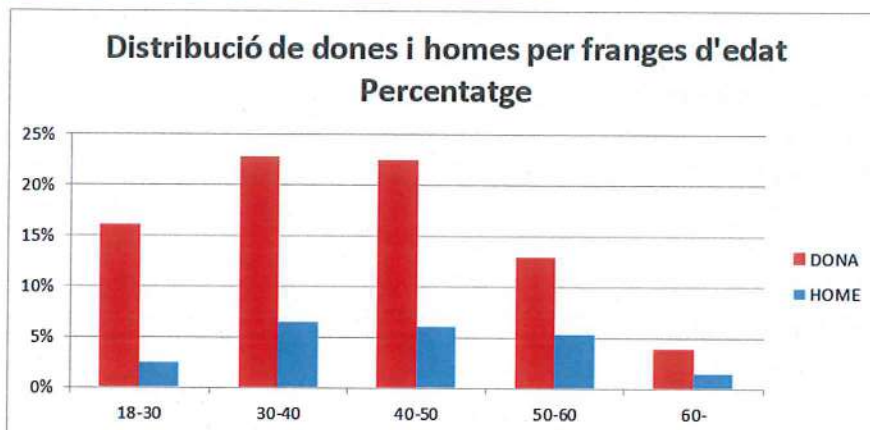
Les persones que formen el patronat són:

1. Jordi Portella Rebordosa (president)
2. Anna Aurell i Armengol (vicepresidenta)
3. Josep Ballester Roselló (vocal)
4. Marcel Carrera Cortiella (vocal)
5. Carles Clua Clua (vocal)
6. Lluís Farrés Cardoso (vocal)
7. Anna Fornós Barreras (vocal)
8. Concepción Mestres Miralles (vocal)
9. Josep M^a Roch Llamas (vocal)

Altres característiques de la plantilla i condicions laborals de la mateixa:

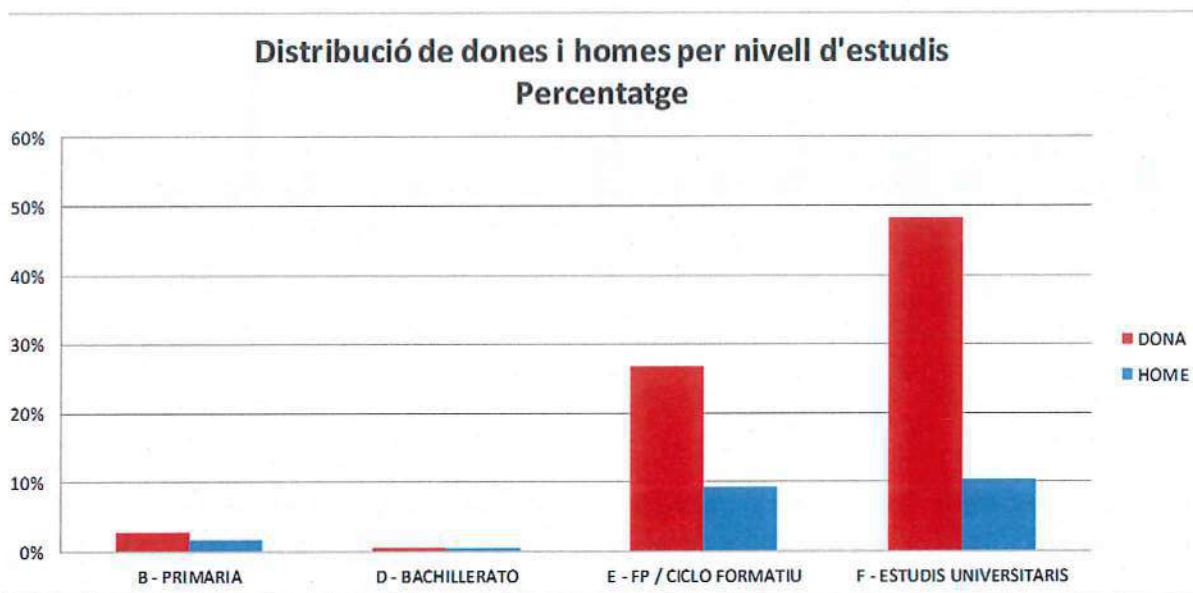
Maduresa: comptem amb una plantilla jove/de mitjana edat, estant un 13% de la plantilla entre els 18 i 30 anys i el 46% entre els 30 i els 50 anys. La mitjana d'edat de la plantilla és de 41,5anys.

% persones	Sexe	
	DONA	HOME
18-30	16%	3%
30-40	23%	6%
40-50	23%	6%
50-60	13%	5%
60-	4%	1%
Total general	78%	22%

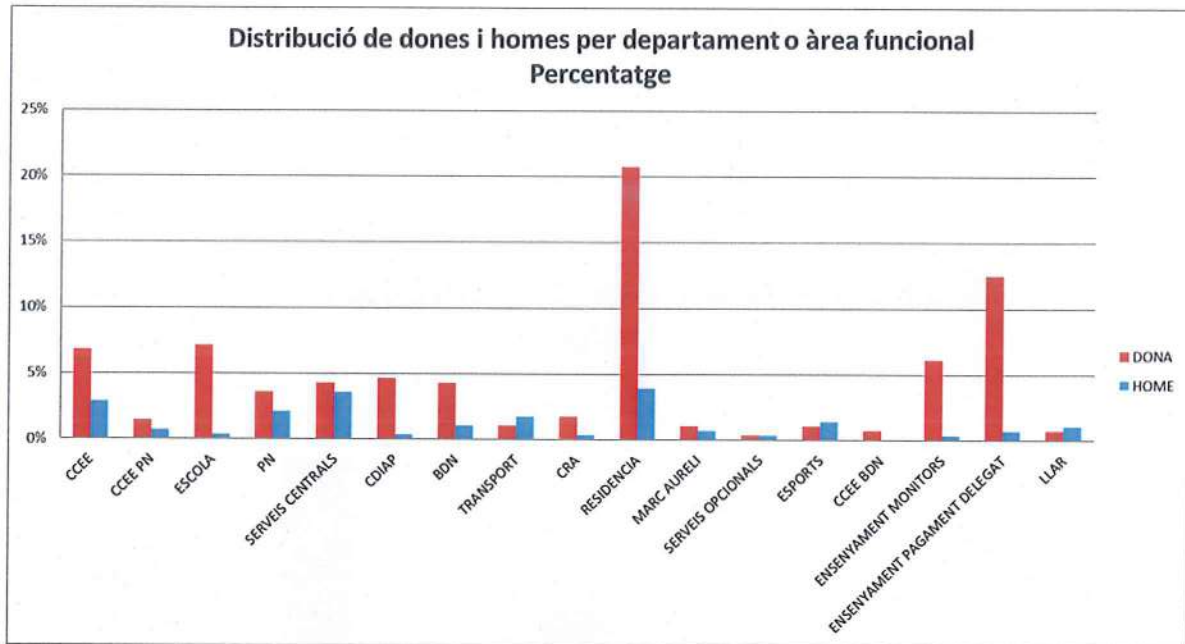


Nivell d'estudis: podem dir que la nostra plantilla té un nivell de formació considerable, i la major part de la plantilla té estudis universitaris i/o de formació professional.

Nivell d'estudis	% dones i homes per	
	DONA	HOME
B - PRIMÀRIA	3%	2%
D - BACHILLERATO	0%	0%
E - FP / CICLO FORMATIU	27%	9%
F - ESTUDIS UNIVERSITARIS	48%	10%
Total general	78%	22%



Distribució per departament o àrea funcional:



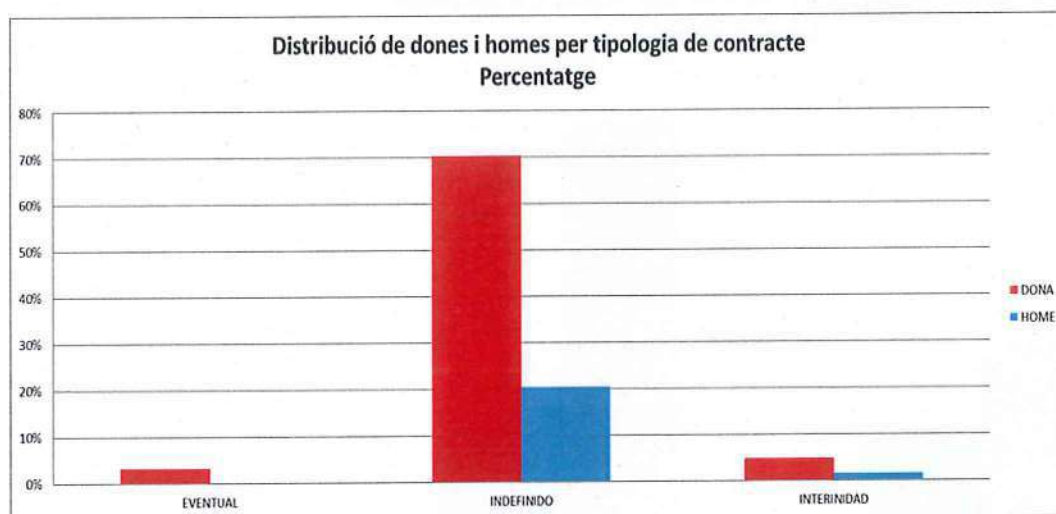
La major part de la plantilla conforma els llocs d'atenció directa, com a entitat de serveis que som i en aquests, la proporció de més dones que homes és sempre la habitual i segueix la proporcionalitat de 80-20% que s'ha comentat anteriorment. En canvi hi ha alguns serveis on hi ha més presència d'homes que de dones, com poden ser els serveis de Manteniment, TIC, Transport i Esports.

De l'anàlisi anterior es desprèn que hi ha serveis molt més feminitzats que d'altres, com poden ser l'Escola d'Educació Especial (Escola, Ensenyament monitors i Ensenyament Pagament Delegat) i el CDIAP. On hi ha més paritat és als Serveis Centrals, al servei de Consulta Externa i al servei de Llar.

Distribució segons modalitat contractual:

La modalitat contractual per la qual s'aposta a la nostra entitat és sempre el contracte indefinit, així es promou l'estabilitat de l'ocupació. Únicament un percentatge molt petit de contractes celebrats responen a temporalitats i aquestes són molt justificades per projectes concrets puntuals. D'altra banda, hi ha les interinitats (substitucions) que també són temporals però responen a la necessitat de cobrir llocs vacants temporalment i amb reserva de la titularitat.

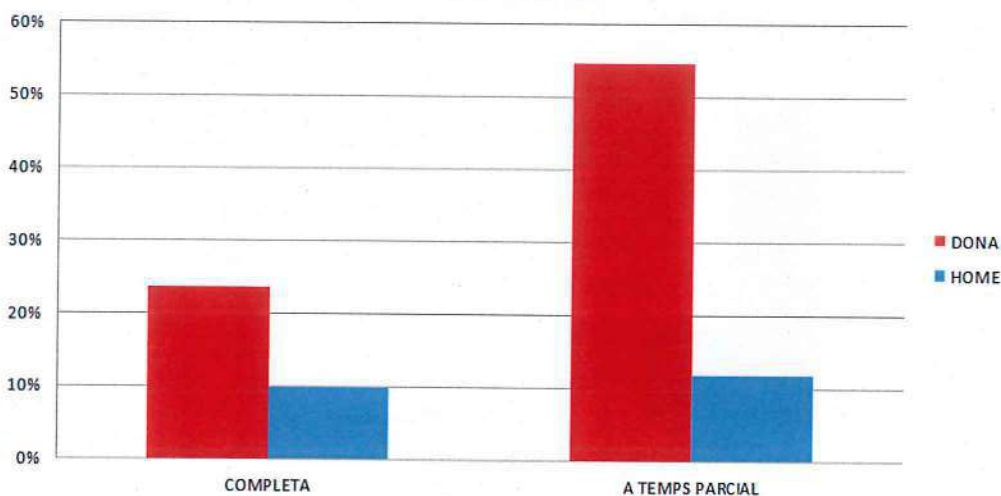
La distribució de dones i homes és reflexe de la realitat general de la composició general de la plantilla.



Distribució segons tipus de jornada:

Tipus Jornada	%dones i homes per	
	DONA	HOME
COMPLETA	24%	10%
A TEMPS PARCIAL	55%	12%
Total general	78%	22%

Distribució de dones i homes per tipus de jornada
Percentatge



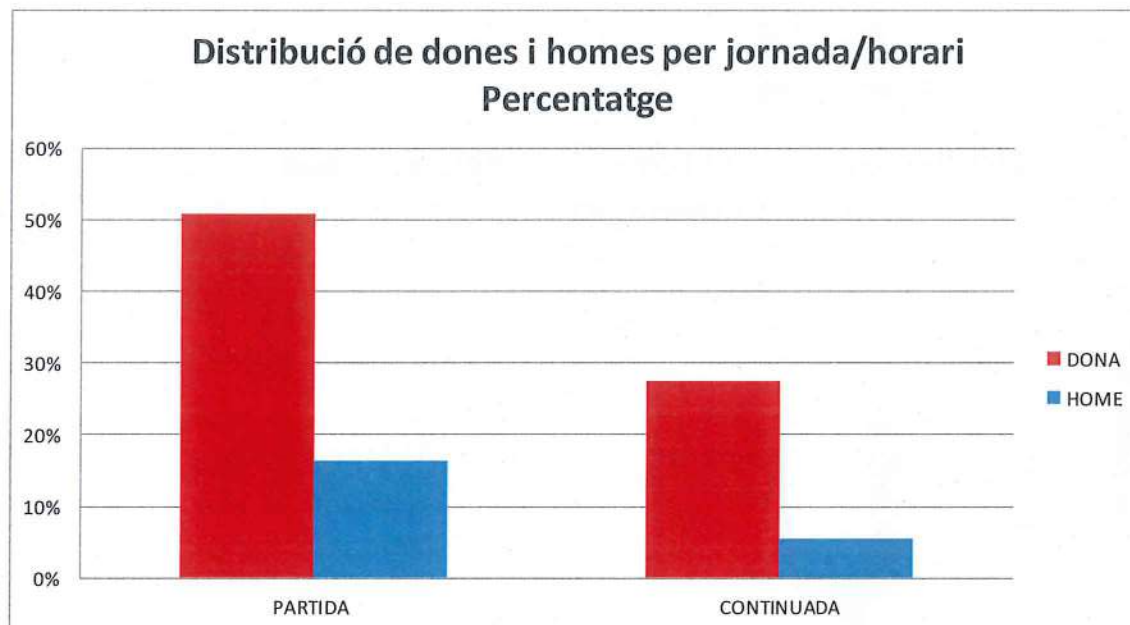
A la nostra entitat hi ha més persones amb jornada parcial (67%) que no a jornada completa. Les dades que intervenen en aquestes diferències són les dades relatives a que per exemple, els contractes de Sanitat i Residència (que són els col·lectius majoritaris) són a temps parcial atès que en el cas de Sanitat la jornada setmanal es contempla de 40h/set i per l'activitat que es fa a nivell tècnic/especialitzat no és necessari per tantes hores.

El mateix passa amb Residència, que si bé tenen una jornada de 8h/diàries, és una jornada irregular de dilluns a diumenge i en la qual es treballa en cicles de 15 dies, fent una mitja de 16-17 dies laborables al mes.

Sí podem observar que les diferències entre dones i homes són més petites en jornades complertes que no pas en jornades parcials. Això també es pot explicar per l'efecte de Serveis Centrals (que com hem vist anteriorment és on hi ha més homes proporcionalment)

Distribució de dones i homes segons tipus d'horari (partit o continuat):

% dones i homes per Jornada/Horaris	▼	
	DONA	HOME
PARTIDA	51%	16%
CONTINUADA	28%	5%
Total general	78%	22%

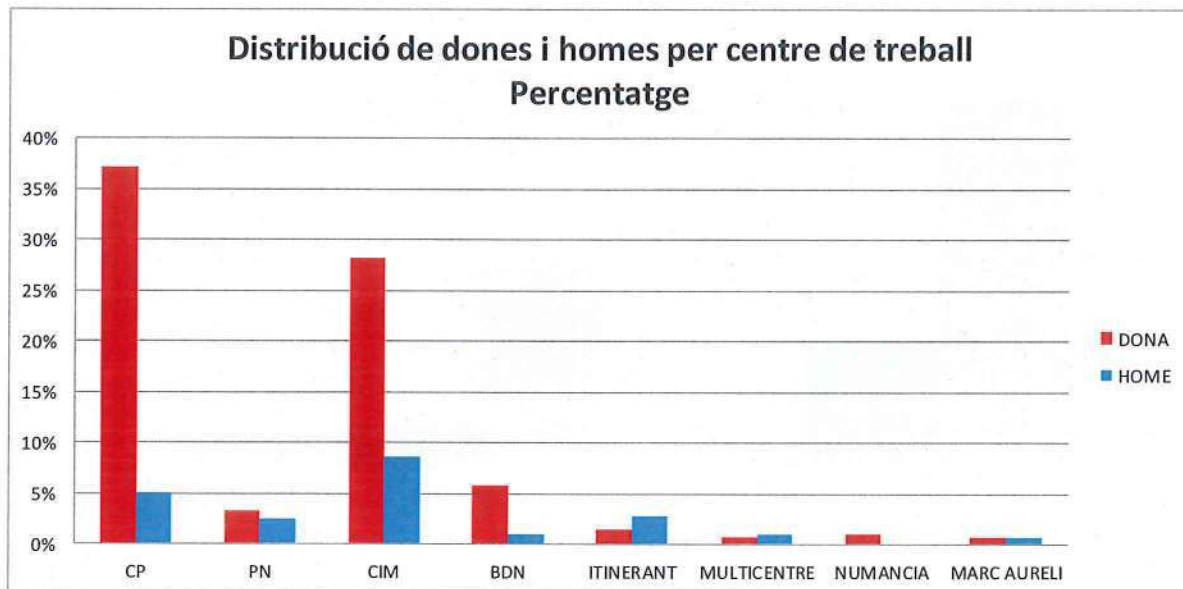


Del total de plantilla, la majoria (67%) té jornada partida i en el cas dels horaris partits hi ha més homes que no en el cas dels horaris continuats.

Cal aclarir que en el col·lectiu de Residència, donat que es treballa torns, la major part del col·lectiu (personal d'atenció directa de Residència), fa horari continuat, per condicions de contractació, no perquè s'hagi acordat un altre horari diferent al general del col·lectiu.

Distribució de dones i homes segons centre de treball:

% dones i homes per Centre			
Centre Treball	DONA	HOME	
CP	37%	5%	
PN	3%	3%	
CIM	28%	9%	
BDN	6%	1%	
ITINERANT	1%	3%	
MULTICENTRE	1%	1%	
NUMANCIA	1%	0%	
MARC AURELI	1%	1%	
Total general	78%	22%	



L'entitat compta amb diferents centres de treball a Barcelona. Si bé la majoria de la plantilla es concentra als centres de Montjuïc (Centre Pilot i CIM), també es disposa d'altres centres com són els CTOs de Badalona i Poble Nou, així com els centres d'atenció ambulatoria de Numància i Marc Aureli.

A l'hora de fer l'anàlisi de les dades, cal matisar que hem considerat els diferents centres actuals i hem establert 2 noves categories:

Itinerants: aquells qui no tenen centre de treball i desenvolupen la seva feina sense un centre físic (per exemple els professionals de transport o bé de lleure)

Multicentre: són aquells professionals que en la seva jornada setmanal presten servei a diferents centres, sense tenir-ne un de fix.

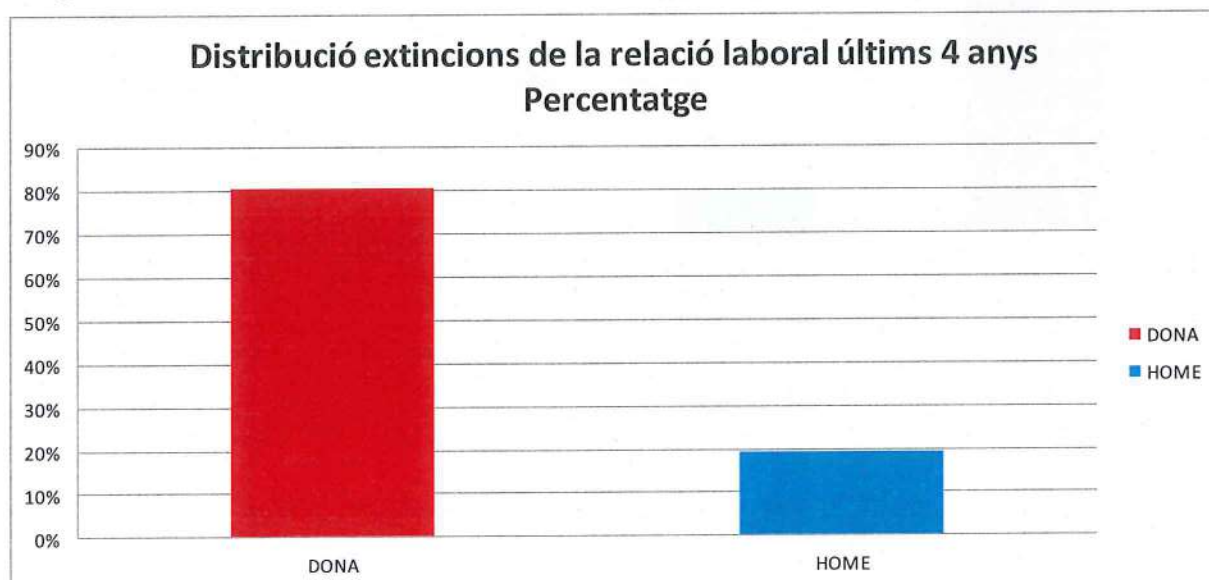
De les dades es pot despendre que hi ha més homes en la categories itinerant, i hi ha paritat en multicentre i a Marc Aureli.

També si comparem els centres més grans, podem concloure que hi ha més diferències entre dones i homes al Centre Pilot que al CIM, proporcionalment.

I per acabar, podríem pensar que a Numància (un dels centres més petits), en l'actualitat no té presència d'homes, però sí que hi ha un home, el que passa és que donat que treballa en diferents centres està representat a la categoria "multicentre".

Distribució de dones i homes segons l'extinció de la relació laboral:

% extincions	Cuenta de Núm. Ref
DONA	81%
HOME	19%
Total general	100%



L'extinció de la relació laboral implica la desvinculació indefinida o temporal de la persona treballadora amb l'entitat i els motius poden ser diversos.

El percentatge de finalitzacions o desvinculacions és molt similar a la composició de la plantilla, per tant, és coherent amb la composició de la mateixa plantilla, seguint les proporcions de 80% - 20%.

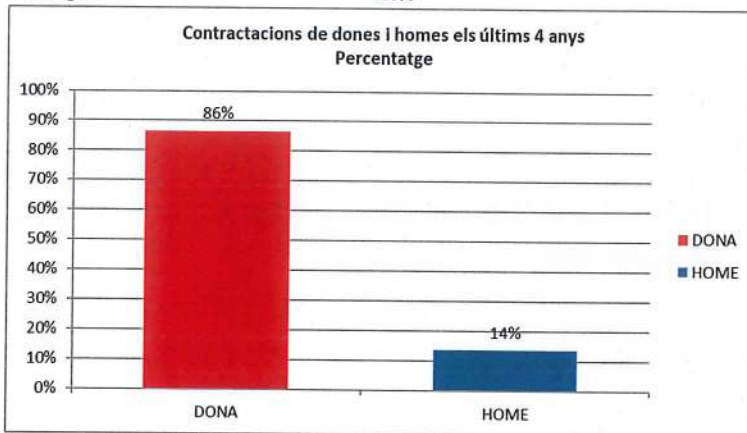
II.- Accés a l'organització:

En aquest àmbit es va analitzar de manera total i evolutiva (últims 4 anys) les contractacions efectuades a l'entitat:

CONTRACTACIONS EN ELS ÚLTIMS 4 ANYS - TOTALS

Darrers4anys 4anys

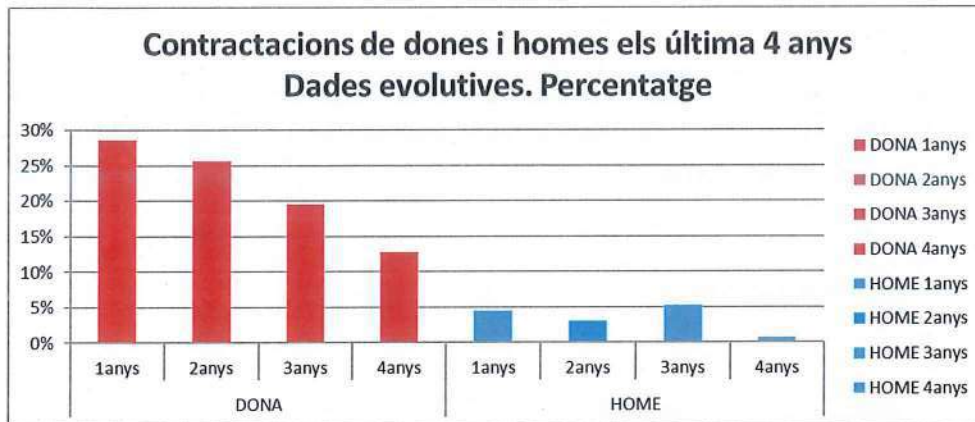
% Contractacions	Per Sexe
DONA	86%
HOME	14%
Total general	100%



CONTRACT. ÚLTIMS 4 ANYS - EVOLUTIVES

Darrers4anys 4anys

% Contractacions	Per Sexe i any
DONA	86%
1anys	29%
2anys	26%
3anys	20%
4anys	13%
HOME	14%
1anys	5%
2anys	3%
3anys	5%
4anys	1%
Total general	100%



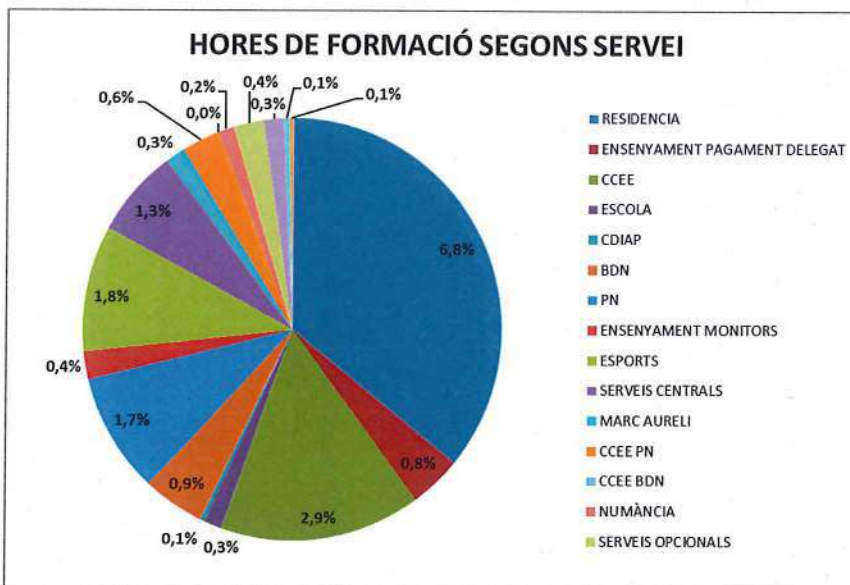
A nivell general, s'ha contractat més dones que homes, dades coherents amb la realitat del sector i la nostra mateixa.

III.- Formació:

Les dades d'aquest apartat es basen en el recull de dades de les accions formatives efectuades al 2019. S'han extret dades sobre les hores totals de formació segregades per sexe i en base al departament/servei o bé al grup professional.

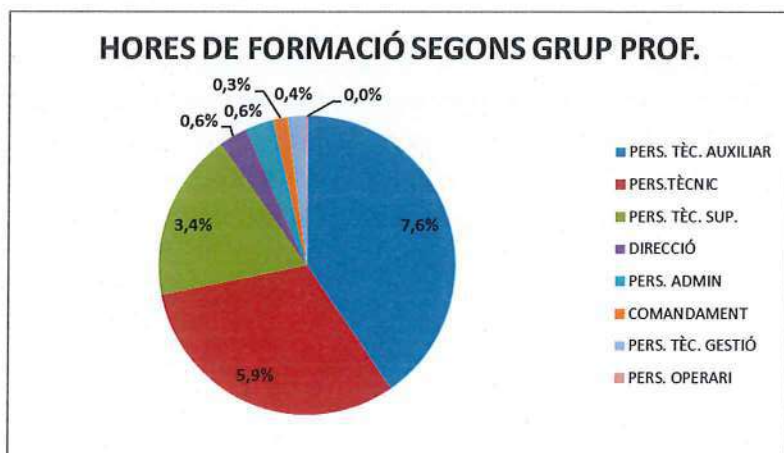
Hores totals - segons Servei/departament

Suma de H. TOTALS		Sexo <input type="text"/>		
IMPUTACIÓ PROF.	H	D	Total general	
RESIDENCIA	6,8%	30,0%	36,7%	
ENSENYAMENT PAGAMENT DELEGAT	0,8%	13,6%	14,3%	
CCEE	2,9%	11,3%	14,3%	
ESCOLA	0,3%	5,4%	5,7%	
CDIAP	0,1%	4,9%	5,0%	
BDN	0,9%	3,5%	4,4%	
PN	1,7%	1,7%	3,5%	
ENSENYAMENT MONITORS	0,4%	2,7%	3,1%	
ESPORTS	1,8%	1,1%	2,9%	
SERVEIS CENTRALS	1,3%	1,1%	2,4%	
MARC AURELI	0,3%	2,1%	2,3%	
CCEE PN	0,6%	1,6%	2,2%	
CCEE BDN	0,0%	1,0%	1,0%	
NUMÀNCIA	0,2%	0,6%	0,9%	
SERVEIS OPCIONALS	0,4%	0,1%	0,6%	
TRANSPORT	0,3%	0,0%	0,3%	
LLAR	0,1%	0,2%	0,3%	
CET	0,1%	0,1%	0,2%	
Total general	18,9%	81,1%	100,0%	



Hores totals - segons grup professional

H. TOTAL	Sexo			
CLASIF.IGUALTAT		H	D	Total general
PERS. TÈC. AUXILIAR		7,6%	32,0%	39,6%
PERS.TÈCNIC		5,9%	32,3%	38,2%
PERS. TÈC. SUP.		3,4%	12,3%	15,8%
DIRECCIÓ		0,6%	1,6%	2,2%
PERS. ADMIN		0,6%	1,3%	1,8%
COMANDAMENT		0,3%	1,3%	1,6%
PERS. TÈC. GESTIÓ		0,4%	0,3%	0,7%
PERS. OPERARI		0,0%	0,0%	0,0%
Total general		18,9%	81,1%	100,0%



De les dades analitzades a nivell de formació, podem concloure que no es fan diferències en relació a la formació rebuda per part de dones i d'homes. Com es pot veure, es manté pràcticament la mateixa proporció que la composició de plantilla actual, per tant, ja és coherent.

Hores totals - segons dins o fora de la jornada

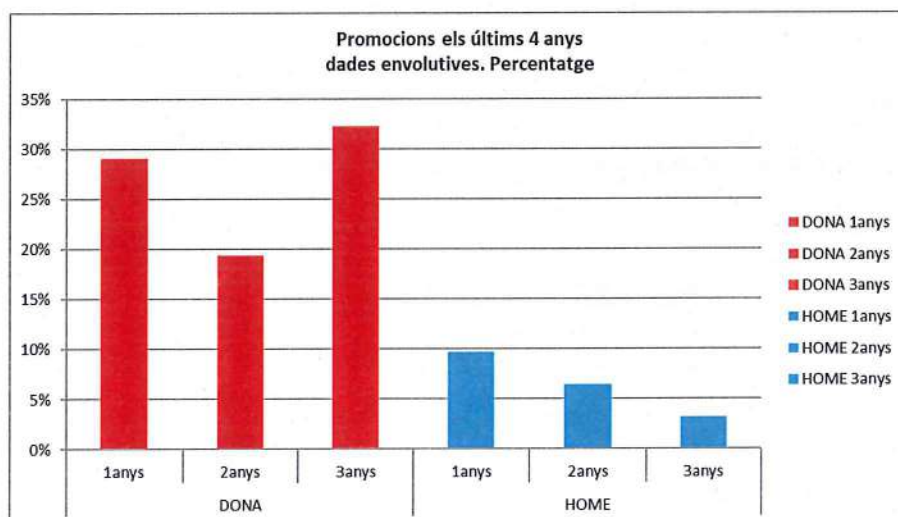


Com a dada interessant cal dir que es prioritza la formació dins la jornada laboral tot i que té un impacte en cost més alt que la de fora de jornada, però és una de les mesures per tal de poder conciliar la vida laboral i personal. La formació dins la jornada laboral va representar 6.125,50hores (que sobre un total de 6.434hores, per tant representa un 95,21%) mentre que només van ser 308,50hores (un 4,79%) les que es van fer fora de l'horari laboral.

IV.- Desenvolupament i Promocions:

En els últims 3 anys s'han fet un total de 31 promocions i/o canvis de lloc de treball per al desenvolupament.

Darrers4anys		4anys		Darrers4anys		4anys	
Núm. Promocions	Per Sexe i any	% Promocions	Per Sexe i any	Núm. Promocions	Per Sexe i any	% Promocions	Per Sexe i any
DONA	25	DONA	81%				
1anys	9	1anys	29%				
2anys	6	2anys	19%				
3anys	10	3anys	32%				
HOME	6	HOME	19%				
1anys	3	1anys	10%				
2anys	2	2anys	6%				
3anys	1	3anys	3%				
Total general	31	Total general	100%				



Com a dada general, cal valorar positivament que el nombre de promocions ha incrementat gradualment amb els anys. Si analitzem les dades, en general i en total, s'ha promocionat més a les dones que als homes, tot i que la tendència en els últims anys aquests últims han anat incrementant en nombre de promocions d'homes.

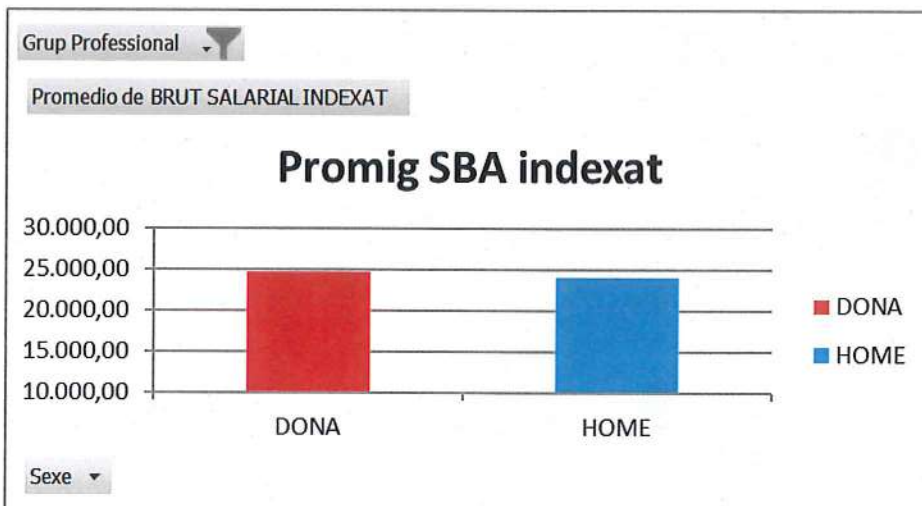
V.- Retribució:

En aquest àmbit cal tenir present que a la nostra entitat, són d'aplicació convenis col·lectius diferents que tenen taules salarials diferents com hem comentat anteriorment. Trobarem que hi ha diferències salarials entre els col·lectius a qui els hi apliquen convenis diferents, però no entre dones i homes amb mateixes condicions.

L'anàlisi de les dades l'hem fet considerant dades generals i els resultats han estat els següents:

Promig de salari brut indexat

Etiquetas de fila ▼ Promedio de BRUT SALA	
DONA	24.704,03
HOME	24.019,04
Total general	24.554,88



Nota: no s'inclou l'equip directiu

El promig de salari brut percebut a l'entitat és de **24.554,88Eur**, essent una mica més alt en dones que en homes.

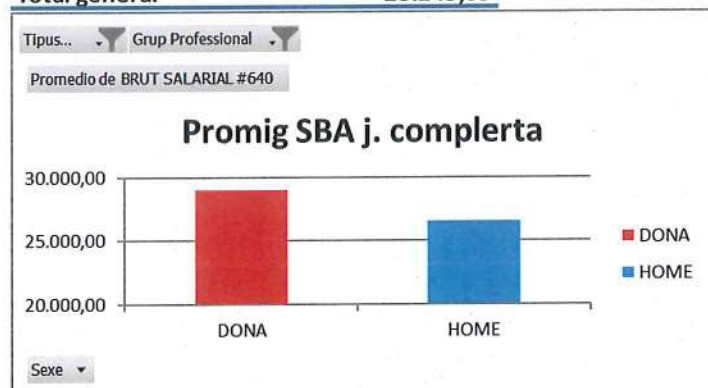
La dada és relativa al salari brut indexat, que contempla l'equivalència en la realització de les mateixes hores anuals (eliminem el factor que podria emmascarar degut a que els diferents hores anuals de cada conveni, que són diferents).

El salari una mica més alt en dones pot explicar-se per la presència de més dones i que aquestes tenen una més alta antiguitat, fet que influeix en la retribució donat que per a un mateix lloc de treball, l'antiguitat implica més retribució.

S'ha analitzat el salari brut anual per jornades complertes i per jornades parcials:

Promig salari brut en jornades complertes:

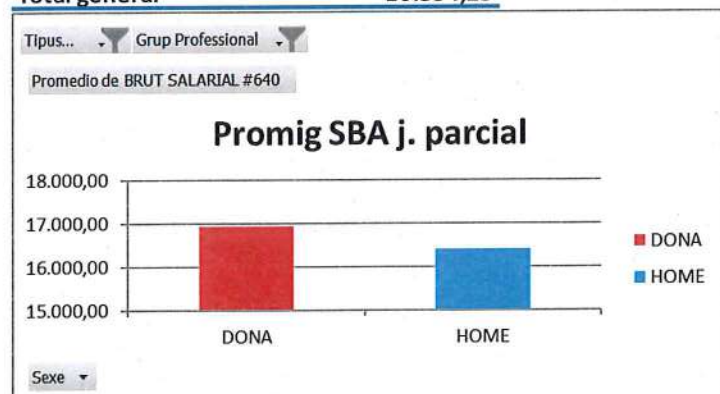
Etiquetas de fila		Promedio de BRUT SALA
DONA		28.943,74
HOME		26.527,57
Total general		28.245,09



La petita diferència entre el promig de salari brut indexat, creix una mica en el cas de les jornades completes, en favor de les dones.

Promig salari brut en jornades parcials:

Etiquetas de fila		Promedio de BRUT SALA
DONA		16.922,25
HOME		16.413,97
Total general		16.834,23



En canvi, en les jornades parcials, s'igualava pràcticament entre home i dona.

Quan analitzem **les dades salarials de l'equip directiu**, podem dir que també en aquest col·lectiu, es manté el fet que les dones tenen un salari una mica més alt que els homes.

Aquesta diferència es pot explicar per 2 factors:

D'una banda, les dones tenen més antiguitat que els homes i d'altra banda, les direccions de les àrees que comporten una gestió més àmplia (Salut, Comunitària i Pedagògica), estan conformades per dones.

VI. – Temps de treball i corresponsabilitat:

Les mesures de conciliació a l'entitat, vénen determinades pel marc legal (convenis) de cada col·lectiu i també en part, per la posició que l'entitat ha determinat en funció de les necessitats del servei.

Les mesures generals són les que es detallen a continuació:

- Permís maternitat
- Permís paternitat
- Lactància
- Excedència per cura de fills
- Excedència per cura de persones dependents
- Reducció de jornada per cura fills menors de 12 anys

En funció però de cada conveni i de les mesures que aquests tenen previstes per a la conciliació, podem trobar altres permisos puntuals.

Sobre l'aspecte de qui fa més ús de les mesures (homes o dones), la resposta és en general que les dones fan més ús dels permisos o mesures de conciliació, a excepció del cas de la paternitat, que evidentment són els homes. De nou, això és coherent amb la proporció d'homes i dones que hi ha a l'entitat i segurament amb l'ideari col·lectiu que impera a nivell social.

Més enllà de les mesures normatives, sí hi ha per part de l'entitat i en base a l'anàlisi de casos puntuals, algunes mesures que van més enllà de la normativa. Amb això volem dir que, quan una persona s'adreça al seu responsable i planteja una situació personal/familiar, s'avaluen les diferents opcions normatives (segons allò establert en els convenis i la normativa laboral general) i alhora, es considera què pot fer l'entitat per aquell cas, valorant opcions com ara canvis d'horari, permisos sense sou, flexibilitats concretes, etc. Així doncs, podem afirmar que som una entitat sensible a les necessitats puntuals dels i de les professionals.

VII.- Comunicació no sexista:

En relació a la comunicació no sexista, s'han valorat les dades relacionades amb les comunicacions corporatives de l'entitat, ja siguin internes o externes. També s'han considerat les publicacions i documents d'ús intern com ara protocols, instruccions i procediments.

En l'apartat de dades qualitatives de caràcter objectiu, hi ha les conclusions de l'estudi de comunicats corporatius, web, xarxes socials, etc.

VIII.- Salut Laboral:

De l'estudi realitzat sobre Salut Laboral, no s'han trobat diferències significatives entre dones i homes pel que fa a la sinistralitat i la variable sexe.

Dades qualitatives - RESULTATS

Dades qualitatives de caràcter subjectiu

Resultats de l'enquesta a tota la plantilla

L'enquesta que es va passar a tota la plantilla va ser contestada per 109 persones, que del total de persones d'alta en aquell moment, significava un 42% del total de la plantilla. Per ser una enquesta que es va posar a disposició durant 10 dies i que era voluntària, és una participació força significativa.

L'enquesta va ser contestada per 83 dones i 27 homes.

Es van plantejar 13 preguntes, de les quals 10 eren preguntes de valoració (valoració de l'1 al 10 – essent 1 desacord i 10 molt d'acord) sobre les afirmacions o preguntes que es van fer) i 3 eren preguntes obertes.

En relació a les **respostes de valoració** vam extreure les següents conclusions:

Totes les respostes mostraven ACORD o MOLT ACORD amb les afirmacions o preguntes, amb puntuacions mitjanes d'acord que anaven des del 5,65 (sobre 10), fins el 8,85 (sobre 10).

Les puntuacions de més acord van ser les relacionades amb la no existència de bretxa salarial (amb un 8,79) i l'accés igualitari per dones i homes en l'oferta formativa (amb un 8,85).

La resposta general a si a l'entitat es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes va treure una puntuació mitja de 7,78.

En relació a les respostes obertes en què preguntàvem sobre mesures per promoure la igualtat d'oportunitats o bé necessitats en les quals treballar i incloure al pla, vam rebre algunes aportacions molt interessants i d'altres un tant sorprenents. A continuació s'aporta les conclusions a mode de resum:

- Es demana més informació i formació
- Hi ha diferents comentaris en què es diu que hi ha discriminació positiva vers la dona
- Hi ha vàries peticions de més igualtat en matèria de maternitats i paternitats (per equiparar la paternitat)


- Surten temes de conciliació: idees relacionades amb conciliació, propostes de mesures. Són mesures en general, no enfocades al sexe (dona o home) sinó a la mateixa mesura.
- Hi ha la percepció que a la Direcció hi ha més homes que dones
- Es comenta en vàries intervencions que hi ha diferències no entre dones i homes, sinó entre col·lectius (donada la diversitat de col·lectius amb què comptem)
- També hi ha algun comentari sobre que amb diferents convenis, és normal que hi hagi diferències entre col·lectius
- Hi ha comentaris sobre quant interessant seria de cara a la persona usuària atesa tingués referents en la seva tenció de tots dos sexes

Resultats de les entrevistes a persones clau

Amb els resultats de l'enquesta, un cop treballats es va preparar un guió d'entrevista per tal de poder trobar un espai d'entrevista personal amb persones de diferents col·lectius/serveis/categories professionals/edats/antiguitats/responsabilitat.

Es van dur a terme 19 entrevistes. Els principals temes que van sorgir fruit de les entrevistes són els següents:

- *Informació/formació: fer alguna formació de punt de partida sobre què és igualtat i què no - Informació sobre què pot arribar a ser assetjament i què no, límits - Incidir en la cultura del respecte. Formació i difusió de missatges aclaridors*
- *Fer més protocols, informar sobre el protocol d'assetjament i persones a qui dirigir-se*
- *Llenguatge no sexista/ Tema de llenguatge inclusiu – es va considerar interessant o molt interessant treballar-lo, tot i que per menys persones no era un tema capital*
- *Conciliació: intentar poder arribar a tenir més flexibilitat, facilitar els horaris per tal que les dones no hagin de veure reduït el seu salari. Plantejar opcions com teletreball o altres acords allà on es pugui fer. Treballar el tema de la coresponsabilitat.*
- *Maternitats i paternitats: es demana més informació*
- *No hi ha bretxa salarial, pot haver-hi diferències segons el conveni d'aplicació de cada col·lectiu però no entre dones i homes.*
- *Fer públiques les places vacants o noves ofertes per a tot el personal (actualment estan publicades sempre a la web però potser caldria recordar-ho)*
- *Evitar preguntes personals a les entrevistes, sobretot que no es preguntin a les dones sobre els seus plans de maternitat. Hi ha preocupació per aquest fet fruit d'algun procés de selecció a l'escola.*
- *Intentar potenciar la contractació d'homes tot i que és complicat al nostre sector i els entrevistats són molt conscient d'aquest tema.*

	PLA IGUALTAT FUNDACIÓ ASPACE CATALUNYA	Rev.0
		Febrer 2020
		Pàgina 40 de 55

Dades qualitatives de caràcter objectiu

Dins d'aquest apartat, hem analitzat informacions com l'organigrama i els valors de l'entitat. Sobre l'**organigrama**, cal dir que està publicat a la web i si bé la versió és de 2018, encara està vigent.

Podem concloure que és fidel a la realitat i dona una visió de la mateixa totalment coherent amb el que venim evidenciant en el pla. Cal recordar que l'equip directiu està format per 7 direccions, de les quals 5 són ocupades per dones i 2 per homes.

Sobre els **valors de l'entitat**, detectem que en el valor de RESPECTE podria ser ampliat i contemplar també algun matís sobre igualtat d'oportunitats.

Sobre la **memòria d'activitat**, es revisa concretament l'edició del 2018 (la del 2019 no està encara publicada) i les principals conclusions són que hi ha molta informació de dades (informació econòmica, etc) i aquesta està desagregada per sexe (tant en les dades d'atenció a persones com en les dades relatives a RRHH). A nivell de llenguatge, es fa molt ús del neutre ("Persona amb PC" per exemple).

Sí s'ha detectat que en la carta del President i el Director General s'utilitza molt el plural masculí – els professionals, els treballadors - .

Sobre la **pàgina web**, s'analitzen diferents apartats representatius de la mateixa i poden concloure que en funció de l'apartat hi ha algunes diferències: mentre hi ha apartats que hi ha un llenguatge més inclusiu, d'altres, tenen una predominància del masculí plural.

En l'apartat "Qui som", hi hauria marge de millora en llenguatge inclusiu.

Pel que fa a l'apartat "Treballa amb nosaltres", es veu clarament com les ofertes de feina més noves són molt inclusives, però n'hi ha algunes de les antigues en què no s'usa un llenguatge tan inclusiu.

Sobre l'anàlisi de les **xarxes socials**, concretament s'analitzen el Facebook i l'Instagram. Sí es veu un esforç per a la mostra d'imatges equilibrades (homes i dones), per tant en l'àmbit visual sí que hi ha força equilibri. D'altra banda en les entrades i textos de notícies, encara es fa molt ús del masculí plural únicament.

4.3 Conclusions de la diagnosi:

Fruit de tota la informació treballada, podem concloure que a Aspace hem identificat punts forts i també algunes àrees de millora.

PUNTS FORTS:

En general podem concloure que a la nostra entitat hi ha punts forts:

- No hi ha bretxa salarial
- La proporció de dones i homes 80-20% sempre és la mateixa en els diferents apartats analitzats i coherent en els diferents àmbits d'anàlisi
- Els òrgans de direcció (equip directiu) tenen majoria de dones que d'homes
- Les hores de formació són les mateixes per dones i homes, no es fan diferències
- Es prioritza la formació, les reunions i activitats dins de l'horari laboral de les persones treballadores, tot això, afavorint la conciliació familiar
- Les promocions i desenvolupament també són coherents amb la distribució de plantilla actual, sense fer diferències entre dones i homes

ÀREES DE MILLORA:

- Al patronat hi ha més homes però, també cal dir que al 2019 s'han incorporat més dones, per tant, s'està millorant
- La plantilla percep que no té prou informació/formació sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- L'ús que es fa a la nostra entitat de les mesures de conciliació són principalment per part de les dones
- Caldrà elaborar el protocol específic d'assetjament sexual i fer-ne difusió
- Hi ha cert esforç per millorar el lleguatge no sexista en les comunicacions, però manca encara cert recorregut

5. ÀMBITS D'ACTUACIÓ I IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

A partir dels resultats de la fase de diagnosi i de la identificació de punts forts i punts febles detallats al punt anterior, es van definir quines mesures i accions havien de formar part del Pla d'Igualtat.

La fase d'**implantació**, es basa en dur a terme l'execució del pla d'igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

S'han identificat 13 accions que es duran a terme al llarg de la vigència del pla, de 2020 a 2023.

Cada acció té un àmbit d'actuació vinculat, un objectiu en el qual impacta, la descripció de l'acció (breu explicació sobre què es tracta), el termini, els indicadors que plantejem per tal de saber si s'ha assolit o no, qui n'és responsable i quin cost associat per arribar a implicar.

Les accions a implementar quedaran doncs establertes en una fitxa amb els apartats indicats anteriorment per tal de tenir un instrument útil i pràctic per treballar.

A continuació en trobem una d'exemple, sense contingut:

Identificació de l'acció	1.1 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Àmbit	
Objectiu en què impacta	
Descripció de l'acció	
Termini	2020
Indicadors	
Responsable	
Cost previst	0 €

5.1 Accions a implantar:

Identificació de l'acció	1.1 Modificació valors ASPACE
Àmbit	Cultura o gestió organitzativa:
Objectiu en què impacta	Ampliar/oferir més informació a la plantilla sobre igualtat entre dones i homes.
Descripció de l'acció	Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura d'Aspace ampliant el valor RESPECTE
Termini	2020
Indicadors	Plantejament de la situació a Direcció i Patronat, canvi en valors a la web
Responsable	Equip directiu - Patronat
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	1.2 Sensibilització
Àmbit	Cultura o gestió organitzativa:
Objectiu	Ampliar/oferir més informació a la plantilla sobre igualtat entre dones i homes.
Descripció de l'acció	Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura d'Aspace duent a terme accions de sensibilització en relació al concepte d'igualtat d'oportunitats
Termini	2020 - 2023
Indicadors	Correu electrònic general a la plantilla indicant on trobar la informació corresponent
Responsable	Comissió Igualtat
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	1.3 Informar sobre conclusions del Pla d'Igualtat
Àmbit	Cultura o gestió organitzativa:
Objectiu	Ampliar/oferir més informació a la plantilla sobre igualtat entre dones i homes.
Descripció de l'acció	Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura d'Aspace informant sobre els resultats de l'enquesta i les peticions de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats (mateix Pla d'Igualtat de fet)
Termini	2020
Indicadors	Correu electrònic general a la plantilla indicant on trobar la informació corresponent Presentació del Pla Igualtat a Direcció / Patronat
Responsable	Comissió Igualtat
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	2.1 Informe anual de plantilla
Àmbit	Condicions laborals i accés a l'organització
Objectiu	Seguir garantint una gestió organitzativa igualitària entre dones i homes, així com continuar garantint la igualtat de tracte i d'oportunitats en les processos de selecció i accés a l'organització
Descripció de l'acció	Elaborar un informe anual que reculli la realitat de la contractació de plantilla i l'accés a l'organització (Informe anual tipus memòria). Agafar 2020 com a primer període.
Termini	2021 - 2023
Indicadors	Informe compartit amb la Comissió d'Igualtat
Responsable	RRHH
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	3.1 Formació en igualtat
Àmbit	Formació interna i/o continuada
Objectiu	Continuar garantint l'igualtat d'oportunitats d'accés a la formació entre dones i homes i apostar per accions formatives sobre igualtat d'oportunitats i sobre conceptes relacionats amb estereotips de gènere, etc.
Descripció de l'acció	Incloure al Pla de Formació anual 2020, com a formació per tota la plantilla, formació sobre igualtat d'oportunitats
Termini	2020-2021
Indicadors	Formació realitzada - 100% grups formats
Responsable	RRHH
Cost previst	2000-3000Eur

Identificació de l'acció	4.1 Desenvolupament professional
Àmbit	Promoció i/o desenvolupament professional
Objectiu	Continuar garantint la igualtat d'oportunitats davant de promocions professionals
Descripció de l'acció	Elaborar un informe evolutiu (a 3 anys). Es compartiria també amb la Comissió d'igualtat.
Termini	2023
Indicadors	Informe compartit amb la Comissió d'Igualtat
Responsable	RRHH
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	5.1 Informe sobre retribucions i bretxa salarial
Àmbit	Retribució
Objectiu	Continuar garantint l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes
Descripció de l'acció	Estudi de retribució a l'entitat separat per convenis. Aquesta és la manera de poder assegurar que no hi ha diferències entre dones i homes, aïllant la variable conveni de referència.
Termini	2021-2023
Indicadors	Informe elaborat i conclusions compartides amb la Comissió
Responsable	RRHH, Finances
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	6.1 Conciliació
Àmbit	Temps de treball i corresponsabilitat
Objectiu	Seguir avançant en matèria de conciliació
Descripció de l'acció	Fer un estudi de mesures de conciliació actuals i fer-ne difusió (caldrà tenir present que seran diferents per cada conveni i servei, donat que les necessitats són també diferents) i estudiar punts de millora
Termini	2022
Indicadors	Estudi intern realitzat i difusió a la plantilla.
Responsable	RRHH i Comissió Igualtat
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	7.1 Ús de llenguatge inclusiu
Àmbit	Comunicació no sexista
Objectiu	Garantir una comunicació tan interna com externa no sexista
Descripció de l'acció	Elaborar una guia o directrius de llenguatge no sexista a la nostra entitat, fer-ne difusió i seguiment dels missatges a nivell de llenguatge per vetllar en l'aplicació de la mateixa
Termini	2021
Indicadors	Elaboració de la guia adaptada a la realitat d'Aspace
Responsable	Comissió d'Igualtat i Comunicació
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	7.2 Revisió llenguatge inclusiu en les vies de comunicació
Àmbit	Comunicació no sexista
Objectiu	Garantir una comunicació tan interna com externa no sexista
Descripció de l'acció	Revisar elements corporatius: web sobretot, per tal que es compleixin les directrius de comunicació no sexista
Termini	2022-2023
Indicadors	Revisió dels diferents missatges
Responsable	Comunicació
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	8.1 Preparació protocol sobre assetjament sexual
Àmbit	Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Continuar avançant en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe: Actualitzar el protocol vigent i fer-ne difusió.
Descripció de l'acció	Revisar el protocol sobre violència al centre de treball vigent per ampliar i gener-ne un de nou i específic d'assetjament sexual i per raó de sexe
Termini	2020
Indicadors	Protocol creat
Responsable	RRHH
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	8.2 Comunicació sobre assetjament sexual
Àmbit	Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Continuar avançant en la prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe: Actualitzar el protocol vigent i fer-ne difusió.
Descripció de l'acció	Comunicar el protocol a tota l'entitat, Comunicacions/sensibilització sobre assetjament: què és i què no és assetjament
Termini	2021
Indicadors	Protocol comunicat
Responsable	RRHH
Cost previst	0 €

Identificació de l'acció	8.3 Equip de referència en matèria de assetjament sexual
Àmbit	Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Continuar avançant en la prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe: Actualitzar el protocol vigent i fer-ne difusió.
Descripció de l'acció	Crear un equip de referència davant l'assetjament a l'entitat i regular el seu funcionament, membres, etc
Termini	2021
Indicadors	Creació del equip
Responsable	Comissió igualtat
Cost previst	0 €

5.2 Calendarització de les accions:

Per tal de tenir una visió global de les accions a implantar, tot seguit podem observar el calendari o planning elaborat a 4 anys (2020, 2021, 2022 i 2023) segons la vigència del pla.

ACCIONS A IMPLANTAR	20	20	20	20
1.1 Modificació valors ASPACE	30/11/2020			
1.2 Sensibilització	31/10/2020	Final de cada trimestre	Final de cada trimestre	Final de cada trimestre
1.3 Informar sobre conclusions del Pla d'Igualtat	Març 2020			
2.1 Informe anual de plantilla		30/04/2021	30/04/2022	30/04/2023
3.1 Formació en igualtat	31/12/2020	31/12/2021		
4.1 Desenvolupament professional				31/05/2023
5.1 Informe sobre retribucions i bretxa salarial		31/03/2021	31/03/2022	31/03/2023
6.1 Conciliació			15/11/2022	
7.1 Ús de llenguatge inclusiu		30/06/2021		
7.2 Revisió llenguatge inclusiu en les vies de comunicació			30/06/2022	30/06/2023
8.1 Preparació protocol sobre assetjament sexual	31/12/2020			
8.2 Comunicació sobre assetjament sexual		30/03/2021		
8.3 Equip de referència en matèria de assetjament sexual		30/03/2021		

6. VIGÈNCIA I REVISIONS

Pel que fa al **seguiment i avaluació** del pla, com en qualsevol projecte, caldrà fer seguiment i valorar el procés d'implantació del pla, impacte i resultats obtinguts.

La Comissió d'igualtat té el compromís de fer seguiment de la implantació de les diferents accions descrites en l'apartat anterior segons el calendari establert i els indicadors proposats per a tal finalitat.

El **sistema habitual de seguiment** serà el següent per a les accions a implantar:

1. Reunió de seguiment estàndard del pla – 2 reunions l'any (1 en cada semestre)
2. Reunió de seguiment d'acció – en funció del calendari anual descrit en l'apartat anterior

Ordre del dia estàndard de la reunió de seguiment del pla:

- Revisió de l'estat de les accions segons calendari
- Accions aconseguides en data
- Accions endarrerides
- Accions anticipades
- Recalendarització de les accions i registre dels motius

Tota revisió com a reunió, tindrà una acta i es deixarà firmada per part de tots els membres de la comissió.

El **sistema d'avaluació** es basarà no només en si s'han aconseguit realitzar les accions sinó en el contingut de les mateixes i l'impacte d'aquestes accions.

Davant l'aparició de noves necessitats no previstes, es valoraran i s'afegiran al pla tot planificant-les de nou. Així doncs, volem deixar clar que es tracta d'una eina "viva" i dinàmica.

En les avaluacions en podem trobar en:

- Acció aconseguida: sí/no
- Grau de compliment de l'objectiu (revisió indicadors definits i en quina mesura s'ha assolit)
- Accions que se'n poden derivar (noves accions, reformular l'acció o algun objectiu, etc.)

Farem ús de la **fitxa d'avaluació** que es troba als annexos.

La fitxa és senzilla i molt inutitativa. Quedarà recollida en un Excel que s'anirà completant en les sessions de seguiment.

Es portarà un registre de l'aconseguit de l'acció: sí/no. En cas que sí, la fitxa queda tancada.

En cas que no s'hagi aconseguit l'acció, entrem a treballar el grau d'acompliment. Sobre el grau d'acompliment de l'acció, es disposarà d'un desplegable que contemplarà diferents opcions:

0 - No començat

0 - Execució no viable. Reformulació de l'acció

1 - En procés, però amb endarreriment

2 - En procés

3 - Gairebé finalitzat

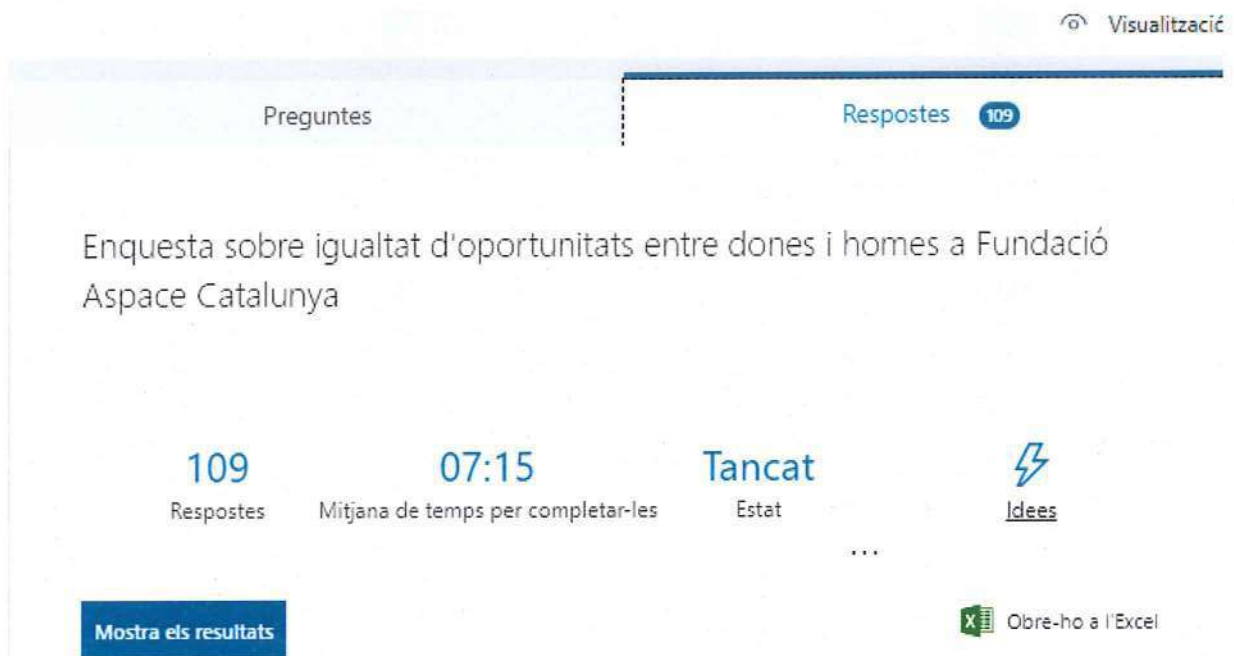
També hi haurà un partat d'accions que es poden derivar del treball en aquesta acció concreta, així com observacions.

El present Pla d'Igualtat serà **vigent fins el desembre de 2023**.

7. ANNEXES

7.1 Enquesta a la plantilla: preguntes i principals resultats

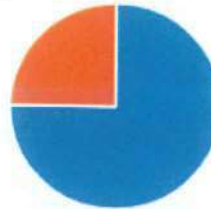
El sistema utilitzat per a fer l'enquesta anònima a tota la plantilla va ser mitjançant l'eina MS Forms que permetia crear un qüestionari i enviar-lo per email. A continuació es pot visualitzar el recull de respostes a l'enquesta.



1. Sexe

[Més dades](#)

● Dona	82
● Home	27
● No binari	0



2. En general, a Aspace es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

[Més dades](#)

109

Respostes

7.78

Nombre mitjà

3. A Aspace, dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir a processos de selecció per entrar a treballar a l'entitat (persones externes)

[Més dades](#)

109

Respostes

7.8

Nombre mitjà

4. Dones i homes tenen igualtat en l'accés a la formació interna/contínua a Aspace

[Més dades](#)

109

Respostes

8.85

Nombre mitjà

5. A Aspace, dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional

[Més dades](#)

109

Respostes

8.01

Nombre mitjà

6. Ocupant un mateix lloc de treball a Aspace, una dona i un home, cobren el mateix salari

[Més dades](#)

109

Respostes

8.79

Nombre mitjà

7. A Aspace, en general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral (per exemple, quan es dissenyen els calendaris laborals, els horaris, etc)

[Més dades](#)

109

Respostes

6.93

Nombre mitjà

8. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles a Aspace

[Més dades](#)

109

Respostes

5.65

Nombre mitjà

9. A Aspace, es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe

[Més dades](#)

109

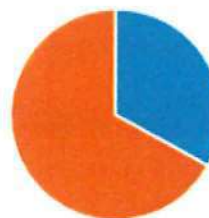
Respostes

6.19

Nombre mitjà

10. Alguna vegada, has viscut un conflicte laboral relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes en qualsevol àmbit de la teva vida?

[Més dades](#)



11. De cara a l'elaboració del Pla d'Igualtat, quins suggeriments tens sobre les possibles necessitats que identifiquis a l'organització i que s'haurien de contemplar al pla?

[Més dades](#)

28

Respostes

Últimes respostes

12. De cara a l'elaboració del Pla d'Igualtat, quines mesures creus que s'haurien d'adoptar per part de l'entitat, per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

[Més dades](#)

19

Respostes

Últimes respostes

13. Si tens altres suggeriments en l'àmbit d'igualtat, pots afegir-los a continuació.

[Més dades](#)

13

Respostes

Últimes respostes

El resum de les preguntes obertes (les 3 últimes), un cop treballades per part de la Comissió d'Igualtat, es detalla a continuació:

- Es demana més informació i formació
- Hi ha diferents comentaris en què es diu que hi ha discriminació positiva vers la dona
- Hi ha varies peticions de més igualtat en matèria de maternitats i paternitats (per equiparar la paternitat)
- Surten temes de conciliació: idees relacionades amb conciliació, propostes de mesures. Són mesures en general, no enfocades al sexe (dona o home) sinó a la mateixa mesura.
- Hi ha la percepció que a la Direcció hi ha més homes que dones
- Es comenta en varies intervencions que hi ha diferències no entre dones i homes, sinó entre col·lectius (donada la diversitat de col·lectius amb què comptem)
- També hi ha algun comentari sobre que amb diferents convenis, és normal que hi hagi diferències entre col·lectius
- Hi ha comentaris sobre quant interessant seria de cara a la persona usuària atesa tingués referents en la seva tenció de tots dos sexes

7.2 Entrevistes a persones clau

Les entrevistes es van fer finalment a 19 persones que es van considerar representatives de diferents serveis. Els 4 membres de la comissió d'igualtat es van repartir les 19 entrevistes i van ser cursos per trobar els moments i els espais adients per tal de crear un bon clima per a efectuar les entrevistes.

Les entrevistes van ocupar entre 20 -30 minuts per persona i es va tractar d'un diàleg o conversa, es va oferir informació inicialment sobre els resultats de l'enquesta inicial i sí es van definir quins punts claus havien de sortir en el diàleg. El guió que es va utilitzar per les entrevistes personals va ser el següent:

Introducció per l'entrevista:

En primer lloc et vull agrair que participis en l'entrevista personal que ens ajudarà a recopilar més dades dins del procés de diagnòstic que estem duent a terme des de la Comissió d'Igualtat.

Et voldria ensenyar els principals resultats de l'enquesta que vam passar fa uns dies i en base a això, orientarem aquesta entrevista. Com saps, són respostes anònimes però representatives de l'opinió de la plantilla.

(ensenyar resultats més significatius de l'enquesta)

Preguntes:

- 1. En general, creus que a Aspace es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones? (en què et bases?, per què t'ho sembla?)*
- 2. Creus que en general, l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal?
Aquesta pregunta ha obtingut gairebé un 7 sobre 10 en l'enquesta, però no és de les més altes. Quines mesures creus que sí afavoreixen aquest tipus d'equilibri i en canvi quines pràctiques el poden dificultar?*
- 3. En l'enquesta, s'ha detectat molt interès en tenir més informació i formació en l'àmbit de la igualtat de gènere. Quin tipus d'informació i formació creus que pot ser interessant per la plantilla?*
- 4. Creus que en la nostra organització pot donar-se una bretxa salarial entre dones i homes? (existeix bretxa salarial quan per una mateixa feina, un home cobra més que no pas una dona)*
- 5. Creus que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista?*
- 6. Creus que és interessant treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe? A l'enquesta, se'n demana més informació.*
- 7. En aquest sentit, saps a qui s'ha de dirigir una persona que se sent víctima d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?*
- 8. Quines mesures creus interessants per incloure al Pla d'Igualtat en matèria d'igualtat d'oportunitats?*

Agraïment final.

7.3 Fitxa avaluació (seguiment i avaluació del pla)

Identificació de l'acció	
Indicador de referència	
Acció aconseguida	Si
Grau d'acompliment de l'acció	0 - No començat
Accions que se'n poden derivar	
Observacions	

Conté desplegable en els apartats de "Acció aconseguida" i "Grau d'acompliment de l'acció".

Desplegable per Acció aconseguida: Sí, No

Desplegable per Grau d'acompliment de l'acció:

0 - No començat

0 - Execució no viable. Reformulació de l'acció

1 - En procés, però amb endarreriment

2 - En procés

3 - Gairebé finalitzat