



ACUDAM



PLA D'ACCIÓ PER A LA INCORPORACIÓ DE MESURES D'IGUALTAT



ACUDAM **2016**

www.acudam.org



PLA D'ACCIÓ PER A INCORPORAR MESURES D'IGUALTAT

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Cal destacar que la LLEI ORGÀNICA 3/2007 del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, preveu que les empreses portin a terme el Pla d'Igualtat, però no obliga a les empreses de la mida d'ACUDAM amb una plantilla de 170 persones a desenvolupar-la.

L'empresa ACUDAM elabora el Pla d'Igualtat amb els objectius següents:

*Reflexionar a nivell intern sobre la organització de la plantilla i les tasques que assumeixen les dones en els diferents llocs de treball. La feminització del sector és un element molt important en aquest procés de reflexió.

*Fomentar la incorporació, promoció i plena normalitat de les dones en l'àmbit laboral a la vegada que es desenvolupen les potencialitats de la plantilla independentment del seu sexe.

*Introduir de forma transversal criteris d'igualtat dins els àmbits de:

- la responsabilitat
- l'accés laboral o contractació
- la retribució salarial
- la valoració no discriminatòria dels llocs de treball
- la prevenció de l'assetjament sexual
- l'ús no sexista del llenguatge

*Promoure els criteris d'igualtat i les accions acordades en el moment de negociació dels convenis que afectin la plantilla, sense perdre de vista que el sector es troba molt feminitzat.



MILLORA ORGANITZACIONAL QUE REPRESENTA LA SEVA APLICACIÓ

El fet d'elaborar un Pla d'Igualtat significa que es planteja una forma de veure la realitat de l'empresa més completa atès que es reconeix la diversitat que representa el fet que hi hagi dones i homes amb necessitats, interessos, demandes, qualificacions, actituds i motivacions diferents segons els rols que fins ara es desenvolupa a la societat.

Respectar i promoure el principi d'igualtat d'oportunitats suposa un plantejament guanyador per al conjunt de la societat, no sol per a les dones sinó també per als homes i es concreta en punts com els que segueixen:

Més corresponsabilitat entre les persones: compartir responsabilitats i tasques als diferents nivells i en tots els àmbits, beneficiant-se de capacitats complementàries.

Reducció dels esforços invertits en el compliment de diverses responsabilitats i tasques, amb millor eficiència en els recursos dedicats.

Més capacitat d'enteniment i comprensió mútua i per tant, millors possibilitats de comunicació, interacció i de compartir vivències, interessos, satisfaccions...

Més i millors oportunitats de participació per a les dones en l'àmbit públic, de la comunitat, polític, professional i per als homes en l'àmbit domèstic, familiar, d'atenció i cura a les persones, educatiu....

Compartir responsabilitats en les diferents funcions dintre de cada àmbit facilita la seva assumpció, proporciona experiència i aptituds personals per a fer-ho i millora les possibilitats de poder gaudir dels aspectes gratificants que tenen i la possibilitat de superar conjuntament les dificultats que plantegen.

Més respecte i consideració a la diversitat de criteris en les decisions, en els diferents nivells i àmbits, i per tant, més riquesa conceptual, perceptiva en els temes plantejats i, més capacitat de respondre més i millor a les diferents necessitats de cada persona, aportant millors oportunitats d'integració social.

Complir el compromís estatutari en el treball per a assolir la Igualtat real entre totes les persones, sigui la que sigui la seva condició, incorporant la perspectiva de gènere de forma explícita al treball en pro de la igualtat de les persones amb qualsevol tipus de problemàtica.



POLÍTIQUES QUE S'HAN DE DESENVOLUPAR A L' ACUDAM

A LLARG TERMINI: 2016-2026

***A llarg termini caldria donar cobertura a tots els següents objectius generals:

1.- Establir els mecanismes per a l'avaluació continuada de la cultura d'igualtat entre dones i homes a ACUDAM.

2.-Incorporar els valors d'igualtat d'oportunitats a la cultura d'ACUDAM.

3.-Arribar a un major equilibri entre dones i homes a tots els nivells laborals de l'empresa.

4.- Elaborar formació en aspectes d'igualtat d'oportunitats.

5.- Incorporar la perspectiva de gènere en els estudis de clima laboral i en aquelles accions de salut laboral que sigui possible.

6.-Establir criteris amb perspectiva de gènere en totes les accions de comunicació verbal i no verbal (imatge, símbols...).



*****Aquests objectius generals a llarg termini es concretarien en les accions que descrivim a continuació:**

1.- Establir els mecanismes per a l'avaluació continuada de la cultura d'igualtat entre dones i homes a ACUDAM.

****Estratègies i pràctiques:**

1a.-Nomenament de la Comissió d'avaluació i seguiment de les accions d'igualtat.

2.- Incorporar els valors d'igualtat d'oportunitats a la cultura d'ACUDAM.

****Estratègies i pràctiques:**

2a.- Revisar i incloure a tota la documentació interna de l'empresa els aspectes de gènere, tant l'escrita, com la verbal, com la no verbal (imatge, símbols...).

2b.- Promoure accions formatives o de sensibilització per entendre que és un pla d'igualtat i els seus valors.

3.-Arribar a un major equilibri entre dones i homes a tots els nivells laborals de l'empresa.

****Estratègies i pràctiques:**

3a.- Analitzar els criteris de selecció per assegurar que no n'existeixi cap que pugui ser discriminatori, en el cas d'ACUDAM, especialment, per raó de lloc a ocupar i especialment a dins un servei concret.

3b.- Revisar els criteris de promoció a fi d'obtenir la tendència a l'equilibri entre dones i homes en els càrrecs de responsabilitat i gestió.

4.- Elaborar formació en aspectes d'igualtat d'oportunitats.

Estratègies i pràctiques:

4a.- Organitzar formacions diferent que generin debat i reflexió sobre la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. També es pot pensar amb altres temàtiques com les habilitats directives, o nocions sobre llenguatge no sexista...

5.- Incorporar la perspectiva de gènere en els estudis de clima laboral.

Estratègies i pràctiques:

5a.- Posar els mecanismes necessaris per a aconseguir un qüestionari per avaluar i fer el seguiment del clima laboral.

5b. A partir de la elaboració del Pla d'igualtat, realitzar els estudis de clima laboral amb perspectiva de gènere i obtenint les dades per sexe.



6.- Elaboració d'un protocol contra l'assetjament moral i sexual, com a mesura de prevenció.

Estratègies i pràctiques:

6a.- Revisar i adequar l'esbós que tenim disponible fins a convertir-lo en un protocol de prevenció de l'assetjament moral i sexual.

ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT (PI)

ACCIONS	INDICADORS	SEGUIMENT	CALENDARI
1a.Nomenament de la Comissió de seguiment de les accions d'igualtat.	**Creació de la comissió de seguiment del PI.	**Creació del calendari de treball.	*Setembre de 2017.
2a.Revisar i incloure a tota la documentació interna (escrita, simbòlica) de l'empresa els aspectes de gènere,	**La documentació que ha incorporat els valors i aspectes de gènere.	**Seguiment de la comissió que haurà de comprovar la incorporació.	
2b.Fer accions formatives i de sensibilització per entendre que és un pla d'igualtat i els seus valors.	**Número d' accions dutes a terme.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar que la formació es porti a terme.	*Juliol de 2017: Formació-introducció *Resta segons calendari formació. **Proposta anual.
3a.Analitzar els criteris de selecció per assegurar que no n' existeixi cap de discriminatori.	**Revisió dels criteris i ajustament dels mateixos, si cal.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar aquesta revisió.	
3b.Revisar els criteris de promoció a fi d'obtenir la tendència a l'equilibri entre dones i homes.	**Revisió dels criteris i ajustament dels mateixos, si cal.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar aquesta revisió.	
4a.Organitzar formacions diferent que generin debat i reflexió sobre la igualtat d'oportunitats en	**Número de formacions portades a terme.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar per a que la formació es porti a terme.	**Proposta anual.



<p>l'àmbit laboral. També es pot pensar amb altres temàtiques com les habilitats directives, o nocions sobre llenguatge no sexista...</p>			
<p>5a.-Posar els mecanismes necessaris per a aconseguir un qüestionari per avaluar i fer el seguiment del clima laboral.</p>	<p>**Disposar del qüestionari.</p>	<p>**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar que es valori el CL anualment</p>	<p>*Maig de 2017: Avaluació prèvia a la implantació del PI.</p>
<p>5b.A partir de la elaboració del PI, fer els estudis de clima laboral amb perspectiva de gènere i obtenint les dades per sexe.</p>	<p>**Dades obtingudes per sexes en els estudis.</p>	<p>**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar per a que els estudis es portin a terme.</p>	<p>*En disposar se l'avaluació prèvia a la implantació del PI: **Es farà una avaluació anual.</p>
<p>6a.- Revisar i adequar l'esbós que tenim disponible fins a convertir-lo en un protocol de prevenció de l'assetjament moral i sexual.</p>	<p>**Elaboració d'un protocol de prevenció de l'assetjament.</p>	<p>**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar per a que el nou protocol es conegui i es porti a terme.</p>	<p>*Desembre de 2017: Nou protocol de prevenció de l'assetjament.</p>



A CURT TERMINI: ANUAL

A continuació es descriuen les accions que es portaran a terme i, per tant, de forma prioritària, al llarg de l'any 2017:

PROPOSTA ACCIONS 2017			
ACCIONS	INDICADORS	SEGUIMENT	CALENDARI
5a.-Posar els mecanismes necessaris per aconseguir un qüestionari per avaluar i fer el seguiment del clima laboral.	**Disposar del qüestionari.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar que es valori el CL anualment	*Maig de 2017: Avaluació prèvia a la implantació del PI.
1a.Nomenament de la Comissió de seguiment de les accions d'igualtat.	**Creació de la comissió de seguiment del PI.	**Creació del calendari de treball.	*Juliol de 2017.
2b.Fer accions formatives i de sensibilització per entendre que és un pla d'igualtat i els seus valors.	**Número d' accions dutes a terme.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar que la formació es porti a terme.	*Juliol de 2017 *Octubre de 2017
6a.- Revisar i adequar l'esbós que tenim disponible fins a convertir-lo en un protocol de prevenció de l'assetjament moral i sexual.	**Elaboració d'un protocol de prevenció de l' d'assetjament.	**Seguiment de la comissió que haurà de vetllar per a que el nou protocol es conegui i es porti a terme.	*Desembre de 2017: Nou protocol de prevenció de l'assetjament.



COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Tots els compromisos que s'indiquen al pla d'acció han de ser **revisats anualment** per la comissió creada expressament pel seguiment del Pla d'Igualtat tal i com estableix l'article 46 de la Llei Orgànica de la Igualtat efectiva entre dones i homes.

Caldrà crear una comissió paritària que té com objectiu el seguiment de les accions proposades, la revisió dels indicadors i del calendari establert. El seguiment ha de ser portat a terme per tal que no es vegin ignorades les accions proposades un cop el pla s'hagi posat en marxa.

La comissió ha de ser equilibrada en representació de serveis i sexes.

Composició de la Comissió:

Sra. **Mireia Solsona Salvia**, Coordinadora del Pla d'Igualtat.

Sr. **Andreu Garcia Jaimejuan**, Responsable de Comunicació d'ACUDAM

Sr. **Albert Cardona Muzas**, Treballador Social del CET ACUDAM.

Sr. **Joan Rius**, Representant del personal amb discapacitat del CET.

Sra. **Imma Sarri**, Representant del personal amb discapacitat del CET.

Sra. **Rosa Morera Timoneda**, DG-Àrea Social d' ACUDAM.

Sr. **Josep Pijoan Roca**, membre de la junta d'ACUDAM.

Sr. **Ton Solé Bonet**, Assessor extern de la Comissió.

De manera puntual es podrà requerir la presència de persones externes per tal de consultar temes legals o específicament de gènere.



PRESSUPOST

El pressupost per la Implementació del Pla d'Igualtat ha de contemplar:

Despeses de Personal:

- 1.- Part proporcional del sou de les persones dedicades a promoure i impulsar el Pla d'Igualtat des de RRHH, establint les hores de dedicació mensual per a cadascuna d'elles.
- 2.- El que resulti de la part proporcional de les hores de dedicació per a la comissió de seguiment.
- 3.- El pressupost d'assessoraments externs.

Despeses de Materials i Recursos:

- 1.- Elaboració de documents interns.
- 2.- Difusió interna.
- 3.- Difusió externa.
- 4.- Formació.
- 5.- Si hi ha hagut alguna obra o condicionament d'espais.
- 6.- Si s'ha portat a terme algun conveni amb altres empreses i institucions.
- 7.- Si s'ha rebut algun ajut públic.
- 8.- Tot allò que l'empresa valori com a recurs utilitzat per la millora de la implantació de les mesures previstes en el pla d'acció.



ANNEX

GLOSSARI DE CONCEPTES

Acció positiva

El Comitè per a la Igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa defineix aquest concepte com les "estratègies destinades a establir la Igualtat d'Oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials".

Barreres invisibles

Fa referència als prejudicis, les normes i pensaments estereotipats que impedeixin la total responsabilitat i la participació de les dones en el mercat de treball i que les exclou dels programes de desenvolupament i promoció, afavorint la desigualtat salarial i, fins i tot, la violència psicològica i sexual.

Conciliació de la vida familiar i laboral

Suposa la introducció de sistemes en un marc laboral que tingui en compte les necessitats de la família, les baixes dels pares i les mares i les solucions per cuidar criatures i gent gran. Aquests sistemes es dirigeixen al desenvolupament del context i de l'organització del treball per harmonitzar les responsabilitats professionals i les familiars entre homes i dones.

Discriminació

Qualsevol distinció, exclusió o preferència que tingui l'efecte d'anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats i de tracte a la feina i l'ocupació.

Discriminació directa

Quan la norma, les lleis o les polítiques exclouen o desfavoreixen explícitament certes persones tenint en compte característiques com l'opinió política, l'estat civil o el sexe.



Discriminació indirecta

Quan disposicions i pràctiques de caràcter aparentment imparcial redunden en perjudici d'un gran nombre d'integrants d'un col·lectiu determinat, independentment del fet que compleixin o no els requisits exigits per ocupar el lloc de treball de què es tracti.

Divisió sexual del treball

Repartiment social de tasques en funció del sexe.

Doble jornada laboral

El treball que les dones realitzen tant en l'àmbit domèstic com en el públic. Aquesta doble càrrega que assumeixen significa una inversió important de temps extra que limita les seves oportunitats.

Equitat

Accés de les persones a la igualtat d'oportunitats i al desenvolupament de la capacitat bàsica. Significa que s'han d'eliminar les barreres que impedeixen les oportunitats econòmiques i polítiques i promoure l'accés a l'educació i als serveis bàsics, de totes les persones. Implica la participació de tothom en el desenvolupament i aplicació dels processos de gènere i l'apropament a totes les activitats.

Estereotips de gènere

Creences consensuades a la societat sobre com han d'ésser i comportar-se els homes i els dones. A través d'aquestes, s' assignen diferents capacitats i actituds. Reflecteixen una visió simplista de la realitat i un conjunt de valors socials imperants que es mantenen, moltes vegades, de manera inconscient però que incideixen clarament en les accions i en la configuració de la vida quotidiana.

Gènere

El gènere és el concepte social, construït històricament a partir de la identificació de les característiques sexuals que classifiquen biològicament als éssers humans.



Igualtat

La paritat real i efectiva entre dones i homes. La simple divulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de la desigualtat.

Igualtat d'oportunitats

Possibilitat de gaudir dels mateixos drets i oportunitats entre homes i dones per realitzar-se intel·lectualment, físicament i emocionalment.

Paritat

Equilibri de doble vincle entre parts equivalents, compensatori i que exclou privilegis i discriminacions.

Perspectiva de gènere

Permet enfocar, analitzar i comprendre les característiques que defineixen dones i homes de manera específica, així com les seves similituds i diferències.

Plans d'igualtat

Estratègies dirigides a aconseguir la participació activa de les dones en tots els àmbits de la societat, mitjançant la definició d'objectius que es concreten en actuacions a curt i mitjà termini.

Segregació horitzontal

Concentració de dones en determinades professions, i això crea diferències.

Segregació vertical

Concentració de les dones i dels homes en diferents graus, nivells de responsabilitat i posició, els quals generen diferències salarials.

Sexe

Conjunt de característiques i elements que constitueixen les diferències biològiques entre mascles i femelles.