



I Pla d'Igualtat

2023-27



APRODISCA

Què és un Pla d'Igualtat?

Un pla d'igualtat és un conjunt de mesures que tenen com a objectiu assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per raons de sexe. El pla d'igualtat d'APRODISCA implica a tota la plantilla de l'empresa.

Vigència:

El pla d'igualtat estarà vigent fins l'agost de 2027.

Quins objectius té?

- Promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores d'APRODISCA.
- Assegurar l'absència de discriminació, directa o indirecta, en els procediments de gestió de l'empresa relatius a la selecció i contractació, promoció, formació, retribució, conciliació entre vida laboral i familiar i en la salut laboral.
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre els treballadors i treballadores d'APRODISCA.
- Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat.

Objectius específics del pla

- Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a valor ètic fonamental a l'empresa.
- Publicar i difondre el Pla d'Igualtat en l'àmbit intern i extern de l'empresa.
- Afavorir l'equilibri dels sexes en tots els departaments (donar preferència d'incorporació a les persones del sexe infrarrepresentat).
- Formar en matèria d'igualtat d'oportunitats .

- Vetllar per l'aplicació de la política retributiva per a garantir la igualtat en treballs d'igual valor.
- Promoure una imatge igualitària de dones i homes.

Com s'ha elaborat?

S'ha creat una comissió negociadora del pla d'igualtat, formada per 6 persones: 3 de l'equip directiu i 3 del comitè d'empresa.

La primera part del treball ha consistit en fer una anàlisi i diagnòstic de l'entitat.

En aquest anàlisi s'ha posat el focus en:

- Els processos de selecció i contractació
- La promoció professional
- La formació
- Les retribucions
- La classificació professional
- Les condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- La representació femenina
- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Entre les principals conclusions d'aquesta anàlisi és que a APRODISCA:

- La dona està representada a tot arreu en tots els nivells de responsabilitat
- En termes generals no hi ha bretxa salarial. S'apliquen els diferents convenis que té l'entitat

De cada àmbit analitzat però se n'han extret els punts forts i s'han detectat aquelles àrees en les quals cal millorar. Aquest treball d'anàlisi ha permès elaborar el conjunt d'accions a desenvolupar durant la vigència del pla d'igualtat

Accions a desenvolupar:



En el procés de selecció i contractació de persones

- Aplicació de Dinàmiques de Selecció amb les persones ateses per les candidatures d'atenció directa.
- Formar totes les persones responsables del procediment de selecció en perspectiva de gènere.
- Afegir la informació sobre igualtat i mesures de conciliació al manual de benvinguda per les noves incorporacions.
- Revisar el procés de comunicació interna de les noves vacants per que arribi a totes les persones treballadores (correu i eAgora).
- Firma del contracte de treball presencialment a l'àrea de Desenvolupament de Persones.
- Canvi de nomenclatura de les categories professionals amb llenguatge no sexista.
- Estudi valoratiu de la millora del sistema d'organització dels horaris del personal de la Llar que permeti major estabilitat horària, major previsió en els calendaris anuals, i augmentar els contractes a temps total.
- Millora del procés de tria i programació de la formació anual per al conjunt de persones treballadores de l'entitat.
- Píndola Formativa per a totes les persones treballadores en quan a sensibilització en igualtat de gènere i d'oportunitats.



Promoció Professional

- Formació en Igualtat i en perspectiva de gènere al personal que té equip al seu càrrec.
- Prioritzar la Promoció Interna per cobrir les noves vacants.
- Informació al Manual de Benvinguda de les condicions que afavoreixen la conciliació entre la vida personal i laboral.
- Afegir l'acompanyament mèdic de familiars dependents entre els motius del permís retribuït d'urgències familiars, en el cas de les persones treballadores que no ho tinguin reconegut en el seu conveni.



Representació femenina

- Amb l'objectiu d'aconseguir una presència equilibrada de treballadors i treballadores en les

diferents àrees d'activitat i llocs, caldrà augmentar la representació masculina i prioritzar la contractació d'homes a igual mèrit i capacitat.



Seguretat, salut laboral i equipaments

- Implementació del Canal Denúncia.
- Formació a totes les persones treballadores de l'eina del canal denúncia.
- Incloure les mesures per evitar l'Assetjament Laboral i riscos Psicosocials al Manual de Benvinguda.
- Formació/sensibilització del personal de l'entitat en prevenció de l'Assetjament Laboral i riscos Psicosocials.



Retribucions i auditoria retributiva

- Estudi salarial per la detecció a nivell individual de les possibles inequitats i pla per a la millora retributiva dels casos detectats.



Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Implementació del Canal Denúncia.
- Formació a totes les persones treballadores de l'eina del canal denúncia.
- Incloure les mesures per evitar Assetjament sexual per Raó de Sexe al Manual de Benvinguda.
- Formació/sensibilització del personal de l'entitat en prevenció de l'Assetjament sexual i per raó de sexe.



Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere

- Implementar el canal denuncia.
- Estimular suport psicològic especialitzat a les víctimes de violència de gènere.
- Realitzar campanyes de sensibilització en Violència de Gènere per agents especialitzats.



Comunicació inclusiva no sexista

- Difusió dels resultats del Pla d'Igualtat i explicació del que és.

- Habilitar un canal de suggeriments per el seguiment del pla d'igualtat vigent i per el pròxim.
- Realitzar un manual de mesures de conciliació familiar.
- Formació i sensibilitzar al personal encarregat de la comunicació de l'entitat.
- Redactar una guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.
- Demanar el distintiu d'igualtat a l'empresa.

Quan es faran aquestes accions?

Totes aquestes accions s'han calendaridat per poder-les dur a terme mentre el pla estigui vigent, és a dir fins a l'estiu de 2027.

Avaluació

La mateixa comissió negociadora del pla serà l'encarregada de fer el seguiment i avaluació de les mesures fixades al Pla d'Igualtat

Pots consultar el pla d'igualtat complert [en aquest enllaç](#).