



PLA D'IGUALTAT

2020-2024

femcet CENTRE
ESPECIAL
DE TREBALL



QUI SOM

L'Associació Catalana d'Esclerosi Múltiple J.M. Charcot (ACDEM) va ser creada l'any 1992 a Barcelona per tal de cobrir la necessitat d'oferir serveis especialitzats d'inserció laboral pel col·lectiu de persones afectades per malalties neurodegeneratives. Per donar resposta aquesta necessitat, des del 1999 l'entitat disposa d'un Centre Especial de Treball **femcet**, sent el primer **Centre Especial de Treball destinat a persones afectades d'esclerosi múltiple, tot i que també agrupa a treballadors afectats d'altres discapacitats físiques i/o sensorials**. En el **femcet** al llarg d'aquests anys, s'ha desenvolupat una gran tasca d'inserció i reorientació laboral amb les persones que s'han incorporat en el nostre centre, oferint-los assessorament en l'àmbit laboral i seguiment del seu procés d'inserció.

ELS NOSTRES VALORS



Respecte a la persona i igualtat

Garantim el respecte a la persona i tots els seus àmbits; dignitat, autonomia, igualtat d'oportunitats i no discriminació.



Compromís i Transparència

Mantenim el compromís empresarial i social, treballant de forma transparent en la gestió de comptes, generant valor i reforçant la confiança dels nostres clients.



Autorealització

Treballem per aconseguir la realització laboral i personal de les persones amb discapacitat física, orgànica o sensorial. Potenciem les habilitats de les persones per obtenir el millor rendiment i autorealització.



Millora contínua i Professionalització

Ens esforcem per mantenir una millora contínua dels nostres processos i una qualitat i excel·lència òptima en els nostres serveis.



Valor afegit a les empreses

Creiem fermament que la incorporació de la diversitat en les plantilles de les empreses és font generadora de beneficis i de rendibilitat social.

COMPROMÍS DEL femcet

Som una entitat sense ànim de lucre. Compromesos des de fa més de 20 anys amb les persones a través d'un equip humà professional i qualificat, estem especialment sensibilitzats en l'àmbit de la **creació d'oportunitats de treball per a les persones amb discapacitat**.

El compromís del **femcet** és fer valer la nostra voluntat per a assolir objectius marcats que ens han de garantir una correcta valoració i unes bones estratègies per treballar envers una implementació adient que faci **que el pla d'igualtat dins la nostra entitat sigui una realitat efectiva**, i per a tal s'ha redactat un compromís signat per totes les parts interessades a on ja es fa menció de la intenció d'estudiar, crear i implementar aquest pla.

Per tal d'aconseguir els objectius en tots els seus diversos punts, accés al treball, classificació professional, formació i promoció, condicions salarials, temps de treball i conciliació, assetjament sexual i per raons de sexe i d'altres matèries transversals com la salut laboral, el llenguatge no sexista i la violència de gènere el nostre compromís és **implicar a totes les àrees de gestió de l'organització, actuar progressivament i sotmetre'ns als canvis necessaris per a confeccionar un pla a mida en funció de les necessitats i les nostres possibilitats**.

Podem dir de manera genèrica que al **femcet partim d'una base equilibrada** i pas sospitosa de fer servir polítiques de discriminació per raó de sexe ni de cap altra mena. El conjunt de la nostra plantilla es congruent en tots els diferents nivells de disgregació, i coherent amb la nostra filosofia plantejada als nostres codis de bon govern i transparència.

Per poder fer una passa endavant, manca ara el **treball en equip de tota la comissió** que valori i aprofundeixi cada punt que se'ls hi exposarà a les diferents reunions, i a on es tractaran de nou aquests temes des d'una perspectiva de gènere i sobretot consensuada amb la percepció de cada participant.

MARC NORMATIU

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. **L'Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)**, en el capítol I, "**Drets i deures de l'àmbit civil i social**", a l'Article 19 parla sobre **els drets de les dones** i en el capítol V, "Principis rectors", a l'Article 41. Es tracta sobre la **Perspectiva de gènere**.

Des de la creació de **l'Institut Català de la Dona** –avui anomenat Institut Català de les Dones–, l'any 1989, el Govern de la Generalitat ha aprovat, fins avui, diversos plans d'igualtat d'oportunitats com a instruments bàsics per coordinar les polítiques públiques d'igualtat de gènere.

La Generalitat de Catalunya també ha incorporat dintre d'aquest Pla, el Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones 2005-2007, i a part d'això la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i el projecte de Llei dels drets de les dones per a l'eradicació de la violència masclista a Catalunya.

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.

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

RESUMEN DE LA FASE DE DIAGNÒSTIC I CONCLUSIONS

Des del departament de RRHH amb personal especialitzat qualificat s'ha dut a terme un estudi en profunditat mitjançant una **enquesta personalitzada**. Per fer-ho genèric i resumit, hi ha una percepció molt alta (vora el 80%) que les condicions de treball i en relació amb la qualitat dels principis d'igualtat existeixen i són positives: en igualtat d'oportunitats, igualtat en processos de selecció, en conciliació de la vida laboral, en detecció i actuació contra casos d'assetjament sexual un 80% de les opinions són favorables. Quant a l'accés a la formació interna fins i tot arriba al 89%. És notable ressaltar el fet que el 96% de la plantilla no ha experimentat mai cap mena de conflicte relacionat amb els principis d'igualtat.

En referència a les polítiques de retribucions en relació a la igualtat ens trobem amb un 62% que creuen que hi ha igualtat i un 38% que no saben/no contesten. Igualment hi ha un 28% de la plantilla que no saben/no contesten en relació a les polítiques de promoció interna. Això en cap cas, es pot considerar com a punt negatiu dintre de la percepció, si bé, es podria aprofitar per a valorar una millora en els processos interns de comunicacions de l'entitat.

En referència a les polítiques de retribucions en relació a la igualtat ens trobem amb un 62% que creuen que hi ha igualtat i un 38% que no saben/no contesten. Igualment hi ha un 28% de la plantilla que no saben/no contesten en relació a les polítiques de promoció interna. Això en cap cas, es pot considerar com a punt negatiu dintre de la percepció, si bé, es podria aprofitar per a valorar una millora en els processos interns de comunicacions de l'entitat.

Com a punt final, **el 61% de la plantilla té desconeixement en informació sobre els drets laboral de les persones que han estat víctimes de violència masclista, i també un 57% expressa desconeixement sobre les mesures concretes que ofereix l'entitat al seu personal.** Això pot ser vist sempre com a una oportunitat de millora en les comunicacions internes, tot i que per part del comitè, es vol deixar menció que l'atenció i la informació relacionada amb la violència masclista hauria d'emmarcar-se en aquells contextos a on es trobi a alguna persona que la necessiti, per a no crear confusió ni alarmes.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Hi ha definicions dels diferents llocs de treball, procurant sempre fer servir llenguatge inclusiu i fent sempre referència exclusivament a competències professionals.

A les **ofertes** es denominen sempre els llocs amb un **llenguatge inclusiu**. En els **processos selectius no es té mai en compte el sexe de la persona** com un element per valorar la idoneïtat.

No es reben mai un nombre similar de candidatures de dones i homes per un factor objectiu del sector de l'organització, i **per la incidència de la malaltia que afecta al personal contractat.**

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Al Centre Especial de Treball **hi ha un protocol intern molt detallat respecte a la formació, i recentment s'han iniciat diferents formacions Inter departamentals sobre pla d'igualtat entre homes i dones.**

El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats i existeix el mateix nivell de participació en formació per part dels dos sexes.

RETRIBUCIÓ

S'ha portat a terme un estudi sobre les **retribucions amb conclusions positives des de la perspectiva de gènere**. Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni. Hi ha una regulació objectiva per determinar els augmentos salarials.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

La gestió del centre vetlla per la igualtat d'oportunitats. **Les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació queden identificades.** La plantilla coneix les possibles mesures de conciliació.

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Les ofertes de feina es redacten de forma inclusiva sense fer cap menció al sexe ni a particularitats personals, però s'ha detectat que **No es disposa d'un document on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista tot i que es creu que se és generalment neutre en aquest aspecte.**

ASSETJAMENT SEXUAL

Pel que fa a l'assetjament sexe, **es disposa d'un protocol que estableix les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament.**

S'està comunicat a la plantilla i s'ha inclòs al manual d'acollida i d'altres documents de l'organització. Hi ha un equip de persones de referència a l'atenció de les situacions d'assetjament.

Mai no ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual.

OBJECTIU GENERAL

L'objectiu general del Pla d'Igualtat és aconseguir la plena igualtat entre dones i homes, **corregint els desequilibris encara existents i prevenint potencials desequilibris futurs.**

ACCIONS

S'ha acordat i aprovat la necessitat de **finalitzar i implementar el pla d'igualtat en tots els àmbits necessaris dins l'entitat per tal que aquest sigui efectiu, conegut i valorat per tota la plantilla, així com comunicacions externes a clients i proveïdors per tal de fer promoció de la nostra filosofia laboral.** Evidentment, amb la presentació del pla a les administracions competents perquè el registrin i el tinguin en compte per a futures interaccions i comunicacions. S'actualitzaran els pertinents documents que **formin part de la nostra cultura organitzativa** i es farà menció a tots ells de la existència del nostre pla d'igualtat (estatuts, directrius internes, manual de qualitat, etc.).

Es revisaran i es crearan si fos necessari, protocols i documentació interna per a valorar la seva perspectiva de gènere, i es promocionarà un document a on s'estableixin criteris i opcions per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i una comunicació no sexista: protocol intern de formació, protocol de llenguatge inclusiu, revisió de memoràndums i documentació amb finalitats de representació vers el públic i la societat en general.

En relació amb el Pla d'Igualtat s'actualitzarà, i es publicarà el **Manual de Bones Pràctiques de l'entitat**, dintre del qual hi ha un apartat específic dedicat a la transparència i al bon govern de la nostra entitat que ja de ser difós i publicat com a eina informativa per a la plantilla i per a totes les organitzacions amb els quals és col·labora.

(Detall de les accions en annex).

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objetiu Operatiu	Difusió interna
Accions	Treballar amb la missatgeria interna, fer reunions amb caps de departament
Indicadors	Disposar de les circulars informatives mostra que s'han enviat i actes de reunions
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i responsables d'equips



Objetiu Operatiu	Actes formatius
Accions	Cerca de formacions i xerrades informatives amb la temàtica d'igualtat de gènere
Indicadors	Relació de xerrades i formacions que s'han portat a terme en la temporalitat i temàtica
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i Responsable de RRHH



Objetiu Operatiu	Comunicació interna
Accions	Publicació a la web i a Intranet d'articles amb temàtica d'igualtat de gènere, i revisió del llenguatge
Indicadors	Disposar de les noves versions dels documents tipus, i comunicats
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i Responsable de RRHH

ÀREA 2. CONDICIONS LABORALS

Objetiu Operatiu	Revisió de documentació
Accions	Revisió de documentació seleccionada específica i adaptació al llenguatge inclusiu
Indicadors	Noves versions de documents revisats
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i Resp Comunicació



Objetiu Operatiu	Control de documentació
Accions	Control de documentació segons normativa ISO, i aprofitament per a comunicacions internes
Indicadors	Noves versions de documents i web
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i Resp Comunicacio i Resp Qualitat



ÀREA 3. FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Objetiu Operatiu	Difusió d'ofertes i procediments
Accions	Control i difusió d'ofertes des de perspectiva de gènere
Indicadors	Seguiment i valoració del personal
Agents Implicats	Agent d'Igualtat, i departament de RRHH

ÀREA 4. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objetiu Operatiu	Pendent treballar-ho amb la comissió
Accions	Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i difusió de mesures de conciliació
Indicadors	Pendent treballar-ho amb la comissió (reunions amb comissió trimestrals)
Agents Implicats	Pendent treballar-ho amb la comissió



ÀREA 5. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA

Objetiu Operatiu	Valoració objectiva de la plantilla en termes d'igualtat
Accions	Confeció i extracció de resultats i informe resum de la percepció
Indicadors	Enquestes i resultats comparatius
Agents Implicats	RRHH, Agent d'Igualtat

ÀREA 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Objetiu Operatiu	Revisió del protocol d'actuació d'entre de la perspectiva de gènere
Accions	Revisió i difusió del protocol
Indicadors	Creació del nou protocol i comunicacions internes
Agents Implicats	Agent d'Igualtat, RRHH i Comunicació



Objetiu Operatiu	Percepció del personal
Accions	Valoracions personals d'entre de les enquestes de RRHH
Indicadors	Resultat i informe d'enquestes
Agents Implicats	Agent d'Igualtat i RRHH

ÀREA 7. LLENGUATGE SEXISTA

Objetiu Operatiu	Crear una primera guia
Accions	Creació de document amb RRHH i Comunicació
Indicadors	Creació i aprovació d'una primera guia de llenguatge inclusiu
Agents Implicats	Agent d'Igualtat, RRHH i Comunicació



Objetiu Operatiu	Aplicació del protocol
Accions	Revisió, difusió i aplicació del protocol
Indicadors	Creació del nou protocol i comunicacions internes
Agents Implicats	Agent d'Igualtat, RRHH i Comunicació

femcet CENTRE
ESPECIAL
DE TREBALL

www.femcet.com

fem FUNDACIÓ
ESCLEROSI
MÚLTIPLE | Que res
ens aturi