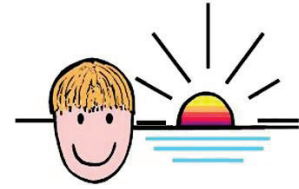


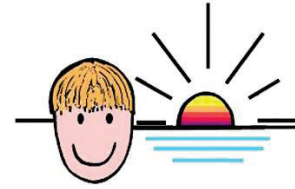
PLA D'IGUALTAT

APASA



Índex

1. Introducció	3
2. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.....	14
3. Definició i objectius del Pla d'Igualtat.....	16
4. Definicions.....	17
5. Resum de la Diagnosi d'Igualtat de dones i homes	21
6. Objectius generals.....	34
7. Objectius específics.....	35
8. Aplicació del Pla d'Igualtat	41
9. Avaluació i seguiment	42



1. Introducció

APASA és una associació formada per tots els familiars i tutors de les persones amb discapacitat intel·lectual ateses en qualsevol servei de l'entitat.

Des de l'associació es pretén millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament i de les seves famílies, oferint des del compromís ètic, entorns, suports i oportunitats. Per aconseguir-ho, es realitza un procés de millora constant de la qualitat dels nostres serveis, mitjançant un treball en xarxa amb les famílies, i en dinàmica constant entre els professionals per assolir nivells tècnics qualificats.

Inscrita a la secció **1a amb el núm. 109 del Registre d'Associacions a les terres de l'Ebre**. Es va inscriure per primera vegada en data **31/01/1979 al Registre d'Associacions del Govern Civil de Tarragona**.

Inscrita com a **Entitat Privada d'Iniciativa Social** amb el número **E-00716**, amb la naturalesa d'entitat privada sense ànim de lucre, amb data de 10 de juliol de 1990 al Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials del Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

Declarada **d'Utilitat Pública per ordre de 10 de juny de 1999** pel Ministerio del Interior, inscrita al **Registro Nacional de Asociaciones**, núm. **28122**.

Menció especial **Premi Amposta 2001** a càrrec de l'Ajuntament d'Amposta.

Lliurament de la **Placa President Macià de la Generalitat de Catalunya**, el **20 de febrer de 2003**.

Reconeixement de la **Generalitat de Catalunya** com a **entitat representativa de les persones amb discapacitat a Catalunya**, el **7 de juliol de 2003**.

Membre de **Dincat**, de **Plena Inclusión**, de la **Coordinadora de Centres per a persones amb Discapacitat Intel·lectual de Catalunya**, i d'**ISNA**. Per la seva banda, el Club Esportiu l'Àngel – APASA, és soci de l'**ACELL**.

Guardonats amb el **Premi Amposta 2018**.

Una mica d'història...

APASA neix pel coratge i la necessitat d'un grup de pares i mares amb fills/es disminuïts/des que, conjuntament amb el recolzament d'una part de la societat civil i eclesiàstica d'Amposta, van mobilitzar-se per cercar ajuts i suports a fi de donar resposta a la seva problemàtica.



A principis dels anys 70 s'iniciaren les reunions per tal de crear l'entitat. Amb tot, no fou fins l'**octubre de 1976** que es va constituir com "**Asociación de Padres de Alumnos Subnormales de Amposta**". La primera junta constituent estava formada per:

Presidenta: M^a Victoria Gallego Murgoitio

Vice-President: Fernando Monllau Gil

Secretari: José Margalef Roda

Vice-secretari: Jorge Servià Drago

Tresorer: David Zaragoza Panisello

Vocals: Josefa Balagué Caballé, Gumersindo Falcó Talarn, Ramon Romulo Cabanes.

Durant els primers anys d'activitat, les accions de l'entitat van consistir en la **creació d'un "Col·legi-Guarderia" per a les persones amb discapacitat intel·lectual**, que en un principi estava situada als **baixos de La Unió Filhàrmonica** per passar després a la zona dels **Xiribecs**, en una petita casa de camp que no disposava, però, de les millors condicions d'habitabilitat. Fou en aquell primer període quan es van iniciar els tràmits davant dels organismes pertinents (SEREM, Instituto Nacional de Previsión,...) per tal de cobrar les ajudes socials per a les famílies. A tall d'exemple de les grans limitacions que tenia l'Associació en aquells moments, es pot remarcar que la monitora responsable del servei de "guarderia" cobrava 14.000 ptes. mensuals a finals de l'any 1978.

L'any 1979 es va renovar la Junta Rectora, essent escollit President el **Sr. Joan Salvadó Arrufat** des del 1979 fins l'any 1984. A partir de llavors van engegar-se els tràmits per al canvi d'ubicació (es passa als baixos del **carrer Europa**), es van iniciar **campanyes de sensibilització social i educativa** mitjançant la visita dels alumnes dels col·legis d'Amposta al Centre, **l'exposició de les activitats** de l'entitat a la Fira d'Amposta, o **la realització de rifes i actes benèfics** per a poder pal·liar la precària situació econòmica de l'entitat.

L'entitat ha anat creixent en funció del moment històric del país. Per aquest motiu, amb l'arribada dels primers ajuntaments democràtics i el restabliment de la Generalitat de Catalunya, s'iniciaren els primers passos per poder crear un centre adequat per a les persones disminuïdes que pogués atendre'ls des de la infància fins a l'edat adulta.

L'any 1980 es va produir un canvi de nomenclatura. Tot i que les sigles continuaven essent les mateixes, el nom va passar a ser: "**Asociación Para Ayuda a los Subnormales de Amposta**". És una **época de molts de projectes** (amb la gestió d'una administració de loteria, la creació d'un centre d'estimulació precoç, la progressiva professionalització dels treballadors...), **amb una major participació de persones no afectades en el govern directe de l'entitat**. Val a dir que en aquell temps es va col·locar la primera pedra a la zona dels Xiribecs per al futur emplaçament dels serveis d'APASA, d'acord amb **la cessió de l'Ajuntament d'Amposta presidit pel Sr. Josep Gil i Toldà**. Amb tot, les úniques ajudes existents durant aquest temps són **les provinents d'un grup de pares i mares mobilitzats per tirar endavant el somni** de crear un lloc adient per als seus fills, sempre amb el recolzament de tota la societat d'Amposta i de l'Ajuntament.



L'any **1981** es van posar en funcionament **tres aules diferenciades** segons l'edat i les capacitats dels nois/ies atesos, es van contractar dos mestres i es va ampliar el servei de transport. També es va contractar un tècnic superior per a la direcció i coordinació del Centre i de l'entitat. **Amb la intervenció de nous professionals sorgeixen noves activitats**, com ara el curs de natació, les sortides amb les famílies o la celebració de festes tradicionals. Aquest any va produir-se una situació de crisi institucional, deguda a la participació de les persones no afectades en el govern de la institució. Tot plegat es va resoldre amb el control de l'Associació per part dels pares i mares afectats, acceptant la col·laboració d'assessors externs.

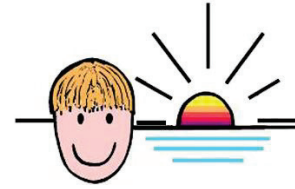
L'any **1982** es va establir la relació amb l'empresa **YKK** del polígon Baix Ebre, que va proporcionar cremalleres per a la realització de tasques de pre-taller. Paral·lelament, els professionals de l'Associació van emprendre **cursos de formació i reciclatge envers el món de la discapacitat intel·lectual i del desenvolupament**. En aquest temps eren atesos 15 nois/ies de diferents edats i tipologies.

L'any **1983** va oferir-se per part de l'administració autonòmica la possibilitat de construir un centre residencial. L'Ajuntament d'Amposta, presidit pel Sr. Josep M^a Simó i Huguet, va mostrar la disposició de cedir uns terrenys a la partida de Tosses. Així mateix, es van iniciar els contactes per **crear el servei de menjador** i una petita ampliació del local ocupat, com a conseqüència de la demanda de **nous usuaris de Sant Carles de la Ràpita**. D'aquesta manera, **el Centre va deixar de ser d'àmbit exclusivament local, per passar a atendre també l'àmbit comarcal**. Els canvis s'anaven produint paulatinament, amb la **nova junta de govern, presidida pel Sr. Francisco Roca i Codorniu**.

L'any **1984** s'obtingué l'autorització provisional de l'**Escola d'Educació Especial** per part del Departament d'Ensenyament. Aquell mateix any es va celebrar la **primera conferència sobre incapacitació i tutela a càrrec de l'Associació ASTAFANIAS** de Tarragona, a fi de donar resposta a la preocupació de les famílies pel futur dels seus fills. En aquella mateixa època **l'entitat va catalanitzar el seu nom**. D'aquesta manera, va passar a denominar-se: "**Associació de Pares d'Alumnes Subnormals d'Amposta**".

Una bona prova de l'evolució de l'entitat fou l'aprovació, **l'any 1985, del projecte de Centre de Dia i Residència**: És l'inici d'un somni fet realitat. Cal afegir que durant aquest temps es van continuar realitzant actes benèfics envers l'Associació (com ara un ball a càrrec dels Sherpas i els Juniors, o la celebració d'un partit d'handbol).

Durant els primers 10 anys de l'entitat una de les tasques més importants tant de famílies com de professionals fou la de **sensibilitzar la societat de la problemàtica de la persona amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament** i el seu entorn. Aquest objectiu es va poder aconseguir mitjançant actes com la participació en la Fira d'Amposta -amb la mostra i venda de productes realitzats al Taller Ocupacional, la realització per primer cop de pràctiques educatives als serveis d'APASA o la participació de l'entitat en el II Congrés d'ASTAFANIAS celebrat a Tortosa.



Des del 1986 fins 1988 es van produir molts canvis a la institució, com ara **l'autorització definitiva de l'Escola d'Educació Especial amb una aula concertada amb el Departament d'Ensenyament**, o l'aportació econòmica de la Diputació de Tarragona per a la construcció del nou centre. Cal reconèixer en aquest sentit l'aportació especial del president de la Comissió de "Sanidad y Servicios Sociales" de la Diputació i Alcalde d'Amposta, el **Sr. Joan M^a Roig i Grau**, qui també va aconseguir un acord amb la Generalitat de Catalunya per la construcció de la Residència per a persnes amb necessitats de suport extens i generalitzat.

En aquell mateix període es va produir la **incorporació d'APASA a APPS** (Federació Catalana Pro Persones amb Disminució Psíquica), la donació d'un vehicle adaptat per part de Caixa de Tarragona - fet que va facilitar el transport a nivell comarcal-, l'inici dels tràmits per tractar la incapacitació d'una noia atesa al Centre o la realització per primer cop de Colònies al Poble nou del Delta... però sens dubte el fet més remarcable fou **l'inici de la construcció del Centre de Dia** de propietat municipal, **l'any 1988**, a la zona dels Xiribecs. Un altre cop, APASA tornava als seus orígens, però amb unes condicions molt millors. **El camí encetat per les famílies i els seus col·laboradors començava a fer-se realitat.**

L'any 1990 es van posar en funcionament les noves instal·lacions de l'entitat, amb la cessió en ús de l'Ajuntament d'Amposta i la signatura del contracte de cessió de l'edifici. Paral·lelament, van incorporar-se a la Junta de Govern tres regidors de l'Ajuntament d'Amposta. Aquell mateix any es va produir un nou **canvi en la nomenclatura de l'associació.**

Respectant les mateixes sigles, passa a anomenar-se "Associació de Famílies amb Disminuïts Psíquics de la Comarca del Montsià", per tal d'eliminar les connotacions negatives del vocable "subnormal " i reafirmar la seva voluntat comarcalista, amb l'ingrés de nous usuaris dels diferents pobles de la comarca (Sant Carles de la Ràpita, Sant Jaume d'Enveja, Masdenverge, Alcanar, Sta. Bàrbara...).

Dos anys més tard, **l'any 1992 va inaugurar-se la Residència de Disminuïts Psíquics Severs i Profunds "IBERA"**, propietat de l'ICASS (Institut Català d'Assistència i Serveis Socials). **L'Associació va guanyar el concurs de gestió del servei residencial.** La gestió d'aquest nou servei va representar un salt qualitatiu i quantitatiu extraordinari per a l'entitat, ja que suposà un augment del 400% en el pressupost ordinari i la incorporació de nou personal tècnic i de serveis. La Residència dóna resposta a les necessitats d'acolliment i d'atenció de 30 persones amb discapacitat intel·lectual, la majoria d'elles de les Terres de l'Ebre.

L'any 1993 es produeix un canvi de president, amb l'elecció del **Sr. Raül Ventura i Fumadó**. La cessió d'un vehicle adaptat per part del Consell Comarcal del Montsià va permetre **iniciar noves rutes comarcals de transport.**



Paral·lelament van engegar-se noves iniciatives, com ara **el servei de prestació social substitutòria en tasques de suport o el procediment d'incapacitació dels residents** -ampliat posteriorment a la resta d'usuaris majors de 18 anys-, amb l'assumpció de la tutela d'un resident per part de l'entitat.

L'any 1994 es van consolidant els serveis amb el reconeixement **del Centre d'Educació Especial l'Àngel**, per part del **Departament d'Ensenyament, de tres unitats i 24 llocs escolars**, i l'augment del concert educatiu a dues unitats. En aquell mateix any es realitza per primer cop **l'Escola de Pares i Mares**, que consisteix en l'organització de xerrades informatives i formatives sobre la problemàtica del món de la persona amb discapacitat intel·lectual, adreçades a familiars, professionals, i persones interessades. A més a més, per donar resposta a les necessitats de les famílies s'inicia un servei diürn durant els períodes vacacionals per als alumnes amb necessitats educatives especials greus.

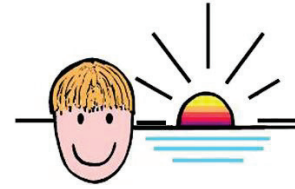
L'any 1995, seguint amb la política de participació i formació de les famílies, es **creen els Grups de Suport Familiar**, amb la col·laboració d'APPS i el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, amb la finalitat d'intercanviar experiències i descobrir aspectes positius de la col·laboració entre les persones afectades.

L'any 1996 es participa per primer cop en els **Specials Olympics**, celebrats a Reus i organitzats per l'ACELL (Federació Catalana d'Esports i Lleure), assolint un gran èxit esportiu i social. També es participa en el Pla de Formació Continuada (FORCEM) conjuntament amb APPS, amb la principal prioritat de formar el personal com una eina fonamental per a la consecució dels objectius. Aquest any **s'adquireix un microbús** adaptat per donar resposta a les necessitats de transport.

En aquell mateix període s'autoritza per part del Departament de Benestar Social el **Servei de Tutela d'APASA**, que assumeix **la tutela de les persones ateses a l'associació per manca de familiars o per voluntat d'aquests**. **L'any 1997** hi ha una modificació dels Estatuts per potenciar la participació dels germans i familiars en el funcionament de l'associació, i es creen els Consells Assessors i de Seguiment del Centre de Dia, el Centre Ocupacional i la Residència, que són els òrgans de participació i seguiment de tota la comunitat.

L'any 1998 fou clau en la política de qualitat de la Institució mitjançant **la protocol·lització de les tasques, els canvis de nomenclatura i els sistemes d'avaluació interna i externa**. En aquesta línia es va signar un conveni amb l'ajuntament d'Amposta i el Departament de Treball per realitzar un curs de formació ocupacional sobre: "Formació de Cuidadors de Disminuïts Psíquics".

Paral·lelament, es va generalitzar i fomentar, en tots els serveis, la utilització dels serveis comunitaris municipals (com ara la Piscina o el Poliesportiu). Per primer cop, APASA va participar en l'organització del **Campionat de Catalunya d'Esports Minoritaris (que arribava a la cinquena edició)**, celebrat per primer cop a Amposta. Aquell mateix any, mitjançant l'Escola d'Educació Especial, l'entitat va participar activament en l'**organització de la 1ª Jornada Tècnica d'Educació Especial de les Terres de l'Ebre**, conjuntament amb altres centres de la zona.



L'any 1999 fou presentat el projecte d'ampliació del Centre Ocupacional i la creació d'habitatges. APASA va continuar amb la seva tasca d'integració i col·laboració en la vida associativa comarcal, mantenint relacions de cooperació amb altres entitats -com la Residència d'Avis d'Amposta- i organitzant actes conjuntament amb altres entitats del territori, com ara la recollida d'aliments per a Kosovo o la **1ª Trobada de Famílies de Centres d'Educació Especial de les Terres de l'Ebre.**

En aquell any l'associació va aconseguir la **Declaració d'Utilitat Pública** per part del Ministerio del Interior, fet que va comportar l'obtenció de majors beneficis fiscals i socials. Així mateix, **es va potenciar la qualitat dels serveis mitjançant l'assessorament extern de professionals altament qualificats en el camp de la disminució a Catalunya.** Tot plegat va cristal·litzar en la realització d'uns **treballs d'investigació**, conjuntament amb l'INARP i la Fundació Ave Maria, presentats en diferents congressos europeus.

Finalment, en el marc de la Fira de Mostres d'Amposta, **APASA va fer un reconeixement públic a la tasca ciutadana i de l'Ajuntament d'Amposta**, testimoniada en els tres alcaldes democràtics. També es va fer **un reconeixement, personalitzat en la treballadora més antiga, a la tasca humana, educativa i assistencial de tot el personal dels serveis de l'Associació**, que és el capital més valuós de què es disposa.

L'any 2000 va néixer un nou servei, **el Club Esportiu l'Àngel-APASA**, amb la finalitat de fomentar i potenciar l'esport com activitat física i lúdica. El nou club esportiu es va estrenar en els Jocs Specials Olympics, celebrats a Figueres. Era el segon cop que l'entitat participava en aquest esdeveniment.

L'activitat de l'entitat va anar creixent de manera progressiva, amb nous reptes i projectes. D'aquesta manera, es va posar en marxa **el contracte de transport especial dels alumnes del Centre d'Educació Especial** amb els vehicles de l'entitat; es va participar en el **Congreso de Familias de Personas con Retraso Mental** -organitzat per APPS i FEAPS- amb la presentació d'una comunicació; es va crear la Unió d'Entitats d'Atenció a Persones amb Retard Mental, conjuntament amb altres associacions, i es va celebrar la **Segona Trobada de Famílies**. Així mateix, es va participar en la **1a Matinal Tècnica**, organitzada per la Coordinadora de Profunds, mitjançant la presentació de dues comunicacions. En el mes de juliol es va signar el **conveni entre l'Ajuntament d'Amposta i el Departament de Benestar Social per a la construcció del nou Centre Ocupacional i dos pisos**. A la tardor d'aquell any, l'entitat va col·laborar a nivell associatiu amb les desgraciades riuades sofertes per la comarca del Montsià.

Durant **l'any 2001** es va produir el **25è aniversari d'APASA**. Per aquest motiu es van programar un ventall d'actes commemoratius adreçats als diferents estaments socials, familiars, professionals i institucionals. Un dels projectes previstos **fou la iniciativa d'executar el lloc web de l'entitat**. Amb aquest projecte, l'entitat pretenia **apropar-se més a la societat i posar de manifest tot allò que s'amaga al darrere d'unes sigles forjades en un llarg camí recorregut**. Les aportacions i les imatges fotogràfiques publicades en aquest espai desprenen uns conceptes clau: suport, il·lusió, vocació de qualitat,....que són el que fan possible que avui cadascun dels nois i noies atesos al centre tinguin capacitat per decidir en relació a la seva existència. **APASA treballa per aquest objectiu: que tinguin**



passat, present i un futur millorable i que decideixin activament en les seves vides amb uns lligams harmoniosos amb el seu entorn més immediat.

L'Any 2016, es crea el **Pla Estratègic i de Millora** de l'entitat per assolir l'etapa de "Calidad" del procés de Qualitat de Plena Inclusión. Una vegada assolit aquest objectiu, l'entitat camina cap a un procés d'homologació ISO-9001/2015.

Es fa la **reforma a la Llar-residència L'Àngel** on s'actualitza mobiliari de zones comunes i es canvia part del d'habitacions, gràcies al suport de la Diputació de Tarragona i l'Obra Social La Caixa.

Es signa un **conveni** de cessió de terrenys amb l'**Ajuntament de Santa Bàrbara** per a ubicar el nou **Servei de Teràpia Ocupacional**.

S'adquireix un nou vehicle adaptat.

El 2017, se celebra el **25è aniversari de la Residència Íbera**.

S'anomenen diferents **Socis de Mèrit**, com són la **Sra. Pepita Balagué**, la **Sra. Marga Also** i el **Sr. Manel Ferré** per la seva implicació envers la nostra entitat.

Es realitza un **curtmetratge** anomenat "**Viu la màgia del Nadal**" per part de les Llars-residència on els mateixos residents del servei són els actors. Es fa la presentació als Cinemes d'Amposta.

El 2018, l'entitat adquireix un **nou immoble** per a la creació de futurs serveis al carrer Alacant d'Amposta.

L'Ajuntament d'Amposta cedeix un local al carrer Valladolid, que s'afegeix al local del carrer Europa, 29 on està ubicat una part del **Centre d'Educació Especial L'Àngel**.

Una empresa externa a l'entitat assumeix el servei de cuina menjador, encara que es manté l'elaboració dels menús a la cuina del centre.

Es **col·labora en FestiCam** i **l'Obra Social La Caixa** on es du a terme l'espectacle "**Xarxa Humana-Dreams**" juntament a la companyia La Fura dels Baus. Usuaris, famílies i personal dels diferents serveis formen part d'aquesta xarxa.

APASA rep el Premi Amposta 2017, atorgat pels mitjans de comunicació d'Amposta.

L'Any 2019, s'inicien les obres de construcció del **nou Servei de Teràpia Ocupacional Santa Bàrbara** als terrenys cedits per l'Ajuntament d'aquesta localitat.

A l'edifici de la Residència Íbera i CAE L'Àngel **s'instal·la un parc solar fotovoltaic per autoconsum**.



El Club Esportiu L'Àngel és guardonat als X Premis Nacionals dels Special Olympics de Catalunya.

L'entitat, rep el **Premi a la Innovació Social 2018 de la Fundació La Caixa**, pel projecte dut a terme conjuntament amb la **Fundació Intrass de Valladolid** anomenat **"El mundo de las Emociones "**.

El 2020, és un **any de pandèmia** on es viu un confinament als serveis residencials de l'entitat així com una suspensió d'activitat en els serveis diürns.

Al llarg d'aquest any la prioritat és mantenir el màxim benestar emocional i físic així com el contacte amb les famílies i les relacions interpersonals dels usuaris dels serveis.

L'any 2021 **s'inicia l'activitat al Centre Ocupacional Santa Bàrbara**, que dona ocupació a més de 30 persones usuàries, ampliant l'oferta que ja existia amb el Centre Ocupacional l'Àngel.

També aquest any s'inicien les **obres d'ampliació** del STO l'Àngel i la Llar-Residència l'Àngel. Aquestes obres són inaugurades a la primavera de 2023.

Missió, visió, valors

Missió:

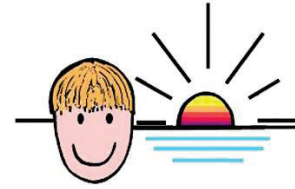
Oferir, des del compromís ètic, entorns, suports i oportunitats per a que les persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament, així com les seues famílies, podent millorar la qualitat de vida.

Visió:

La voluntat del conjunt de les persones que formen APASA, liderades pels seus òrgans de direcció i de gestió, és la de constituir i mantenir una entitat cohesionada i reconeguda en el seu territori d'influència i en el sector català de suport a la discapacitat intel·lectual.

APASA desenvoluparà la seva activitat en els següents àmbits d'actuació: Educació de persones amb discapacitat intel·lectual, Teràpia Ocupacional, Atenció Especialitzada per a persones amb necessitats de suports extens i generalitzat, Acol·liment Residencial, Esport i Lleure, Formació de professionals.

APASA serà, en els propers anys, el referent en la comarca del Montsià en els àmbits anteriors i, en general, per als temes que afecten les persones amb discapacitat intel·lectual.



APASA impulsarà la posada en marxa de nous serveis de Llar-residència i de Teràpia Ocupacional per tal de poder respondre a les necessitats de la comarca.

APASA Impulsarà nous programes de suport a les activitats de lleure i en la comunitat

Valors:

Solvència econòmica

- ✓ Ajust pressupostari: Previsió de despeses que es compleix raonablement.
- ✓ Anàlisi econòmica rigorosa i prèvia a despeses importants.
- ✓ Capacitat de fer front a imprevistos.
- ✓ Capacitat d'endeutament.
- ✓ Credibilitat financera.

Felicitat – Autoestima

- ✓ Compromís amb el benestar físic i emocional de les persones relacionades amb APASA.
- ✓ Rebuig de mètodes educatius amb base en el càstig.
- ✓ Compromís amb la recerca d'objectius motivadors i d'importància personal per a les persones amb discapacitat i en l'aportació de suports per el seu assoliment.

Comunicació i Transparència

- ✓ Accés a la informació econòmica i de gestió de l'entitat.
- ✓ Rendiment de comptes periòdic.
- ✓ Bona disposició de les persones directives de l'entitat per a rebre i respondre a les demandes legítimes de les persones amb discapacitat, les famílies i altres col·lectius amb interès en APASA.
- ✓ Gestió de queixes i reclamacions.

Treball en equip

- ✓ Es faciliten espais i organització del temps de les persones per a poder coordinar, debatre i prendre decisions en equip.
- ✓ Els objectius i els plans per a aconseguir-los es plantegen des d'una perspectiva global amb aportació de diferents professionals i persones implicades.



- ✓ Les jerarquies en la presa de decisions son prou flexibles i admeten i fomenten les aportacions i el consens.
- ✓ Es cuida la comunicació i es fomenta la implicació.

Qualitat – Excel·lència

- ✓ No s'està mai satisfet amb els resultats i es busca sempre millorar.
- ✓ S'avaluen tant les activitats, els procediments com els resultats i se n'extreuen conseqüències per a el futur.
- ✓ Es busca informació sobre noves maneres de fer les coses i s'intenta aprendre dels qui ho fan millor.

Eficàcia

- ✓ S'estableixen clarament els objectius.
- ✓ Es mesura el nivell de consecució dels objectius.
- ✓ S'identifiquen els objectius fonamentals i la seva consecució es prioritza per sobre d'altres criteris econòmics o d'esforç.

Confiança

- ✓ Es procura que les persones no tinguin incerteses o pors en el futur.
- ✓ Es té cura del sentiment de ser escoltat i de ser recolzat.
- ✓ S'actua amb rapidesa i claredat davant de desinformacions, malentesos o falsedats.
- ✓ S'avalua la imatge i el concepte que diferents agents socials tenen d'APASA.

Comunitat

- ✓ Valoració de la comunitat com un bé que afavoreix les opcions de creixement i de felicitat de les persones.
- ✓ Valoració de la pertinença a la Comunitat com una garantia de protecció i de benestar emocional de cada individu.
- ✓ Priorització de les activitats integrades en la comunitat sobre les específiques o segregades.
- ✓ Increment de la presència de les persones amb discapacitat en els àmbits de participació ciutadana de manera normalitzada i valorada per la societat.



Desenvolupament personal

- ✓ Es valora que les persones (tant les persones amb discapacitat com els professionals) arribin a aconseguir el màxim que permetin les seves capacitats.
- ✓ S'avalua el progrés de les persones en quan a nous coneixements i habilitats adquirides.
- ✓ Es detecten els desitjos i les aspiracions de les persones i es donen suports per a que arribin a aconseguir les seves fites.

Creativitat – Entusiasme

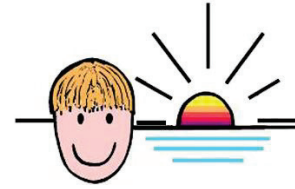
- ✓ Es permet i es promou la incorporació de noves formes de pensar i de fer.
- ✓ Es recolzen iniciatives donant espai i temps per a desenvolupar-les.
- ✓ Es reconeixen les aportacions per tal de crear sensació d'equitat en el tracte que cada persona rep de l'organització en funció del que hi aporta.
- ✓ Es busca un bon clima, més enllà de la professionalitat, procurant que les relacions entre les persones tingui qualitat i calidesa humana.

Responsabilitat – Conducta ètica – Honestetat

- ✓ Es rebutgen les actuacions que no siguin inspirades pel bé a les persones amb discapacitat, a la societat i en el compliment de la missió de l'organització.
- ✓ Es prioritza el sentit de la justícia per sobre de criteris econòmics o de profit.
- ✓ Es mantenen els compromisos.
- ✓ S'admeten els errors i se n'aprèn.

Família

- ✓ Valoració de la família com a grup social on es produeix la primera integració de la persona.
- ✓ Compromís de promoure i fomentar les relacions positives i normalitzades en el sí del grup familiar.
- ✓ Voluntat de facilitar i promoure la participació de familiars en els òrgans de decisió de l'entitat.



2. Procés d'elaboració del Pla d'Igualtat

Per a l'elaboració d'aquest pla d'Igualtat, a APASA s'ha realitzat un anàlisi de la situació real en matèria de gènere.

Per recollir les dades a través de les quals s'ha realitzat aquest pla d'Igualtat, s'han realitzat diverses reunions de caràcter informatiu amb el personal directiu de l'empresa i amb els representants legals dels treballadors.

Les dates de les reunions han estat les següents:

- 19/04/2022: Presentació del projecte davant de la direcció de l'empresa.
- 31/05/2022: Inici del procés, amb la constitució de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
- 27/07/2022: Reunions dels diferents membres de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
- 06/09/2022: Reunions dels diferents membres de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat.
- 17/01/2023: Presentació del Diagnòstic, excepte l'estudi de retribucions, ja que s'està treballant paral·lelament amb Direcció la matriu de competències
- 22/02/2023: Inici de la definició dels objectius de cara a redactar el Pla d'Igualtat definitiu.
- 06/04/2023: Continuació amb la redacció d'objectius.
- 10/05/2023: Finalització de la determinació d'objectius.
- 25/05/2022: Presentació del document final amb la redacció definitiva.

Una de les principals font d'informació ha estat una enquesta que es va fer arribar al 100% de la plantilla de l'empresa i que finalment ha estat resposta per un 55,38% del col·lectiu.

Això ha permès arribar a obtenir un diagnòstic clar i real de la situació actual de l'empresa, en el que s'han analitzat deu àrees de l'empresa, que es detallen a continuació:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Les condicions laborals
3. L'accés a l'organització
4. La formació interna i/o externa
5. Promoció i/o desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. L'assetjament sexual o per raó de gènere

El diagnòstic que ha servit d'origen a aquest document ha permès conèixer la situació real de la plantilla i detectar les necessitats que l'empresa presenta en el moment d'afrontar el present Pla d'Igualtat.



En una segona fase, i a la vista del diagnòstic, s'han plantejat uns objectius de millora, incidint de forma expressa en aquells aspectes en els que el diagnòstic de situació ha mostrat punts febles respecte de la igualtat d'oportunitats i tracte des de la perspectiva de gènere.

Posteriorment, a tenor dels objectius marcats, s'han establert una sèrie de mesures que tenen per objectiu reduir les deficiències detectades i aconseguir una efectiva igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa.

Aquest Pla d'Igualtat neix amb l'objecte de ser una eina efectiva de treball i té vocació de continuïtat, de tal manera que no té la intenció només de ser un document que doni compliment a una normativa legal, sinó que passarà a ser una eina més dins la gestió de recursos humans.

El procés d'elaboració d'aquest document, inclosa la fase del Diagnòstic, ha estat realitzat per un consultor extern i per un equip de treball format per un conjunt de persones de l'empresa.

Formant part del Comitè d'Igualtat han participat en el projecte les següents persones:

- En representació dels treballadors:
 - Grecia Pazmiño León (Auxiliar Tècnica Educativa (ATE))
 - Pili Mesa Hortonedada (Monitora de Taller)

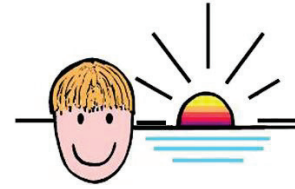
- En representació de l'empresa:
 - Núria Ferré Cardona (Musicoterapeuta i responsable d'ètica i igualtat d'APASA)
 - Montse Cervellera Piñol (Fisioterapeuta d'APASA)

Aquesta comissió negociadora comptarà amb l'assessorament i opinió de quatre persones que són responsables de diferents àrees de l'empresa i que, malgrat que no tindran vot a l'hora de prendre decisions, sí que podran aportar els seus coneixements. Aquestes persones són:

- Ma. Jesús Villalta Lleixà (Infermera de la Residència, del CAE i de les Llars)
- Judit López Montesinos (Educatora de l'Escola)
- Mònica Eva Aresté Sentís (Psicòloga del Servei de Teràpia Ocupacional)
- Carla Viladot Fonseca (Psicòloga de la Residència)

Per últim, com a consultor extern, s'ha comptat amb l'assessorament de:

- Dolores Adamuz
Graduada Social nº 4252 Il·lustre Col·legi de Graduats Socials de Barcelona
Diplomada en Relacions Laborals URL (especialitat Recursos Humans)
Llicenciada en Ciències del Treball (especialitat Gestió d'empreses)
Postgrau en Psicologia de les Organitzacions (UOC)
Membre nº 200 Associació Professional d'Auditoria Socio-laborals i d'Igualtat



3. Definició i objectius del Pla d'Igualtat

Segons l'Art. 46 de la L.O. 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, que tenen per objectiu assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raons de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per al seu assoliment, així com establir els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Així, APASA concep aquest Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures que, a més del legalment establert, permetin eliminar qualsevol discriminació per raons de gènere.

Per poder assolir aquesta igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes és imprescindible que APASA vetlli per la igualtat d'accés als coneixements i qualificacions dels seus empleats, indistintament del gènere. Tampoc estarà condicionat aquest accés per raons d'edat, raça o religió.

Igualment, l'entitat garantirà la igualtat de retribucions en llocs d'igual valor, justificant les diferències salarials per raó de categoria, experiència o grau de responsabilitat, entre d'altres, però en cap cas per raó de gènere.

Tal i com consta a l'Art. 3 de la Llei Orgànica 3/2007, *el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directament o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de maternitat, l'assumpció de responsabilitats familiars i l'estat civil.*

En aquest sentit, APASA pretén assegurar l'absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de gènere en matèria de selecció, contractació, formació, promoció o retribució.

A més, l'entitat pretén buscar facilitar la conciliació de la vida familiar, personal i laboral a través de mesures concretes que possibilitin la compatibilització òptima dels àmbits laboral i privat.

Per últim, l'empresa declara que considera inacceptable qualsevol tipus de situació d'assetjament sexual o per raó de gènere.



4. Definicions

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil (Art. 3 Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes).

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés al lloc de treball, inclosa l'ocupació per compte propi, a la formació professional, a les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització, els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per les mateixes (Art. 5 Llei 3/2007).

Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva.

D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes (Art. 43 Llei 3/2007).

Discriminació directa i indirecta.

Es considera discriminació directa per raó de gènere la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu gènere, de manera menys favorable que una altra persona en situació comparable (Art. 6.1. Llei 3/2007).

Es considera discriminació indirecta per raó de gènere la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un gènere en desavantatge particular respecte d'una persona de l'altre gènere (Art. 6.2. Llei 3/2007).

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de gènere (Art. 6.3. Llei 3/2007).



Assetjament sexual o per raó de gènere, assetjament per orientació sexual i assetjament per identitat de gènere.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.1. Llei 3/2007).

Constitueix assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona, amb el propòsit o amb efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2. Llei 3/2007).

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere (Art. 7.3. Llei 3/2007).

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de drets a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere es considerarà també acte de discriminació per raó de gènere (Art. 7.4. Llei 3/2007).

Constitueix assetjament per orientació sexual tota conducta o acció contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o amb efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori.

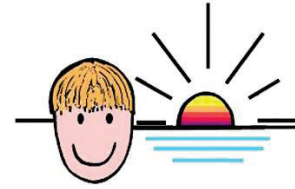
Constitueix assetjament per identitat de gènere qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o d'identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

Igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.

S'entén per igualtat de remuneració per raó de gènere l'obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirecta i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació de cap tipus per raó de gènere en cap dels elements o condicions d'aquesta remuneració (Art.28 de l'Estatut dels Treballadors).

Discriminació per embaràs o maternitat.

Constitueix discriminació directa per raó de gènere tot tractament desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs, la lactància o la maternitat (Art. 8 Llei 3/2007).



Indemnització davant de represàlies.

També es considerarà discriminació per raó de gènere qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (Art. 9 Llei 3/2007).

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives o proporcionades al perjudici patit, així com en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiva de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries (Art. 10 Llei 3/2007).

Accions positives

Amb l'objectiu de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions de desigualtat, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (Art. 11 Llei 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Qualsevol persona podrà recavar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'Article 53.2 de la Constitució, inclús si ja no es produeix la relació en la que suposadament s'ha produït la discriminació (Art. 12.1 Llei 3/2007).

Dret de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de tal manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Art. 44.1 Llei 3/2007).



Corresponsabilitat

El concepte de corresponsabilitat fa al·lusió a que els homes amplien la seva presència en l'àmbit domèstic, es responsabilitzen de les tasques domèstiques, de la cura i atenció dels fills i filles, ascendents o d'altres persones dependents i, per tant, s'acollen a mesures de conciliació que ofereixen les empreses en la mateixa mesura que les dones.



5. Resum de la Diagnosi d'Igualtat de dones i homes

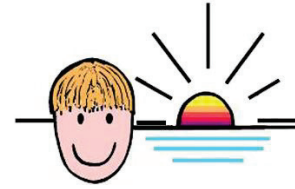
La diagnosi del Pla d'Igualtat d'APASA s'ha realitzat des d'abril de 2022 fins el 17 de gener de 2023. Al llarg del procés s'han analitzat deu elements, el resum dels quals es detalla a continuació.

Cultura i gestió organitzativa

APASA és una entitat amb una elevada sensibilitat en matèria social, que al juny de 2017 ja va publicar un primer pla d'igualtat. Aquest primer pla tenia com a objectiu emmarcar els valors ètics de l'empresa en un entorn d'igualtat entre dones i homes.

Aquests valors ètics són els següents:

- **Dignitat i valor de la persona:** És el primer principi ètic i fonamental, és un valor intrínsec que posseïx tothom. La dignitat humana és el dret que té cada ésser humà, de ser respectat i valorat. S'ha de reconèixer la diferència de l'altre, acceptar-la i respectant-la.
- **Igualtat:** La igualtat és l'exigència de tractar a tothom amb la mateixa consideració i respecte, consistent en no discriminar la persona per raó de sexe, edat, ètnia, creences, llengua, orientació sexual, situació econòmica i limitacions físiques o psíquiques.
- **Autonomia:** Consisteix en la capacitat de la persona de prendre lliurement les seves decisions.
- **Intimitat i confidencialitat:** La intimitat és l'esfera personal de cadascú, on conviuen els valors humans i personals. El respecte a la intimitat reclama una actitud de respecte envers la intimitat física o corporal de la persona, el respecte a la seva intimitat psicològica o interior, i que es mantingui tota la informació relacionada amb la seva vida personal.
- **Consciència social:** La consciència social ajuda a ser conscient de com l'entorn pot afavorir o perjudicar el desenvolupament de les persones i suposa entendre les necessitats de les altres.
- **Competència:** La competència és la capacitat per analitzar una activitat de manera correcta, amb l'afany de millora i amb la preocupació de cercar en tot moment l'excel·lència.
- **Responsabilitat i conducta ètica:** És la capacitat d'una persona de ser la causa dels seus propis actes i assumir-ne les conseqüències. Ser responsable vol dir haver de respondre davant els altres de la pròpia conducta.
- **Transparència:** Informar de manera clara i precisa, a fi de que la informació sigui comprensible, sense ambigüitats per ser degudament compresa.



- **Participació:** La implantació d'una estratègia de participació requereix que el personal s'impliqui en l'Entitat, millorant així els resultats dels projectes i plans.
- **Desenvolupament personal i professional:** És un procés de desenvolupament evolutiu i integral que les persones poden experimentar de manera contínua durant la seva trajectòria professional.

Iniciar aquest projecte de renovació del pla d'igualtat ha estat una decisió empresarial, que no ha estat motivada ni per cap problemàtica coneguda ni a requeriment del comitè d'empresa, pel que el principal objectiu, és donar compliment a la normativa vigent (i especialment al R.D.L. 6/2019 de data 1 de març, que garanteix la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació).

L'estructura de la plantilla no és paritària. L'any 2021 (període utilitzat per analitzar la situació de l'empresa), hi treballaven 130 persones repartides en tres col·lectius (serveis residencials i centre de dia, escola d'educació especial i tallers). D'aquestes persones, 23 són homes (17,69% de l'empresa) i 107 són dones (82,31% de la plantilla).

Tradicionalment, tant el sector residencial com l'educatiu es consideren altament feminitzats. Segons un estudi realitzat per la *Federación de Mujeres Progresistas* es considera treball feminitzat aquells en els que el 56,3% dels treballadors són dones, i en aquest cas, les tasques residencials i d'atenció a les famílies estan ocupades en un 89,47% per dones, mentre que en educació aquest percentatge baixa sensiblement fins el 82,22%.

En el cas d'APASA, malgrat que es manté aquesta condició de feminització, la informació varia de forma significativa, ja que en el sector residencial existeix un major repartiment entre dones i homes, mentre que en el sector educatiu, s'aguditza aquesta feminització, arribant al 92% de la plantilla:

Grau de feminització	Sector residencial	Sector educatiu
Genèric	89,47%	82,22%
APASA	80,90%	92,00%

Donat l'existència d'un anterior pla d'igualtat i al conjunt de valors que hi ha dins l'organització, sempre s'han tingut molt en compte les polítiques actives d'igualtat. En aquest cas, sempre ha vetllat per la no discriminació en el moment de la selecció i l'accés a l'empresa i ha tingut el mateix tracte entre home i dones davant la maternitat / paternitat, entre d'altres.



La infrarrepresentació del col·lectiu masculí, com ja s'ha comentat, és deguda a la pròpia idiosincràsia dels dos sectors dominants a l'organització, no al desig conscient i voluntari de l'empresa a contractar majoritàriament dones.

L'empresa aplica tres Convenis Col·lectius:

- Residències, centres de dia i llars residencials per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (79001195011996).
- Escoles d'educació especial (79000215011994).
- Tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (79000805011995).

En el conveni de residències i centres de dia, al seu article 48, només indica que en matèria d'igualtat s'establirà el que marqui en cada moment la normativa vigent.

En el cas del conveni d'escoles d'educació especial no existeix cap referència als plans d'igualtat. Aquest conveni va caducar al desembre de 2014 i, malgrat que ha tingut actualitzacions i revisions de les taules salarials, no existeix cap tipus de document més actualitzat.

Per últim, el conveni de tallers per persones amb discapacitats intel·lectuals també resulta obsolet, ja que va caducar al desembre de 2017. Des de gener de 2018 ha tingut actualitzacions de les taules salarials, però no s'ha realitzat un redactat nou i, per tant, no es contempla res al respecte dels plans d'igualtat.

Amb independència de l'aplicació dels diferents convenis col·lectius, a l'empresa no es perceben diferències entre els diferents col·lectius des de la perspectiva de gènere.

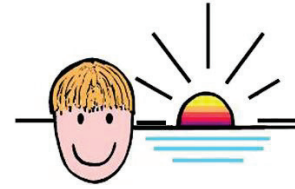
Les condicions laborals

L'empresa va estar formada, durant l'exercici anterior, per 130 persones, formada majoritàriament per dones, ja que tal i com s'ha comentat, estem en uns sectors altament feminitzat.

La informació del personal és la següent:

% dones i homes	% per Sexe
DONA	82,31%
HOME	17,69%
Total general	100,00%

La plantilla de l'empresa està clarament feminitzada, i aquesta distribució es manté en l'ocupació dels càrrecs de responsabilitat. D'aquesta forma, un 86,36% dels càrrecs de responsabilitat estan ocupats



per dones, cosa que implica un percentatge sensiblement superior al grau de feminització de la plantilla. Per tant, no es pot detectar l'existència de cap sostre de vidre.

L'antiguitat de l'empresa és elevada, un 54,62% té més de 10 anys d'antiguitat a l'empresa.

L'edat mitjana dels treballadors és de 40,3 anys. La persona més jove té 17 anys i la de més edat 70. A partir de l'anàlisi d'aquesta informació, podem determinar que APASA té un nivell de formació mig / alt, un 47,90% dels empleats té formació de tipus professional (FP / CFGM / CFGS) i un 26,89% té formació de grau universitari o superior.

No es detecten diferències ni en les tipologies de contractes, ni en les diferents jornades, però sí hi ha diferències en quant als horaris. APASA és una empresa en la que hi ha persones que tenen diferents tipus d'horaris en funció de les àrees en les que es treballa. Aquesta disparitat provoca que hi hagi persones amb horaris més o menys regulars (administració o docència) i d'altres amb molta més flexibilitat (àrea assistencial o serveis mèdics).

La distribució d'aquests horaris no està en cap cas vinculada al gènere, sinó als diferents llocs de treball ocupats. Anualment, cada treballador rep un calendari en el que consten els seus horaris, les vacances i qualsevol altre aspecte relatiu a la jornada i/o als horaris.

Pel que fa al moment de la desvinculació, en els darrers quatre anys s'han produït 23 extincions de treball per diferents causes. Si analitzem les desvinculacions tenint en compte únicament raons de gènere, un 21,74% d'ells corresponen a homes, cosa que resulta significativa si tenim en compte que suposen el 17,69% de la plantilla.

Tot i així, queda justificat pel fet que els homes solen fer les feines menys qualificades i que presenten una rotació natural més elevada.

Infrarrepresentació femenina

APASA és una empresa en la que, com ja s'ha comentat, les dones suposen un 82,31% de la plantilla i ocupen un 86,36% dels càrrecs de responsabilitat. Per tant, no es produeix cap tipus d'infrarrepresentació femenina en cap dels àmbits de l'empresa.

De fet, el grau de feminització és sensiblement superior al que marquen les estadístiques sectorials:

Grau de feminització	Sector residencial	Sector educatiu
Genèric	89,47%	82,22%
APASA	80,90%	92,00%



Donat que APASA és una entitat que té clarament diferenciades tres àrees (serveis residencials i centre de dia, escola d'educació especial i tallers), hem analitzat la infrarrepresentació de manera individualitzada. En cadascuna d'aquestes àrees existeixen multitud de llocs de treball que són totalment diferenciats, pel que, alhora de determinar l'anàlisi de la distribució, es considera més adequat treballar les tres àrees de forma totalment separada.

D'aquesta manera, als tallers trobem la següent distribució:

% dones i homes	Direcció Caps Dept.	Psicòlegs	Monitors	Personal Auxiliar
DONA	1	1	6	4
HOME	0	0	2	2
Total general	1	1	8	6

Pel que fa a la residència, el personal es distribueix seguint el següent esquema:

% dones i homes	Direcció Caps Dept.	Administr.	Personal tècnic	Serveis geriàtrics
DONA	2	4	64	4
HOME	1	0	13	3
Total general	3	4	77	7

Per últim, si analitzem la distribució del centre educatiu, novament tenim una clara feminització en l'ocupació dels llocs de treball:

% dones i homes	Direcció Caps Dept.	Personal educatiu
DONA	3	20
HOME	0	1
Total general	3	21

L'entitat no té en compte el gènere de la persona treballadora en cap cas, però la composició del sector fa difícil aconseguir una paritat a curt termini.



L'accés a l'organització

En principi, no existeix cap tipus de discriminació entre homes i dones en el moment d'accedir a l'empresa, cosa que també és percebuda per un 97,2% de la plantilla, però la realitat de l'empresa és que la majoria dels treballadors són dones.

Objectivament, no existeix cap causa que justifiqui aquesta situació, però ja abans de la realització d'aquest diagnòstic, l'empresa era conscient del desequilibri que es produïa i del qual responsabilitza a les tendències generals del sector.

El reclutament és l'origen d'aquest problema, malgrat que els anuncis de selecció utilitzen un llenguatge neutre i inclusiu, els candidats són majoritàriament femenins.

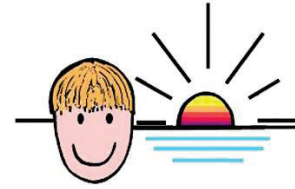
En els darrers quatre anys, APASA ha contractat 50 treballadors, dels quals un 84% han estat dones.

La formació interna i/o contínua

Malauradament, en aquests moments, APASA no disposa d'un mecanisme que permeti detectar les necessitats formatives dels seus empleats de manera global. Tot i així, els diferents responsables dels departaments comuniquen l'oferta formativa existent i els treballadors poden acollir-se a les activitats que desitgin.

En els darrers dos anys, l'empresa ha realitzat les següents formacions:

Nom acció	Hores	Homes	Dones
Formació de formadors en línia: Dret a vot, participació política i discapacitat intel·lectual	4,5h	0	3
Grup de treball sobre sexoafectivitat de DINCAT	18h	0	1
Positivisme conscient. L'art de mantenir l'ànim en temps convulsos.	1,5h	4	10
Taller de centres d'adults	3h	0	8
Càpsula formativa Dr. Novell: Conductes que ens preocupen.	1,5h	14	76
Sessió formativa PIC	2h	0	2
Qualitat del servei de formació Dual	2h	0	2
Jornada per la prevenció i abordatge de l'abús a persones en DID	4h	0	2
Sessió tècnica. La formació programada per les empreses. Sistema bonificacions.	3,5h	0	1
Transtorn de l'Espectre Autista: Intervenció Educativa	100h	0	1
VIII Fòrum trobada amb empreses "Ponts de Futur"	3h	0	2
Novetats en matèria d'Igualtat	1,5h	0	1
Conductes que ens preocupen en persones amb DID (presentació llibre)	1,5h	0	3



Nom acció	Hores	Homes	Dones
Barrera cutànea i afeccions de la pell	1,5h	0	1
Registre retributiu i càlcul de la bretxa salarial	2h	0	1
Impacte de la vacunació contra la COVID-19 als centres Residencials	1,5h	0	1
Calidad de Vida presente y futuro	1,5h	1	1
Píndola "Bon Tracte"	1,5h	1	3
Píndola "Intimitat i drets"	1,5h	1	1
Píndola "Cicatris Emocionals i Dol"	1,5h	1	2
Reflexions ètiques en temps de pandèmia	1,5h	0	3
El repte de la pell atòpica	1,5h	0	1
Formació avançada per professionals d'un espai de reflexió ètica	20h	0	4
Atenció Integral i integrada de persones residencials	14h	0	1
Com crear escoles sensorialment intel·ligents, dificultats alimentació, crear cases sensorials	12h	0	2
Síndrome Asperger: L'autista incomprés	8h	0	3
Intel·ligència Emocional. Regulació Emocional i Resiliència personal	9h	0	3
Gestió de l'estrés i millora del benestar	6h	0	1
Català per professionals sanitaris	10h	0	6
Formació de formadors en drets humans	21h	0	9
Llenguatge Igualitari i no sexista	2h	1	14
Vacunació antigripal	2h	0	1
Pla d'atenció individual de persones GLOBAL MEDIA SOFTWARE (GMS)	3h	1	8
Estimulació Cognitiva	2h	4	12
Higiene Postural	10h	2	14
Conductes que ens preocupen en persones amb DID i del desenvolupament	3h	0	1
Seminaris de recolzament	6h	0	3
Primers Auxilis Ipe Formación	5h	7	28
Ètica avançada per professionals ERESS	20h	0	4
VII Jornades Snoezelen ISNA-ESPAÑA	10h	0	6
Pràctiques restrictives: espai de reflexió i desafiaments	1,5h	0	2
Desmontant mites sobre la cicatrització de les ferides	1,5h	0	1
Desenvolupant el talent ètic eines i competències lideratges	4h	0	1
Matinal CCPC	4h	2	2
Actuacions en cas d'emergència: Incendi i evacuació, pràctica d'extinció	6h	2	2
Higiene i ergonomia postural	41h	1	18
Ètica para valientes	6h	0	2
Jornades INICO XI científiques Internacionals d'investigació	25h	0	2



Nom acció	Hores	Homes	Dones
Atenció Precoç en el TEA	8h	0	2
Nova definició de la discapacitat intel·lectual: implicacions	1h	0	2
El mètode ABN (Educació infantil i Educació Especial)	10h	0	1
Psicomotricitat (Servei Educatiu Montsià)	10h	0	13
Especialista Universitari en Direcció de Centres de Serveis Socials	300h	0	1
UTAC (Sistemes Alternatius i Augmentatius de Comunicació) Llars	3h	2	6
Sensibilització en diversitat de gènere i orientació sexual i afectiva	2h	1	11
Aprèn a utilitzar el Drive	16h	1	13

Tal i com es pot veure, la formació és totalment transversal però permet que qui vol formar-se, té l'oportunitat de fer-ho.

Promoció i/o desenvolupament professional

Ni per part de l'empresa ni per part dels treballadors es considera que el gènere condiona en cap cas les opcions de promoció, malgrat que aquestes són limitades per l'estructura de l'empresa, que no és excessivament vertical.

A l'empresa no es detecta sostre de vidre, la seva presència en càrrecs de direcció demostren que el gènere no és en cap cas un element que es tingui en compte a l'hora de ser promocionat, sinó que deriva més d'un element sectorial.

L'empresa no té establert encara un procés d'avaluació per identificar el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors. De fet, el departament de RH és molt jove i encara està en una fase poc madura, pel que, ara mateix, no està en aquesta etapa de gestió.

Retribució

L'entitat ha realitzat una valoració de llocs de treball per competències per determinar el valor de cadascun dels llocs de treball que té. Per fer-ho, ha agrupat els llocs de treball en quatre grups (que són els que corresponen a cada servei) a partir dels quals s'extreu la següent informació:

Departament	Codi	Nom	Valor
General	GEN 1	Director General	
	GEN 2	Gerència	
	GEN 3	Musicoterapeuta	
	GEN 4	Cap Administració	

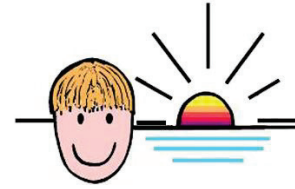


General	GEN 5	Cap RRHH		
	GEN 6	Adjunt/a Administració		
	GEN 7	Adjunt/a RRHH		
	GEN 8	Xòfer		
	GEN 9	Monitor/a transport	100	
	GEN 10	Manteniment	85	
	GEN 11	Consergeria	79	
	GEN 12	Neteja	79	
	Llar-residència	RES 1	Direcció	242
		RES 2	Metge/ssa	180
		RES 3	Psicòleg/a	176
		RES 4	DUI	161
RES 5		Fisioterapeuta	143	
RES 6		Treballador/a social	135	
RES 7		Coordinador/a	116	
Taller	RES 1	A.T.E.	89	
	STO 1	Direcció	236	
	STO 2	Psicòleg/a	166	
	STO 3	Treballador/a social	129	
	STO 4	Monitor/a	111	
Escola	STO 5	Auxiliar monitor/a	78	
	CEE 1	Direcció	238	
	CEE 2	Logopeda	204	
	CEE 3	Sots-direcció	181	
	CEE 4	Psicòleg/a	169	
	CEE 5	Mestre/a	170	
	CEE 6	Fisioterapeuta	163	
	CEE 7	Educador/a	123	
CEE 8	Monitor/a de menjador	86		

A partir d'aquesta informació, quan hem comparat llocs de treball de igual valor hem detectat que, **en cap cas, existeix la més mínima bretxa salarial entre homes i dones.**

Si analitzem la informació de forma global, sense tenir en compte el valor dels diferents llocs de treball, a partir de les retribucions de 2022, la informació que presenta l'entitat és la següent:

	Dona	Home	Bretxa
Mitjana del salari base anual	21.534,01 €	18.682,84 €	-13,24%



Aquesta diferència es justifica pel fet que, tal i com s'ha comentat anteriorment, les dones que treballen a APASA tenen una qualificació acadèmica superior i ocupen llocs de més responsabilitat.

Tot i així, si analitzem la mitjana, la bretxa salarial es veu reduïda de forma significativa:

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	18.773,27 €	18.349,28 €	-2,26%

A APASA es detecta una diferència entre homes i dones de forma genèrica de 423,99€ anuals si analitzem les mitjanes salarials. Això ja confirma la total paritat salarial que existeix al conjunt de l'empresa.

Temps de treball i corresponsabilitat

A l'empresa, hi ha un elevat número de persones amb reduccions de jornada, en alguns casos per necessitats dels serveis i en d'altres per peticions dels treballadors per poder compaginar la vida personal amb la professional.

Un 79,16% de les respostes assegura que l'empresa ofereix mesures concretes per compaginar la vida laboral i personal, i quan demanem que concretin quines són aquestes mesures, la majoria parlen de reducció de jornada, adaptacions horàries o canvis de torn.

APASA és una empresa que intenta tractar bé els seus treballadors i fer que se sentin a gust a l'empresa. Això es plasma, en primer lloc, en les polítiques de l'empresa a l'hora de proposar (dins el possible) mesures que permetin conciliar la vida personal i laboral dels seus treballadors.

Aquesta voluntat de l'empresa és una realitat que els treballadors perceben. Per majoria molt significativa, els empleats són conscients de les opcions que l'empresa proporciona a l'hora de facilitar la conciliació i aprofiten les opcions que es donen.

Comunicació no sexista

L'entitat és molt curosa a l'hora de lluitar contra els estereotips que etiqueten les persones amb altres capacitats, per aquest motiu, cuida molt el llenguatge i la imatge que dona externament i les paraules que utilitza internament.



Dins aquesta comunicació externa i interna, també té en compte la perspectiva de gènere, pel que és habitual trobar documents en els que es respecta el llenguatge no sexista o es parla de la dualitat de gènere.

Pel que fa a la pagina web, també s'ha constatat que el llenguatge és no sexista.

Salut laboral

En la darrera actualització de l'avaluació de riscos laborals, realitzada al primer trimestre de 2023, encara no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere a tots els llocs de treball de forma específica, malgrat que s'ha procurat adaptar dels Equips de Protecció Individual o altres elements en el cas que un lloc de treball estigui ocupat per una dona i això suposi algun tipus de protecció específica.

No existeix cap lloc concret que suposi un risc específic durant el període de lactància, malgrat que durant la gestació sí que hi ha alguns llocs de treball que no són aptes per ser ocupats per dones durant aquest període.

L'avaluació de riscos laborals ha detallat quines són aquestes activitats incompatibles i en el cas que sigui necessari, s'informarà convenientment a la dona gestant de les seves limitacions.

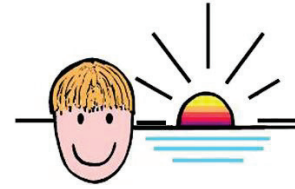
Degut a l'impacte de la pandèmia, probablement l'índex de sinistralitat dels darrers 12 mesos va ser més elevat del que seria habitual a l'empresa.

En aquest cas, a APASA es van produir en els darrers 12 mesos analitzats un total de 50 accidents de treball.

	Número accidents
DONA	31
HOME	19
Total general	50

La durada de les baixes mèdiques per accident laboral ha estat significativament més alta en el cas dels homes que de les dones.

El número total de dies de baixa ha estat més alt en el cas de les dones que dels homes:



	Dies totals de baixa
DONA	328
HOME	273
Total general	601

Però tenint en compte el número d'accidents, la mitjana de dies de baixa és significativament menor en el cas d'elles:

	Durada mitjana
DONA	10,58
HOME	14,37
Promig general	12,02

Casualment, a APASA es van produir en els darrers 12 mesos analitzats també es van produir un total de 50 baixes mèdiques per malaltia comú:

	Número malalties
DONA	42
HOME	8
Total general	50

La durada de les baixes mèdiques ha estat totalment irregular.

	Dies totals de baixa
Baixes inferiors a 10 dies	18
Baixes entre 11 i 30 dies	11
Baixes superiors a 30 dies	21
Total general	50

En total, el número de baixes i la seva durada suposen 1.948 dies de treball perduts durant els darrers 12 mesos:

	Dies totals de baixa
DONA	1.842
HOME	106
Total general	1.948



A diferència del que es detectava en el moment d'analitzar la durada de les baixes per accidents, les baixes mèdiques de les dones és significativament de més durada que en el cas dels homes:

	Durada mitjana
DONA	43,86
HOME	13,25
Promig general	38,96

Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere

L'entitat disposa d'un protocol de prevenció contra l'assetjament sexual, malgrat que molts treballadors tenen pocs coneixements d'allò que es defineix en el document. Per aquest motiu, l'empresa va decidir, en vistes dels resultats de l'enquesta, iniciar un procés d'actualització i difusió d'aquest protocol, de tal manera que sigui conegut per tot el personal de l'empresa.

A l'empresa hi ha persones que tenen formació específica en tractar situacions d'assetjament.

Afortunadament, fins la data, no es coneix cap cas d'assetjament sexual o per raó de gènere a l'entitat, ni tampoc s'ha tingut coneixement de casos de violència masclista.

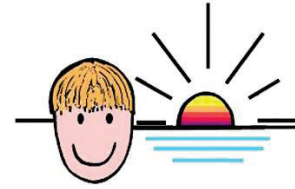


6. Objectius generals

- Promoure a APASA el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir a l'empresa l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, paternitat, la assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.
- Establir el compromís de direcció per facilitar la implementació de les accions que determina el Pla.
- Prevenir l'assetjament sexual o per raó de gènere, actualitzant i fent difusió del protocol contra l'assetjament sexual i un codi de conducta que protegeixi a tots els empleats i empleades d'ofenses de naturalesa sexual.
- Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius d'APASA
- Potenciar la conciliació de la vida professional, personal i familiar a totes les empleades i empleats de l'empresa, amb independència de la seva antiguitat.

Amb aquest Pla d'Igualtat, APASA espera millorar l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral. Igualment es pretén aconseguir un clima laboral de qualitat que desenvolupi el capital humà de l'empresa.

Aquest Pla d'Igualtat pretén ser el marc amb el que s'estableix l'estratègia i les línies de treball d'APASA per fer realitat la igualtat entre homes i dones, responent a la necessitat de crear una estructura interna que permeti impulsar millores en els processos de participació de la dona en la direcció i en la presa de decisió i visualitzar el compromís d'igualtat de l'empresa.



7. Objectius específics

Cultura i gestió organitzativa

- **Objectiu 1:** Fer difusió del codi ètic per tal que la cultura existent a l'empresa es mantingui entre les noves incorporacions.
- **Objectiu 2:** Fer formació en igualtat de gènere.
- **Objectiu 3:** Fer difusió del pla d'igualtat.
- **Cronograma:** De forma continua al llarg dels 4 anys de vigència del pla.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** ERESS (Espai de reflexió ètica de Serveis Socials).
- **Indicadors:** Anualment es farà una petita memòria indicant el número d'accions formatives que s'han realitzat i el nombre d'assistents a cada acció.

Les condicions laborals

- **Objectiu 1:** Estabilitzar els recursos humans actuals per minimitzar la fuga de capital humà i reduir els número de nous processos de selecció i els processos de formació de les noves incorporacions fins a garantir un nivell de servei adequat als usuaris.
- **Cronograma:** De forma continua al llarg de la vigència del pla.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** Direcció, Gerència i Recursos Humans.
- **Indicadors:** Diferències entre el número de persones que causen baixa voluntària a l'organització en relació amb els darrers 4 anys abans de la implantació del pla. En la relació es farà constar la causa que ha provocat aquesta dimissió.



Infrarrepresentació femenina

- **Objectiu 1:** Treballar conjuntament amb l'àrea de Polítiques d'Ocupació d'Amposta per cobrir els llocs de treball amb perfils competencials sense tenir en compte el gènere. Demanar que les propostes contemplin un número determinat de dones i homes, segons sigui el cas.

Per fer-ho, cal formar a les persones que intervenen en la selecció per a evitar biaix de gènere i facilitar la valoració objectiva de les persones candidates.

- **Cronograma:** Continu al llarg de la vigència del pla.
- **Pressupost:** Recursos propis.
- **Departament afectat:** Recursos Humans.
- **Indicadors:** Nombre d'homes incorporats a l'empresa en relació amb els candidats que s'han presentat a les diferents ofertes de treball.

L'accés a l'organització

- **Objectiu 1:** Revisar el manual d'acollida que permeti que un nou empleat rebi formació bàsica que faciliti la seva incorporació a APASA. Aquest manual haurà d'acollir, com a mínim, la següent informació:
 - Codi ètic
 - Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de gènere
 - Ideari de sexo-afectivitat
 - Manual de primers auxilis
 - Pla d'igualtat
 - Reglament de règim intern
 - Concepte Snoezelen
 - Pla d'emergència
 - Altres documents específics del lloc de treball
- **Objectiu 2:** Establir un nou procés d'acollida que permeti conèixer tots els llocs de treball, els equips tècnics, etc. Cada servei haurà de tenir una persona formada com a responsable de fer l'acollida de les noves incorporacions.
- **Objectiu 3:** Ampliar espais de reclutament incloent escoles de formació o qualsevol mitjà que afavoreixi l'augment de candidatures del sexe infrarrepresentat (IES Montsià, Gentis, IES Ebre...)



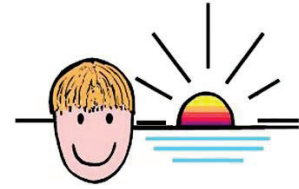
- **Objectiu 4:** Sensibilització en igualtat d'oportunitats a la plantilla que faciliti la incorporació de persones en llocs i tasques realitzades tradicionalment per un o altre sexe.
- **Cronograma:** L'objectiu 1 ha d'estar finalitzat l'any 2023. La resta d'objectius han de tenir una implantació contínua al llarg dels 4 anys de vigència del pla.
- **Pressupost:** Recursos propis.
- **Departament afectat:** Recursos Humans en el cas del primer objectiu. La resta, són responsabilitat directa dels directors de cada àrea.
- **Indicadors:** El primer objectiu és binari SI / NO. De la resta, es farà una relació dels processos d'acollida realitzats, la persona responsable i la persona que ha rebut la informació.

Formació interna i/o contínua

- **Objectiu 1:** Dissenyar un pla de formació que, en primer lloc, detecti les necessitats formatives dels empleats i que permeti millorar els coneixements envers el lloc de treball, les actituds i les aptituds per tal que tots millorin les seves capacitats i les seves possibilitats de ser promocionats.
- **Objectiu 2:** Oferir formació d'igualtat a tota la plantilla.
- **Objectiu 3:** Fer sessions formatives per donar a conèixer els protocols a tota la plantilla.
- **Objectiu 4:** Incrementar la formació relacionada amb el benestar i la cura del personal, i tindre-ho en compte al «Pla de formació de l'entitat».
- **Cronograma:** Continua al llarg de la vigència del pla.
- **Pressupost:** Recursos propis, recursos del Fons del Pla de Formació i recursos de Fundae.
- **Departament afectat:** Recursos Humans
- **Indicadors:** Número d'accions formatives realitzades i percentatge de les persones que han assistit per servei.

Promoció i/o desenvolupament professional

- **Objectiu 1:** Definir llocs i tasques de treball d'acord a criteris objectius.



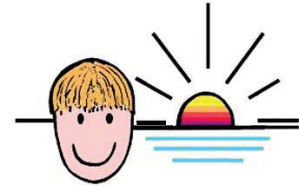
- **Objectiu 2:** Fer difusió dels diferents protocols d'actuació en llocs de treball concrets per tal que tots els empleats i empleades tinguin els coneixements necessaris per realitzar les seves funcions de forma adequada.
- **Cronograma:** L'objectiu 1 hauria d'estar finalitzat durant el primer semestre de 2024, el segon objectiu es realitzarà de forma continuada al llarg de la vigència del pla.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** Comitè de Direcció.
- **Indicadors:** El primer objectiu és binari SI / NO. De la resta, es farà una relació de les persones que han rebut la informació sobre els diferents documents.

Retribució

- **Objectiu 1:** Continuar amb la fixació de retribucions aplicant un sistema de valoració del lloc de treball que elimini biaix de gènere.
- **Cronograma:** Continu al llarg de la vigència del pla.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** Recursos Humans
- **Indicadors:** No procedeixen indicadors qualitius, en aquest cas, o bé es realitza en el seu conjunt, o bé es considera objectiu no assolit.

Temps de treball i coresponsabilitat

- **Objectiu 1:** Garantir l'accés de tota la plantilla a les mesures de conciliació personal, familiar i laboral.
- **Cronograma:** La mesura es mantindrà al llarg de tota la vigència del pla.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** Recursos Humans i Direccions dels diferents serveis.



- **Indicadors:** Número de persones que han demanat reduccions de jornada o altres mesures de conciliació al llarg dels propers 4 anys.

Comunicació no sexista

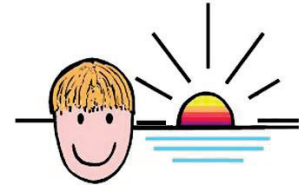
- **Objectiu 1:** Revisar la pàgina web i altres documents per tal d'adaptar-los a un llenguatge inclusiu i igualitari.
- **Objectiu 2:** Fer formació en llenguatge inclusiu i igualitari.
- **Cronograma:** Al llarg de l'any 2024.
- **Pressupost:** Fons propis.
- **Departament afectat:** Direccions dels serveis.
- **Indicadors:** Número de persones que coneixen el protocol, a través d'una enquesta realitzada al respecte.

Salut laboral

- **Objectiu 1:** Sol·licitar a l'empresa responsable de les avaluacions mèdiques la realització de les proves amb perspectiva de gènere.
- **Objectiu 2:** Realitzar l'avaluació de riscos psicosocials dels empleats i empleades de l'empresa.
- **Cronograma:** La propera revisió mèdica ja ha de complir amb l'avaluació amb perspectiva de gènere. L'avaluació dels riscos psicosocials es realitzarà al llarg de 2023.
- **Pressupost:** Pressupost de Recursos Humans per Prevenció de Riscos Laborals.
- **Departament afectat:** Recursos Humans.
- **Indicadors:** Els dos objectius són binaris SI / NO.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

- **Objectiu 1:** Actualitzar i fer difusió del Protocol contra l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de gènere.



- **Cronograma:** Abans de finalitzar l'any 2023.
- **Pressupost:** Fons propis
- **Departament afectat:** Comissió d'igualtat
- **Indicadors:** L'actualització del protocol tindrà una resposta SI /NO, la difusió és un procés continu i es detallarà nombre de sessions realitzades i persones assistents a les diferents formacions.



8. Aplicació del Pla d'Igualtat

Àmbit d'aplicació

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat del personal de l'empresa, inclòs els treballadors que provinguin d'empreses a les quals s'ha externalitzat una part dels processos, estudiants en pràctiques o qualsevol altre tipus de relació contractual.

En la mesura de les seves possibilitats, APASA procurarà, a més, donar a conèixer les accions realitzades en matèria d'igualtat en l'àmbit intern fora de la pròpia empresa, per contribuir així a millorar la igualtat de gènere en la societat.

Planificació i organització

L'entitat posarà al servei del Pla d'Igualtat tots els mitjans materials i humans que es requereixin. APASA és la principal responsable de l'execució del pla.

Els recursos per al finançament del present Pla d'Igualtat, així com les accions externes que es poguessin produir seran finançats per l'empresa. Tot i així, l'empresa pot buscar i assolir acords necessaris per aconseguir el finançament necessari per cobrir aquest concepte.

El present Pla tindrà una vigència de 4 anys, iniciant-se el dia 25 de maig de 2023 i finalitzant la seva aplicació el dia 24 de maig de 2027. Transcorregut aquest termini, serà objecte de revisió i/o actualització.



9. Avaluació i seguiment

L'avaluació té per objectiu valorar l'adequació de les mesures realitzades i verificar la seva coherència amb els objectius proposats inicialment. Per fer-ho, APASA analitzarà si s'han assolit els resultats previstos, el grau de satisfacció de les destinatàries i destinataris de les mesures i si ha estat correcte el desenvolupament de les mateixes.

L'empresa avaluarà els següents aspectes:

- **Les mesures realitzades i els objectius proposats:** Comprovar si el Pla és aplicable a l'empresa, si els objectius són els adequats i les mesures són coherents amb els objectius marcats.
- **Els recursos assignats i la posta en marxa de les mesures:** Revisar si aquestes han respectat el cronograma, la infraestructura és adequada i si s'ha ajustat al pressupost establert.

Comissió d'Igualtat d'Oportunitats

La composició de la comissió estarà formada pels mateixos membres que han contribuït a la redacció d'aquest document.

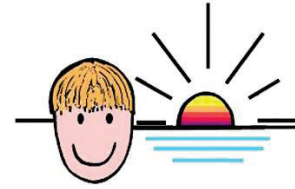
De manera ordinària, la Comissió es reunirà amb caràcter bimensual (una vegada cada dos mesos). Tot i així, en cas que una de les parts ho requereixi, podrà sol·licitar una convocatòria extraordinària, sempre i quan aquesta estigui degudament justificada i notificada a les altres parts amb un termini de preavís de deu dies (10 dies) d'antelació.

La Comissió serà l'encarregada de vetllar pel compliment del Pla d'Igualtat d'APASA pel que, de manera anual, i amb l'objectiu de corregir possibles desajustaments en la seva execució en l'assoliment dels seus objectius realitzarà una avaluació de seguiment i proposarà els ajustaments que consideri oportuns.

En cas d'obstrucció injustificada a l'avenç de la negociació o suspensió de la mateixa, o de l'aplicació d'alguna de les mesures pactades, qualsevol de les parts podrà sol·licitar ajuda d'òrgans de mediació, arbitratge i control de l'aplicació de les mesures contemplades en l'esmentat pla.

Funcions de la Comissió d'Igualtat

- Realitzar un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.



- Establir una metodologia i unes fases per a la implantació del Pla d'Igualtat (compromís diagnòstic, estructura del pla, definició de les mesures, execució, seguiment i avaluació).
- Promoure accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posta en marxa de mesures de conciliació.
- Conèixer les denúncies que es produeixin sobre temes d'assetjament sexual, així com promoure l'establiment de mesures que evitin l'assetjament sexual o per raó de gènere, amb l'elaboració i difusió dels codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla d'Igualtat ha tingut en l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, per últim, de l'eficiència del Pla.