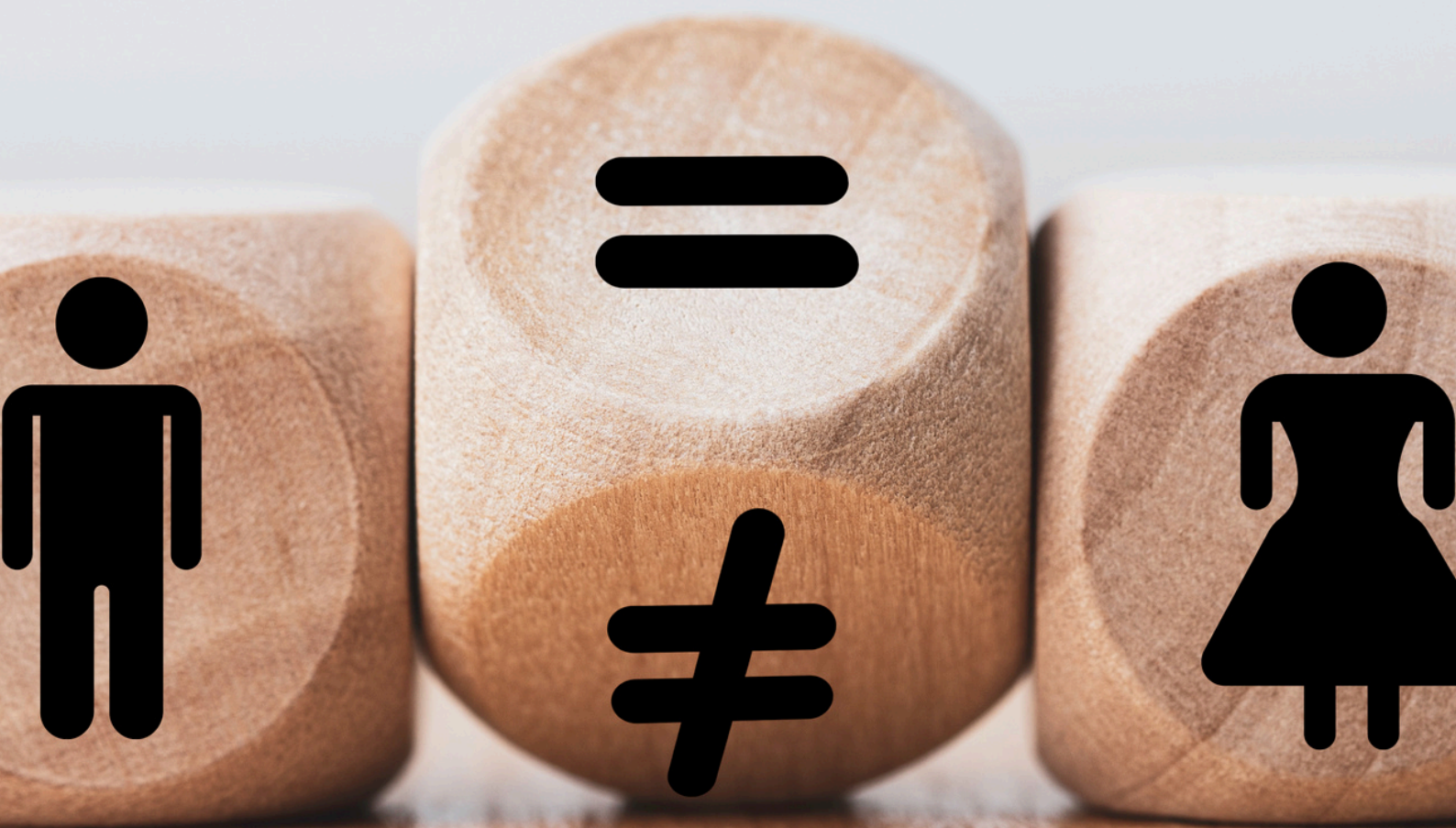




PLA D'IGUALTAT

ASOCIACIÓN ALPI

Declarada d'utilitat pública: 25 de juny de 1971





PRESENTACIÓ

La Asociación ALPI - AAS és una associació sense afany de lucre, dedicada a la promoció personal i social de les persones amb discapacitat intel·lectual, i a la seva integració social.

La Asociación té com a objectius segons els nostres estatuts: Promoure, fomentar, gestionar, administrar i representar, en el seu cas tot tipus d'institucions, serveis activitats que tendeixen a la promoció i protecció de les persones amb discapacitat intel·lectual. Va ser creada l'any 1968 per un grup de pares amb una problemàtica comú: la discapacitat intel·lectual dels seus fills. En un primer moment es va crear el Centre d'Educació Especial ALPI, que atenia nens i nenes amb disminució psíquica en la etapa escolar. Anys després la Associació ALPI es va enfrontar a la manca de recursos existents per la població adulta amb disminució psíquica que finalitzaven l'escolarització en el centre i per tota aquella persona que no assistia a cap tipus de recurs. Així que en l'any 1985 es van construir els locals on actualment estem ubicats, es crea llavors el *Taller Can Serra*. Al 1991, es crea oficialment el *Centre Ocupacional*. Al 1998, es tanca la Escola de Educació Especial, per manca d'alumnes, i en el seu lloc, es construeix la *Llar-Residència*, la qual s'inaugura al 2003. Les persones amb discapacitat intel·lectual en edat laboral son el nostre sector d'intervenció, el qual es concreta en l'atenció en els serveis de **Centre Especial de Treball, Centre Ocupacional i Llar-residència**. Concretament el Centre Ocupacional A.A.S. Can Serra figura inscrit, en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials amb el número: S00885 segons la resolució del 21 de novembre de 1990.



Així mateix, reuneix els requisits bàsics establerts en l'ordre de 28 de juliol de 1992, del Departament de Benestar Social, del plec del decret 279/1987, de 27 d'Agost, per el qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb disminució. Amb data 17 de juny de 1996 des del Departament de Benestar Social, es va dictar la resolució segons la qual:

- ─ S'inscriu definitivament l'establiment Centre Ocupacional A.A.S. Can Serra, al Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials.
- ─ Es va atorgar el grau d'acreditació de dit establiment, amb la durada i condicions previstes a l'article 3 de l'ordre de 28 de juliol de 1992.

Des de 2014 tant el servei d'Atenció Diürna (STO/SOI) com la Llar-Residència passen a ser concertats per a la Generalitat de Catalunya.



☐ NOM: ASOCIACIÓN ALPI – A.A.S.
☐ NIF: ADREÇA: G08483067 Av.
☐ Can Serra nº60
08906 Hospitalet de Llobregat

☐ Tel.: 93.437.47.50
☐ Fax: 93.438.80.23
☐ Correu electrònic: alpiasoc@gmail.com
☐ Pàgina Web: www.asociacionalpi.es

☐ Data de constitució: 20 de Mayo del 1968
☐ Declaració d'Utilitat Pública: 25 de Junio de 1971
☐ Entitat Privada d'Iniciativa Social: E – 00845
☐ Entitat d'Interès Municipal nº 313: 25 de Junio de 1990
☐ Número de socis: 104
☐ Números de registre

- Servei de Teràpia Ocupacional (S.T.O.)	S 00885
- Servei Ocupacional d'Inserció (S.O.I.)	S 03519
- Centre Especial de Treball (C.E.T.)	T 00046
- Llar-Residència ALPI AAS	F 05106
- Llar-Residència 242	S 09148

☐ President: Rosario BONAT
☐ Gerent: Teresa CARMONA VALLADARES



PRESENTACIÓ PLA

La Llei d'Igualtat, aprovada al març de 2007, és una raó important per a aplicar la igualtat en l'entitat. La Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui com fos la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. En l'àmbit laboral proposa actuacions per a afavorir l'accés i la promoció en l'ocupació de les dones, i millorar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

L'aplicació d'aquesta llei suposa el marc perfecte per a reflexionar i analitzar les polítiques de Recursos Humans que es desenvolupen en l'entitat: febleses, amenaces, fortaleeses i oportunitats, i posar en marxa mesures que permetin aconseguir objectius més amplis i una repercussió positiva en tots els àmbits de l'entitat.



Sobre la base de l'anteriorment exposat la Junta Directiva de l'Associació ha aprovat la posada en marxa de l'elaboració d'un Pla d'Igualtat des del convenciment que la no discriminació, la igualtat i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, permeten valorar i optimitzar les potencialitats i possibilitats de tot el capital humà de l'entitat i millorar la seva qualitat de vida, la qual cosa contribueix a augmentar la productivitat i a atreure, retenir i motivar als components de la plantilla, incrementant en conseqüència la seva satisfacció amb l'entitat.

El paper que jugarà el Pla d'Igualtat com a instrument d'impuls i planificació de la política d'igualtat dins de l'empresa serà de gran importància. L'existència d'un marc referencial que estableixi els objectius a complir i les actuacions a desenvolupar per part de totes les àrees implicades suposa no sols la possibilitat d'establir què es vol aconseguir i com, sinó també d'avaluar, una vegada acabat el seu període de vigència, el grau d'acompliment aconseguït pel Pla.

El Pla d'Igualtat de l'Associació Alpi va més enllà del compliment de la normativa legal, creant les condicions necessàries per a garantir i fer efectiu el principi d'igualtat i potenciar les bases imprescindibles per a establir unes relacions basades en l'equitat, el respecte i la corresponsabilitat.



OBJECTIUS

L'objectiu general pretén aconseguir amb el pla d'igualtat és la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes que inclogui a la totalitat de l'entitat. Entenem el Pla d'Igualtat com el marc on s'estableix tant el compromís com les línies operatives que permeten avançar en matèria d'igualtat de gènere. Com a tal l'objectiu és que el Pla sigui una guia de treball, realista i concreta, que faciliti en tot moment la posada en marxa de mesures així com el seguiment i avaluació dels resultats.

Com a Objectius específics:

- Garantir en l'àmbit laboral Alpi el dret a la igualtat efectiva d'oportunitats i de tracte entre homes i dones i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en els àmbits de l'accés a l'ocupació, promoció, classificació professional, formació, retribució, conciliació de la vida laboral i familiar i personal i altres condicions laborals.
- Garantir que les decisions que comportin determinacions de contractar, no es trobin basades en estereotips o suposicions sobre aptituds, característiques de les persones de determinat sexe, raça, edat, discapacitat, religió o grup ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual i adhesió o no a sindicats.



-
- En igualtat de condicions, aconseguir una representació equilibrada de dones i homes en l'àmbit de l'entitat, en grups professionals i llocs de treball.
 - Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat.
 - Aplicar el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones a través de la revisió i adaptació de tots els procediments i polítiques de l'entitat.
 - Formalitzar l'ús d'una comunicació no sexista en l'Associació.
 - Difondre, conscienciar i formar als treballadors en matèria d'igualtat entre homes i dones.



CARACTERÍSTIQUES

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

- Està dirigit al conjunt de la plantilla.
- Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per a fer efectiva la igualtat entre dones i homes.
- Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts.
- Incorpora indicadors de mesura que permeten avaluar el grau de compliment dels objectius proposats en el Pla.
- Flexible i adaptable: als canvis que es vagin produint en els sectors que abasta i a la realitat del seu entorn.
- És preventiu eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
- Part d'un compromís de l'entitat que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.



ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla serà de total aplicació als treballadors i treballadores que presten serveis a l'Associació ALPI amb seu social a l'avinguda Can Serra, 60 de l'Hospitalet de Llobregat, de Barcelona.

PERSONES DESTINATÀRIES

El present Pla d'Igualtat està destinat a la totalitat de la plantilla de l'entitat i afecta a totes les persones que contreguin una relació contractual amb l'Associació ALPI en qualitat de treballadors i treballadores de l'entitat.



ÀREA D'INTERVENCIÓ

· ÀREA DE FORMACIÓ

OBJECTIU: Millorar l'accés de la plantilla a la formació dirigida al desenvolupament professional.

ACCIONS:

- Oferir accions de formació a tota la plantilla relacionades amb la no discriminació de gènere.
- Comunicació i sensibilització en igualtat d'oportunitats.
- Taller de sensibilització en igualtat per a la plantilla de l'empresa i especialment per als llocs de coordinació i responsabilitat.

· ÀREA DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

OBJECTIU: Garantir la promoció professional de les persones de l'organització sense cap mena de discriminació per raó de sexe.

ACCIONS:

- Criteri: Gènere i discapacitat no pot ser motiu de discriminació davant la promoció en un lloc de treball.
- Comunicar, en els processos de promoció, les característiques detallades del lloc en particular, concretant a més de les funcions, els requisits en temps, objectius a aconseguir i beneficis salarials.
- Tenir un registre informàtic actualitzat de la qualificació dels integrants de la plantilla com a primer pas per a orientar la promoció de les treballadores i els treballadors.



· ÀREA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I/O ASSETJAMENT MORAL

OBJECTIU: Mantenir uns entorns laborals lliures d'assetjament sexual, laboral i assetjament per raó de sexe i disposar de mecanismes que permetin evitar situacions d'aquesta naturalesa i, si aquestes es produïssin, garantir que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i corregir-lo.

ACCIONS:

- Mostar un compromís de “tolerància zero” contra l'assetjament, amb una declaració de principis per a la prevenció de l'assetjament.
- Elaborar un protocol d'actuació sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

· ÀREA DE RETRIBUCIÓ

OBJECTIU: Assegurar que es manté la igualtat retributiva en la plantilla de l'empresa.

ACCIONS:

- Analitzar l'existència de possibles desviacions sobre la taula salarial estipulada analitzant les conseqüències que tenen en la igualtat.
- Realitzar anàlisi estadística sobre retribució distribuïda entre homes i dones.



· ÀREA DE COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

OBJECTIU: Comunicar de manera interna i externa el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats per raó de sexe.

ACCIONS:

- Informar els treballadors i treballadores de l'Associació de l'elaboració del Pla d'Igualtat i de les mesures a posar en marxa.
- Evitar un llenguatge sexista.
- Difondre el compromís de l'entitat amb la garantia del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Crear un sistema de recollida d'informació, suggeriments i propostes de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

· ÀREA D'ACCESSIBILITAT

OBJECTIU: Garantir que els processos de selecció es realitzin integrant criteris d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

ACCIONS:

- Garantir una paritat en el número de CV d'homes i dones davant una oferta d'ocupació.
- Utilitzar un llenguatge no sexista en totes les ofertes i convocatòries d'ocupació que es publiquin tant en l'àmbit intern com extern en l'organització, a més de publicitar del compromís de l'entitat sobre la igualtat d'oportunitats, amb la finalitat d'erradicar discriminacions directes i indirectes per raó de sexe.