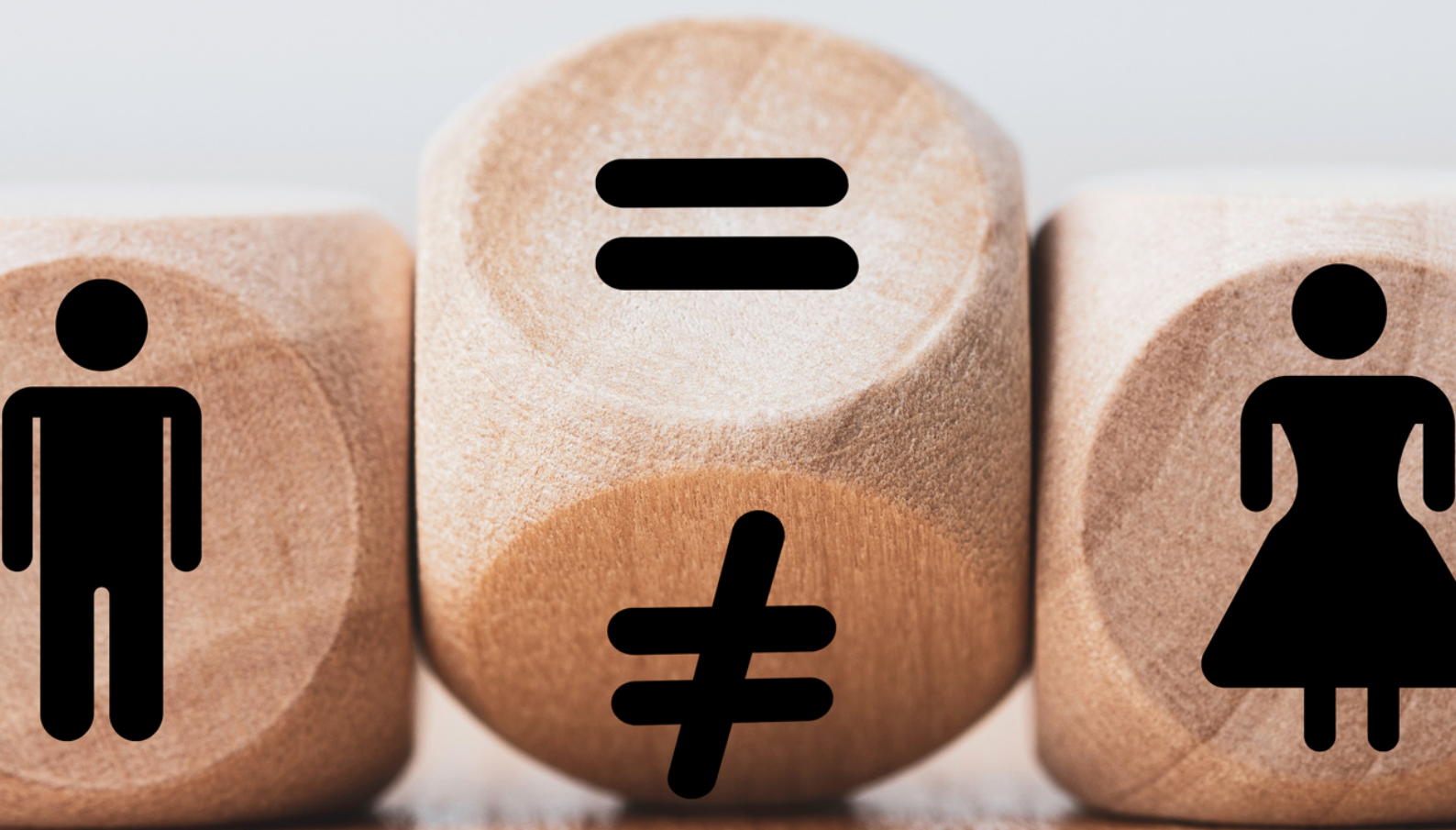




PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN ALPI

Declarada de utilidad pública: 25 de junio de 1971





PRESENTACIÓN

La Asociación ALPI - AAS es una asociación sin ánimo de lucro, dedicada a la promoción personal y social de las personas con discapacidad intelectual, ya su integración social.

La Asociación tiene como objetivos según nuestros estatutos: Promover, fomentar, gestionar, administrar y representar, en su caso, todo tipo de instituciones, servicios actividades que tienden a la promoción y protección de las personas con discapacidad intelectual. Fue creada en 1968 por un grupo de padres con una problemática común: la discapacidad intelectual de sus hijos. En un primer momento se creó el Centro de Educación Especial ALPI, que atendía a niños y niñas con disminución psíquica en la etapa escolar. Años después la Asociación ALPI se enfrentó a la carencia de recursos existentes por la población adulta con disminución psíquica que finalizaban la escolarización en el centro y por toda aquella persona que no asistía a ningún tipo de recurso. Así que en el año 1985 se construyeron los locales donde actualmente estamos ubicados, se crea entonces el Taller Can Serra. En 1991, se crea oficialmente el Centro Ocupacional. En 1998, se cierra la Escuela de Educación Especial, por falta de alumnos, y en su lugar, se construye el Hogar-Residencia, que se inaugura en 2003. Las personas con discapacidad intelectual en edad laboral son el nuestro sector de intervención, el cual se concreta en la atención en los servicios de **Centro Especial de Trabajo, Centro Ocupacional y Hogar-Residencia**. Concretamente el Centro Ocupacional A.A.S. Can Serra figura inscrito, en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos Sociales con el número: S00885 según resolución del 21 de noviembre de 1990.



Asimismo, reúne los requisitos básicos establecidos en la orden de 28 de julio de 1992, del Departamento de Bienestar Social, del pliego del decreto 279/1987, de 27 de Agosto, por el que se regulan los centros ocupacionales para personas con disminución. Con fecha 17 de junio de 1996 desde el Departamento de Bienestar Social, se dictó la resolución según la cual:

- Se inscribe definitivamente el establecimiento Centro Ocupacional A.A.S. Can Serra, en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos Sociales.
- Se otorgó el grado de acreditación de dicho establecimiento, con la duración y condiciones previstas en el artículo 3 de la orden de 28 de julio de 1992.

Desde 2014 tanto el servicio de Atención Diurna (STO/SOI) como el Hogar-Residencia pasan a ser concertados para la Generalitat de Catalunya.



☐ NOMBRE: ASOCIACIÓN ALPI – A.A.S.
☐ NIF: DIRECCIÓN: G08483067 Apagado.
☐ Can Serra nº60
08906 Hospitalet de Llobregat

☐ Teléfono: Fax: 93.437.47.50
☐ Correo 93.438.80.23
☐ electrónico: alpiasoc@gmail.com
☐ Página Web www.asociacionalpi.es

☐ Fecha de constitución: 20 de Mayo del 1968
☐ Declaración de Utilidad Pública 25 de Junio de 1971
☐ Entidad de Iniciativa Social E – 00845
☐ Privada 25 de Junio de 1990
☐ Entidad de Interés Municipal nº 104
☐ 313 Número de socios: Números de registro

- Servicio de Terapia Ocupacional (S.T.O.)	S 00885 S
- Servicio Ocupacional de Inserción (S.O.I.)	03519 T
- Centro Especial de Empleo (C.E.T.) Hogar-	00046 F
- Residencia ALPI AAS Hogar-Residencia 242	05106 S
	09148

☐ Presidente: Rosario BONAT
☐ Gerente: Teresa CARMONA VALLADARES



PRESENTACIÓN PLAN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una importante razón para aplicar la igualdad en la entidad. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan conseguir objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.



En base a lo anteriormente expuesto la Junta Directiva de la Asociación ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo que contribuye a aumentar la productividad ya atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

El papel que desempeñará el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa será de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez terminado el su período de vigencia, el grado de desempeño alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de la Asociación Alpi va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.



OBJETIVOS

El objetivo general pretende conseguir con el plan de igualdad es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco en el que se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Como Objetivos específicos:

- Garantizar en el ámbito laboral Alpi el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional , formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y otras condiciones laborales.
- Garantizar que las decisiones que comporten determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones sobre aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones , ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.



-
- En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
 - Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
 - Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y la adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
 - Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
 - Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.



CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está dirigido al conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y varones.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes.
- Incorpora indicadores de medida que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca ya la realidad de su entorno.
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios a la Asociación ALPI con sede social en la avenida Can Serra, 60 de Hospitalet de Llobregat, de Barcelona.

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación ALPI en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.



ÁREA DE INTERVENCIÓN

· ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

ACCIONES:

- Ofrecer acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género.
- Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y especialmente para los puestos de coordinación y responsabilidad.

· ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

ACCIONES:

- Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación frente a la promoción en un puesto de trabajo.
- Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a conseguir y beneficios salariales.
- Tener un registro informático actualizado de la calificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y trabajadores.



·ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL

OBJETIVO: Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

ACCIONES:

- Mostar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso, con una declaración de principios para la prevención del acoso.
- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

· ÁREA DE RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

ACCIONES:

- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando sus consecuencias en la igualdad.
- Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres.



· ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

ACCIONES:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Evitar un lenguaje sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

· ÁREA DE ACCESIBILIDAD

OBJETIVO: Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y oportunidades.

ACCIONES:

- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres frente a una oferta de empleo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto a nivel interno como externo en la organización, además de publicitar del compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades, con la finalidad de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.