



PLA 2024-2028

DESEMBRE 2024

PLA IGUALTAT DE GÈNERE

MESURES PEL FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS
Ramon Argiles, 27 Lleida

Compromís de la Direcció.

Fundació Privada Ilersis és una Fundació sense ànim de lucre amb una trajectòria de gairebé 50 anys, en l'atenció i el suport a les persones amb discapacitat, especials dificultats i risc d'exclusió social. Es distingeix pel seu lideratge en la defensa dels drets, la generació d'oportunitats de vida autònoma i el foment de la inclusió.

Disposa de diferents seus a Lleida, destacant; el seu emplaçament al carrer Ramon Argilés 27, on es realitzen part dels serveis que ofereix, sobretot aquells assistencials de centre de dia i el centre de producció situat al carrer O, Poligon dels Frares, des d'on es gestionen els serveis comuns i on desenvolupen les activitats industrials del Centre Especial de Treball i activitats de Centre Ocupacional i formació.

La direcció d'Ilersis, compromesa amb la igualtat d'oportunitats i amb la responsabilitat social va decidir al 2008 elaborar el seu primer pla d'igualtat de gènere, des de llavors s'han fet diferents accions de revisió i s'ha evidenciat la igualtat de gènere tant en l'àmbit laboral com dels serveis que gestiona.

La igualtat és un valor i principi estratègic d'Ilersis i així s'evidencia en el disseny i organització dels diferents projectes i activitats. L'equip de l'entitat treballa enfocat en que la Igualtat no es quedi en una declaració de principis sinó que esdevingui una realitat compartida, que es tradueixi en accions positives que evitin les discriminacions, buscant la excel·lència i la qualitat de la convivència de totes les persones que formem part de l'organització.

Hem intentat que aquest pla sigui participatiu i volem que sigui un eix de treball, obert a la millora, i per aquest motiu inclou objectius i indicadors que permetran revisions i actualitzacions periòdiques,

Isaac Casanovas

Gerent

ÍNDEX

APARTAT 1: PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT I ASPECTES GENERALS

A. PRESENTACIÓ DE FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS

B. PARTS CONCERTANTS

C. ÀMBIT PERSONAL TERRITORIAL I TEMPORAL

APARTAT 2: ESTUDI I ANÀLISI DIAGNOSI

D. INFORME DE LES DADES CORRESPONENTS A LA DIAGNOSI O RECURS D'INFORMACIÓ PRECISA PER DISSENYAR I ESTABLIR LES MESURES ESTABLERTES LA SEVA PRIORITAT D'APLICACIÓ I INDICADORS DE MESURA D'EVIDÈNCIA

E. INFORME DE DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE L'EMPRESA

APARTAT 3 DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT

F. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA

G. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES, TERMINIS D'EXECUCIÓ I PRIORITZACIÓ DE LES MATEIXES. INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADA MESURA.

H. IDENTIFICACIÓ DELS MEDIS I RECURSOS, MATERIALS I HUMANS NECESSARIS PER LA IMPLANTACIÓ SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADASCUNA DE LES MESURES I OBJECTIUS

I. CALENDARI D'ACTUACIÓ PER LA IMPLANTACIÓ SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

J. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

K. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT I AVALUACIÓ PERIÒDICA

L. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER SOLVATAR POSSIBLES DISCREPÀNCIES EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ. D'ACORD A LA NORMATIVA LEGAL D'APLICACIÓ.

APARTAT 1:

PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

ASPECTES GENERALS

A. L'ENTITAT. FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Fundació Privada Ilersis, ubicada a Lleida, és una entitat de caràcter social sense afany de lucre i declarada d'utilitat pública. Va ser Fundada l'any 1979, com Associació Shalom per un grup de famílies i amb la finalitat de donar suport i continuïtat a l'Escola Esperança en la seva tasca d'integració social i educativa de persones amb discapacitats.

L'any 2013 es constitueix com a Fundació Privada ILERSIS.

La missió d' ILERSIS és contribuir a la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat, malaltia mental i/o amb risc d'exclusió, a través de serveis, programes, activitats i suports de qualitat, que es caracteritzen pel seu enfocament social, integral, ecològic i inclusiu.

La plantilla global d' Ilersis a **setembre de 2024 és de 273 persones, 118 persones amb discapacitat, contractades al Centre Especial de Treball (CET).**

L' evolució d' Ilersis passa pel desenvolupament de diferents projectes vinculats a:

- o Les activitats pel foment de l'ocupació: Centre Especial de Treball.
- o Els projectes d'atenció diürna Centre Ocupacional
- o Els serveis de suport a l'habitatge (serveis de llar residència i de suport a la llar).
- o Els projectes de conciliació i participació comunitària: assistència personal, atenció domiciliària, programa respir i personal de suport al propi domicili.
- o La prospecció, orientació i formació professional. ACTIVA FORMACIÓ.
- o Els projectes singulars: la companyia de teatre la Màxima, projecte art i suma, entre altres.

ACTIVITATS PRODUCTIVES VINCULADES AL CENTRE ESPECIAL DE TREBALL, CET:

a) Fabricació.

- Fusteria: Fabricació a mida de productes de fusta.
- Manipulats: Serveis de manipulats per empreses.

b) Brigades de serveis externs.

- Jardineria.
- Manteniment de Mobiliari Urbà.
- Pintura Vial.
- Neteja.
- Serveis de consergeria.

c) Gestió de residus

- Recollida d'oli.
- Recollida i destrucció documental.

c) Comerç i Restauració

- Bo de Shalom la Gremial.
- Gestió dels espais de cafeteria i restaurant del Palau de Congressos de Lleida, La Llotja.
- Manipulació i comercialització de regals d'empresa i lots de Nadal.

El CET disposa d'un equip multidisciplinari de suport laboral EMS, format per persones expertes en les diferents especialitats productives, psicologia i treball que treballen de manera conjunta per la promoció de les persones amb discapacitat contractades.

PROJECTES D'ATENCIÓ DIÛRNA:

Servei de teràpia ocupacional, centre de dia d'atenció especialitzada de persones amb discapacitat. Atén a 110 persones amb necessitats de suport molts diferents.

ELS SERVEIS DE SUPORT A L'HABITATGE

Orientats a la **vida autònoma** representen un recurs personalitzat. Ilersis disposa de diferents serveis amb nuclis de convivència no superiors a 12 persones i ubicats dins la ciutat de Lleida. Atén a 64 persones en serveis de llar residència i 21 amb serveis de suport a la pròpia llar.

ELS PROJECTES DE CONCILIACIÓ I PARTICIPACIÓ COMUNITÀRIA:

Ilersis desenvolupa projectes d'**assistència personal** que tenen per objectiu fomentar l'autonomia de les persones, durant el 2024 atén a 15 en aquest projecte i 7 en altres de conciliació com els d'**atenció domiciliària** i **RESPIR**.

LA PROSPECCIÓ, ORIENTACIÓ I FORMACIÓ. ACTIVA FORMACIÓ:

Des del '**Àrea ACTIVA-Formació**', es gestionen programes d'orientació, tutoria i capacitació professional adreçats a la plantilla d'Ilersis i a altres persones demandants d'ocupació.

Ilersis forma part del **grup Incorpora**, del **Centre de Noves Oportunitats** Lleida, i desenvolupa programes de **formació Dual** i altres vinculats a polítiques actives d'ocupació.

ELS PROJECTES SINGULARS:

Vinculats a les diferents activitats es desenvolupen projectes singulars que tenen per objectiu l'**impuls a la transformació social**.

La **companyia de teatre La Màxima** i el **projecte art i suma**, són iniciatives que es desenvolupen des del centre ocupacional i que, liderats per persones expertes en cada àmbit, busquen la participació social i la inclusió.

SERVEIS TRANSVERSALS:

Pel desenvolupament de les diferents activitats la Fundació disposa de serveis transversals:

Recursos Humans, a banda de l'administració laboral i la coordinació empresarial, lidera i dissenya els plans d'acollida i els itineraris de promoció professional, **coordina les**

unitats de suport a l'activitat del Centre Especial de treball (EMS), gestiona les ofertes laborals majoritàriament a través de la borsa pròpia, lidera amb la tècnica responsable d'aquesta àrea la Prevenció del riscos laborals i la vigilància de la salut i promou les polítiques d'igualtat d'oportunitats, detecció d'assetjament sexual i conciliació laboral que defineix la direcció.

Administració i finances, treballa amb **comptabilitat analítica** per centres de cost i lidera l'administració centralitzada i digitalitzada a través d'una eina de gestió integral de les dades (ERP.)

Qualitat, medi ambient i Prevenció de Riscos Laborals (PRL), sota els criteris de la **responsabilitat social**, norma SG 21, impulsa i fa el seguiment de la implantació de la qualitat, les mesures de compromís amb el medi ambient i la prevenció a totes les activitats.

Manteniment, un equip de professionals gestiona les incidències de manteniment dels diferents centres de treball i equipaments.

Informàtica, Ilersis disposa d'una persona professional en plantilla que es coordina amb serveis externs especialitzats.

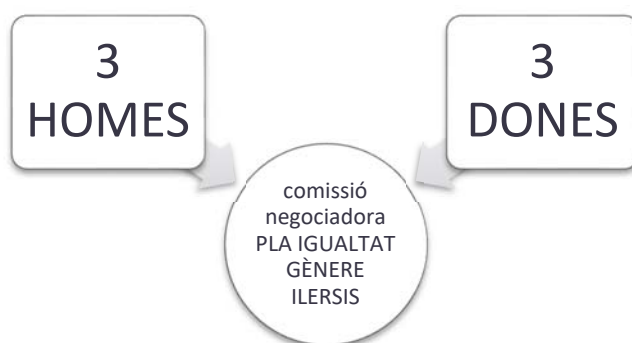
POLÍTICA DE GESTIÓ. PRINCIPIS I VALORS.



B. PARTS CONCERTANTS. Negociació del pla d'Igualtat de gènere

En ampliació del RD 901/2020, el 4 de desembre del 2024 es constitueix la **comissió negociadora** del Pla d'Igualtat de Gènere, aquest **òrgan paritari** amb representació de l'empresa i de les representants legals de les persones treballadores. Esta **format per 6 persones, 3 de cadascuna de les parts**.

En la mateixa data, 4 de desembre de 2024, es celebra la primera reunió de la comissió negociadora. En aquesta reunió es defineix i s'aprova el reglament de funcionament intern de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat de Gènere de la Fundació Privada Ilersis.



- o En representació de la Direcció de l'empresa:
 - o Isaac Casanovas, Gerent de Fundació Privada Ilersis
 - o Fina March, Responsable de l'Àrea Social i Atenció a les Persones
 - o Anna Jiménez, Responsable de les Relacions Laborals
- o En representació de les persones treballadores:
 - o Jesus Hernando, Secretari del Comitè d'empresa (RLT). CCOO
 - o Julian Contreras, membre del Comitè d'empresa (RLPT). UGT
 - o Doris Bergara, membre del Comitè d'empresa (RLPT). UGT

C. ÀMBIT PERSONAL TERRITORIAL I TEMPORAL

El Pla d'Igualtat de Gènere és d'aplicació a **tot el personal d'Ilersis i a tots els centres de treball, té una vigència de 4 anys entre 2024 i 2028**.

APARTAT 2:

ESTUDI I ANÀLISI DIAGNOSI

D. INFORME DIAGNOSI

INFORME DE LES DADES CORRESPONENTS A LA DIAGNOSI: RECULL INFORMACIÓ PRECISA PER DISSENYAR I ESTABLIR LES MESURES, LA SEVA PRIORITAT D'APLICACIÓ I ELS INDICADORS DE MESURA D'EVIDÈNCIA

Antecedents.

La naturalesa d' Ilersis, la seva **trajectòria i enfoc estratègic, basat en la millora contínua i el compromís social**, evidencien l'interès en les relacions d'igualtat entre les persones. Aquest interès per un tracte igualitari entre homes i dones, coincideix amb la participació a diferents taules de treball, jornades de formació i convocatòries per impulsar la figura de l'agent d'igualtat, la millora del pla d'igualtat i les accions i protocols vinculats, cuidant l'accessibilitat cognitiva i la lectura fàcil de la documentació, fomentant la comunicació i difusió de les mesures de promoció i no discriminació.

La diagnosi i el pla d'igualtat de gènere es refereix a tota la **plantilla d' Ilersis, 273 persones amb dades de setembre de 2024**. A l'hora de fer la diagnosi es valora convenient fer un subgrup o distingir de manera específica els indicadors relacionats amb la plantilla de persones amb discapacitat que ens permetrà poder detectar i intervenir en cas d'indícis d'una doble discriminació i/o desigualtat.



La plantilla de persones sense discapacitat està formada bàsicament per aquelles que s'ocupen en la direcció, els serveis i suports generals i transversals, d'atenció a la discapacitat (centre ocupacional, els serveis i suports d'habitatge, conciliació familiar, lleure, ...), àrea ACTIVA formació, i en els percentatges oportuns com a plantilla del centre especial de treball, (CET).

La plantilla de les persones amb discapacitat s'ocupa en major percentatge com operària del Centre Especial de Treball, en les seves diferents activitats, cal destacar l'increment

en la promoció de les persones amb discapacitat en àrees d'atenció i suport a la discapacitat i en llocs de treball que requereixen formació i experiència específica.

Totes les persones contractades a ILERSIS, amb independència del lloc de treball a cobrir, segueixen el mateix procés i procediment de contractació i promoció al lloc de treball.

Recollida d'informació i treball de camp.

Per l'elaboració de la diagnosi d'aquest pla s'han recollit les dades de la plantilla d'Ilersis a setembre de 2024 amb les que s'ha realitzat auditoria i establert pla de seguiment.

Les dades s'han tractat i contrastar estadísticament tenint el compte: el salari, el sexe, el llocs de treball i la seva valoració i requisits.

E. INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE L'EMPRESA

E.1. Àmbit cultura i gestió administrativa

La cultura d'Ilersis revela les peculiaritats de l'entitat, i la imatge de si mateixa, la seva evolució, trajectòria i enfocament en les persones, el conjunt de normes, valors i formes de pensar que caracteritzen la cultura i els mecanismes de gestió. Existeix un consens generalitzat sobre la rellevància de la igualtat d'oportunitats per a homes i dones.

E.1.1. Treball previ en igualtat. Ilersis realitza el primer pla d'Igualtat i constitueix la figura de l'agent d'Igualtat al 2008. Des de llavors s'han fet diferents accions de revisió i s'ha evidenciat la igualtat de gènere tant en l'àmbit laboral com dels serveis que gestiona. El darrer pla d'Igualtat es va negociar al 2020 i ha tingut durada fins al 2024.

Al llarg dels anys Ilersis ha rebut diferents reconeixements per la promoció de la igualtat de gènere.

E.1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals. Tot i que el conveni majoritari d'aplicació no fa menció expressa a la igualtat de gènere, a la implantació de mesures que garanteixin la igualtat i no discriminació per aquest motiu, ni de manera específica per les persones LGTBI a l'empresa, Ilersis disposa dels protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, el protocol d'actuació davant actuacions de discriminació per LGTBI-fòbia, procediment de mesures per a la conciliació

de la vida personal familiar, Guia d'ús no sexista de la llengua. La web d'Ilersis disposa d'un apartat AVANCEM CAP A LA IGUALTAT on es poden consultar els protocols.

E.1.3. Estructures i participació. Ilersis compta amb una comissió de seguiment del Pla d'Igualtat que es reuneix periòdicament i vetlla per l'impuls de la igualtat dins de l'entitat.

Al 2008 es crea la figura de l'Agent d'Igualtat.

Aquest pla recull la voluntat de mantenir l'agent de la Igualtat i fer les accions necessàries per assegurar que les persones treballadores d'Ilersis la coneguin i si pugin adreçar en un entorn de confiança.

Les persones del departament de Recursos Humans tenen formació en Igualtat i estan altament sensibilitzades en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i el col·lectiu LGTBI.

E.1.4. Comunicació i imatge corporativa. En relació al llenguatge dels documents formals, cartells, etc., s'inicia al 2024 i es manté una revisió continua de la documentació que forma i complementa el pla d'igualtat, un procés de revisió perquè sigui un llenguatge inclusiu i no sexista afegint la lectura fàcil per incidir en l'accessibilitat cognitiva. En general, el llenguatge col·loquial no té connotacions sexistes i és respectuós amb la diversitat, l'entitat ha fet una evolució en el llenguatge que de manera comú en el sector recollia connotacions "maternalistes" relacionades amb la cura i el suport de les persones amb discapacitat.

La gestió centralitzada de les dades a través d'un ERP facilita el recull de la informació i el seu anàlisi.

Es disposa d'una persona contractada i assessorament extern per intervenir en la millora de la comunicació.

Per millorar la comunicació es realitzen diferents reunions de treball dins la jornada laboral, amb planificació anual i amb la participació de tota la plantilla per grups d'interès i àrees de treball. Al 2024 s'inclouen reunions Inter departamentals, un espai on compartir l'evolució i els projectes singulars impulsats per les diferents àrees amb interès comú.

Comportaments contraris al valor de la igualtat: No s'ha produït cap actuació contrària al valor de la igualtat.

E.1.5. Percepció, creences i mentalitat de les persones

Es planteja com objectiu pel 2025 ampliar l'enquesta de satisfacció i percepció de la qualitat als diferents serveis amb l'avaluació de la percepció de les persones treballadores a Ilersis respecte les mesures d'igualtat implantades a Ilersis i la seva repercussió.

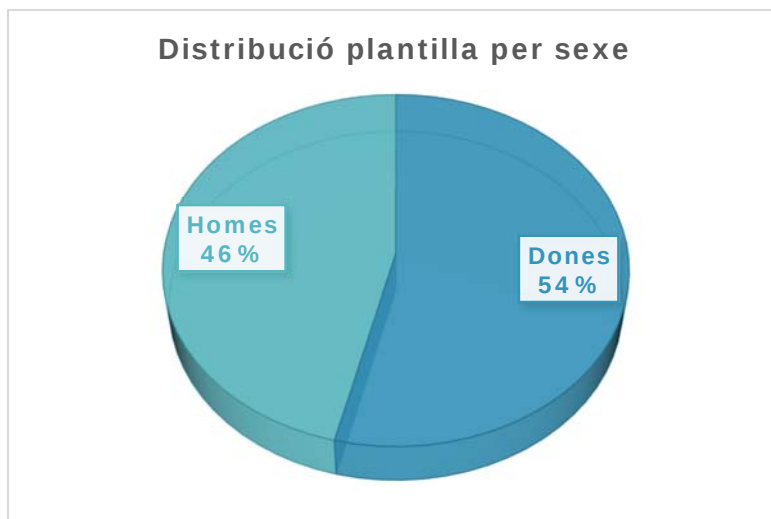
E.1.6. Conclusió de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Àmbit cultura i gestió organitzativa	
Punts forts	Àrees de millora
L'entitat treballa de forma proactiva per la igualtat d'oportunitats des de l'any 2008. Recursos Humans és un dels departaments cabdals que treballa activament per la Igualtat. La igualtat forma part de la cultura organitzativa d'Ilersis.	Fomentar encara més la participació de les persones de l'entitat en temes d'igualtat.

E.2. Àmbit condicions laborals

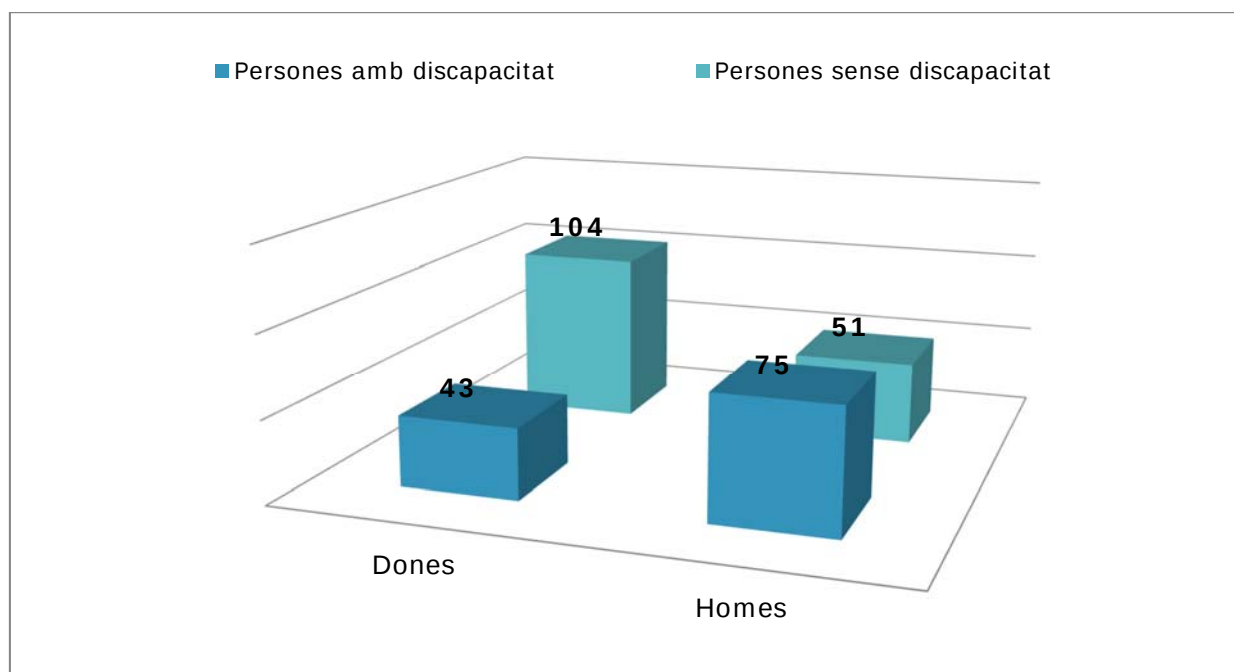
E.2.1. Presència d'homes i dones a l'organització

La plantilla d' Ilersis mostra equilibri de gènere, està formada per 147 dones i 126 homes, essent lleugerament superior el nombre de dones sense que aquesta diferència sigui significativa. Destacar que en el Pla d'Igualtat anterior, la diferència era en sentit contrari, el nombre d'homes era lleugerament superior al de dones.



En l'auditoria per grups, es detecta que el nombre d'homes amb discapacitat contractats es superior al de dones, mentre que el de dones contractades sense discapacitat, és altament superior al d'homes. Aquesta tendència no ha variat respecte a la diagnosi de l'anterior Pla d'Igualtat.

De les 155 persones contractades sense discapacitat, 104 són dones i 51 homes. Per contra, de les 118 persones contractades amb discapacitat 43 són dones i 75 homes. Diferències amb vinculades a les diferents activitats de l'activitat, un aspecte que s'analitzarà més endavant.

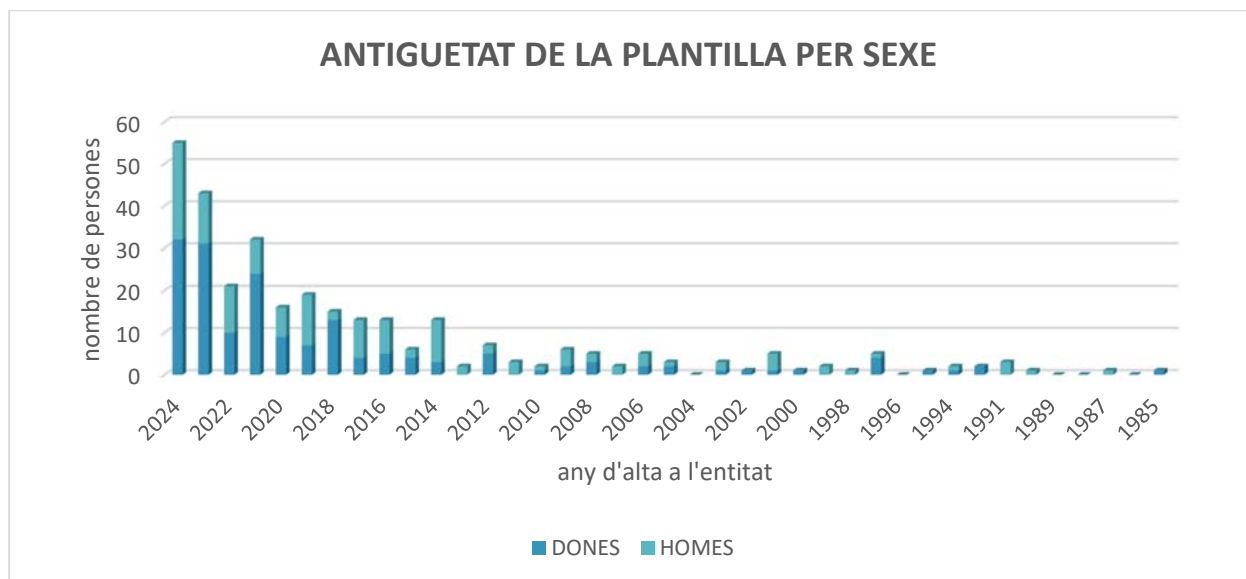
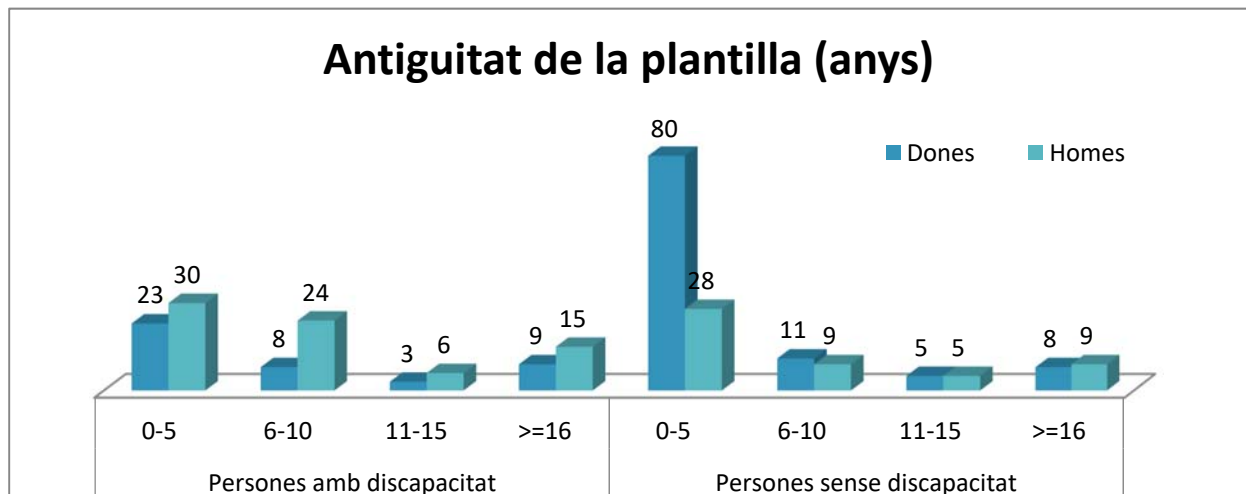


E.2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució per antiguitat

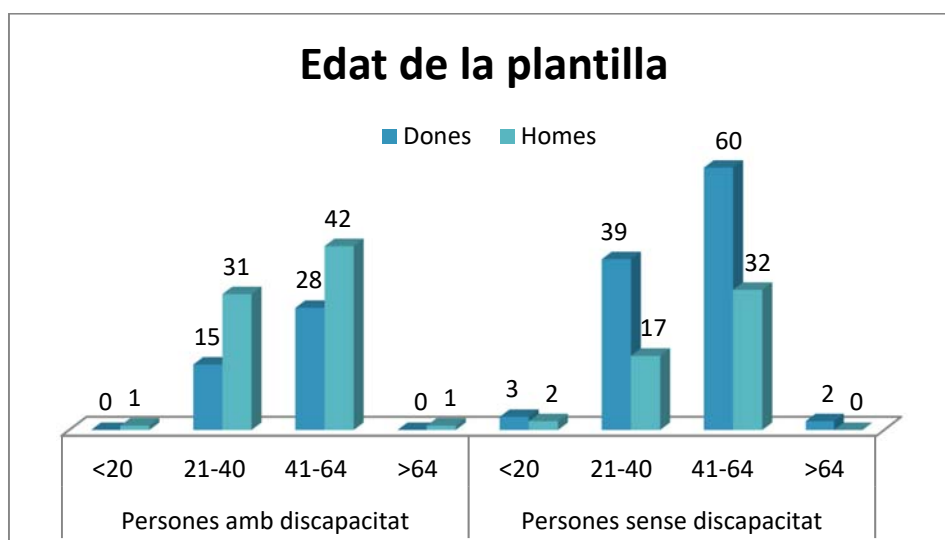
De les 147 dones a la plantilla a setembre de 2024, 17 tenen una antiguitat superior als 15 anys de dedicació a l'entitat, en els homes el nombre s'eleva a 24 d'un total de 126 en la mateixa data. La diferència s'explica perquè en la seva majoria, els homes, ocupen llocs de treball vinculats a la producció, una àrea que s'ha mantingut des dels inicis de l'entitat.

Cal fer referència a l'increment de la contractació de dones per ocupar llocs de treball nous vinculats a la formació i l'atenció a les persones especialitzada.



Distribució per edat

El gruix més important d'homes i dones es troba en el tram comprès entre els 41 i 64 anys.



En relació al Pla d'Igualtat anterior (2020-2024), el nombre de dones entre 21 i 40 anys, ha incrementat en 2 punts, passant d'un 34,74% a un 36,73%.

En els últims 10 anys les dones en aquesta franja d'edat han passat de representar un 67,75% a un 34,74%. En el cas dels homes en canvi, els grups per edats estan molt equilibrats.

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats

El 26 % de les dones té una formació universitària de primer i/o segon cicle, aparentment aquesta dada ha baixat significativament respecte les dades analitzades al pla d'igualtat anterior que eren d'un 40,35 %. La diferència es deguda a que, tot i l'increment de la contractació de dones en llocs que tenen aquest requisit, (direcció, formació i atenció especialitzada), s'ha produït de la mateixa manera un increment important de la plantilla i sobretot de les dones els últims 4 anys i en àrees i llocs de treball d'operària de producció sobretot a les àrees de neteja i restauració.

Un 6 % dels homes de la plantilla tenen formació superior.

Pel que fa a la formació de grau mig o amb certificat de professionalitat de grau mig o superior es manté la tendència a favor de les dones pel que fa al nombre (79 dones i 77 homes) mentre que el percentatge es lleugerament superior amb els homes ja que són menys (147 dones i 126 homes) .

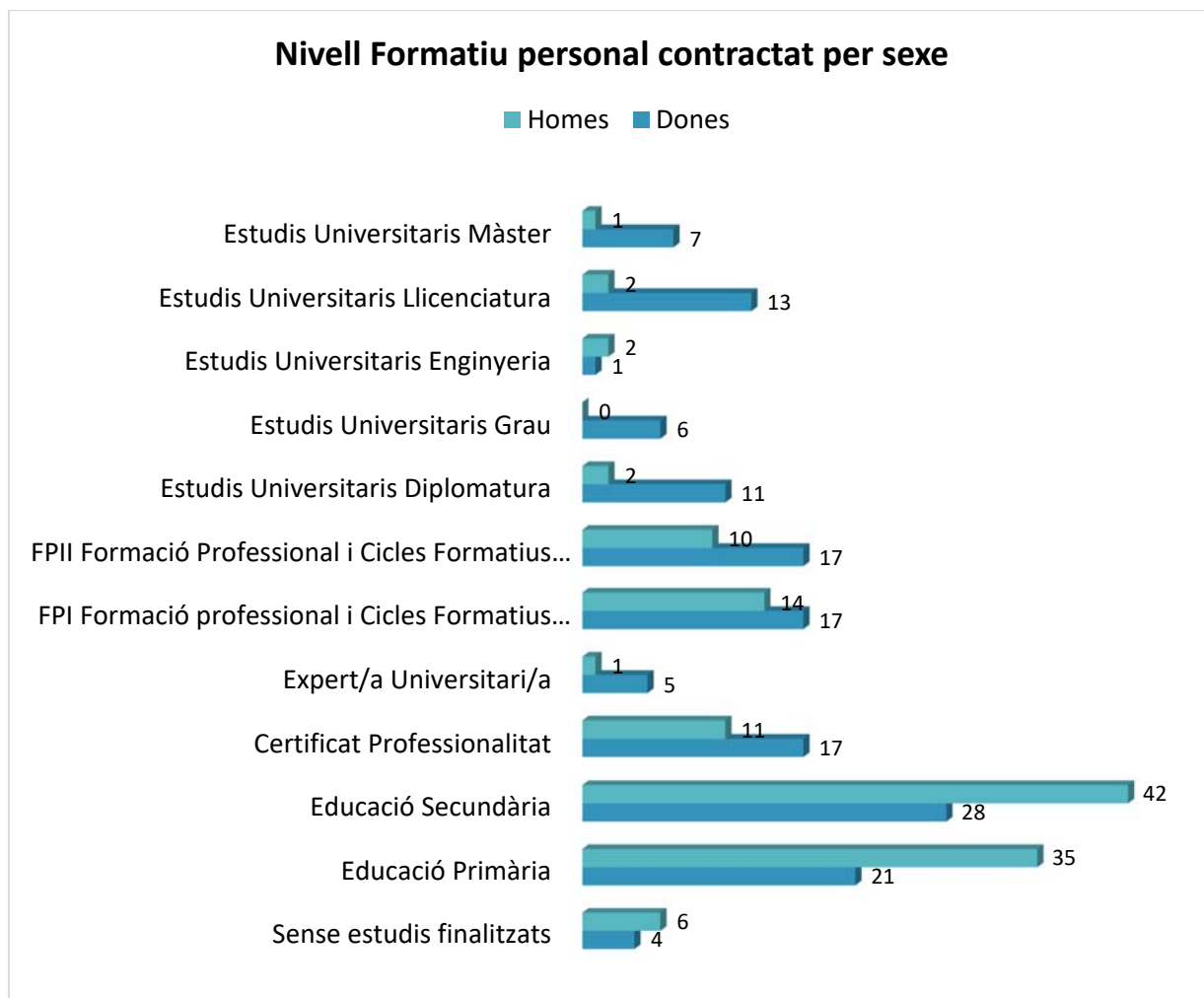
En l'estudi anterior amb dades 2020 la diferència entre aquesta formació per gènere era diferent, les dones representaven un 33,3% i un 32,5 % dels homes.

	DONES	HOMES
Estudis universitaris	38	7
% Sobre el total	26%	6%
Formació professional i cicles formatius Grau Mitjà i superior	34	24
% Sobre el total	23%	19%

En els últims 10 anys s'observa una tendència important d'increment de les dones amb formació universitària a la plantilla.

El 66 % dels homes tenen formació bàsica primària i/o secundària mentre que pel que fa a les dones un 36 % es mantenen amb aquesta formació.

Nivell Formatiu	Dones 147	Homes 126
Sense estudis finalitzats	4	6
Educació Primària	21	35
Educació Secundària	28	42
Certificat Professionalitat	17	11
FPI Formació professional i Cicles Formatius Grau Mitjà	17	14
FPII Formació Professional i Cicles Formatius Grau Superior	17	10
Expert/a Universitari/a	5	1
Estudis Universitaris Diplomatura	11	2
Estudis Universitaris Grau	6	0
Estudis Universitaris Enginyeria	1	2
Estudis Universitaris Llicenciatura	13	2
Estudis Universitaris Màster	7	1



E.2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.

La distribució per ocupacions a Ilersis revela una situació caracteritzada per l'**ocupació majoritària de les dones en les àrees de suports, atenció a les persones i neteja** i dels **homes, en els àmbits productius de fusteria, jardineria i serveis de consergeria**. Aquesta diferència és més accentuada entre la població sense discapacitat.

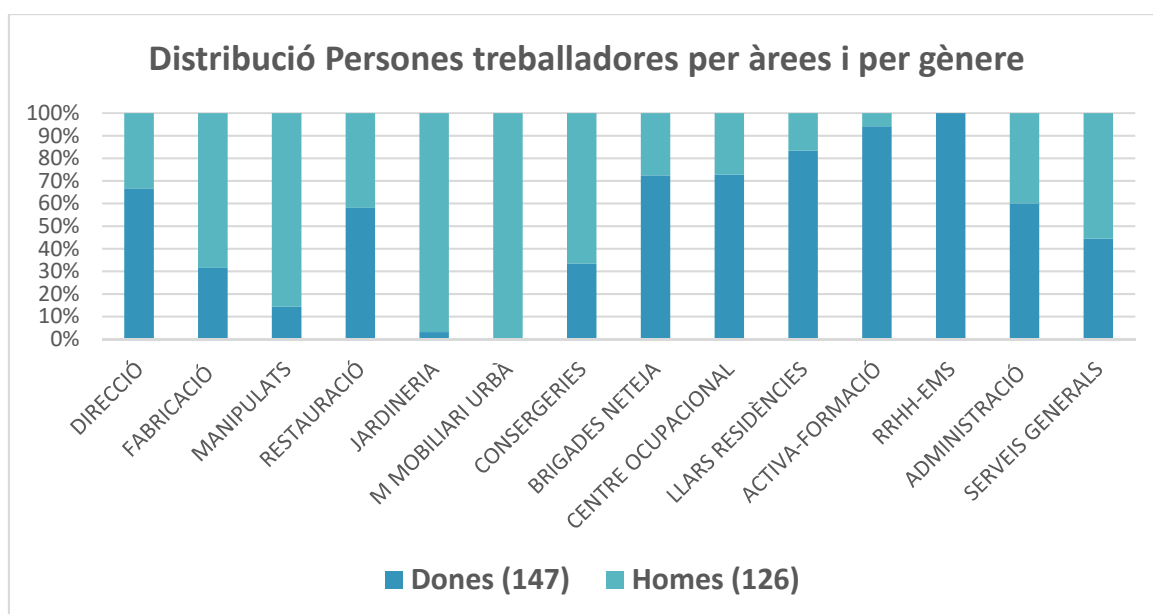


+ dones atenció a persones



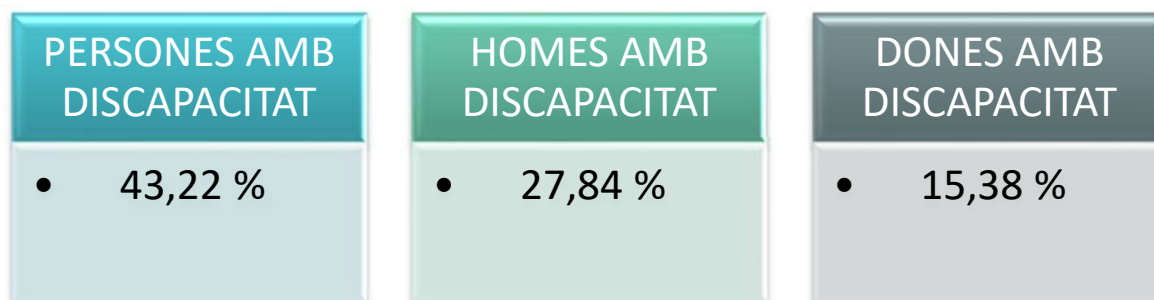
- dones a entorn productiu

OCUPACIÓ PERSONES F.P. ILERSIS	Dones	Homes	TOTAL
GERÈNCIA/DIRECCIÓ	2	1	3
FABRICACIÓ (FUSTERIA, GRAPATS I MAGATZEM)	17	37	54
MANIPULATS	1	6	7
RESTAURACIÓ (BO DE SHALOM)	18	13	31
BRIGADES OBRES I MANTENIMENT JARDINERIA I RECICLATGE	1	31	32
MANTENIMENT DE MOBILIARI URBÀ	0	4	4
CONSERGERIES	1	2	3
BRIGADES DE NETEJA	21	8	29
CENTRE DE DIA (C. OCUPACIONAL)	24	9	33
SERVEIS D'HABITATGE (VIDA INDEPENDENT)	35	7	42
ACTIVA-FORMACIÓ	16	1	17
RRHH-EQUIPS MULTIDISCIPLINARIS DE SUPORT	4	0	4
ADMINISTRACIÓ I FINANCES	3	2	5
SERVEIS GENERALS I TRANSVERSALS	4	5	9
	147	126	273

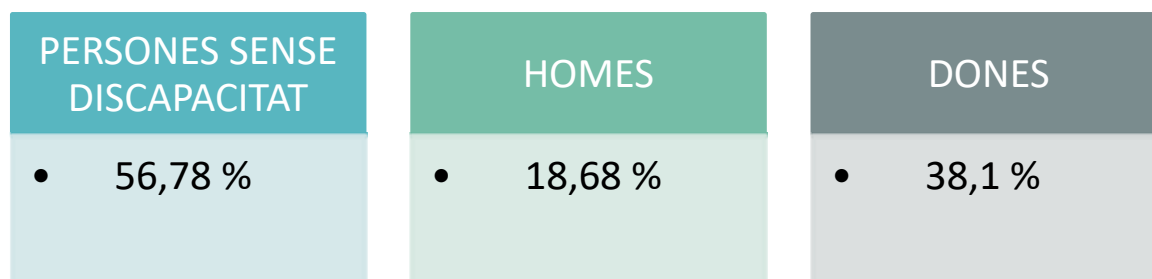


La contractació de persones amb discapacitat

Les persones amb discapacitat reconeguda representen **el 43,22 %** del total de la plantilla d'Ilersis. Les dones amb discapacitat representen el 15,38 % i els homes amb aquesta situació personal el 27,84 %.



Pel que fa a la **població sense discapacitat**, **el 56,78 %** de la plantilla, les dones representen el 38,1 % mentre que els homes són menys i representen el 18,68 %



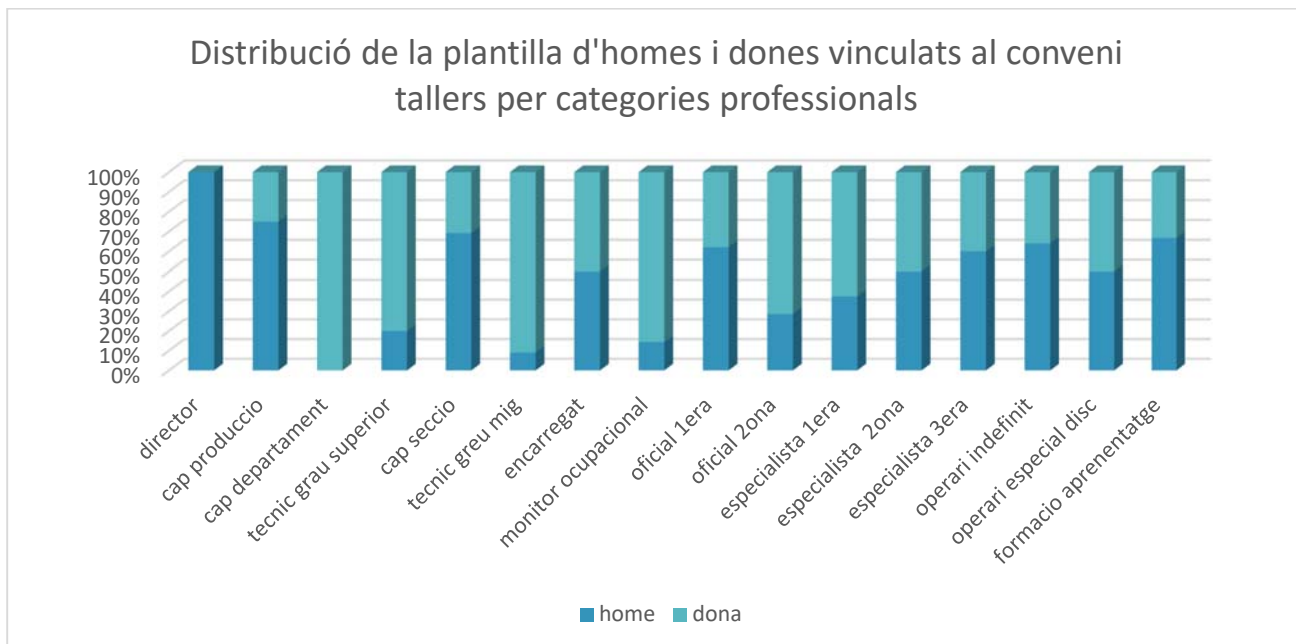
Majoritàriament les persones amb discapacitat a la plantilla són persones amb especials dificultat d'ocupació (80 %) i el tipus de discapacitat predominant es la discapacitat intel·lectual. El tipus i grau de discapacitat incidirà en les possibilitat d'accés al lloc de treball i les necessitats d'adaptació d'aquest.

Distribució per categories professionals.

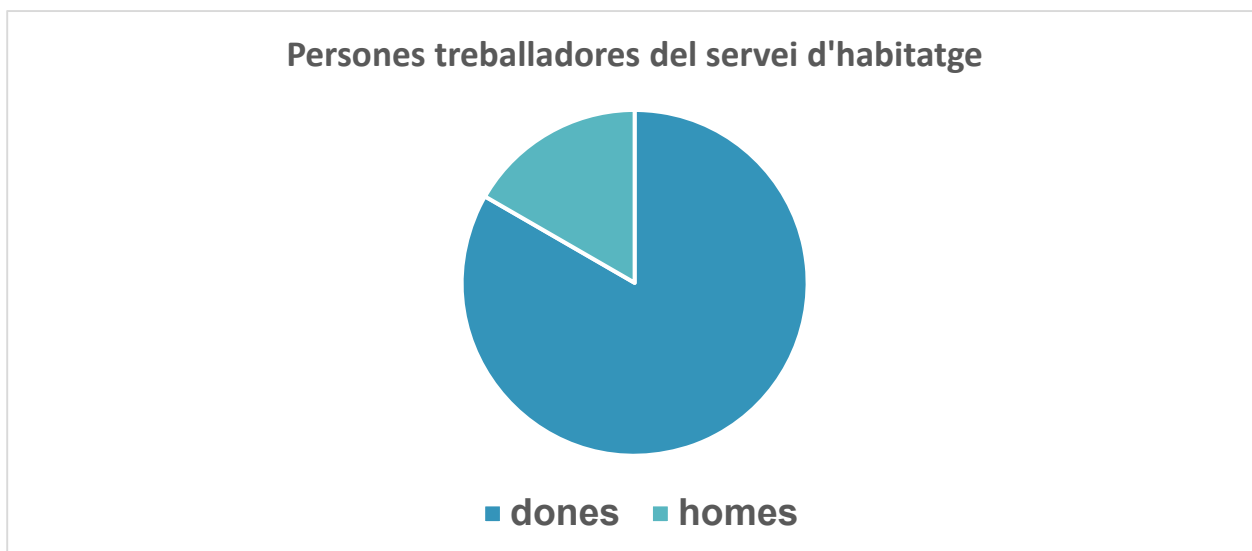
La raó social de l'entitat porta a Ilersis a desenvolupar diferents activitats productives que impliquen perfils professionals diferents amb llocs de treball regulats per convenis diferents segons l'activitat.

El conveni d'aplicació majoritari es el **Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat de Catalunya**, i per aquest motiu que ens basem amb la població afectada per aquest conveni per l'anàlisi de les categories professionals.

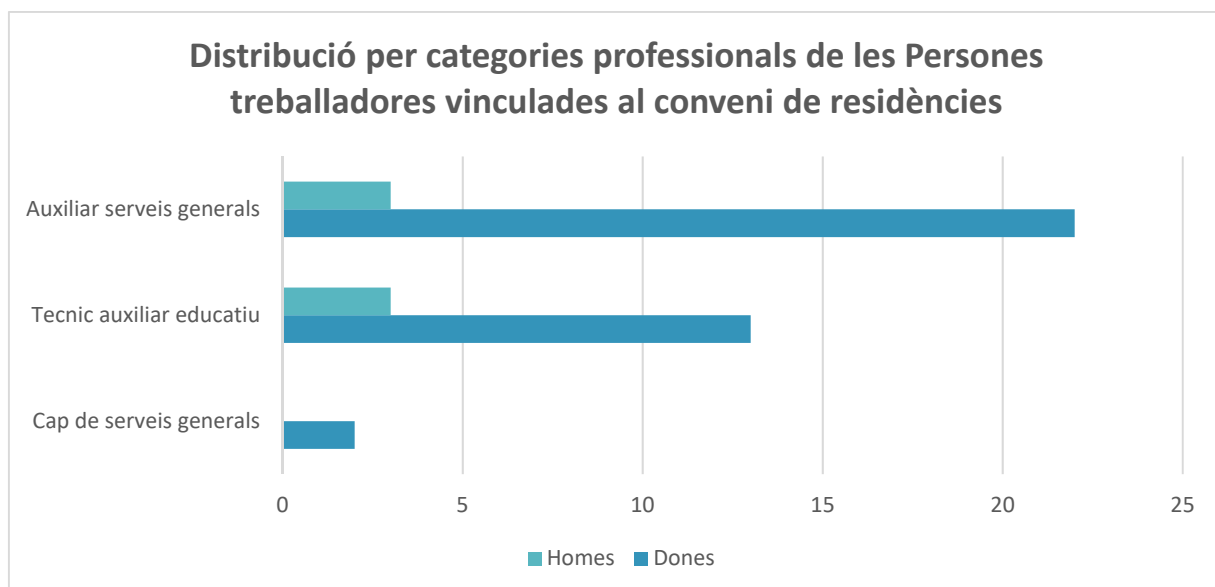
223 persones a setembre de 2024 (**113 homes i 110 dones**) que representen el 82 % de la plantilla.



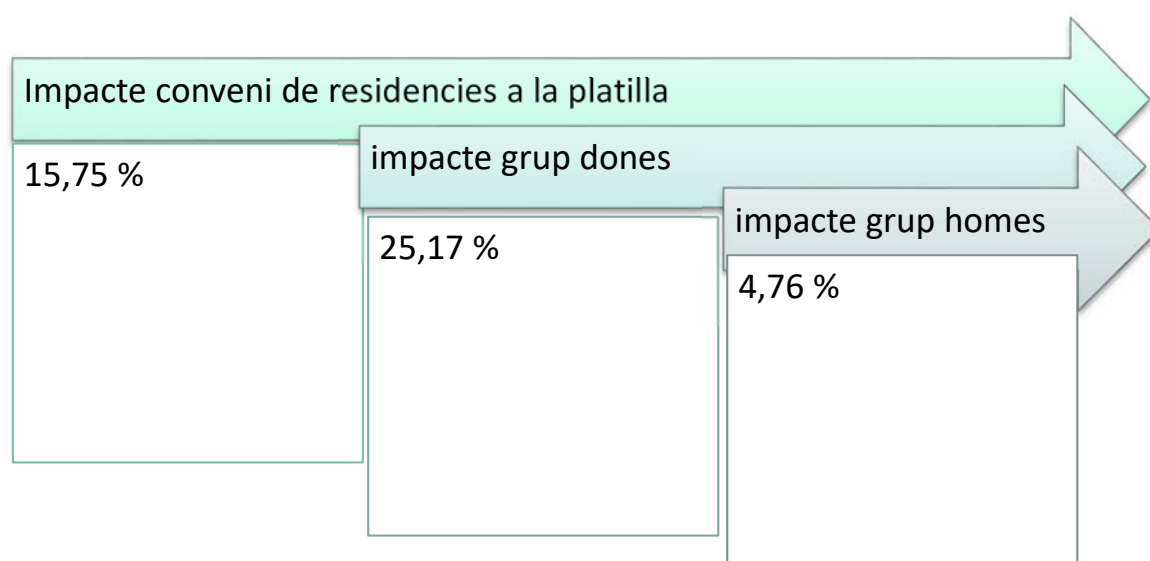
El segon conveni d'aplicació amb més impacte és el conveni que regula els servei d'habitatge. (**Conveni de residències de Catalunya**). Ocupa 43 persones, (37 dones i 6 homes) i 2 persones amb discapacitat reconeguda, totes dones.



La població afectada per aquest conveni **representa el 15,75 % de la plantilla**. **La major part de la plantilla són dones**.



Del total de les dones de la plantilla, un 25,17 % estan contractades en llocs de treball vinculats a aquestes categories i del total d'homes un 4,76 %



Aquestes categories **estan relacionades majoritàriament amb llocs de treball de serveis i suports d'atenció** a les persones, una feina que la societat històricament ha vinculat amb les dones i amb poc reconeixement social, professional i salarial.

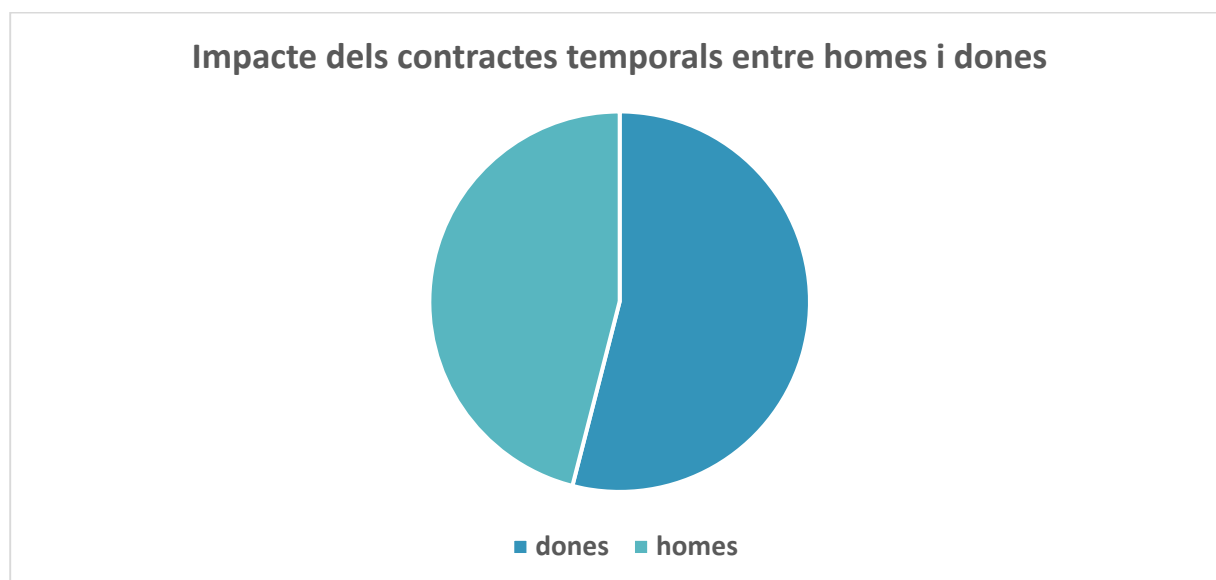
Aquesta dada és especialment rellevant quan es contrasta amb el nivell de formació de les dones que ocupen aquests llocs, sobretot aquelles sense discapacitat reconeguda. Es fomenta la participació en els processos d'acreditació de competències.

E.2.4. Condicions contractuals de dones i homes

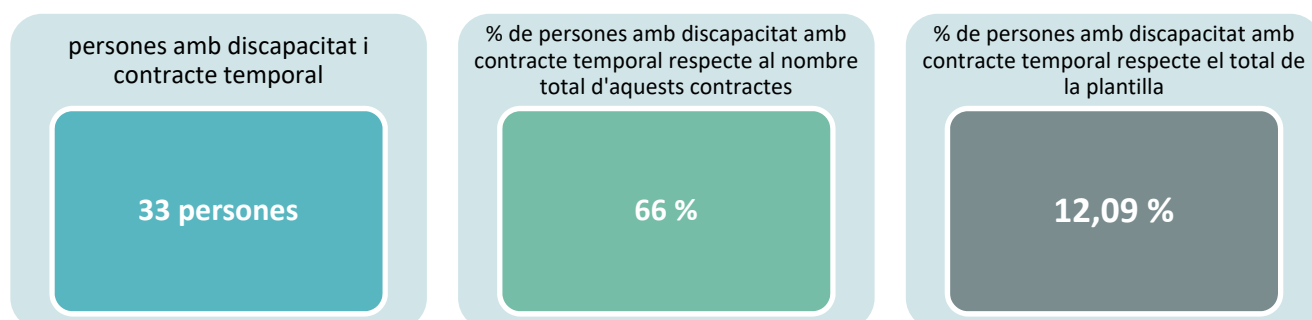
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

Ilersis aposta per la contractació indefinida de la seva plantilla. **Únicament un 18,32 % de la plantilla té un contracte temporal**, aquest índex és en 2 punts inferior a l'avaluació del 2020. **50 persones de les que 27 són dones**, un 54 %. (66% al 2020)

contracte indefinit	contracte temporal
81,68 %	18,32 %



Creiem oportú en aquest pla introduir que de les 50 persones amb contracte temporal, 33 tenen discapacitat reconeguda, (66 % sobre aquestes) i un 12,09 % sobre el total de la plantilla.



Tipus de relació laboral per sexe. Personal tècnic

	Fixes	Eventuals	Totals
Dones	120	27	147
Homes	103	23	126
TOTALS	223	50	273

Origen de les persones treballadores.

Ilersis ofereix oportunitats a les persones sense tenir en compte el seu origen. Disposa de programes específics d'acompanyament que inclouen orientació, formació inserció i tutoria. En l'actualitat hi ha persones provinents de diferents països a totes les activitats.

Al 2008 conscient del creixement de la necessitat d'ocupació de persones amb risc d'exclusió social per diferents motius, impulsa l'empresa d'Inserció EISHA, una empresa amb vinculació a Ilersis que s'enfoca amb l'objectiu de generar oportunitats d'ocupació per aquest col·lectiu.

Ilersis al 2017 inicia la participació al programa Noves Oportunitats amb alta incidència al territori amb joves nou vinguts.

Al 2019 impulsa l'Àrea Activa-Formació incorporant una direcció tècnica en aquesta àrea. Creix en l'execució, d' accions i programes d'orientació, formació i prospecció oberts a diferents col·lectius amb necessitats especials i específiques.

Aquestes actuacions han tingut un impacte molt important amb % de persones ateses als diferents serveis o contractades al CET provinents d'altres països.

E.2.5 Tipologia de jornada de dones i homes

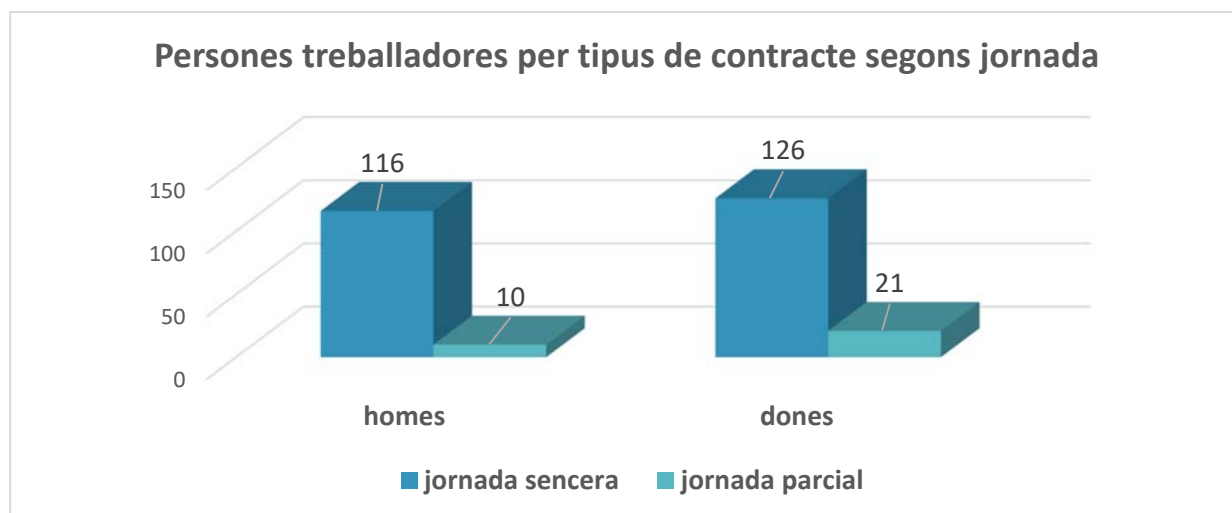
Distribució de la plantilla per tipus de jornada

De les 273 persones a la plantilla, 31 tenen un **contracte de jornada parcial**, representen el **11,36 %**.

De les 31 persones amb jornada parcial 21 són dones (67,74 %) i 10 homes (32,26 %)

Tenen contractes a jornada completa 242 persones que representen el 88,64 % de la plantilla.

De la plantilla 126 dones (52,07 %) i 116 homes (47,93 %) tenen un contracte a jornada sencera.



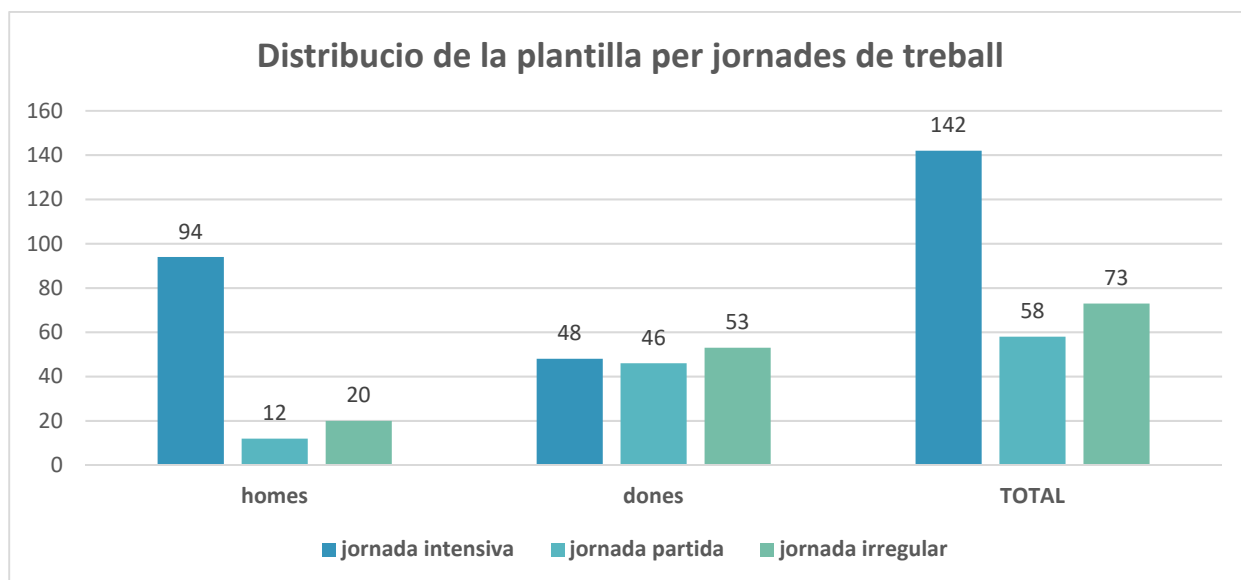
Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris



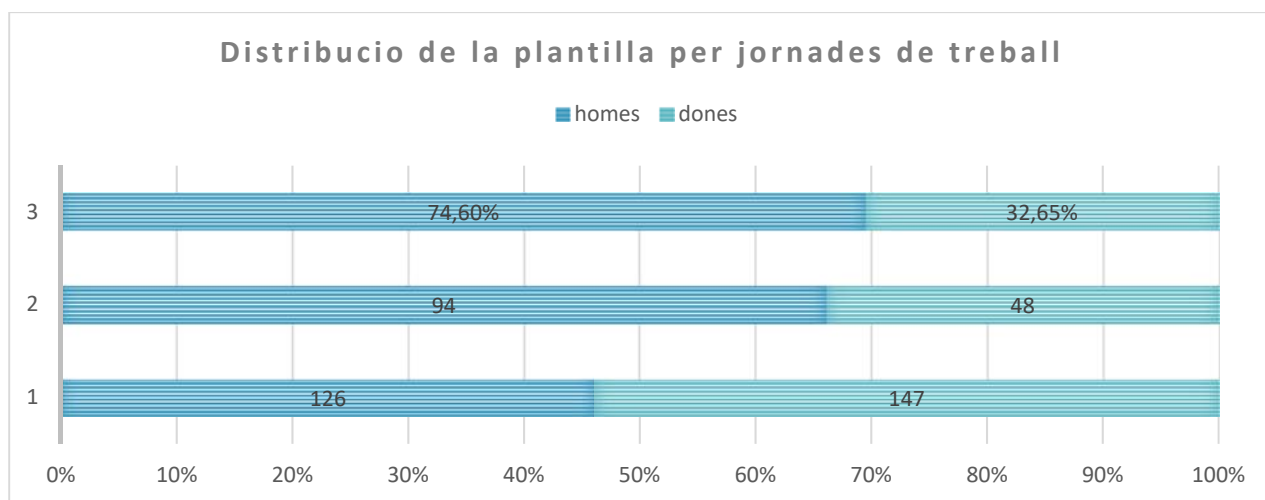
Jornada intensiva, de dilluns a divendres majoritàriament en horari de 7 a 15:30 i puntualment i per motius de conciliació de 8:00 a 16:00, amb aturada de 30 minuts per lliure disposició: 142 persones (48 dones i 94 homes)

Jornada partida, de dilluns a divendres en horari entre les 8:00 del matí i les 18:00 de la tarda, amb aturada de 30 minuts per esmorzar i una hora a migdia per dinar: 58 persones (46 dones i 12 homes)

Jornada irregular, treball a torns que poden introduir canvis en aquests, responen a una planificació anual que es pacta amb la persona treballadora. Inclou treball en hores de torn de nit, caps de setmana o festius, amb les directrius legals i els complements que estableix el contracte i el conveni d'aplicació: 73 persones (53 dones i 20 homes)



Mentre que en els homes la jornada intensiva en horari de mati te incidència en un 74,6 % de la plantilla, (94 persones de 126) en les dones aquesta situació es dona únicament en un 32,65 %. (48 persones de 147)



E.2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

Extincions de la relació laboral els últims quatre anys

De les persones que han format part de la plantilla d'Ilersis els últims 4 anys ,179 han finalitzat la relació laboral durant aquest període .

Distribució de les extincions de relació laboral per motiu

Per jubilació: 11 persones

Per promoció de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària o altres entorns laborals protegits: 9

Per defunció: 4 persones

Baixa voluntària per motius personals: 50

Subrogació: 1 persona

Persones que han mantingut **contractes temporals** relacionats amb la producció per campanyes concretes de Nadal, ... o per **substitucions** en situacions de malaltia, vacances, ... etc: 104 persones

E.2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

Àmbit condicions laborals
PUNTS FORTS Al nivell global de l'entitat es pot considerar que hi ha paritat entre homes i dones. La diferència, 21 dones més que homes representa un 7,6 %. No excedeix al 10 % Aquesta diferència respecte l'anàlisi efectuada en el pla anterior es comprova que ha invertit la tendència. El aquell moment el nombre d'homes era superior al de dones en un 3 % Respecte les condicions laborals la diferència més significativa entre homes i dones es troba en la jornada de treball, mentre que el 74,5 % dels llocs de treball ocupats per homes coincideixen amb una jornada intensiva en torn de matí en les els llocs de treball ocupats per dones aquesta jornada sols representa el 32,65 %. Es detecta un increment significatiu en la contractació de dones els últims 5 anys (80 dones respecte 28 homes) un canvi de tendència respecte els 5 anys anteriors. (24 homes i 5 dones).

Es treballa per l'anàlisi i la detecció de les situacions d' **envelliment de la plantilla** que afecta també a llocs de treball rellevants i alhora increment important de persones joves, majoritàriament dones.

Es realitzen plans de formació personalitzats vinculats a cada àrea i alineats als objectius estratègics de l'entitat.

S'incrementa la plantilla amb formació superior, sobretot en les dones amb formació superior. (de 23 a 38) Pel que fa als homes també s'incrementa respecte el 2020 en 1 persona la formació universitària i en 11 la formació professional i/o de cicles formatius.

La contractació indefinida i a jornada sencera representa més del 80 % la diferència d'aquest tipus de contracte entre homes i dones es menor un 8 % (23 homes i 27 dones)

Ilersis impulsa diferents programes per la contractació de persones amb risc d'exclusió social, i de manera específica joves nou vinguts.

ÀREES DE MILLORA

Millora de la paritat en el col·lectiu de les persones amb discapacitat: En l'actualitat de les 119 persones amb discapacitat contractades 43 són dones, representen el 36 %. En l'anàlisi del 2020 representaven un 35 %. (de les 106 persones contractades amb discapacitat 38 eren dones)

Creixement dels llocs de treball ocupats per dones en algunes àrees productives
Algunes àrees productives tenen poca presència de dones com la jardineria.

Impuls de la **participació en projectes d'envelliment**, per afrontar la detecció i intervenció en situacions d'envelliment de les persones amb discapacitat.

Es proposa la **realització d'estudi en profunditat de la jornada de treball** per establir propostes de compensació per jornada partida o irregular, que afecta majoritàriament a dones.

Es continua amb l'**acompanyament a l'acreditació de competències** de les persones treballadores.

Incentivació de la formació a les persones vinculades als serveis d'habitatge, majoritàriament dones.

Donar **continuïtat als programes de foment de la contractació** de persones amb risc d'exclusió social.

E.3. Àmbit Accés a l'organització

E.3.1 Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Existeix un protocol d'incorporació a l'àmbit laboral que abasta des de la detecció de les necessitats de contractació fins a la incorporació de la persones en aquest àmbit (PROCÉS SOL·LICITUD INCORPORACIÓ REV. 10, 2023 DELS SISTEMA UNE-EN-ISO 9001:2012)

Es promourà la promoció interna i el procés de selecció es fa cuidant l'accés obert de candidatures i la comunicació als diferents taulells d'anuncis o altres vies de comunicació interna.

Es realitza l'avaluació del currículum sense tenir en compte les dades personals i es valora tant l'experiència, la formació i les habilitats tècniques i professionals adquirides com aquelles transversals relacionades amb l'ocupació i que poden esdevenir d'impuls en la promoció.

Existeix un protocol d'acollida amb un pla individualitzat que inclou el coneixement general de l'entitat i el concret de l'àrea de treball.

Totes les persones contractades a ILERSIS, segueixen el mateix procés i procediment d'avaluació de competències, seguiment i promoció al lloc de treball

E.3.2.Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Les persones que realitzen la selecció a banda de la formació tècnica específica per la valoració del currículum i les competències personals i professionals, han rebut i reben de manera continua en el seu reciclatge formació en igualtat.

Els criteris que prevalen per triar la persona que ha d'incorporar-se són criteris basats en la idoneïtat al lloc de treball que es pretén cobrir.

L'organització té la descripció dels llocs de treball on es recullen les tasques i responsabilitats del lloc de treball, la formació, els coneixements, les habilitats i les competències que les persones que ocupen el lloc de treball han de tenir. En cap cas, el sexe, l'orientació sexual, pertànyer al col·lectiu LGTBI són factors rellevants per seleccionar a una persona.

Si que si en algun lloc de treball, àrea funcional els homes o les dones estan infrarrepresentades , a igualtat de condicions intentem incorporar les persones del sexe menys representat, incidint en la paritat.

E.3.3. Evolució de les contractacions

Contractacions produïdes els últims quatre anys

Els últims 4 anys s'han realitzats 259 contractacions. 158 dones i 101 homes

Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

- o Administració i finances 4 persones (3 dones i 1 home)
- o Atenció a les persones 115 persones (94 dones i 21 homes)
- o Departament producció 136 persones (59 dones i 77 homes)
- o Serveis i generals 4 persones (2 dones i 2 homes).

E.3.4. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existeix un protocol per la detecció de necessitats de contractació i la selecció de les candidatures. La selecció de personal la realitza personal amb expertesa i formació en igualtat. Es promou la promoció. Existeixen descripcions dels llocs de treball. Existeixen plans d'acollida que inclou el coneixement de l'entitat i de l'àrea de treball.	Incorporar un sistema de valoració de l'acompliment 360 ° Millorar l'accés i la publicitat de borsa de treball. Revisar i actualitzar els perfils de lloc de treball. Ampliar l'ús de la matriu activitat personal i el sistema de categorització que s'utilitza a l'àrea industrial per la valoració de la polivalència a les brigades de serveis (jardineria i neteja)

E.4. Àmbit Formació interna i/o contínua

E.4.1.Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

Ilersis disposa d'un pla de formació que recull les necessitat de formació a nivell general o transversal i les diferents àrees de treball. El pla es relaciona amb els objectius estratègics de l'entitat i els específics de desenvolupament de cada àrea o secció.

Es disposa de la figura de responsable de formació que recau en la persona que fa la direcció tècnica de l'àrea ACTIVA-FORMACIÓ.

La formació segueix un procediment validat pel sistema ISO de qualitat en les auditories corresponents.

Les persones treballadores poden fer arribar les seves necessitats o inquietuds de formació a través del document de sol·licitud de formació que autoritza el cap del departament i gestió l'àrea de formació.

Es valora i es facilita anualment formació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, la cura de la salut i la igualtat.

S'impulsa la formació per la innovació en les diferents activitats. Durant el 2024 s'ha realitzat formació a les persones referents en intel·ligència artificial i la seva aplicació.

El procediment de formació incorpora la valoració de les diferents accions, es procura el retorn de la formació i es té en compte el seu impacte en la promoció.

El pressupost anual incorpora la partida de formació.

E.4.2.Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

La formació s'organitza a partir de les necessitats detectades, els objectius estratègics de l'entitat i aquells específics de cada àrea o secció. Es vetlla la igualtat d'oportunitats i la participació de tota la plantilla d'Ilersis sense discriminació entre dones i homes.

L'equip multidisciplinari de suport adapta la formació per garantir l'accessibilitat. Es té especial cura de la formació en la que participen les persones amb discapacitat on sempre s'incorpora la figura de l'orientador, tutor que recau en una persona de l'equip.

Es facilita la formació i es procura la seva organització dins la jornada laboral. Quan per motius organitzatius o de disponibilitat de la persona formadora no és possible es pacta amb les persones l'horari més oportú i es comptabilitza com a temps de treball efectiu encara que sigui fora de la jornada habitual de treball.

La formació incorpora la perspectiva de gènere tant pel llenguatge oral com l'escrit.

Es disposa a la plantilla de personal format amb llengua de signes que participa de les accions de formació.

L'empresa finança l'acció i les dietes vinculades quan es requereix desplaçament o condiciona el temps d'esmorzar o dinar.

Es valora i s'impulsa el procés d'acreditació de competències, es facilita acompanyament personalitzat.

Durant el 2022,2023 i 2024 Ilersis, en una aposta per la formació i el reciclatge s'ha acollit a les accions del consorci de Formació a les àrees d'habitatge, centre de dia, àrea industrial i restauració.

Quan la formació es fa en format online es facilita l'espai i les eines informàtiques adequades i s'inclou a les accions la figura del tutor que assegurarà la formació en l'entorn digital escollit.

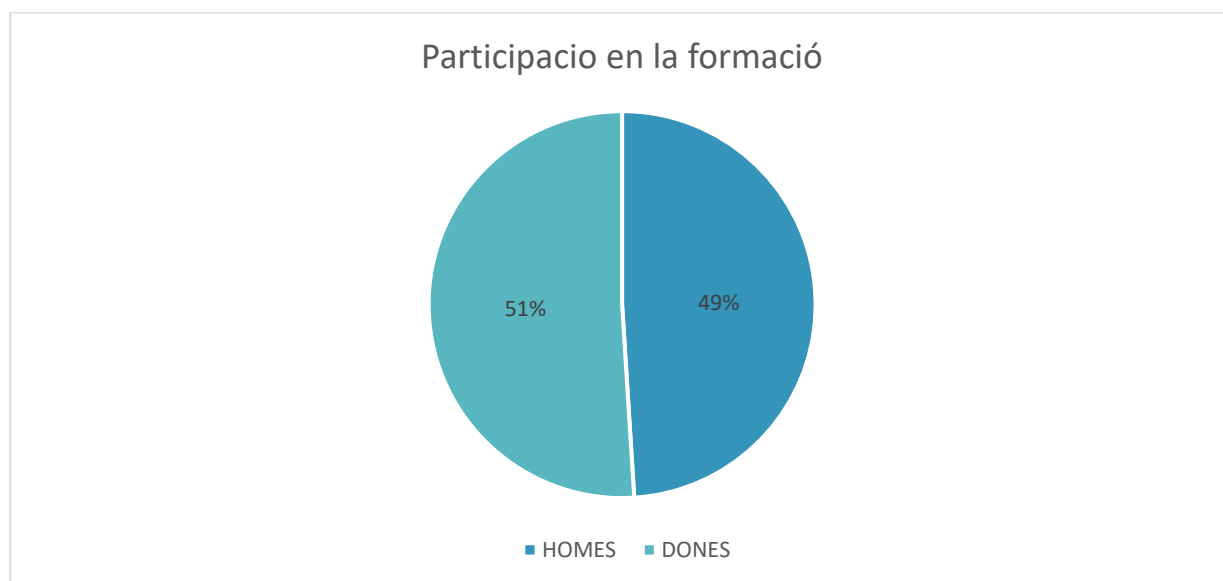
E.4.3.Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Per aquest anàlisi s'utilitzen les dades de l'informe 2023 ja que en el moment de la diagnosi no es disposa encara del tancament 2024

Participació global de dones i homes a la formació

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

Durant el 2023 s'han realitzat 128 accions de formació. La participació de les dones i el homes en les diferents accions ha estat similar.



Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

L'objectiu final de la formació es el creixement personal i professional. Les accions de formació es basen en els objectius generals i específics de creixement, promoció i innovació de les diferents àrees i seccions i recullen les necessitats, interessos i motivacions de les persones contractades i del seu lloc de treball, evidentment sense cap distinció per raó de gènere.

Participació de dones i homes segons nivell professional

Es manté un equilibri en la formació de les persones treballadores de diferents nivells professionals. Es constata un major interès per la formació de les dones amb formació universitària, sobretot treballadores de l'àrea social.

Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua

Es fomenta la participació en la formació contínua de les persones treballadores sense distincions per raó de gènere.

E.4.4. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

Ilersis ha desenvolupat 28 accions durant el 2023 relacionades amb la igualtat efectiva entre homes i dones.

E.4.5. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es realitza un ampli ventall d'accions formatives que s'enfoquen en els objectius generals i específics i recullen les inquietuds personals L'accés a la formació i la seva gestió segueix un protocol segons sistema ISO	Incentivar la formació i la millora continua. Ampliar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la formació

E.5 .Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

E.5.1.Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

Durant el 2024 s'ha revisat la política de RRHH introduint el protocol per la promoció professional.

Existeixen plans de carrera personalitzats que es pacten i es segueixen amb cada persona implicada amb participació del responsable directe del seu lloc de treball i la persona referent del departament de RRHH.

Durant el 2024 s'ha realitzat la formació teòrica i practica, i utilitzat a mode de prova en el grup format una eina de valoració 360 °

La igualtat es té en compte en la promoció professional.

E.5.2.Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

Existeix un protocol (norma ISO 2009:2025) de gestió de la promoció i el desenvolupament professional de les persones treballadores que vetlla per la igualtat d'oportunitats. Es recull de manera objectiva les dades que motiven la promoció.

De manera específica en les seccions de treball relacionades amb l'àrea industrial es disposa d'un sistema de categorització i una matriu activitat persona que permet fer una valoració objectiva de la polivalència i l'acompliment al lloc de treball de les persones operàries. Aquesta eina facilita la identificació del potencial de les persones treballadores.

L'equip de RRHH i aquell multidisciplinari de suport assegura a través de sessions individuals i grupals el seguiment personalitzat que vetlla per la detecció i intervenció en cas d'una possible situació d'abús, l'abordatge de situacions de conflicte, l'adaptació de llocs de treball i la promoció de les persones amb igualtat d'oportunitats.

Ilersis impulsa diferents programes de formació amb col·laboració amb el Departament de Treball de la Generalitat i el Servei d'Ocupació de Catalunya que tenen per objectiu

la inserció a l'empresa ordinària o l'entorn de treball protegit amb l'acompanyament necessari per garantir la igualtat. Destaquen els programes Singulars o de formació Dual.

Es facilita que les persones que lideren i participen en el procés de promoció tinguin formació en igualtat i gestió de conflictes.

E.5.3.Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Es garanteix que tant homes com dones puguin accedir a la promoció interna.

Es comuniquen les vacants a la plantilla, des de la borsa de treball es recullen les candidatures de les persones interessades.

E.5.4.Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es disposa de personal amb formació específica en igualtat d'oportunitats. Format i especialitzat en la captació de talent i la promoció laboral Es disposa de protocol de promoció interna. Es disposa d'eines objectives per la valoració dels llocs de treball. S'impulsa la participació en programes de polítiques actives d'ocupació.	Incorporar d'una eina de valoració 360 ° Ampliar el sistema de categorització i matriu activitat persona a la resta d'àrees de producció Ampliar la formació en igualtat d'oportunitats.

E.6. Àmbit 6. Retribució

E.6.1.Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Durant el 2024 s'ha revisat i actualitzat la política retributiva a Ilersis.

Ilersis en una entitat gran, amb una plantilla que supera les 270 persones treballadores i amb activitats productives diferents que obliguen a l'aplicació de diferents convenis.

Conveni
CEE ESTATAL
CONTRATAS FERROVIARIAS
RESIDÈNCIES, CENTRES DE DIA I LLARS RESIDÈNCIES CAT
DISCAPACITATS FÍSICS CAT
TALLER DISMINUÏTS PSÍQUICS CAT
CONVENI NETEJA CAT

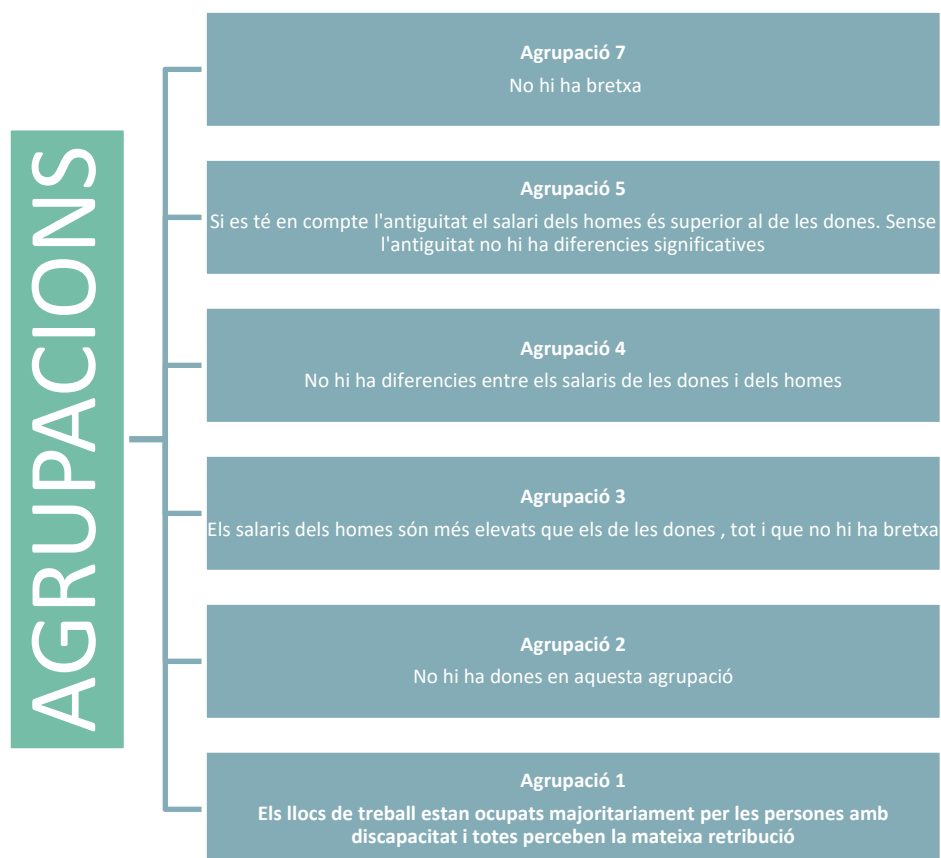
Es garanteix com no podria ser d'una altra manera l'aplicació de les mesures que marquen els diferents convenis pel que fa a la retribució econòmica amb criteris d'igualtat.

L'auditoria retributiva pretén comprovar que el sistema retributiu de Fundació Privada Ilersis de forma transversal i completa compleix en matèria retributiva amb el principi d'igualtat entre homes i dones , D'aquesta forma l'auditoria retributiva permetrà concretar, si fos el cas, les necessitats per evitar, corregir i previndrà els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir, per garantir la igualtat retributiva, tot assegurant la transparència i el seguiment de la política retributiva.

L'auditoria retributiva es va realitzar tenint en compte les dades salarials anuals del 2023, L'auditoria té la mateixa vigència que el Pla d'Igualtat 2024-2028

Per a la realització de la valoració dels llocs de treball s'ha utilitzat l'eina consensuada pels diferents agent socials.





Diferències percentuals salaris d'homes i dones en els llocs de treball d'igual valor.



APARTAT 3

PLA D'IGUALTAT

F. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS QUALITATIUS I QUANTITATIUS DEL PLA

Objectius qualitatius

- Mantenir i millorar la gestió per la igualtat oportunitats
- Mantenir un bon clima laboral que incorpori l'avaluació de riscos psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Millorar les estratègies de la plantilla en la gestió conflictes incorporant la perspectiva de gènere.
- Fomentar la promoció laboral de les persones treballadores incorporant la perspectiva de gènere.
- Innovar en la gestió i en el desenvolupament de projectes d'igualtat.
- Detectar i establir estratègies eficients d'intervenció davant situacions de desigualtat, conflicte o abús.

Objectius quantitatius

- Incorporar eines de promoció amb perspectiva de gènere i amb incidència al 100 % de la plantilla.
- Revisar el 100 % dels perfils de llocs de treball incorporant els requisits relacionats amb la igualtat d'oportunitats.
- Garantir la participació del 100 % de la plantilla en formacions vinculades a la igualtat.

G. DESCRIPCIÓ DE MESURES CONCRETES, TERMINIS D'EXECUCIÓ I PRIORITZACIÓ DE LES MATEIXES. INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADA MESURA.

Incorporació d'una eina de valoració 360 ° que incorpori la perspectiva de gènere

Termini: juny 2025 grup pilot

Priorització: alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats. 100 % grup pilot.

Seguiment: bimensual

Ampliar a les brigades de serveis (jardineria i neteja) l'ús de la matriu activitat personal i el sistema de categorització que s'utilitza a l'àrea industrial per la valoració de la polivalència integrant la perspectiva en la valoració dels resultats

Termini: juny 2026

Priorització: alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats

Seguiment: trimestral

Ampliar la formació en igualtat d'oportunitats.

Termini: desembre 2028

Priorització: alta

Indicadors: nombre persones formades

Seguiment: anual

Promoure la motivació per la formació i La millora contínua garantint la igualtat d'oportunitats d'accés.

Termini: desembre 2026

Priorització: alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats

Seguiment: anual

Incrementar l' anàlisi de les accions de formació i del seu retorn (valoració de la eficàcia) introduint la perspectiva de gènere

Termini: desembre 2025

Priorització: alta

Indicadors: dades anàlisi

Seguiment: anual

Millorar l'accés i la difusió a la borsa de treball incorporant la perspectiva de gènere en la seva gestió.

Termini: desembre 2026

Priorització: alta

Indicadors: ofertes publicades

Seguiment: anual

Revisar i actualitzar els perfils de lloc de treball de les diferents àrees de treball incorporant les competències i els requeriments de formació en igualtat d'oportunitats.

Termini: juny 2027

Priorització; alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats

Seguiment: semestral

Establir accions per millorar la paritat en el col·lectiu de les persones amb discapacitat en algunes àrees productives:

Termini: desembre 2028

Priorització; alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats

Seguiment: anual

Realitzar accions de formació per impulsar la contractació de dones en algunes àrees productives que tenen actualment poca presència de dones com la jardineria.

Termini: desembre 2028

Priorització; alta

Indicadors: nombre de llocs de treball creats

Seguiment: mensual

Impulsar la participació en projectes de suport a l'envelliment, per la detecció i intervenció en situacions d'envelliment prematur de les persones amb discapacitat i el seu impacte amb perspectiva de gènere.

Termini: desembre 2026

Priorització; alta

Indicadors: nombre d'iniciatives

Seguiment: anual

Ampliar la diagnosi de la jornada de treball partida o irregular que afecta majoritàriament a dones i establir propostes de mesures compensació de l'impacte en la conciliació

Termini: desembre 2026

Priorització; alta

Indicadors: identificació de les mesures

Seguiment: anual

Continuar acompanyant en l'acreditació de competències a les persones treballadores garantint la igualtat d'oportunitats d'accés.

Termini: desembre 2028

Priorització; alta

Indicadors: nombre de llocs de treball afectats

Seguiment: anual

Incentivar de la formació a les persones vinculades als serveis d'habitatge, majoritàriament dones.

Termini: desembre 2028

Priorització; alta

Indicadors: nombre d'accions de formació i de persones participants

Seguiment: anuals

H. IDENTIFICACIÓ DELS MEDIS I RECURSOS, MATERIALS I HUMANS NECESSARIS PER LA IMPLANTACIÓ SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE CADASCUNA DE LES MESURES I OBJECTIUS

Incorporació d'una eina de valoració 360 ° que incorpori la perspectiva de gènere

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: equips informàtics

Recursos humans: identificat el temps de treball necessari per l'avaluació

Ampliar a les brigades de serveis (jardineria i neteja) l'ús de la matriu activitat personal i el sistema de categorització que s'utilitza a l'àrea industrial per la valoració de la polivalència integrant la perspectiva de gènere en la valoració dels resultats.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais de treball individuals i grupals

Recursos humans: equip de suport amb formació específica i identificació del temps de treball necessari per l'avaluació

Ampliar la formació en igualtat d'oportunitats.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais adequats per les sessions grupals

Recursos humans: Professionals amb expertesa en igualtat

Promoure la motivació per la formació i a millora continua garantint la igualtat d'oportunitats d'accés.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais adequats

Recursos humans: identificat el temps de treball necessari per la detecció de necessitats, la planificació de les accions i la motivació a la participació

Incrementar l' anàlisi de les accions de formació i del seu retorn (valoració de la eficàcia) introduint la perspectiva de gènere

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: equips informàtics i eines digitals de gestió

Recursos humans: equip de suport a la formació i temps de treball necessari per l'avaluació

Millorar l'accés i la difusió a la borsa de treball incorporant la perspectiva de gènere en la seva gestió.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: actualització web

Recursos humans: identificat el temps de treball necessari per la difusió, recull i l'avaluació de les candidatures

Revisar i actualitzar els perfils de lloc de treball de les diferents àrees de treball incorporant les competències i els requeriments de formació en igualtat d'oportunitats.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais per reunions individuals i de grup

Recursos humans: equip de suport, identificat el temps de treball necessari per la revisió

Millorar la paritat en el col·lectiu de les persones amb discapacitat en algunes àrees productives:

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: eines de difusió d'ofertes i espais individuals i grupals per les accions d'orientació i tutoria.

Recursos humans: equip de suport, identificat el temps de treball necessari les accions de foment i promoció de l'ocupació

Realitzar accions de formació per impulsar la contractació de dones en algunes àrees productives que tenen actualment poca presencia de dones com la jardineria.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: eines per la difusió d'ofertes

Recursos humans: equip de suport, identificat el temps de treball necessari per la difusió de les ofertes i el procés de selecció

Impulsar la participació en projectes de suport a l'envelliment, per la detecció i intervenció en situacions d'envelliment prematur de les persones amb discapacitat i el seu impacte amb perspectiva de gènere.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais per sessions individuals i grupals

Recursos humans: equip de suport especialitzar identificat el temps de treball necessari per l'avaluació

Ampliar la diagnosi de la jornada de treball partida o irregular que afecta majoritàriament a dones i establir propostes de mesures compensació de l'impacte en la conciliació

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: eines de gestió

Recursos humans: equip de suport, identificat el temps de treball necessari per l'avaluació

Continuar acompanyant en l'acreditació de competències a les persones treballadores garantint la igualtat d'oportunitats d'accés.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: equips informàtics

Recursos humans: equips de suport especialitzats en el procediment administratiu del procés d'acreditació. identificat el temps de treball necessari per donar suport a un procés d'acreditació

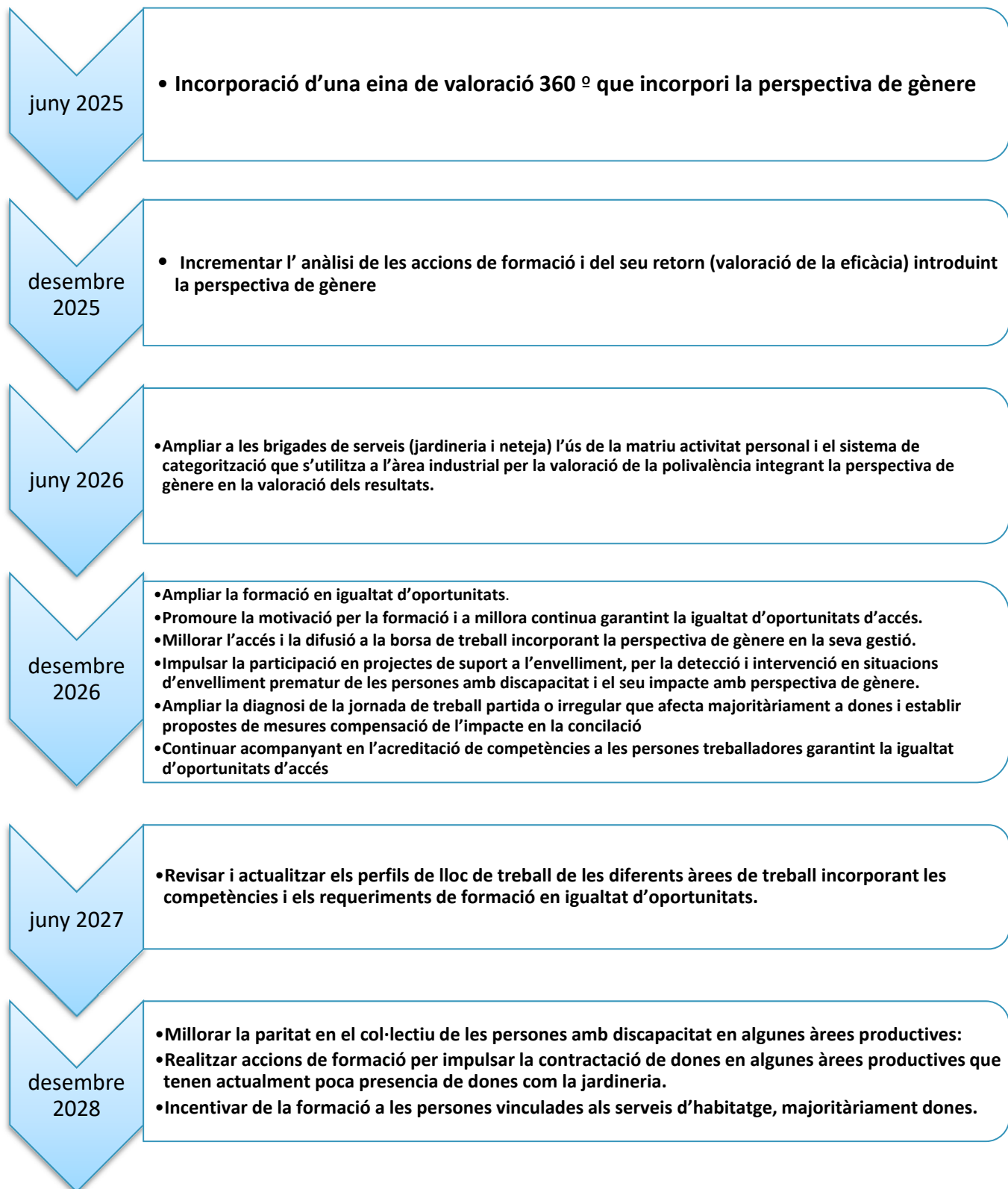
Incentivar de la formació a les persones vinculades als serveis d'habitatge, majoritàriament dones.

Medis: econòmics aprovats per la direcció i identificats al pressupost

Recursos materials: espais adequats per les accions de formació

Recursos humans: docents amb expertesa en les àrees d'interès detectades. Identificat el temps de treball necessari la detecció de necessitat i la motivació a la participació

I. CALENDARI D'ACTUACIÓ PER LA IMPLANTACIÓ SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES MESURES DEL PLA D'IGUALTAT



J. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Es realitzaran reunions periòdiques de seguiment de cada una de les mesures plantejades per part de la comissió de seguiment.

La metodologia de seguiment consistirà en recollir i analitzar la informació, redactar un informe de seguiment i fer difusió d'aquest informe.

Per dur a terme la recollida d'informació es seguirà una fitxa de seguiment d'acord a lo que estableix el sistema ISO de qualitat implantat a Ilersis.

K. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ O ÒRGAN PARITARI ENCARREGAT DEL SEGUIMENT I AVALUACIÓ PERIÒDICA

El seguiment i avaluació del Pla el realitzarà per la Comissió de Seguiment formada per les mateixes persones que conformen la Comissió Negociadora, una tècnica en relacions laborals i la responsable de qualitat. Serà assessorada per l'experta externa, si s'escau.

Es constituirà durant el mes següent de la signatura del Pla.

- Fina March, Adjunta a gerència de Fundació Ilersis i membre de la comissió negociadora per part de l'entitat
- Anna Jimenez, Cap de secció de l'àrea de RRHH i membre de la comissió negociadora per part de l'entitat
- Eli Real, Treballadora social i Tècnica de l'àrea d'atenció a les persones
- Jesus Hernando, secretari del comitè d'empresa i membre de la comissió negociadora.
- Julian Contreras, vocal del comitè d'empresa i membre de la comissió negociadora
- Doris Vergara, vocal del comitè d'empresa i membre de la comissió negociadora

La comissió de seguiment serà l'encarregada de fer els seguiment del compliment de les mesures aprovades en el Pla d'Igualtat.

Es reunirà com a mínim 2 cops l'any i avaluarà les accions realitzades al llarg de l'any, i prendrà les decisions que cregui adients per assolir el compliment de les mesures dissenyades.

La comissió de seguiment podrà redefinir les mesures dissenyades si creuen que és necessari per una millor consecució de la igualtat.

CONFIDENCIALITAT

- Les persones que integren la Comissió de Seguiment, així com, les persones expertes que l'assisteixin, signaran la documentació corresponent d'acord al protocol de protecció de dades establert a l'entitat, i en aquest sentit tenen l'obligació de respectar i mantenir la confidencialitat amb aquella informació comunicada amb caràcter reservat.

SUBSTITUCIÓ DE LES PERSONES QUE INTEGREN LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

- Les persones que integren la Comissió de Seguiment seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que els hi sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.
- Les persones que deixin de formar part de la Comissió de Seguiment i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern. En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió de Seguiment

L. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER SOLVENTAR POSSIBLES DISCREPÀNCIES EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ. D'ACORD A LA NORMATIVA LEGAL D'APLICACIÓ.

Les parts negociaran de bona fe, per arribar a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria simple de la comissió per l'adopció d'acords, tant parcials com totals.

La Comissió de seguiment comptarà, si s'escau, amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de discrepàncies sorgides durant l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, si s'escau rere l'anàlisi conjunta entre la Comissió de seguiment, la direcció i la persona que planteja el conflicte, es modificarà el Pla.

També es farà en els següents casos:

- ✓ Necessitat de fer una adequació als requisits legals
- ✓ Modificació dels estatuts jurídics de l'empresa
- ✓ Qualsevol modificació substancial de la plantilla de l'empresa, dels seus mètodes de treball, d'organització o de sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o qualsevol situació analitzada en el diagnòstic i que serveixi de base per a la seva elaboració
- ✓ Resolució judicial condemnant l'empresa per discriminació per raó de sexe

En cas d'haver de modificar el Pla, es tindrà en compte que qualsevol revisió ha de comportar, en la mesura del possible, l'actualització del diagnòstic i, per tant, de les mesures establertes.

Si no és possible solucionar així la discrepància, sempre es podrà acudir a la solució extrajudicial com a instrument per resoldre conflictes sobre negociació col·lectiva.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores