

FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS

PLA D'IGUALTAT

2020-2024

EQUIP ILERSIS

## **Compromís de la Direcció.**

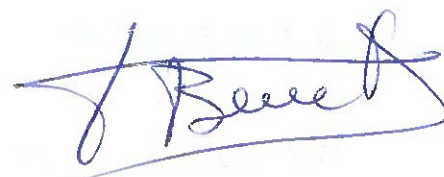
Fundació Privada Ilersis és una Fundació sense ànim de lucre amb una trajectòria de 40 anys, generant oportunitats de vida autònoma per a persones amb especials dificultats i risc d'exclusió social.

La seva seu social es troba a Lleida, al carrer Ramon Argilés 27, unes instal·lacions de 3000m2 útils, on es realitzen part dels serveis que ofereix, tant productius com assistencials.

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, 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 els plans de treball, és el resultat dels esforços que, any rere any, l'equip d' Ilersis ha realitzat fent de la Igualtat no una declaració de principis sinó una realitat compartida que ens ajuda a implantar accions positives, eliminar 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,



Teresa Benet

Gerent

## **INDEX**

### **A. L'ENTITAT. FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS**

A.1. Presentació

A.2. Política de gestió. Principis i valors. PRINCIPIS I VALORS

### **B. DIAGNOSI**

B.1. Antecedents.

B.2. Fase Inicial. Grup promotor.

B.3. Recollida d'informació i treball de camp.

B.4. Descripció de la plantilla.

### **C. ÀREES D'INTERVENCIÓ**

C.1. Cultura d'empresa

C.2. Selecció i contractació

C.3. Desenvolupament personal i promoció.

C.4. Formació

C.5. Salaris

C.6. Jornada. Horaris. Conciliació.

C.7. Seguretat i salut laboral i PRL

C.8. Relacions laborals

C.9. Percepcions sobre la igualtat

### **D. PLA D'ACCIÓ**

D.1. Conclusions de la diagnosi

D.2. Objectius i indicadors

D.3. Difusió

D.4. Seguiment

## **A. L'ENTITAT. FUNDACIÓ PRIVADA ILERSIS**

### **A.1. Presentació**

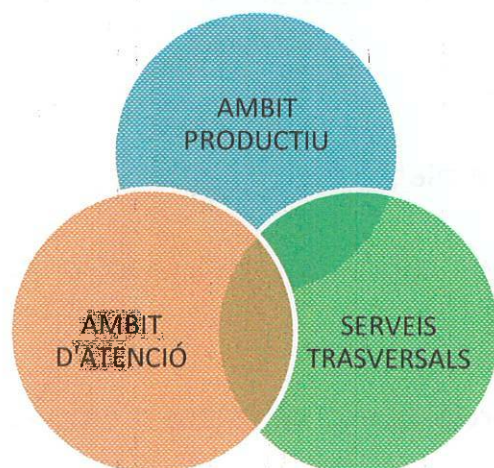
Fundació Privada Ilersis, ubicada a Lleida, és una entitat de caràcter social sense afany de lucre i declarada d'utilitat pública. Va ser Fundada l'any 1975, com Associació Shalom per un grup de famílies i amb la finalitat de donar suport i continuïtat a l'Escola Esperança en la seva tasca d'integració 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 febrer de 2020 és de 196 persones, 99 amb discapacitat, contractades al Centre Especial de Treball (CET) .

L' evolució d' Ilersis passa pel desenvolupament en l'àmbit productiu i d'atenció especialitzada:



## **ÀMBIT PRODUCTIU**

### **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.

## ÀMBIT SOCIAL

- a) **Servei de suport a la vida independent**, gestió de llars-residències i habitatges amb suport, lleure i vacances.
- b) **Servei de teràpia ocupacional**, centre de dia per l'atenció especialitzada de persones amb discapacitat.
- c) **Servei de Suport a la Integració Social Laboral**, suport Personal i Social a la plantilla del Centre Especial de Treball, pel seu empoderament i promoció.
- d) **Àrea Activa de Formació**, gestió de programes d'orientació, tutoria i capacitació professional adreçats a la plantilla i persones demandants d'ocupació. Recentment Ilersis ha entrat a formar part del grup Incorpora.

## SERVEIS TRASVERSALS

- **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, gestiona les ofertes laborals majoritàriament a través de la borsa pròpia, lidera amb la tècnica responsable d'aquesta àrea la Prevenció del riscs 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 de l'ERP.
- **Àrea de Qualitat, medi ambient i PRL**, sota els criteris de la responsabilitat social, norma SG 21, impulsa i fa el seguiment de la implantació de la qualitat i la prevenció a totes les activitats.

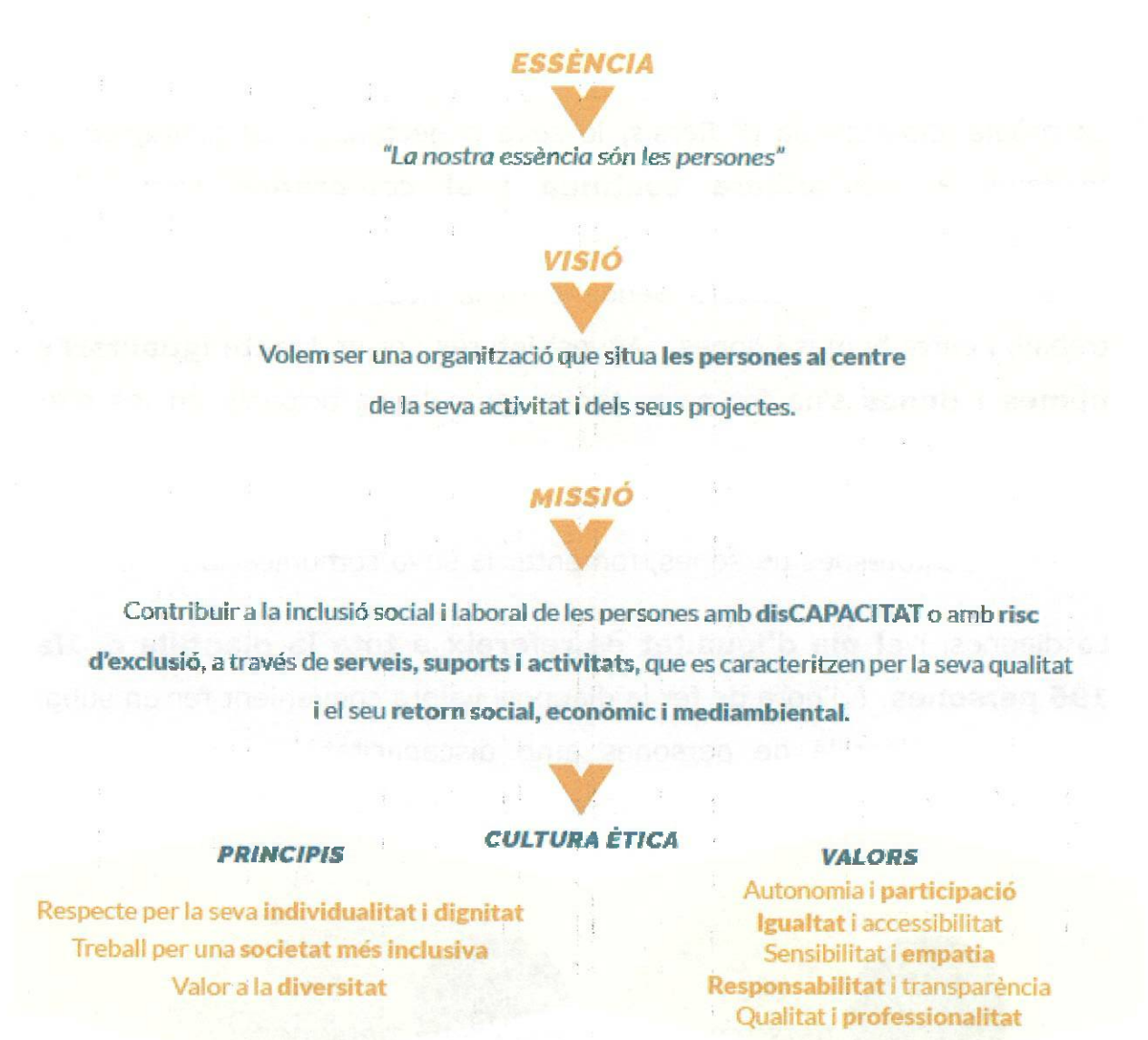
**En relació a la plantilla**, l'evolució de les d'àrees d'activitat a portat a un increment de llocs de treball d'un 60,5 % en 10 anys.

**La seu social** d' Ilersis es troba a Lleida, al carrer Ramon Argilés 27, en unes instal·lacions de 3000m2 útils, on tenen lloc una part important de les activitats, tant productives com socials.

Un incendi a l'octubre del 2018 va provocar la pèrdua total d'un centre de treball que havia estat acondicionant pel desenvolupament dels manipulats industrials.

Ilersis treballa en un projecte de nou emplaçament, fora del nucli urbà que permeti el desenvolupament de les activitats sense perill, sense conflictes veïnals i amb major eficiència i eficàcia de totes les seves activitats. En aquests moments té les diferents activitats distribuïdes amb una atomització important que dificulta i encareix la gestió i limita el funcionament i el creixement. Una situació que s'ha vist agreujada per la COVID i les mesures de prevenció relacionades amb la distància de seguretat que implica.

## A.2. Política de gestió. PRINCIPIS I VALORS.





## B. DIAGNOSI

### B.1. Antecedents.

La pròpia idiosincràsia d' Ilersis, la seva trajectòria, i les polítiques actuals tendents a una **millora continua i al compromís social i medi ambiental**, mostren el seu **interès en les relacions d'igualtat entre les persones**, un tema encara pendent en la nostra societat, en el món del treball, i entre homes i dones. Aquest interès per un **tracte igualitari entre homes i dones** s'ha fet palès també amb la participació en les diferents convocatòries estatals i del Departament de Treball per incloure en la seva plantilla la figura de l'agent d'igualtat, millorar el pla d'igualtat fent-lo accessible a totes les persones, fomentar la seva comunicació i difusió.

La diagnosi i **el pla d'igualtat es refereix a tota la plantilla d' Ilersis, 196 persones**. A l'hora de fer la diagnosi valora convenient fer un subgrup o distingir la plantilla de persones amb discapacitat, per poder detectar i intervenir en cas d'una doble discriminació i/o desigualtat.



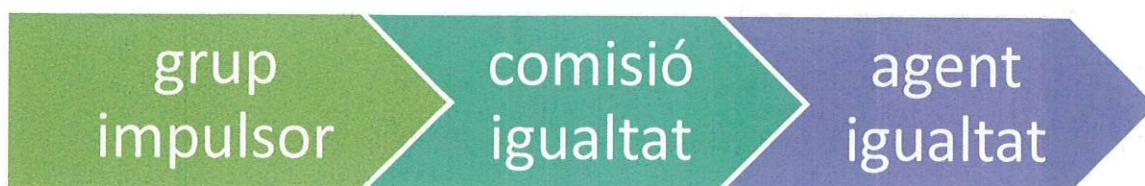
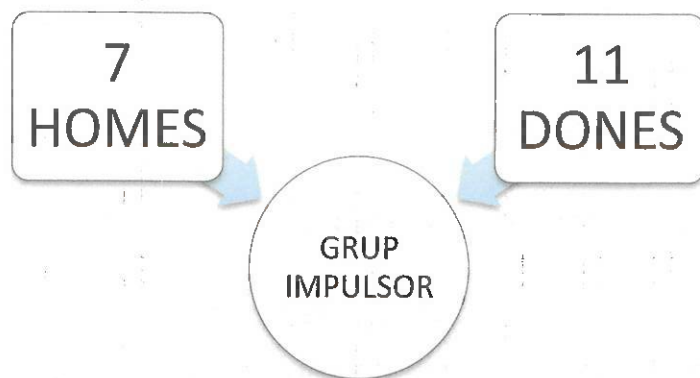
La plantilla de persones sense discapacitat està formada bàsicament per les aquelles que s'ocupen dels serveis generals, dels serveis d'atenció i suport i de la part tècnica del sistema productiu (en qualsevol categoria professional), mentre que la de les persones amb discapacitat, tot i que també s'ocupa i es promoció a aquests llocs, constitueixen la major part de la plantilla operaria del Centre Especial de Treball, en les seves diferents activitats.

Totes les persones contractades a ILERSIS, segueixen el mateix procés de contractació i promoció al lloc de treball si bé és una realitat que existeixen llocs de treball que es difícil cobrir, tot i els suports amb persones amb discapacitat.

## **B.2. Fase inicial. Grup Promotor.**

S'inicia aquest procés al 2018, amb la **declaració d'intenció per part de la direcció de revisar el pla estratègic de l'entitat el codi ètic i el pla d'Igualtat.**

Es designa un **grup impulsor** del que sortirà la comissió negociadora, Comissió d'Igualtat d'Ilersis. Aquest grup és seleccionat buscant la participació de persones vinculades a les diferents activitats i està format per divuit representants, **11 dones i 7 homes** amb llocs de treball vinculats a serveis centrals, d'atenció a les persones i de producció.



El **grup impulsor** està format per:

- Cap de producció Brigades de serveis.
- Encarregada de l'àrea de neteja.
- Responsable de compres.
- Cap de Producció de Fabricació.
- Cap de secció Fusteria.
- Cap de producció manipulats.
- Comercial del Centre Especial de Treball
- Psicòloga de les USAP.
- Treballadora Social del Centre Especial de treball.
- Directora tècnica del Servei de teràpia ocupacional.
- Direcció tècnica del Servei d'habitatges i lleure.
- Cap de secció de formació.
- Administració Laboral de Recursos Humans.
- Tècnic d'administració i finances.
- Tècnica d'administració i finances.
- Tècnica d'administració i finances.
- Tècnica del Departament de Qualitat i riscos laborals.
- Director de producció.
- Directora d'atenció a les persones.

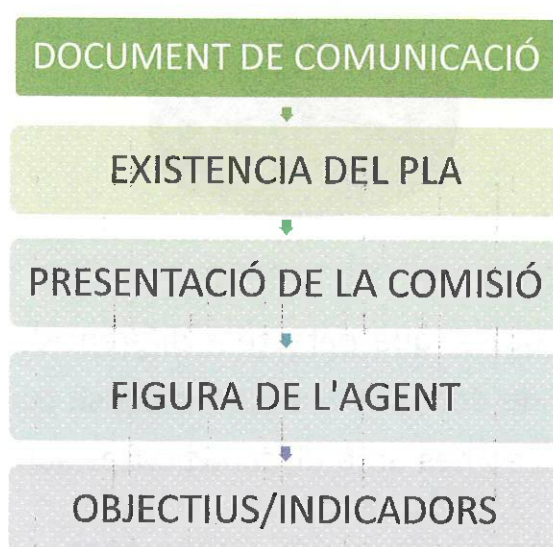
La **comissió d'Igualtat** queda formada per 4 persones; **3 dones i 1 home**:

- En representació de la Direcció de l'empresa:
  - Fina March, Directora de l'Àrea Social i Atenció a les Persones
  - Anna Jiménez, Responsable de les Relacions Laborals
- En representació de les persones treballadores:
  - Rosa Roqué, Secretaria del Comitè d'empresa (RLT)
  - Ramon Vives, membre del Comitè d'empres (RLT)

Entre aquests es nomena **l'agent de la igualtat**, Rosa Roqué, responsable de compres.

La comissió, coordinada per l'agent de la Igualtat serà l'encarregada del seguiment del pla en les seves diferents fases.

En una **primera fase**, s'elabora un **document de comunicació** per la plantilla on s'informa de l'existència d'un pla d'igualtat, les persones que formen la comissió, la figura de l'agent i els objectius i indicadors del pla.



### **B.3. Recollida d'informació i treball de camp.**

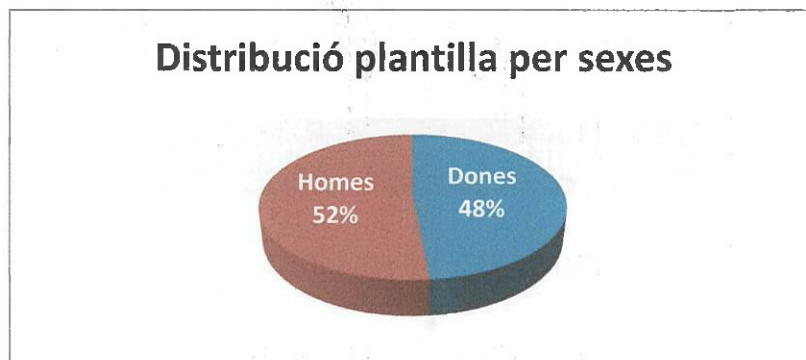
Per l'elaboració d'aquest pla s'han recollit les dades relacionades amb la relació contractual de la plantilla d'Ilersis a 2020 i s'ha realitzat una comparativa i un pla de seguiment.

Les dades s'han tractat estadísticament tenint el compte: sexe, categories professionals, salaris, nivell educatiu, i altres dades.

## B.4. Descripció de la plantilla.

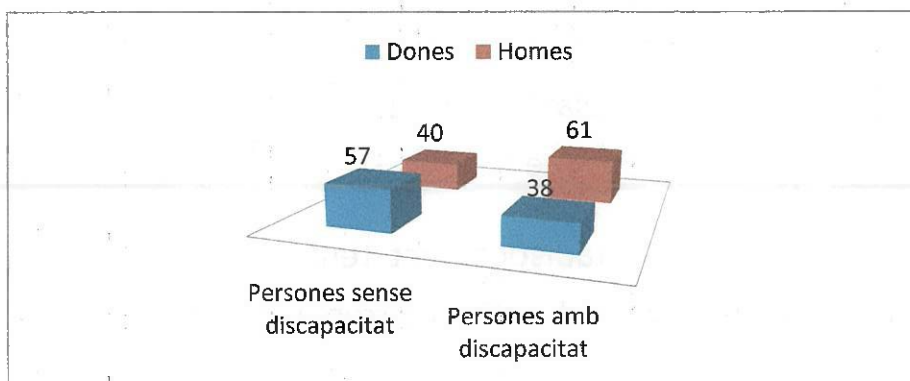
### DISTRIBUCIÓ PER SEXE.

La plantilla d' Ilersis presenta equilibri de gènere en el seu conjunt; està formada per 95 dones i 101 homes. Essent lleugerament superior el nombre d'homes.



Quan l'analitzem per grups si que detectem diferències relacionades amb la discapacitat. El nombre de dones contractades sense discapacitat es superior al d'homes i el nombre d'homes amb discapacitat es superior al de dones.

De les 97 persones contractades sense discapacitat, 57 dones i 40 homes. Per contra, de les 99 persones contractades amb discapacitat 38 són dones i 61 homes.



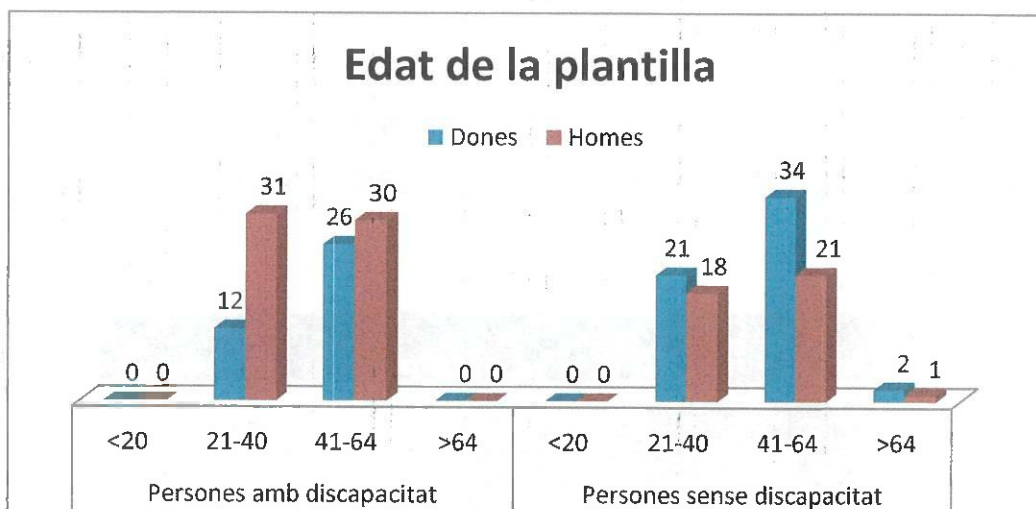
Aquest fet està relacionat amb la concentració d' homes i dones en diferents ocupacions a l'empresa, aspecte que s'analitzarà.

## EDAT DE LA PLANTILLA.

Segons es pot observar a la taula següent, el gruix d'homes es troba entre els 31 als 64 anys. En canvi, el gruix més important en les dones es troba entre els 41 als 64 anys.

### Plantilla per sexe, edat i situació en relació a discapacitat dades 2020:

Edat	Persones amb discapacitat				Persones sense discapacitat				Total
	<20	21-40	41-64	>64	<20	21-40	41-64	>64	
Dones	0	12	26	0	0	21	34	2	95
Homes	0	31	30	0	0	18	21	1	101



En els últims 10 anys les dones en edat reproductiva han passat de representar un 67,75% a un 34,74%. En el cas dels homes en canvi, els grups compresos entre els 21 i 64 estan molt equilibrats. Aquestes dades són importants d'analitzar i tenir en compte ja que es relacionen directament amb les mesures de conciliació laboral i familiar.

## FORMACIÓ.

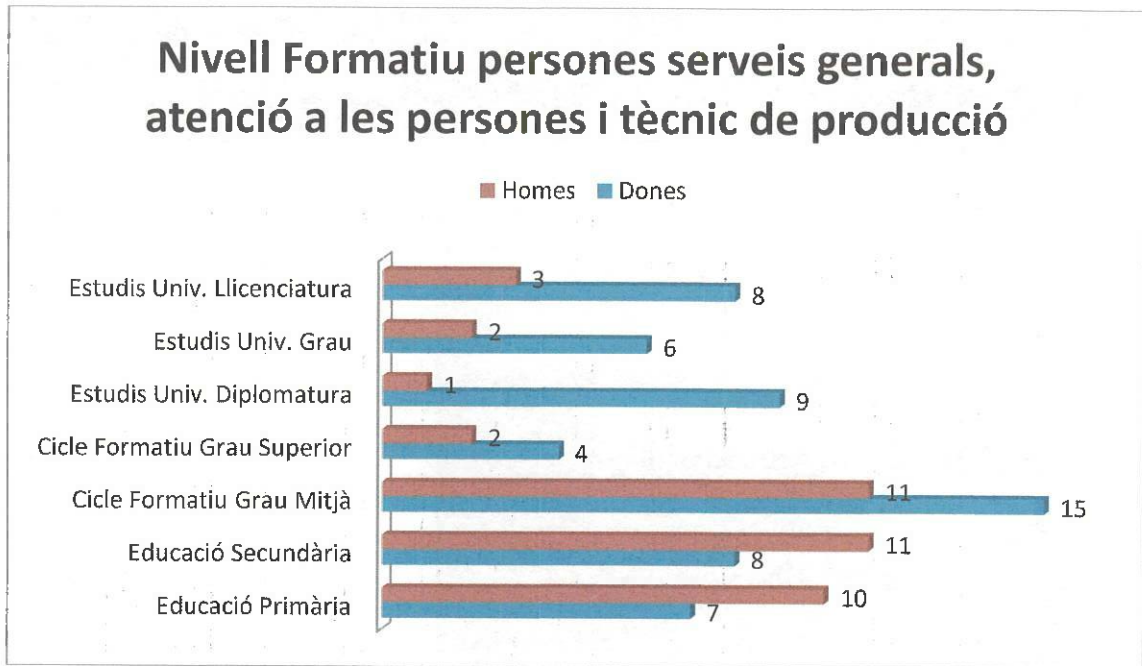
Respecte les persones que ocupen llocs de treball relacionats amb els serveis generals, serveis a les persones i de la part tècnica del sistema productiu, la majoria de les dones, el 40,35 % té una formació alta, universitària de primer i segon cicle mentre que en els homes aquesta formació és solament en un 15 %. Per contra, pel que fa a la formació de cicles de grau mig i superior el % d'homes i dones està molt més equiparat, tenen aquesta formació el 33,3% de les dones i un 32,5 % dels homes.

**El 40,35 % de les dones té formació universitària**

En els últims 10 anys s'observa una tendència important d'increment de la formació en les dones.

El 52,5 % dels homes tenen formació bàsica primària i/o secundària mentre que pel que fa a les dones solament un 26,35 % es mantenen amb aquesta formació.

Nivell Formatiu	Dones	Homes
Educació Primària	7	10
Educació Secundària	8	11
Cicle Formatiu Grau Mitjà	15	11
Cicle Formatiu Grau Superior	4	2
Estudis Univ. Diplomatura	9	1
Estudis Univ. Grau	6	2
Estudis Univ. Llicenciatura	8	3

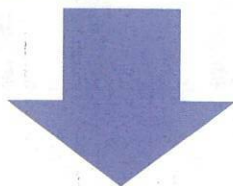


## DISTRIBUCIÓ PER OCUPACIONS.

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.



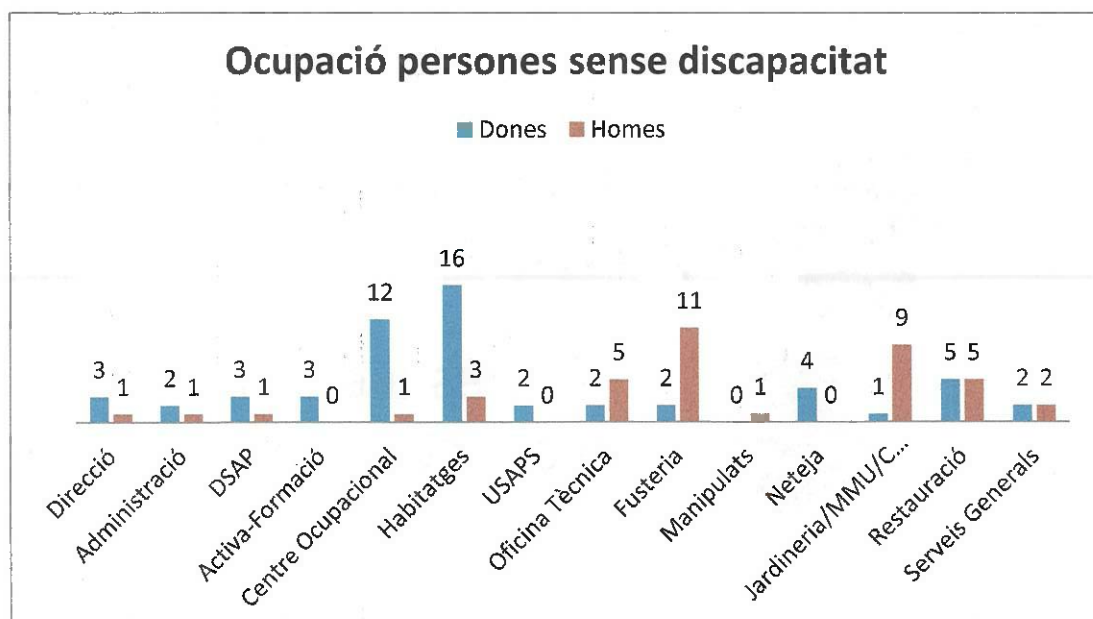
+ dones atenció a  
persones



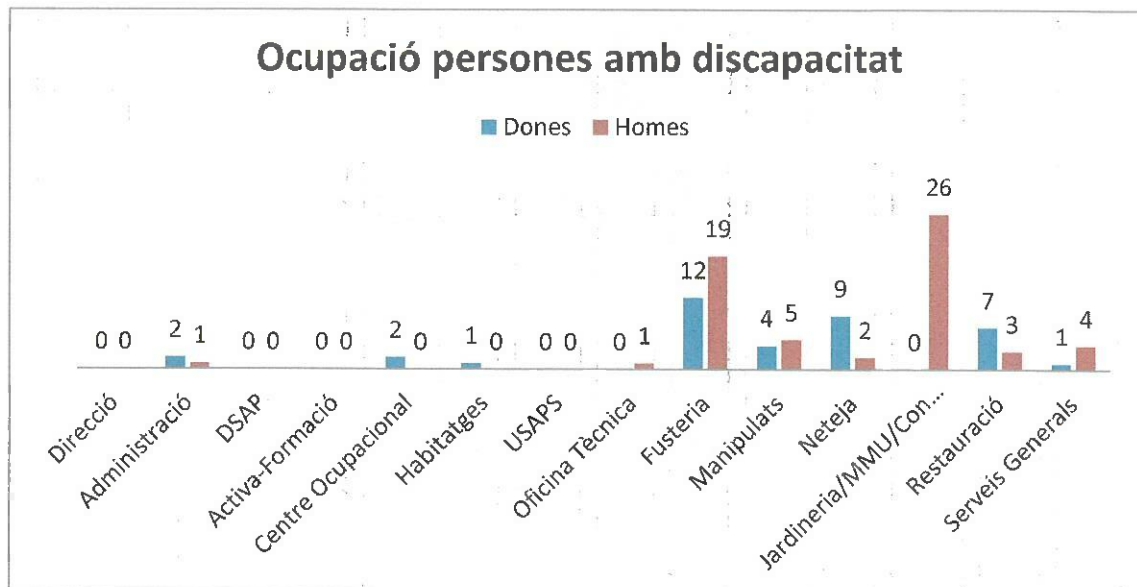
- dones a entorn  
productiu



Ocupació persones sense discapacitat ILERSIS	Dones (95)	Homes (101)
Direcció	3	1
Administració	4	2
Àrea d'atenció a les persones	5	1
Àrea Activa-Formació	3	0
Monitoratge Centre Ocupacional	14	1
Monitoratge Habitatges	17	3
Producció - Oficina tècnica	2	6
Producció - Fusteria	14	30
Producció - Manipulats	4	6
Producció - Serveis de neteja	13	2
Producció - Serveis de: Jardineria/MMU/Consergeries	1	35
Restauració	12	8
Serveis Generals	3	6

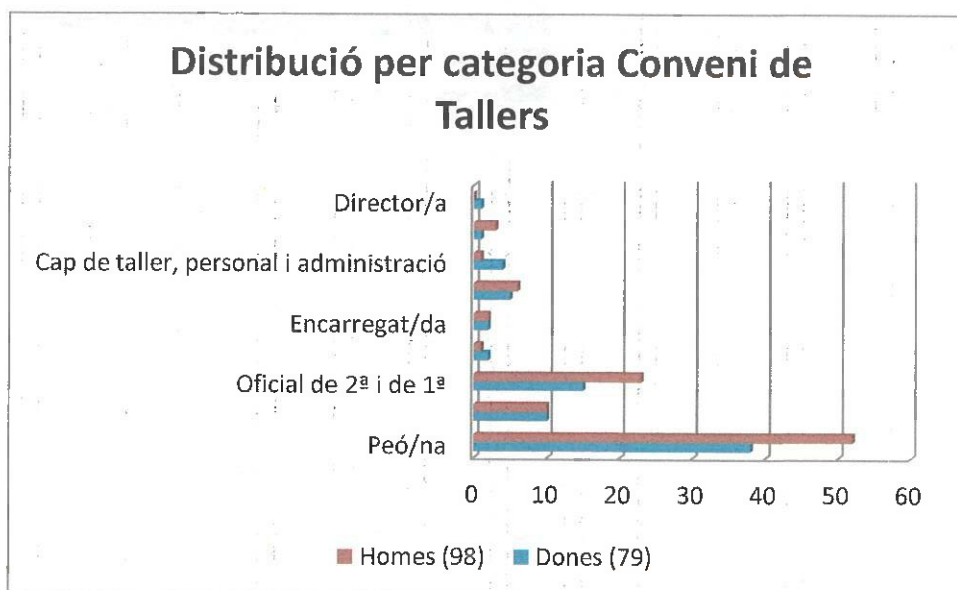


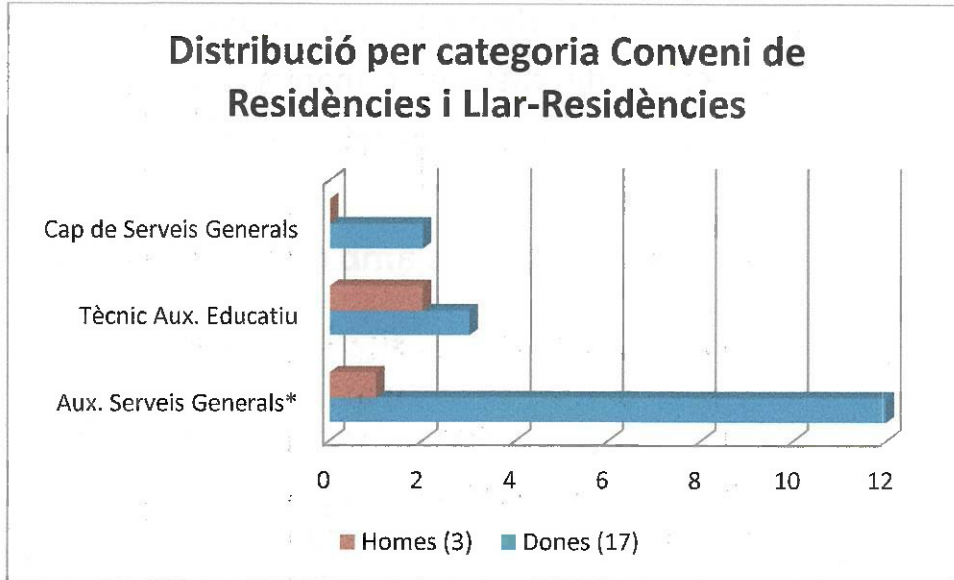
Com es pot observar hi ha una distribució ocupacional més equilibrada entre homes i dones en feines de fusteria i manipulació en la població amb discapacitat. No succeeix el mateix en les brigades de serveis a l'exterior.



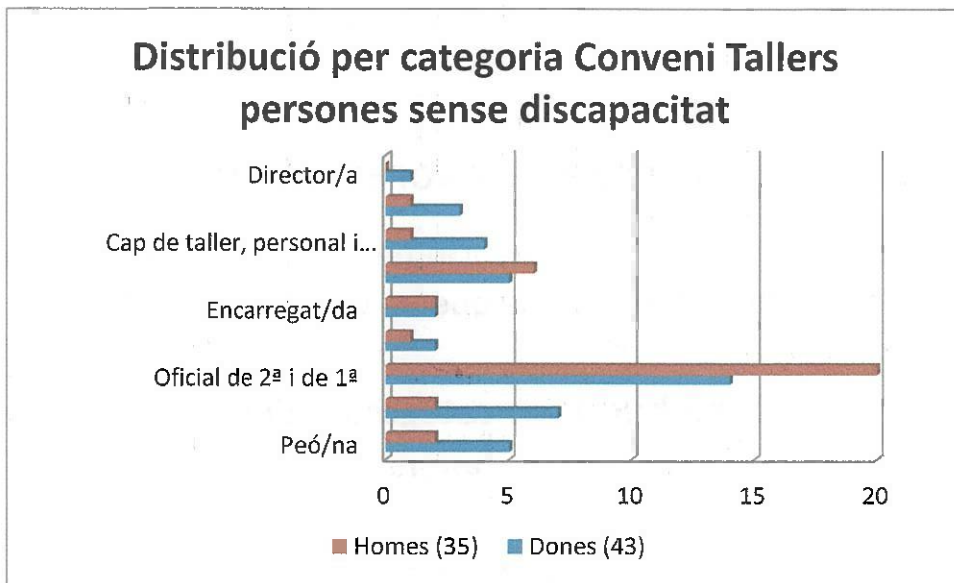
## DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIES PROFESSIONALS.

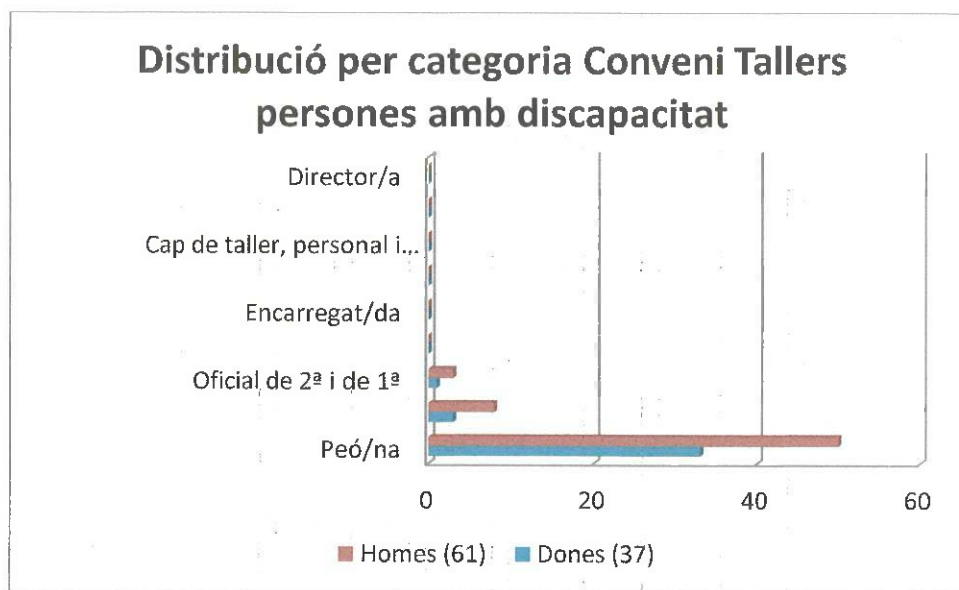
La importància de mostrar la distribució per categories professionals és deu a que aquest és el barem pels salaris que es veurà posteriorment.





*\*Una de les 12 dones és una persona amb discapacitat*





### **Distribució per categories.**

En la distribució per categories també es pot observar l'impacte gènere en el grup de persones sense discapacitat. Quan agrupem les categories més baixes en aquest grup (peó i auxiliar al conveni de Tallers i auxiliar al conveni de Residències) observem que **aquestes categories les ocupen en un 95 % dones.**

Del total de les dones sense discapacitat un 40 % estan contractades en llocs de treball vinculats a aquestes categories i del total d'homes un 13,16 %

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 sense discapacitat que ocupen aquests llocs.

Aquesta diferència és única amb el grup de persones sense discapacitat. Pel que fa a les persones amb discapacitat el % de contractació en aquestes categories és similar.

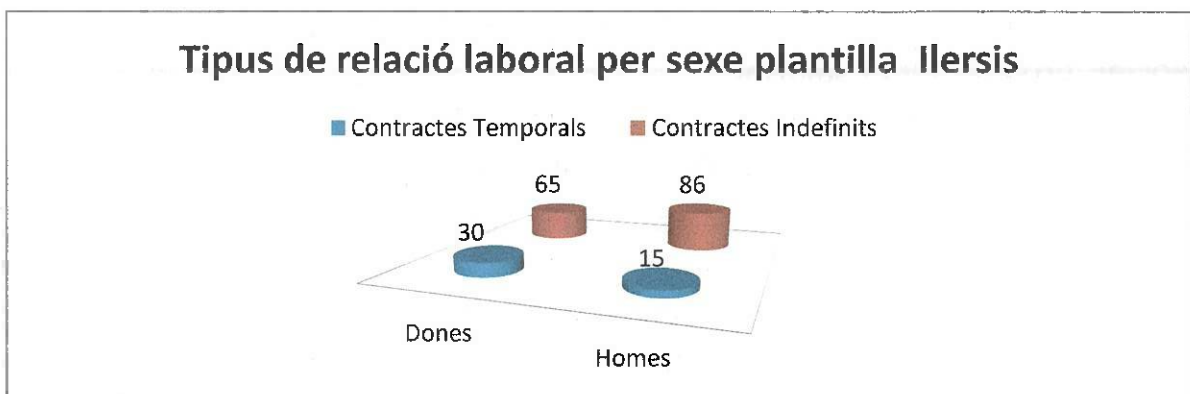
## CONTRACTACIÓ INDEFINIDA.

Ilersis aposta per la contractació indefinida de la seva plantilla. Únicament un 22% de la plantilla té un contracte eventual encara que aquest tipus de contractes són en nombre superiors a les dones que als homes. Per grups, el 66 % dels contractes eventuais són a dones i majoritàriament a dones sense cap tipus de discapacitat que ocupen llocs de treball de serveis i suports a les persones i neteja.

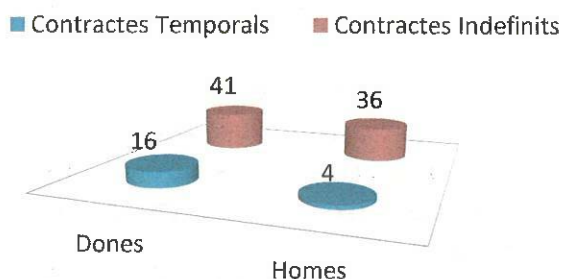
### Tipus de relació laboral per sexe. Personal tècnic.

	Fixes	Eventuals	Totals
Dones	65	30	95
Homes	86	15	101
<b>TOTALS</b>	<b>151</b>	<b>45</b>	<b>196</b>

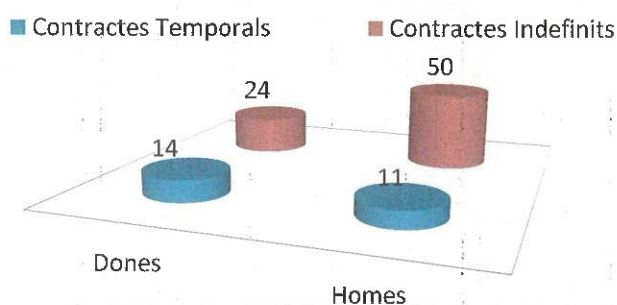
Aquest fet es relaciona amb que les dones ocupen la major part dels llocs de treball dels serveis d'atenció i suports a les persones i neteja i aquestes activitats es desenvolupen amb programes anuals i/o relacionats amb obres puntuals. Mentre que els homes ocupen majoritàriament llocs de treball vinculats a àrees consolidades amb menys rotació.



### Tipus de relació laboral per sexe persones sense discapacitat



### Tipus de relació laboral per sexe persones amb discapacitat



## ORIGEN DE LES PERSONES TREBALLADORES.

Ilersis ofereix oportunitats a les persones sense tenir en compte el seu origen, en l'actualitat hi ha persones estrangeres, en totes les activitats.

Al 2008 crea l'empresa d'Inserció EISHA amb l'objectiu de generar oportunitats d'ocupació per a persones amb risc d'exclusió social.

Ilersis impulsa i executa accions i programes d'orientació i formació oberts a diferents col·lectius amb necessitats especials i específiques.

aquestes actuacions han motivat la contractació de persones immigrants amb situacions socials de risc.

## CONCLUSIÓ.

**PUNTS FORTS:** Equilibri numèric global homes/dones.  
Plantilla femenina tècnica molt qualificada i jove.  
Alta representació de dones en càrrecs Directius.  
Evidència de la no discriminació per origen.

**PUNTS FEBLES:** Concentració/segregació ocupacional (llocs de treball i categories professionals)

## OBJECTIUS I INDICADORS:

OBJECTIU 1. Aconseguir canals de reclutament de personal que garanteixin la igualtat entre homes i dones				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 1.1.	Revisió dels canals de difusió d'ofertes d'ocupació i de captació de talent utilitzats actualment per l'entitat	RELACIONS LABORALS	· Número de canals revisats	Registre de canals utilitzats distingint els incorporats com a nous
ACCIÓ 1.2.	Cerca i inclusió de nous canals que no segreguin per sexe	ACTIVA-FORMACIÓ	· Número de canals nous	
OBJECTIU 2. Incrementar la paritat entre homes i dones en el departament de producció i d'atenció a les persones				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 2.1.	Difusió i comunicació de les activitats de l'entitat, trencant amb els estereotips de gènere	COMUNICACIÓ	· Número d'accions de difusió	Arxiu d'imatges de comunicació
ACCIÓ 2.2.	Promoció interna i polivalència de les persones treballadores, incentivant l'accés a llocs de treball tradicionalment més masculinitzats o feminitzats	EQUIP DE LES USAP	· Número de dones promocionades i/o reubicades a llocs de treball masculinitzats · Número d'homes promocionats i/o reubicats a llocs de treball feminitzats	Registre de promocions internes

<b>OBJECTIU 3. Impulsar la formació continuada i els plans de carrera individuals de les persones treballadores per tal de facilitar-los-hi la promoció professional i posar en valor la seva formació acadèmica.</b>				
<b>ACCIÓ</b>	<b>DESCRIPCIÓ</b>	<b>UNITAT RESPONSABLE</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>SISTEMA D'AVALUACIÓ</b>
ACCIÓ 3.1.	Elaboració del Pla de Formació de l'entitat segons les necessites detectades per cada àrea	ACTIVA-FORMACIÓ	· Pla de formació: relació entre accions formatives previstes i realitzades	Qüestionari de detecció de necessitats
ACCIÓ 3.2.	Participació en accions formatives segons els requeriments del lloc de treball	ACTIVA-FORMACIÓ	· Número de persones que participen en les diferents accions formatives	Document de transferència de coneixement
ACCIÓ 3.3.	Disseny i seguiment dels plans de carrera individuals per afavorir la seva promoció laboral	ACTIVA-FORMACIÓ RRHH	· Número de plans de carrera elaborats.	Registre de plans de carrera i promocions laborals derivades dels mateixos



## **C. Àrees d'intervenció**

### **C1. Cultura d'empresa**

Entenem com cultura d'empresa el conjunt de normes, valors i formes de pensar que caracteritzen el comportament des les persones a tots els nivells de l'empresa, així com la imatge de la mateixa.

La cultura empresarial d'Ilersis revela les peculiaritats de l'entitat, la seva evolució en els darrers anys i el seu enfocament en les persones.

La cultura del treball intens i de responsabilitat, genera alguns efectes en la igualtat d'oportunitats; la manca de concreció en tasques i responsabilitats recollides a la descripció dels llocs de treball pot, en alguns casos, afectar al temps de treball, a la productivitat i generar greuges comparatius. Per altra banda, existeix un consens generalitzat sobre la rellevància de la igualtat d'oportunitats per a homes i dones.

En relació al llenguatge dels documents formals, cartells, etc., s'inicia, com part del pla d'igualtat, un procés de revisió per que sigui un llenguatge inclusiu i no sexista. En general, el llenguatge col·loquial no té connotacions sexistes i és respectuós amb la diversitat, tot i que com, és habitual en el sector recull connotacions "maternalistes".

L'aposta per la implantació d'un sistema central de gestió de dades (ERP) facilita la informació i el seu anàlisi.

Per millorar la comunicació al 2020 es proposa un sistema de reunions mensuals, dins la jornada laboral, amb planificació anual i amb la participació de tota la plantilla per grups d'interès i àrees de treball.

Es disposa d'assessorament extern per intervenir en la millora de la comunicació.

S'estableixen plusos de compensació econòmica en concepte de dedicació al personal de producció per la participació a les reunions diàries de coordinació.

## CONCLUSIÓ.

**PUNTS FORTS:** Compromís amb la diversitat i la igualtat d'oportunitats i en la implantació de l'ús del llenguatge no sexista.

**PUNTS FEBLES:** Cultura de dedicació i responsabilitat no recollida en la "DLT" Dificultats de gestió del temps  
Llenguatge en masculí  
Dificultats en la comunicació  
Baixa difusió específica relativa a la igualtat entre homes i dones

## OBJECTIUS I INDICADORS:

<b>OBJECTIU 4. Implantar l'ús del llenguatge no sexista en les comunicacions de l'entitat</b>				
<b>ACCIÓ</b>	<b>DESCRIPCIÓ</b>	<b>UNITAT RESPONSABLE</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>SISTEMA D'AVALUACIÓ</b>
ACCIÓ 4.1.	Elaboració de la guia de l'ús del llenguatge no sexista	RRHH	· Document finalitzat al 100%	Registre de documents i comunicacions revisades
ACCIÓ 4.2.	Revisió dels documents i de les comunicacions de la entitat per incorporar l'ús del llenguatge no sexista	RRHH COMUNICACIÓ	· Número de comunicacions i documents de l'entitat revistats, en base a la guia de l'ús del llenguatge no sexista	
<b>OBJECTIU 5. Visibilitzar i sensibilitzar de la importància de la igualtat entre dones i homes</b>				
<b>ACCIÓ</b>	<b>DESCRIPCIÓ</b>	<b>UNITAT RESPONSABLE</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>SISTEMA D'AVALUACIÓ</b>
ACCIÓ 5.1.	Difusió del Pla d'Igualtat a les persones treballadores de l'entitat	RRHH	· % de persones treballadores que coneixen el Pla d'Igualtat	Enquesta de sensibilització a les persones treballadores
ACCIÓ 5.2.	Visibilització externa, de la sensibilització de l'entitat envers la igualtat entre dones i homes, mitjançant les xarxes socials i la pàgina web	COMUNICACIÓ	· Freqüència de publicació de continguts relacionats · Número de visites a la pàgina web a l'apartat d'igualtat.	Registre de publicacions a les xarxes socials i a la pàgina web Registre de número de visites a la pàgina web

<b>OBJECTIU 6. Revisar les (DLT) Descripcions de Lloc de Treball de les persones treballadores.</b>				
<b>ACCIÓ</b>	<b>DESCRIPCIÓ</b>	<b>UNITAT RESPONSABLE</b>	<b>INDICADORS</b>	<b>SISTEMA D'AVALUACIÓ</b>
ACCIÓ 6.1.	Recull de les necessitats de cada lloc de treball	RRHH	· Núm. de Llocs de treball avaluats	Registre de llocs de treball avaluats.
ACCIÓ 5.2.	Revisió les DLT	RRHH	· % de DLT revisades	Registre de DLT revisades.

## **C.2. Selecció i contractació.**

D'acord amb les finalitats fundacionals es prioritza la contractació de persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental, altres tipus de discapacitat i/o risc d'exclusió social.

Els processos de selecció majoritàriament es fan internament i prioritant la promoció interna i la borsa pròpia. Les demandes de contractació arriben a Recursos Humans a partir d'un procediment de detecció de la necessitat de contractació i vist i plau de la persona responsable i de la direcció.

La persona encarregada de la gestió d'ofertes, forma part de l'equip de RRHH i es coordina amb les persones que gestionen els programes específics d'orientació i formació, com el programa Incorpora, per la recerca de candidatures de la borsa pròpia.

Les ofertes a banda d'arribar a la borsa interna, es fan públiques través dels mitjans de difusió propis i/o altres externs.

Tot i la voluntat d'Ilersis de mantenir la paritat en les diferents activitats, és una realitat el baix nombre de candidatures d'homes a cobrir ofertes de l'àmbit d'atenció i suports a les persones i el baix nombre de dones amb voluntat de treballar en entorns productius com la fusteria o la jardineria.

## CONCLUSIÓ.

### PUNTS FORTS:

Existència de un procediment de detecció de necessitats, selecció i contractació.

Existència de programes d'orientació i formació que faciliten la promoció interna i borsa pròpia.

Discriminació positiva a favor de les persones amb necessitats especials.

### PUNTS FEBLES:

Procediment de selecció condicionat pel mercat extern.

OBJECTIU 7. Incrementar la paritat en totes les activitats de l'entitat				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 7.1.	Ampliació de la difusió de les ofertes	RRHH	·Número de mitjans de difusió  ·% Distribució ocupacional de dones i homes	Registre de contractacions.
ACCIÓ 7.2.	Difusió de les activitats d'Ilersis trencat amb l'estigma de gènere	RRHH COMUNICACIÓ	·Número d'accions de difusió i comunicació d'activitats de l'entitat  ·% Distribució ocupacional de dones i homes	

### C.3. Desenvolupament personal i promoció.

Ilersis compta amb diferents eines per al desenvolupament i la promoció de les persones treballadores, tot i així, l'ampliació d'activitats, la diversitat de llocs de treball generats i el creixement de la plantilla fa necessari més recursos humans per garantir l'elaboració i seguiment dels plans de carrera individuals i l'avaluació de la competència de manera sistemàtica del 100 % de la plantilla.

En aquest sentit al 2018 amplia l'equip d'atenció a les persones amb la contractació d'una persona amb dedicació exclusiva a l'administració laboral i al seguiment i avaluació dels llocs de treball i la competència.

#### CONCLUSIÓ:

**PUNTS FORTS: Eines i cultura d'empresa que contempla la necessitat de l'avaluació de la competència professional.  
Increment dels recursos**

**PUNTS FEBLES. Diversitat de llocs de treball, activitats i perfils professionals.**

#### OBJECTIUS I INDICADORS:

OBIECTIU 8. Identificar els llocs de treball de l'entitat i els perfils professionals				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 8.1.	Identificació dels llocs de treball	RRHH	· Número de llocs de treball nous identificats	Registre de llocs de treball de l'entitat per àrees
ACCIÓ 8.2.	Identificació dels perfils professionals	RRHH	· Número de perfils professionals nous identificats	Registre de perfils professionals de l'entitat per àrees

## C.4. Formació

Es consolida una àrea d'orientació i formació que impulsa la captació de recursos, lidera la detecció de necessitats, planifica i avalua les accions i elabora els informes de seguiment i de consecució d'objectius també d'aquells relacionats amb la igualtat d'oportunitats.

Es realitzen accions de formació adreçades no únicament a les persones contractades sinó també a la professionalització de les persones amb discapacitat i/o exclusió social que han fet sol·licitud d'orientació i/o ocupació a Ilersis.

Existeix un pla de formació intern vinculat a les línies estratègiques 2018-2020, les accions recollides al pla surten de les necessitats detectades anualment i recollides a través d'un sistema d'enquesta que vehicula el responsable de cada àrea.

La formació continua és una eina de suport, motivació i millora de l'acompliment, s'impulsa i es valora des de la direcció. Tot i així, és una evidència que no totes les persones treballadores ho viuen de la mateixa manera. És un repte motivar a la plantilla, en el seu conjunt, per la formació i l'avaluació del retorn de la mateixa. Les persones vinculades a les àrees d'atenció i suports a les persones són especialment sensibles a la necessitat de formar-se, actualitzar i ampliar els seus coneixements.

Es considera l'assistència i aprofitament de la formació un aspecte clau per a la promoció i facilitador de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Sempre que es possible les accions de formació es realitzen en hores de treball, tot i que no sempre es fàcil coordinar l'agenda de les persones formadores i les accions preestablertes amb l'horari habitual de treball de les diferents activitats.

**PUNTS FORTS:** Es disposa d'una àrea de formació consolidada.

Es considera la formació un eix clau.

S'ofereix orientació i formació professionalitzadora a la borsa de treball.

Es disposa d'un pla de formació vinculat al pla estratègic.

**PUNTS FEBLES:** No sensibilització de la totalitat de la plantilla vers la formació.

OBJECTIU 9. Sensibilitzar a les persones vers la formació interna i externa				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 9.1.	Difusió del Pla de Formació d'Ilersis	ACTIVA-FORMACIÓ	· % de persones treballadores que coneixen el Pla de Formació	Registre de les accions de difusió i comunicació
ACCIÓ 9.2.	Difusió de les accions formatives	ACTIVA-FORMACIÓ	· Comunicacions i documentació informativa de les accions formatives	
ACCIÓ 9.3.	Increment de la participació de les accions formatives	ACTIVA-FORMACIÓ	· Núm. De persones treballadores que participen d'accions formatives	Registre de participació de les accions formatives

## C.5. Salaris

Els salaris de les persones treballadores d'Ilersis estan vinculats a les categories professionals dels diferents convenis d'aplicació.

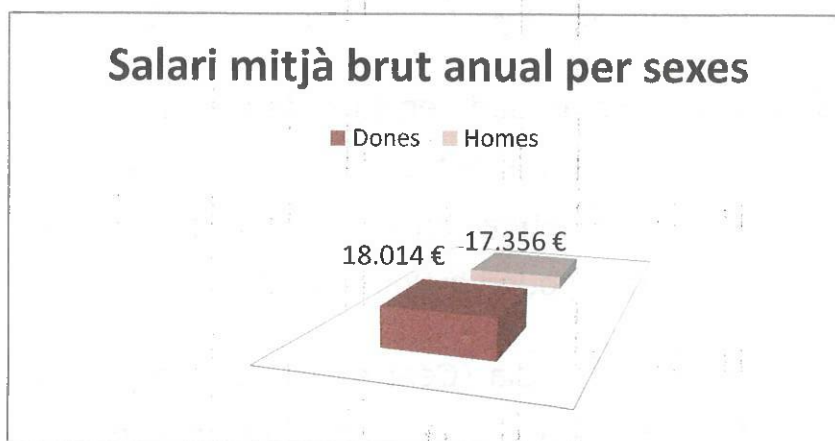
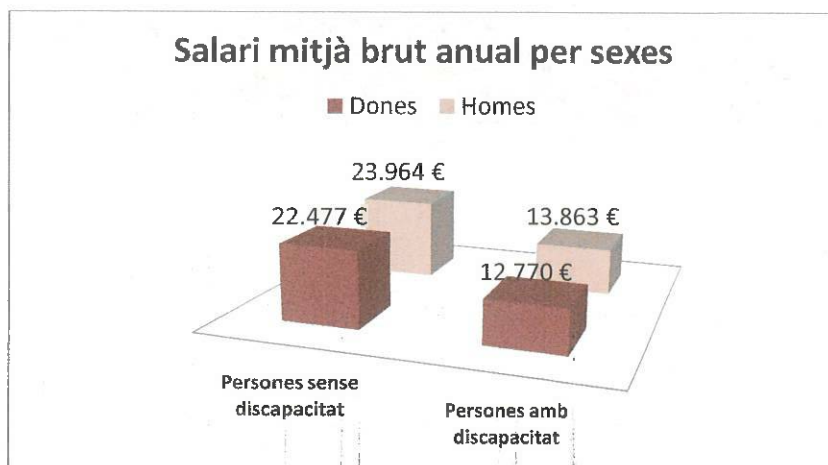
En base a les dades analitzades i actualitzades a novembre de 2020, s'observa que entre homes i dones de la plantilla d'Ilersis, la bretxa salarial és pràcticament inexistent si la comparem amb la bretxa existent a nivell autonòmic i estatal.

Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus de contracte Catalunya. 2018 (p)			
	Valor		
	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	28.640,23	22.289,90	25.552,84

Salari brut anual i guany per hora. Per sexe i tipus de contracte Espanya. 2018 (p)			
	Valor		
	Homes	Dones	Total
Salari brut anual mitjà	26.738,19	21.011,89	24.009,12

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE.



Les diferències es justifiquen per la forta presència de persones amb discapacitat a les àrees productives amb categories de peó i especialistes.

Els plusos, incentius i antiguitats s'estableixen d'acord amb lo que marca el conveni. Únicament 29 contractes estan pactats més enllà dels barems salarials del conveni, representen un 15 % i la distribució d'aquests entre homes i dones és del 50 %.

De la plantilla actual, 22 persones tenen jornada parcial. Representa un 10,38% del total.



OBJECTIU 10. Garantir la igualtat salarial entre homes i dones				
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	UNITAT RESPONSABLE	INDICADORS	SISTEMA D'AVALUACIÓ
ACCIÓ 10.1.	Revisió de salaris en funció dels perfils professionals actualitzats i tasques de les persones al seu lloc de treball	RRHH	· % de promocions internes i canvi de categoria de les persones treballadores	Registre de canvis de categoria realitzats i promocions internes
ACCIÓ 10.2.	Disminució de les jornades parcials de les persones treballadores	RRHH	· % de persones amb jornada parcial	Registre de contractes a jornada parcial i total

## C.6. Jornada. Horaris. Conciliació.

Es distingeixen diferents jornades de treball en funció de les activitats.

Es tendeix a la jornada continuada en torn de matí a les activitats del Centre Especial de Treball amb horaris entre les 7:00 i les 16:00 amb l'excepció de la restauració/comerç i la neteja, on es treballa en torns de matí i/o tarda i en jornades irregulars que poden incloure festius.

A les activitats de centre de dia (Centre Ocupacional) la jornada es partida, de 8:30 a 14:00 i de 15:00 a 17:30 de dilluns a divendres per garantir l'atenció a les persones ateses com marca el decret d'aplicació.

Pel que fa a les persones treballadores dels serveis d'habitatge, tal i com es regula al decret d'aplicació, la seva activitat s'inicia a partir de les 17:30 dels dies feiners i les 24 hores dels caps de setmana i festius. Per cobrir les necessitats d'atenció s'estableixen jornades fixes de dilluns a divendres, diferents de les dels caps de setmana i festius (horari de 17:30 a 22:30 i de 22:30 a 8:30).

Es distingeix la plantilla de torn de dia i la de torn de nit. Ocasionalment es poden fer canvis de torns.

En relació a la conciliació s'estableixen les mesures que preveu la normativa i en casos puntuals s'estableixen acords particulars que milloren les condicions que preveu la Llei; es permeten jornades continuades i teletreball.

## **C.7. Seguretat i salut laboral i PRL**

Ilersis té contractades les quatre especialitats "seguretat, higiene, ergonomia (en aquesta especialitat estan inclosos els riscos psicosocials) i vigilància de la salut" de la Prevenció de riscos laborals amb un Servei de Prevenció Aliè tal com marca la Llei.

A banda disposa d'un equip de treball intern liderat per la direcció i format per dos tècniques amb formació específica en aquesta àrea, treballen de manera coordinada amb l'equip de recursos humans i responsables d'àrea per l'impulsar la prevenció, la seguretat, la salut laboral i la detecció de riscos.

Es realitza periòdicament l'avaluació de riscos psicosocials i formació en aquests riscos per actuar des de la prevenció.

Té implantades mesures de salut laboral o prevenció de riscos laborals dirigides específicament a dones.

Disposa d'un protocol d'assetjament sexual revisat recentment per incorporar la lectura fàcil.

## **C.8. Relacions laborals**

Les condicions contractuals es pacten amb les persones d'acord amb la seva situació personal, la descripció del seu lloc de treball, tasques i responsabilitats i en funció de lo que preveu el conveni d'aplicació tot i que es preveuen millores.

S'adapten els llocs de treball per a que siguin accessibles a les persones oferint aquells suports dissenyats de manera individual.

Un equip de professionals fa el seguiment i l'avaluació dels suports establerts per assegurar la seva idoneïtat.

Al 2018 amb l'objectiu de millorar les relacions laborals, es reforça l'equip de RRHH amb la contractació d'una tècnica.

Es disposa de plans d'acollida i descripcions de lloc de treball personalitzades.

Ilersis té un comitè d'empresa format per 9 persones, en la seva majoria homes.

### **C.9. Percepcions sobre la igualtat**

L'enfocament de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones s'ha integrat a les tasques quotidianes domèstiques en les serveis, i sobretot en els serveis d'habitatge on conviuen homes i dones amb diferents nivells d'autonomia i es reparteixen les tasques domèstiques sense tenir en compte el sexe.

Ilersis ofereix recursos com el menjador, el punt de trobada, amb dinars i esmorzars a preus molt econòmics i bona qualitat, que col·laboren en la conciliació i estalvien certes tasques domèstiques al personal de la plantilla.

En general, l'entorn humà i la qualitat de les persones que lideren el projecte i les que hi treballen afavoreixen la pràctica de la igualtat d'oportunitats tot i que les constriccions socials i culturals tenen una presència obvia.

## **D. PLA D'ACCIÓ**

### **D.1. Conclusions de la diagnosi**

Ilersis presenta una majoria de resultats positius i alguns que permeten treballar en la millora per aconseguir l'excel·lència en la igualtat d'oportunitats en totes les vessants possibles.

Els elements positius, que s'han anat desgranant al llarg del treball, configuren un equilibri global entre homes i dones, amb una majoria de dones joves ben formades, especialment per les tasques socials i administratives, que ocupen càrrecs de responsabilitat i on se les hi ofereixen recursos formatius.

El tractament de la informació i documentació per incloure un llenguatge integrador i no sexista és treballa i haurà de tenir-se en compte al pla d'acció.

### **D.2. Objectius i indicadors**

Un cop realitzada la diagnosi, hem descrit els objectius, les accions per assolir-los i els indicadors d'acompliment a cada punt avaluat i majoritàriament tenen a veure amb:

- 1. Emprar els documents i eines de comunicació de la organització un llenguatge integrador i no sexista.**
- 2. Incrementar l'accés de dones a llocs de treball de producció i d'homes a llocs de treball d'atenció a les persones.**
- 3. Evitar les diferències salarials entre homes i dones.**
- 4. Afavorir la conciliació mitjançant l'establiment de mesures relatives a horaris i jornades.**

### **D.3. Difusió**

Per a la difusió s'utilitzaran els canals de comunicació habituals i s'elaborarà un pla de comunicació que garanteixi la comprensió i l'accessibilitat a totes les persones d'Ilersis.

### **D.4. Seguiment**

Al llarg dels mesos d'aplicació del pla es farà un seguiment, per part de la persona coordinadora i del grup impulsor, dels assoliments parcials i el procés que es segueix.

Aquest seguiment es desenvoluparà mitjançant reunions periòdiques amb les persones responsables de les accions de cada objectiu durant el temps de realització de les mateixes.


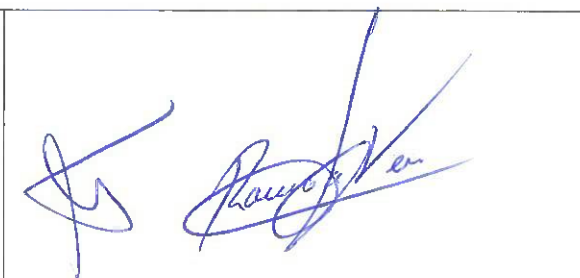
Dels resultats de les reunions s'aixecarà una acta detallada i s'anirà omplint la fitxa que es presenta a continuació, una fitxa per objectiu amb tots els esdeveniments que calgui mencionar.

El seguiment, amb les reunions, actes i fitxes, anirà donant informació de l'assoliment dels objectius i marxa dels indicadors, amb la qual es durà a terme l'avaluació final, conjuntament amb un qüestionari que es passarà a tot el personal d'Ilersis.

**Fitxa de seguiment:**

<b>PLA D'IGUALTAT D'LERSIS:</b>
RESPONSABLE:
Situació a millorar:
Departament, àrea o procediment afectats:
Objectiu/s:
Indicador/s :
Acció/ns a realitzar:
Persona/es responsable/s de dur-les a terme:
Altres departaments, àrees o procediments relacionats:
Tasques a realitzar :
Acció/ns de seguiment:
Resultats accions de seguiment:

Signat,

 <p>Representació Fundació Privada Ilersis Fina March Anna Jiménez</p>	 <p>Representació persones treballadores Rosa Roqué Ramon Vives</p>
---	---

Lleida, 17 de juliol de 2020