



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

INTRODUCCIÓ

1. Gestió ètica, igualtat i responsabilitat
2. Selecció, formació i promoció
3. Conciliació familiar i laboral
- 4 Llenguatge i imatge no sexista
5. Riscos laborals i assetjament sexual

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que permetrà assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa. Com defineix l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

El Pla preveu objectius i accions per desenvolupar en diversos àmbits com l'accés al treball, la classificació professional, la promoció, la formació, la retribució, la prevenció de l'abús sexual i l'assetjament per raó de sexe, i la ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat entre dones i homes. Els objectius bàsics són dos:

- Aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats eliminant així qualsevol tipus de discriminació dins l'organització més enllà dels requeriments legals establerts en aquesta matèria.
- Fer possible un canvi estructural que permeti una distribució igualitària i justa entre totes les persones dels recursos, del treball i del temps disponible, i que a l'hora promogui el reconeixement de totes les persones a la nostra societat.

El Pla per a la Igualtat d'oportunitats és una eina que permet desenvolupar estratègies mitjançant un conjunt d'objectius concretats a curt, mig i llarg termini i que paral·lelament aconsegueixi la igualtat. Per tant, és una guia per definir actuacions a desenvolupar a curt termini i alhora és una eina flexible que permet incorporar nous objectius i accions amb voluntat de millora.

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'empresa són, més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, la consolidació d'un instrument de treball en la gestió, ja que permet optimitzar els recursos humans de l'empresa, potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

1- GESTIÓ, ÈTICA, IGUALTAT I RESPONSABILITAT

Línia estratègica

Fer de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats un eix transversal en la gestió ètica de l'empresa.

Objectius

- 1.1. Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats coma un valor ètic fonamental a l'empresa.
- 1.2. Sensibilitzar a l'entorn socio-laboral en la igualtat.
- 1.3. Portar a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa.



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

1.1. Comunicar i difondre la Igualtat d'oportunitats com un valor ètic fonamental de l'empresa.

Accions

1.1.1. Incloure en el Procediment del **Pla d' Acollida**, i en el **Dossier d' acollida** de l'empresa i en Intranet informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa fent visible la igualtat com un dels objectius de la Gestió de Qualitat.

1.1.2. Incloure en Intranet les lleis relacionades amb la igualtat (Llei d'Igualtat 2007, Llei de Conciliació etc).

1.1.3. Informar i difondre en el personal i usuaris el compromís amb la igualtat (Pla d'igualtat). Aquesta informació es podria divulgar per la web de l'empresa.

Indicadors d'avaluació

- Número de documents informatius adaptats als criteris i valors d'igualtat entre dones i homes. (Indicador de resultats)
- Grau d'adequació dels documents informatius adaptats als criteris d'igualtat entre dones i homes (número d'accions/continguts introduïts en els documents per la seva adaptació).
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast).
- Coneixement sobre els continguts del Pla d'igualtat que té el personal de la (número de persones que coneixen la informació).

1.2. Sensibilitzar a l'entorn sociolaboral en la igualtat.

Accions

1.2.1. Incloure en la formació en el **Pla de Formació Interna** adreçada al personal, especialment al personal docent i monitor continguts o mòduls sobre la igualtat.

Indicadors d'avaluació

- Número de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat (indicador resultats)
- Número de cursos/formacions impartides.
- Grau d'adequació del Pla de formació en matèria d'igualtat (número d'accions realitzades per l'adaptació del Pla de Formació).
- Grau de coneixements assolits pels beneficiaris/es dels cursos per sexe (indicador d'impacte).

1.3. Portar a terme accions per desenvolupar de forma transversal la igualtat d'oportunitats

Accions

1.3.1. Que la persona responsable de la gestió de les polítiques d'igualtat tingui una relació continua amb el Comitè de Qualitat per tal de mantenir un canal de comunicació i col·laboració conjunta en matèria d'igualtat d'oportunitats.



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Indicadors d'avaluació

- Grau d'adequació de la Direcció per gestionar les polítiques d'igualtat (assignació de la persona responsable del desenvolupament de les polítiques d'igualtat).
- Número d'activitats i col·laboracions en matèria d'igualtat realitzades de forma conjunta pel Comitè de Qualitat, el Comitè d'Empresa i la Direcció.

2- SELECCIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Línia estratègica

2. Garantir que es compleixi en la selecció, formació i promoció els principis d'igualtat d'oportunitats.

Objectius

- 2.1. Establir mesures en el procés de selecció, formació i promoció que fomentin les condicions d'igualtat a l'empresa.

Accions

- 2.1.1. Garantir la presència de dones i homes com a professionals que intervenen en el procés de selecció amb la finalitat d'afavorir una valoració de les competències dels candidats i candidates sense biaix sexista.
- 2.1.2. Promoure en el procés de selecció l'accés a l'empresa a dones en oficis masculinitzats, per tal d'equilibrar gradualment la distribució del personal i evitar la segregació horitzontal.
- 2.1.3. Promoure en el procés de selecció l'accés a l'empresa a homes en oficis feminitzats, per tal d'equilibrar gradualment la distribució del personal i evitar la segregació horitzontal.

Indicadors d'avaluació

- Número de documents adaptats als criteris d'igualtat entre dones i homes.
- Grau d'adequació dels manuals adaptats als criteris d'igualtat entre dones i homes.
- Número equilibrat (dones i homes) de professionals que participen en els processos de selecció de personal.
- Grau de coneixements assolits pels beneficiaris/es dels cursos per sexe. (indicador d'impacte)
- Número de convocatòries per ocupar llocs de treball masculinitzats en les quals es fomenti de forma explícita la incorporació de dones.
- Número de convocatòries per ocupar llocs de treball feminitzats en les quals es fomenti la incorporació d'homes.
- Número de currículums d'homes seleccionats per optar a llocs de treball tradicionalment femenins.
- Número de currículums de dones seleccionats per optar a llocs de treball tradicionalment masculins.



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

3- CONCILIACIÓ FAMILIAR I LABORAL

Línia estratègica

3. Millorar les mesures de conciliació desenvolupades per l'empresa.

Objectius

3.1. Establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa.

3.2. Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal de la plantilla en matèria de conciliació.

3.1. Establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa.

Accions

3.1.1. Identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'empresa en matèria d'igualtat.

3.1.2. Preveure i planificar els recursos humans per fer la substitució de les excedències i els permisos de maternitat i paternitat amb la finalitat de no sobrecarregar de tasques laborals a la resta de la plantilla i evitar l'acumulació de feina quan el treballador i la treballadora es reincorporen al seu lloc de treball.

3.1.3. Preveure i planificar els recursos humans per donar suport a homes i dones que estiguin en règim de jornada reduïda, ja que una reducció de jornada comporta menys temps per a portar a terme el volum de tasques que es fa a temps complet.

Indicadors d'avaluació

- Número de necessitats identificades/detectades.
- Número d'actuacions que s'han fet per respondre a les necessitats de conciliació detectades.
- Número d'excedències i de permisos de maternitat/paternitat que han estat substituïts.
- Número d'excedències i de permisos de maternitat/paternitat que no han estat substituïts.

3.2. Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal de la plantilla en matèria de conciliació.

3.2.1. Implementar en l'empresa una assessoria o tutoria per realitzar activitats informatives sobre els diferents tipus de permisos, llicències i altres modalitats que existeixen per ajudar a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal.

3.2.2. Informar a través d'Intranet dels canvis introduïts en l'Estatut dels treballadors/es per la Llei d'Igualtat 3/2007 (reduccions de jornada, excedències....).



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Indicadors d'avaluació

- Número de persones assignades per realitzar la tutoria/assessoria en matèria de conciliació.
- Número de persones de l'empresa que han rebut assessoria/tutoria sobre conciliació.
- Número de sessions de tutoria que s'han realitzat.
- Grau d'adequació d'intranet als criteris d'igualtat entre dones i homes (número d'accions/continguts sobre la Llei d'Igualtat introduïts en els documents per la seva adaptació).

4- LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA

Línia estratègica

4. Desenvolupar l'ús del llenguatge no sexista a l'empresa.

Objectius

4.1. Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa.

4.2. Dotar al personal d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.

4.1 Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa.

Accions

4.1.1. Promocionar a través d'Intranet i la web de l'empresa materials sobre l'ús de llenguatge no sexista.

4.1.2. Utilitzar criteris no sexistes en la retolació de les oficines de l'empresa.

4.1.3. Introduir de forma regular en els documents interns i en els textos de la web de l'empresa criteris gramaticals de llenguatge no sexista.

4.1.4. Utilitzar de forma regular en la web de l'empresa una representació visual d'homes i dones que promogui una imatge d'igualtat per exemple, posant imatges de dones en professions i oficis masculinitzats i a la inversa com una mesura simbòlica i didàctica de promoure l'eradicació del sexisme del món laboral.

Indicadors d'avaluació

- Adaptació d'Intranet i la web (número de documents introduïts sobre l'ús de llenguatge no sexista).
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast) (cobertura de població).



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

- Grau de coneixement i domini dels materials de llenguatge no sexista que té el personal de la plantilla (número de persones que coneixen i dominen la informació).
- Adaptació de les oficines i els espais de l'empresa a la retolació amb criteris no sexistes (número de retolacions adaptades o número d'espais adaptats).
- Adequació dels documents d'informació interna a l'ús de llenguatge no sexista (eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat, la segregació horitzontal/vertical, discriminació o sexisme).
- Adequació de la web als criteris de llenguatge no sexista (eliminació total de mots que indiquen o fomentin la desigualtat, la segregació horitzontal/vertical, discriminació o sexisme).
- Adequació de la web a l'ús de la imatge no sexista de dones i homes (eliminació total de imatges que puguin fomentar la desigualtat i segregació horitzontal/vertical en el mercat de treball).

4.2. Dotar al personal d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.

Accions

- 4.2.1. Incloure, en la formació adreçada a la plantilla, formació sobre l'ús de llenguatge no sexista.
- 4.2.2. Incloure, en la formació adreçada als treballadors, mòduls específics sobre l'ús de llenguatge no sexista.

Indicadors d'avaluació

- Número de persones per sexe que han rebut formació sobre llenguatge no sexista (indicador resultats)
- Número de cursos/formacions de llenguatge no sexista impartides.
- Grau d'adequació del **Pla de formació interna** per a la inclusió de la formació en matèria d'igualtat (número d'accions realitzades per l'adaptació del Pla de Formació, per exemple la introducció de mòduls en el Pla de formació)
- Grau de coneixements assolits pels beneficiaris/es dels cursos per sexe. (indicador d'impacte)



PROCÉS ESTRATÈGIC

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

5- RISCOS LABORALS I ASSETJAMENT SEXUAL

Línia estratègica

5. Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual i dels riscos laborals per raó de sexe.

Objectius

5.1. Prevenir riscos laborals i actituds sexistes a l'empresa.

Accions

5.1.1. Elaborar un protocol que s'ha de seguir en cas d'assetjament sexual o d'actituds sexistes. Aquest document ha de recollir criteris o indicadors per identificar aquests tipus de conductes i què s'ha de fer en casos d'assetjament sexual.

5.1.2. Recollir el tema de l'assetjament en el **Procediment dels Serveis Generals de RRHH** i en el **Codi Ètic**

5.1.3. Establir una coordinació entre el Pla d'Igualtat i la Comissió de Seguretat i Salut per tal de treballar de forma conjunta els riscos laborals per raó de sexe que es puguin presentar a l'empresa.

Indicadors d'avaluació

- Establiment del protocol.

- Adequació de documents interns (el **Procediment del Pla d' Acollida** en el **Dossier d' acollida** en el **Codi Ètic** Etc.

Pla d'acollida, Codi Ètic, Etc) (Número de documents on s'ha introduït informació sobre el protocol)

- Grau d'informació i difusió del protocol entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast o cobertura de la població destinatària).

- Grau de coneixement sobre el protocol i la problemàtica de l'assetjament sexual que té el personal de la plantilla i l'alumnat treballador de l'empresa (número de persones que coneixen el protocol, la problemàtica i els recursos per evitar-la).

- Número d'activitats i col·laboracions entre el Pla d'igualtat i la Comissió de Seguretat i Salut en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals.