

Pla d'Igualtat de: Economia Solidària **E.I**

Objectius generals:

- Garantir una gestió organitzativa que fomenti la igualtat i que impliqui a tot el personal en el seu impuls i consolidació.
- Promoure unes condicions laborals no discriminatòries
- Fomentar la participació igualitària en els llocs de treball
- Garantir una política retributiva igualitària
- Afavorir la conciliació entre la vida professional i la personal i familiar per incrementar el benestar de la plantilla i assolir la redistribució de tasques de cura i domèstiques.
- Assegurar una comunicació interna i externa que promoguin una imatge igualitària entre els homes i les dones, evitant els estereotips i utilitzant un llenguatge no sexista.
- Evitar situacions de risc en la salut de les persones treballadores degut a l'impacte que els pot suposar l'activitat laboral degut a les diferents condicions físiques i de treball de dones i homes.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i valors compartits per les persones d'una organització. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

PUNTS FORTS

L'empresa, històricament, ha posat a disposició recursos econòmics, personals i d'infraestructura pel disseny i i impartició de formació sobre el Pla d'igualtat, a tot el personal: a través de l'aplicatiu Portal del treballador/a.

S'inclou la visió de gènere en molts aspectes organitzatius: en l'àmbit preventiu, en l'àmbit dels recursos humans ...

Hi ha habilitats canals de comunicació i es té evidència que s'utilitzen

ÀREES DE MILLORA

Haurien comunicar-se al personal les decisions de la Comissió d'Igualtat (i de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat), i del seguiment i evolució dels resultats de les accions implantades. Això ara s'està començant a fer.

Fins aquests moments no ha existit una participació directa de la plantilla en el disseny dels objectius i les accions del Pla.

És necessària portar a terme accions formatives en igualtat d'oportunitats, més especialitzades, pel personal amb responsabilitats en aquest àmbit, al marge d'altres accions de sensibilització.

Objectius específics:

- Elaboració d'eines i implantació de metodologies per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de comunicació i de participació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Adaptar la recollida de dades per a l'anàlisi a la visió de gènere per tal d'adequar la presa de decisions.
- Planificar formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en primer lloc, a personal estratègic que ajudi a la seva difusió

Acció 1**Objectiu específic**

Elaboració d'eines i implantació de metodologies per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de comunicació i de participació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Nom de l'acció

Comunicació del Pla d'igualtat

Descripció de les actuacions

Comunicació a tot el personal, de l'existència del nou Pla d'igualtat

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2021-10-17

Canals de comunicació i difusió

Aplicació MIDUE, Cartell anuncis, Web

Indicadors de seguiment i avaluació

- Comunicació penjada al Portal de la persona treballadora: Si/No - Comunicació penjada instal·lacions; Si/No - Pla igualtat penjat a la Web: Si/No - % accessos de la plantilla al comunicat

Recursos humans, materials i econòmics

Hores membres Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Elaboració d'eines i implantació de metodologies per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de comunicació i de participació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Nom de l'acció

Seguiment trimestral indicadors del Pla d'Igualtat

Descripció de les actuacions

Establiment d'un seguiment periòdic trimestral de l'evolució que pateixen les accions dissenyades, a través dels seus indicadors corresponents.

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2025-09-30

Canals de comunicació i difusió

Reunions Comissió Igualtat, Reunions de l'equip

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha elaborat l'eina per registrar el seguiment?: Si/No - S'ha fet el seguiment trimestral dels indicadors i s'ha tractat al Comitè d'Igualtat: Si/No - Número d'indicadors que han patit una millora al final de l'any

Recursos humans, materials i econòmics

Hores membres Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions

Índex continu

Acció 3

Objectiu específic Adaptar la recollida de dades per a l'anàlisi a la visió de gènere per tal d'adequar la presa de decisions.

Nom de l'acció Inclusió de criteris de gènere a estudis, memòries, etc..

Descripció de les actuacions Valorar en quins estudis que realitza l'organització cal incloure criteris que continguin la perspectiva de gènere

Responsable Comissió d'Igualtat

Data d'inici 2021-12-01

Data de fi 2021-12-30

Canals de comunicació i difusió Reunions equip

Indicadors de seguiment i avaluació - Número d'estudis/documents escollits - % d'estudis/documents adaptats respecte del total dels escollits

Recursos humans, materials i econòmics Recursos materials: Eines informàtiques ja existents, Recursos humans: Hores dedicació Comissió Igualtat

Comentaris/Observacions

Acció 4**Objectiu específic**

Planificar formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en primer lloc, a personal estratègic que ajudi a la seva difusió

Nom de l'acció

Formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere comandaments i gerència

Descripció de les actuacions

Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades al personal que ocupa càrrecs intermitjos i de direcció per tal d'impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere en la presa de decisions

Responsable

Gerència

Data d'inici

2021-10-31

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Correu electrònic i DRIVE corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- Número de formacions en igualtat impartides x any respecte de les planificades. - % d'assistència a les formacions anteriors

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos econòmics: Pressupost formació externa

Comentaris/Observacions

Acció 5**Objectiu específic**

Planificar formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en primer lloc, a personal estratègic que ajudi a la seva difusió

Nom de l'acció

Formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a tot el personal

Descripció de les actuacions

Realització d'accions formatives i de sensibilització adreçades tot el personal

Responsable

Gerència

Data d'inici

2021-10-31

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

Número de formacions en igualtat impartides x any respecte de les planificades. - % d'assistència a les formacions anteriors

Recursos humans, materials i econòmics

Hores personal tècnic d'acompanyament

Comentaris/Observacions

Àmbit 2. Condicions laborals

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor. Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

PUNTS FORTS

Els criteris que s'utilitzen per a l'assignació d'horaris/torn són objectius i no va en detriment de les dones.

La contractació estable recau en una proporció més elevada en les dones.

Les dones tenen més contractes indefinits

Els motius d'acomiadament responen a paràmetres objectius, i no basats en cap raó vinculada al sexe dels treballadors/ores.

ÀREES DE MILLORA

La plantilla no presenta segregació vertical. La dona és present en les categories situades a la part superior de la piràmide de decisió. Es detecta que és per una raó objectiva: la seva formació.

S'observa una segregació horitzontal de l'ocupació en determinats llocs de treball.

Les dones suporten més contractes eventuais que els homes

Es concentra de manera més elevada la contractació a temps parcial en les dones

Objectius específics:

- Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats.
- Fomentar la cultura de treball per objectius en oposició a la presencialista

Acció 1**Objectiu específic**

Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats.

Nom de l'acció

Seguiment indicadors de representació femenina i masculina

Descripció de les actuacions

Revisió periòdica de la representació femenina i masculina en les diferents grups professionals , departaments i llocs de treball, a través del seguiment d'uns indicadors que funcionin com a sistema d'alerta quan un dels dos sexes aparegui subrepresentat, per poder decidir si fer alguna acció o no.

Responsable

Responsable Qualitat i mediambient

Data d'inici

2021-12-31

Data de fi

2024-12-31

Canals de comunicació i difusió

Reunions equip i Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- Evolució anual del número de persones a cada categoria professional segons sexe i percentatge per comparar. - N° d'accions correctives aplicades. - N° de grups professionals, departaments i llocs de treball que han presentat una millora.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos materials: Eines informàtiques Recursos humans: Hores de dedicació de la persona Responsable Qualitat i mediambient

Comentaris/Observacions

Índex continu

Acció 2

Objectiu específic	Fomentar la cultural de treball per objectius en oposició a la presencialista
Nom de l'acció	Avaluacions de l'acompliment utilitzant un sistema de criteris d'avaluació d'objectius
Descripció de les actuacions	Avaluacions de l'acompliment utilitzant un sistema de criteris d'avaluació objectius en els sistemes de revisió i valoració.
Responsable	Gerència i comandaments intermitjos
Data d'inici	2023-01-01
Data de fi	2024-12-31
Canals de comunicació i difusió	Reunions equip, Drive corporatiu, Porta de la persona treballadora
Indicadors de seguiment i avaluació	- S'ha portat a terme una valoració per objectius del personal? - S'ha implantat?
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos materials: Eines informàtiques Recursos humans: Hores de dedicació del personal per elaborar sistema
Comentaris/Observacions	

Àmbit 3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari. El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat.

PUNTS FORTS

Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona i els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional i a fets objectius.

Existeix un protocol de selecció, fet que ajuda a aplicar els criteris amb més objectivitat.

A les ofertes d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu, en la majoria dels casos. Tot i que no de manera estricte.

ÀREES DE MILLORA

És recomanable revisar la política de selecció per determinar quina és la causa de la contractació massiva de determinats sexes en funció de l'àrea i lloc de treball. Posar-ho en relació a la retribució salarial és una bona manera d'ampliar la recerca de causes.

Es detecta més contractació d'homes en les categories o grups superiors.

Caldria analitzar el motiu de l'augment de contractació d'homes durant els darrers 4 anys.

Objectius específics:

- Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats a través de mesures dissenyades en el moment de l'accés a l'organització
- Evitar els estereotips de gènere en els processos de selecció.
- Fer que el procés de selecció vetlli per la igualtat d'oportunitats

Acció 1**Objectiu específic**

Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats a través de mesures dissenyades en el moment de l'accés a l'organització

Nom de l'acció

Mesures d'acció positiva en la contractació

Descripció de les actuacions

En igualtat de condicions curriculars, contractar el sexe menys representat a la plantilla per a cada nivell professional i línies d'activitat

Responsable

Gerència i Comandaments intermitjos

Data d'inici

2021-12-26

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Reunions Comissió d'Igualtat

Indicadors de seguiment i avaluació

- Accions positives que s'han implantat per assolir una presència equilibrada de dones i d'homes en les categories, departaments o àrees que ho requereixin. - Número de persones que s'han beneficiat d'accions positives per assolir una representació equilibrada

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació del personal

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Evitar els estereotips de gènere en els processos de selecció.

Nom de l'acció

Redacció ofertes de feina amb llenguatge i requisits no discriminatoris

Descripció de les actuacions

Tenir cura a l'hora de redactar l'oferta de feina, sense establir requisits discriminatoris i nomenant en femení i masculí les professions requerides

Responsable

Tècniques d'inserció

Data d'inici

2022-01-01

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Portal del treballador/a i Drive corporatiu.

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° d'ofertes publicades en base a aquests criteris/ N° total d'ofertes/ - Existeixen denominacions neutres dels llocs de treball?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació del personal que fa la revisió del llenguatge

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Evitar els estereotips de gènere en els processos de selecció.

Nom de l'acció

Descripcions dels llocs de treball amb visió neutra

Descripció de les actuacions

Assegurar que les descripcions dels llocs de treball incorporen: competències professionals, requisits del lloc, etc. i una visió neutra des de la perspectiva de gènere.

Responsable

Tècniques d'inserció

Data d'inici

2021-11-01

Data de fi

2021-12-31

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- N° de llocs de treball que existeixen/ N° de llocs de treball amb visió neutra

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de dedicació de les tècniques d'inserció

Comentaris/Observacions

Acció 4

Objectiu específic	Fer que el procés de selecció vetlli per la igualtat d'oportunitats
Nom de l'acció	Assegurar candidatures dels dos sexes en els processos de selecció
Descripció de les actuacions	.- Vetllar perquè en tot el procés de selecció o promoció hi hagi candidatures dels dos sexes, la qual cosa determinaria que en algun moment del procés s'ha contribuït a la desigualtat.
Responsable	Tècniques d'inserció
Data d'inici	2022-01-01
Data de fi	2024-12-31
Canals de comunicació i difusió	Drive
Indicadors de seguiment i avaluació	- Número de persones que es presenten al procés de selecció, i persones contractades segons sexe.
Recursos humans, materials i econòmics	Hores de dedicació de les tècniques d'inserció
Comentaris/Observacions	Índex continu

Acció 5**Objectiu específic**

Fer que el procés de selecció vetlli per la igualtat d'oportunitats

Nom de l'acció

Elaboració d'una guia breu per a la selecció de personal sota criteris d'igualtat de gènere

Descripció de les actuacions

Elaboració d'una guia per a la selecció de personal amb un recull de criteris a tenir en compte per assegurar que s'ha fet sota criteris d'igualtat de gènere

Responsable

Responsable de Qualitat i medi ambient

Data d'inici

2022-02-01

Data de fi

2021-05-30

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- Existència d'un Protocol de selecció de personal, amb criteris clars, objectius i transparents.
- Està incorporat a la documentació interna?

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de dedicació de Responsable de Qualitat i medi ambient

Comentaris/Observacions

Acció 6**Objectiu específic**

Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats a través de mesures dissenyades en el moment de l'accés a l'organització

Nom de l'acció

Incidir en aquest equilibri a través de la contractació de personal.

Descripció de les actuacions

Incidir en aquest equilibri a través de les noves contractacions de personal, substitucions o increments d'hores de servei derivades de modificacions dels contractes

Responsable

Responsables de les activitats

Data d'inici

2021-11-01

Data de fi

2025-12-30

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- Número de persones que s'han beneficiat d'accions positives per assolir una representació equilibrada

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de dedicació de les Responsables de les activitats

Comentaris/Observacions

Índex continu

Acció 7**Objectiu específic**

Millorar l'equilibri entre homes i dones en els llocs de treball que estan desequilibrats a través de mesures dissenyades en el moment de l'accés a l'organització

Nom de l'acció

Les noves contractacions, es duran a terme, sempre que sigui possible, amb dones amb dificultats especials per accedir al mercat laboral

Descripció de les actuacions

Les noves contractacions, substitucions o increments d'hores de servei derivades de modificacions dels contractes, es duran a terme, sempre que sigui possible, amb dones amb dificultats especials per accedir al mercat laboral, tals com dones majors de 45 anys, dones aturades de llarga durada, dones que encapçalen famílies monoparentals, dones víctimes de violència masclista, entre altres col·lectius de dones.

Responsable

Responsables de les activitats

Data d'inici

2021-11-01

Data de fi

2025-12-31

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- Número de persones que s'han beneficiat d'accions positives per assolir una representació equilibrada

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de dedicació de les Responsables de les activitats

Comentaris/Observacions

Índex continu

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització. És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix.

PUNTS FORTS

Els dos sexes assisteixen a les mateixes hores de formació aproximadament.

S'ha impartit formació específica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tota la plantilla, tant al personal d'inserció com al d'estructura.

Les dades relatives a la formació dins l'horari laboral, mostren que els percentatges són similars en els dos sexes

ÀREES DE MILLORA

No s'aplica cap mesura de compensació o d'eliminació de barreres d'accés, de manera preventiva. No han estat necessàries ja que la major part de la formació s'ha fet on line degut a la pandèmia

Objectius específics:

- Establir mesures d'acció positives referents a la formació per tal que les dones s'empoderin per ocupar llocs de treball en els que, fins ara, hi tenen poca presència, i a la inversa.
- Promoure la participació de les treballadores i dels treballadors en accions formatives que facilitin el seu accés a la promoció professional.

Acció 1**Objectiu específic**

Establir mesures d'acció positives referents a la formació per tal que les dones s'empoderin per ocupar llocs de treball en els que, fins ara, hi tenen poca presència, i a la inversa.

Nom de l'acció

Estudis sobre perfils amb potencial per ocupar llocs de treball en els que hi ha poca presència d'un dels dos sexes

Descripció de les actuacions

.- Estudis sobre perfils femenins amb potencial i proporcionar-los formació específica perquè puguin ocupar llocs de treball en els que la dona té poca presència, i a la inversa amb els perfils masculins.

Responsable

Gerència i Comandaments intermitjos

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2022-12-30

Canals de comunicació i difusió

Reunions equip

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha fet una detecció dels perfils amb potencial de l'empresa per ocupar altres llocs de treball dins l'empresa? - S'ha fet efectivament la formació per ocupar un nou lloc de treball?

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de feina de gerència i comandaments Pressupost de formació específica en cada cas

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Establir mesures d'acció positives referents a la formació per tal que les dones s'empoderin per ocupar llocs de treball en els que, fins ara, hi tenen poca presència, i a la inversa.

Nom de l'acció

Estudis sobre perfils amb potencial per a la seva promoció interna

Descripció de les actuacions

Estudis sobre perfils amb potencial i proporcionar-los formació específica que faciliti la seva promoció interna

Responsable

Gerència i Comandaments intermitjos

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Reunions equip

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha fet una detecció dels perfils amb potencial de l'empresa? -
S'ha fet efectivament la formació específica

Recursos humans, materials i econòmics

Hores de feina de gerència i comandaments Pressupost de formació específica en cada cas

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Promoure la participació de les treballadores i dels treballadors en accions formatives que facilitin el seu accés a la promoció professional.

Nom de l'acció

Estudis sobre perfils amb potencial i proporcionar-los formació específica que faciliti la seva promoció interna.

Descripció de les actuacions

Estudis sobre perfils amb potencial i proporcionar-los formació específica que faciliti la seva promoció interna.

Responsable

Gerència+ Responsables activitat

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Portal de les persones treballadores

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha fet una detecció dels perfils femenins amb potencial de l'empresa? - S'ha fet efectivament la formació específica

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació de Gerència+ Responsables activitat Recursos econòmics: Pressupost per formació específica

Comentaris/Observacions

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

PUNTS FORTS

S'estableixen requisits objectius de promoció basats en la descripció dels llocs de treball.

Es comenten les vacants en les assemblees del personal de l'organització.

La percepció de les dones de la política de promoció interna de l'empresa és bona.

En els darrers quatre anys s'ha promocionat més a les dones en les categories professionals més altes

ÀREES DE MILLORA

Encara que existeixen requisits objectius de promoció pel lloc de treball al que s'accedeix, no existeix un procediment de promoció clar i transparent on s'expliqui els requisits per optar a una promoció interna.

Convindria aplicar mesures per equilibrar la presència de dones i homes a determinats llocs de treball (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).

Objectius específics:

- Establir sistemes de promoció professional sobre la base de criteris tècnics i objectius que no siguin excloents per sexe ni continguin criteris discriminatoris.
- Establir mecanismes interns que trenquin el sostre de vidre en alguns llocs de treball i/o categories professionals

Acció 1**Objectiu específic**

Establir sistemes de promoció professional sobre la base de criteris tècnics i objectius que no siguin excloents per sexe ni continguin criteris discriminatoris.

Nom de l'acció

Disseny d'un procediment de promoció interna

Descripció de les actuacions

.- Disseny d'un procediment de promoció intern que contingui: - Criteris objectius i mesurables per poder accedir a una promoció o ascens. -Proves o similars objectives per escollir la persona més qualificada. -Criteris de priorització ...

Responsable

Gerència i Comandaments intermitjos

Data d'inici

2022-05-01

Data de fi

2022-08-31

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu i Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

- Existeix un Protocol de promoció intern? - Es fan públiques les vacants de la plantilla? - Número de promocions internes que s'han cobert per sexes.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació del personal

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Establir sistemes de promoció professional sobre la base de criteris tècnics i objectius que no siguin excloents per sexe ni continguin criteris discriminatoris.

Nom de l'acció

Comunicació del procediment de promoció interna a tot el personal.

Descripció de les actuacions

Comunicació del procediment de promoció interna a tot el personal.

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2022-09-01

Data de fi

2022-09-30

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu i Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha comunicat el procediment de promoció? - N° accessos al portal per accedir a la comunicació.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació del personal

Comentaris/Observacions

Acció 3

Objectiu específic Establir mecanismes interns que trenquin el sostre de vidre en alguns llocs de treball i/o categories professionals

Nom de l'acció Avançar en el model de treball participatiu

Descripció de les actuacions Avançar en el model de treball participatiu mitjançant comissions, assemblees i grups de treball (paritaris i transversals).

Responsable Gerència i comandaments intermitjos

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2022-12-31

Canals de comunicació i difusió Reunions de treball, assemblees de treballadors/es.

Indicadors de seguiment i avaluació - N° de reunions participatives a l'any - N° d'assemblees de treballadors/es a l'any.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de dedicació de les tècniques d'inserció

Comentaris/Observacions Índex continu

Acció 4

Objectiu específic Establir mecanismes interns que trenquin el sostre de vidre en alguns llocs de treball i/o categories professionals

Nom de l'acció Mesures d'acció positiva en la promoció interna

Descripció de les actuacions Adoptar mesures d'acció positiva que fomentin la promoció del sexe subrepresentat: davant de dos perfils que compleixen els requisits per igual, escollir el del sexe subrepresentat

Responsable Gerència i comandaments intermitjos

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2025-09-30

Canals de comunicació i difusió Reunions de treball

Indicadors de seguiment i avaluació - Número d'accions positives aplicades a aquests perfils per accedir a promoció interna.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de dedicació del personal

Comentaris/Observacions Índex continu

Àmbit 6. Retribució

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. La bretxa salarial, mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes. Com consta als informes de la UE, és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

PUNTS FORTS

L'empresa disposa d'eines de seguiment de l'evolució dels salaris, fet que permet anar-los ajustant, quan és possible.

No existeix bretxa salarial quan s'analitzen les mitjanes de retribucions totals anuals

Bona percepció de la política retributiva de l'empresa per part del personal

ÀREES DE MILLORA

La causa més important de l'augment de la bretxa es dona quan s'apliquen els complements i variables.

La diferència de la retribució total anual en la categoria de subrogades degut a la necessitat de compliment de la normativa laboral quan s'assumeix la contractació de personal subrogat quan es guanya un concurs

La bretxa salarial a favor dels homes en la categoria de Formadors/es que es produeix perquè fan formació del context laboral, vinculat a la producció en la part pràctica

La bretxa salarial a favor de les dones en la categoria d'Encarregats/des que es deu al plus de retén per servei d'atenció continuada, ja que existeixen serveis que requereixen aquesta disponibilitat

Objectius específics:

- Eradicar la bretxa salarial entre dones i homes
- Aconseguir una política retributiva transparent

Acció 1

Objectiu específic Eradicar la bretxa salarial entre dones i homes

Nom de l'acció Seguiment de l'evolució retributiva

Descripció de les actuacions Establir una revisió periòdica de control i seguiment de l'evolució retributiva per poder corregir els desequilibris

Responsable Comissió d'Igualtat

Data d'inici 2022-06-01

Data de fi 2025-12-31

Canals de comunicació i difusió Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació - S'ha fet aquesta revisió periòdica anual? - Número d'accions correctives que s'han aplicat davant els desequilibris.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos materials: Eines informàtiques existents Recursos humans: Hores de dedicació del personal de la Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions Índex continu

Acció 2

Objectiu específic Aconseguir una política retributiva transparent

Nom de l'acció Valoració dels llocs de treball

Descripció de les actuacions Valoració de llocs de treball a través d'un sistema objectiu

Responsable Gerència + Responsable de qualitat i medi ambient

Data d'inici 2021-07-01

Data de fi 2021-12-31

Canals de comunicació i difusió Drive corporatiu, Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació Sistema de valoració de llocs de treball implantat: Si/No

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de dedicació Gerència i Responsable de qualitat i medi ambient Recursos materials: Pressupost consultoria

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Aconseguir una política retributiva transparent

Nom de l'acció

Elaboració i comunicació a la plantilla d'un Manual de valoració dels llocs de treball

Descripció de les actuacions

Elaboració i comunicació a la plantilla d'un Manual de valoració dels llocs de treball que inclogui: Valoració amb requisits objectius, amb corresponent retribució fixa, retribució variable, beneficis socials i qualsevol altre aspecte que l'empresa consideri necessari.

Responsable

Gerència i Responsable de qualitat i medi ambient

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

2023-06-30

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu, Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha elaborat el Manual de valoració dels llocs de treball de l'empresa? - S'ha comunicat aquest manual a tota la plantilla?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació Gerència i Responsable de qualitat i medi ambient

Comentaris/Observacions

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses. La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada. Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

PUNTS FORTS

L'empresa disposa de mesures de conciliació previstes en el seu marc legal, a més d'altres que milloren la corresponsabilitat.

La plantilla té accés al coneixement de les mesures de coresponsabilitat existent en l'empresa.

Gràcies a la flexibilització dels horaris que s'ofereix, les persones de la plantilla d'ECOSOL no troben necessari acollir-se a les mesures de conciliació que els obliguin a renunciar a part del seu sou. D'aquesta manera no s'interrompen els plans de treball i les carreres professionals tampoc. .

ÀREES DE MILLORA

Caldria mecanismes per valorar la eficàcia de totes les mesures que s'implanten, per determinar si són realment útils per la plantilla. A vegades s'implanten paquets de mesures que es mantenen en el temps sense valorar el seu impacte i, en canvi, la plantilla potser en necessitaria d'altres..

S'hauria de fer un esforç de comunicació de les mesures de conciliació.

Objectius específics:

- Institucionalitzar les mesures de corresponsabilitat
- D'una banda, concretar la dedicació habitual de cada jornada laboral (hores de feina) i, d'altra banda, oferir la possibilitat d'autogestionar l'horari de la jornada.

Acció 1

Objectiu específic	Institucionalitzar les mesures de corresponsabilitat
Nom de l'acció	Diagnosi de les necessitats de conciliació de la plantilla
Descripció de les actuacions	Diagnosticar les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació i recollir propostes de millora
Responsable	Comissió d'Igualtat
Data d'inici	2024-07-01
Data de fi	2024-10-31
Canals de comunicació i difusió	Portal de la persona treballadora, assemblees i reunions de l'equip
Indicadors de seguiment i avaluació	- S'ha fet una diagnosi de les necessitats de la plantilla? - Número de propostes de millora detectades. - Percentatge de propostes de millora aplicades per l'empresa.
Recursos humans, materials i econòmics	Recursos humans: Hores de dedicació de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat. Recursos econòmics: En funció de les mesures aplicades.
Comentaris/Observacions	

Acció 2**Objectiu específic**

Institucionalitzar les mesures de corresponsabilitat

Nom de l'acció

Implantació de mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació

Descripció de les actuacions

Generar mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació (mirem si funcionen i la plantilla s'hi acull).

Responsable

Comissió d'Igualtat i Responsable de qualitat i medi ambient

Data d'inici

2025-01-01

Data de fi

2025-03-31

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu, reunions de l'equip i assemblees

Indicadors de seguiment i avaluació

- % de mesures de conciliació sol·licitades per tipus, any i sexes. Evolució.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos materials: Eines informàtiques Recursos humans: Hores de dedicació de la responsable de qualitat i medi ambient i de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions

Índex continu

Acció 3**Objectiu específic**

Institucionalitzar les mesures de corresponsabilitat

Nom de l'acció

Comunicació, a la plantilla, de les mesures de conciliació existents

Descripció de les actuacions

Comunicació, a la plantilla, de les mesures de conciliació existents. Si no es coneixen no es poden demanar

Responsable

Tècniques d'inserció i Responsable de qualitat i medi ambient en la recopilació i redacció de mesures.

Data d'inici

2021-09-01

Data de fi

2022-10-31

Canals de comunicació i difusió

Portal de la persona treballadora i Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'han recollit les mesures de conciliació disponibles?- Si/No - S'han comunicat a la plantilla?- Si/No - N° d'accessos des del portal

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació de les Tècniques d'inserció i Responsable de qualitat i medi ambient

Comentaris/Observacions

Acció 4**Objectiu específic**

D'una banda, concretar la dedicació habitual de cada jornada laboral (hores de feina) i, d'altra banda, oferir la possibilitat d'autogestionar l'horari de la jornada.

Nom de l'acció

Compensació d'hores extres amb hores lliures

Descripció de les actuacions

Establir com a mecanisme de gestió flexible del temps de treball la compensació de les hores extres fetes, si s'han de fer.

Responsable

Gerència i comandaments intermitjos

Data d'inici

2022-06-01

Data de fi

2025-12-31

Canals de comunicació i difusió

Portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

- Existeix un registre horari on es puguin compensar les hores extres fetes? - S'ha comunicat al personal?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació de la responsable de qualitat i medi ambient i de les tècniques d'inserció Recursos materials: Eines informàtiques

Comentaris/Observacions

Acció 5

Objectiu específic	D'una banda, concretar la dedicació habitual de cada jornada laboral (hores de feina) i, d'altra banda, oferir la possibilitat d'autogestionar l'horari de la jornada.
Nom de l'acció	Organització horaris de treball prioritzant a les persones de la plantilla amb càrregues familiars i per qüestions de proximitat al domicili
Descripció de les actuacions	Considerar les necessitats de mobilitat (casa-feina) i les responsabilitats i càrregues familiars, a l'hora d'organitzar horaris i torns de treball
Responsable	Comandaments intermitjos
Data d'inici	2024-01-01
Data de fi	2025-06-30
Canals de comunicació i difusió	Reunions de treball, assemblees, Portal de les persones treballadores
Indicadors de seguiment i avaluació	- % de persones que tenen càrregues familiars i que han pogut escollir l'horari de forma prioritària. - % de persones que viuen a prop del seu domicili
Recursos humans, materials i econòmics	---
Comentaris/Observacions	

Àmbit 8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.

PUNTS FORTS

La imatge i la iconografia de la web i altres mitjans publicitaris, són correctes.

Les dones no són invisibles en els formats gràfics. A més apareixen acompanyades de textos vinculats a aspectes de progrés, capacitat tècnica i innovació, a talent i oportunitats.

ÀREES DE MILLORA

Els anuncis de selecció de personal respecten els criteris de llenguatge no discriminatori en la nomenclatura del lloc de treball. Ara bé, existeix la tendència d'oblidar el desdoblament del gènere quan es parla de a qui haurà de reportar, i altres aspectes relacionats.

No hi ha una persona designada específicament, per realitzar el control de la documentació, amb excepció del departament de RRHH. No es pot assegurar la revisió documental.

Caldria fer un recordatori periòdic de la política lingüística de l'empresa.

L'empresa disposa d'un document de política lingüística des de fa anys.

Objectius específics:

- Assegurar la difusió i coneixement del document de política lingüística a tot el personal de l'Organització
- Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin un llenguatge no sexista.
- Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin una imatge corporativa i publicitària no sexista

Acció 1

Objectiu específic Assegurar la difusió i coneixement del document de política lingüística a tot el personal de l'Organització

Nom de l'acció Elaboració i difusió d'un Manual de política lingüística.

Descripció de les actuacions Elaboració d'un document que reculli tots els elements i criteris de política lingüística que sigui d'aplicació dins l'empresa

Responsable Responsable de Gestió de qualitat i medi ambient

Data d'inici 2021-10-01

Data de fi 2021-12-31

Canals de comunicació i difusió Portal del treballador/a i Drive corporatiu.

Indicadors de seguiment i avaluació - N° d'accessos al portal d'aquesta comunicació - Comunicació per correu-electrònic de l'existència del Manual a personal d'estructura.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de dedicació de la Responsable de Gestió de qualitat i medi ambient

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin un llenguatge no sexista.

Nom de l'acció

Nomenament de responsable/es de revisió periòdica documental interna

Descripció de les actuacions

.- Assignar responsable/es de portar a terme la revisió periòdica de la documentació interna que es genera per tal de detectar i modificar errors de tipus sexista en el llenguatge.

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2021-10-30

Canals de comunicació i difusió

Correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha nomenat una persona que sigui la responsable de portar a terme la revisió del llenguatge?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores dedicació de la persona/es dedicades a aquesta revisió.

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin un llenguatge no sexista.

Nom de l'acció

Revisió periòdica del llenguatge de la documentació interna

Descripció de les actuacions

Revisió periòdica del llenguatge a nivell intern i registrar els resultats de seguiment.

Responsable

Persona/es dedicades a aquesta revisió

Data d'inici

2021-11-01

Data de fi

2025-12-31

Canals de comunicació i difusió

Reunions Comissió d'Igualtat

Indicadors de seguiment i avaluació

- Número d'errors relatius al llenguatge detectats per trimestre.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de la persona designada

Comentaris/Observacions

Índex continu

Acció 4**Objectiu específic**

Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin una imatge corporativa i publicitària no sexista

Nom de l'acció

Nomenament de responsable/es de revisió periòdica de la imatge corporativa

Descripció de les actuacions

Nomenar una persona que sigui la responsable de portar a terme la revisió periòdica de la Web, documentació de promoció, i qualsevol producció visual i escrita de l'empresa, per tal de detectar i modificar errors de tipus sexista en la imatge corporativa.

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-10-01

Data de fi

2021-10-30

Canals de comunicació i difusió

Correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha nomenat una persona que sigui la responsable de portar a terme la revisió de la imatge?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores dedicació de la persona/es dedicades a aquesta revisió.

Comentaris/Observacions

Acció 5

Objectiu específic Desenvolupar mecanismes de control intern que garanteixin una imatge corporativa i publicitària no sexista

Nom de l'acció Revisió periòdica de la imatge que es projecta a nivell extern

Descripció de les actuacions Revisió periòdica de la imatge que es projecta a nivell extern: publicacions, webs, butlletins i registrar resultats de seguiment.

Responsable Persona/es dedicades a aquesta revisió

Data d'inici 2021-10-01

Data de fi 2025-12-31

Canals de comunicació i difusió Reunions Comissió d'Igualtat

Indicadors de seguiment i avaluació - Número d'errors relatius a la imatge detectats per trimestre.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de la persona designada

Comentaris/Observacions Índex continu

Àmbit 9. Salut laboral

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques. El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

PUNTS FORTS

S'han dut a terme accions formatives al personal responsable de la salut laboral en matèria d'igualtat de dones i homes.

Les dones tenen un percentatge més baix d'accidents, especialment en un tipus d'accident: covid19.

La durada dels accidents de treball és pràcticament igual per sexe.

ÀREES DE MILLORA

L'empresa disposa d'instruments, d'obligatorietat legal, ara bé, no sempre tenen incorporada la perspectiva de gènere en la seva aplicació

Hi ha més baixes per malaltia comuna en el sector masculí de la plantilla que en el masculí. Cal analitzar el motiu

Els dies de baixa per contingència comuna són molt més superiors en el cas de les dones.

Objectius específics:

- Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals per adaptar-la a les necessitats de la plantilla
- Potenciar que les dones informin sobre aspectes que pensin que poden afectar la seva seguretat i salut.

Acció 1**Objectiu específic**

Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals per adaptar-la a les necessitats de la plantilla

Nom de l'acció

Incorporació de la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos dels llocs de treball

Descripció de les actuacions

Sol·licitar l'empresa de prevenció de riscos laborals la incorporació de la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos dels llocs de treball

Responsable

Gerència- Per fer la sol·licitud Empresa prevenció- Incorporació d'aquests elements en l'avaluació de riscos de l'empresa

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

0023-06-01

Canals de comunicació i difusió

Sessions de formació bàsica prevenció riscos laborals.

Indicadors de seguiment i avaluació

-S'ha incorporat aquesta perspectiva de gènere en les avaluacions dels llocs de treball?

Recursos humans, materials i econòmics

Part proporcional segons contracte amb servei prevenció

Comentaris/Observacions

Acció 2**Objectiu específic**

Incorporar la perspectiva de gènere a la política de prevenció de riscos laborals per adaptar-la a les necessitats de la plantilla

Nom de l'acció

Implantació d'un protocol de revisions mèdiques segons risc i sexe

Descripció de les actuacions

Implantació d'un protocol de revisions mèdiques segons risc i sexe en els llocs de treball que ho requereixin (els homes i les dones, en alguns casos, tenen paràmetres diferents de referència en la valoració i afectació de la seva salut)

Responsable

Gerència- Per fer la sol·licitud Empresa prevenció- Implantació d'aquest protocol.

Data d'inici

2023-01-01

Data de fi

2023-06-01

Canals de comunicació i difusió

Correu electrònic

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha implantat el Protocol de revisions mèdiques segons risc i sexe?

Recursos humans, materials i econòmics

Part proporcional segons contracte amb servei prevenció.

Comentaris/Observacions

Acció 3**Objectiu específic**

Potenciar que les dones informin sobre aspectes que pensin que poden afectar la seva seguretat i salut.

Nom de l'acció

Informació a la plantilla sobre la comunicació, en cas necessari, de qualsevol qüestió que pensin que pot afectar la seva salut

Descripció de les actuacions

Informar a la plantilla que han de comunicar a la persona responsable de la disciplina de medicina del treball del servei de prevenció qualsevol qüestió que pensin que pot afectar la seva salut i tractar i fer seguiment d'aquestes qüestions

Responsable

Comandaments intermitjos

Data d'inici

2022-01-01

Data de fi

2022-12-31

Canals de comunicació i difusió

Revisions mèdiques, assemblees, reunions equip

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha inclòs aquesta informació en el Manual de benvinguda/normativa interna/formació bàsica de prevenció de riscos laborals...? - Número de persones homes/dones que han fet comunicacions d'aquests tipus.

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació de Comandaments intermitjos

Comentaris/Observacions

Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies: - assetjament per raó de sexe i assetjament sexual -. En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

PUNTS FORTS

Existeix un Protocol per abordar l'assetjament sexual.

L'empresa porta a terme accions formatives, en relació a l'Assetjament sexual i a el Protocol d'aplicació, a tot el personal en el moment de la seva incorporació.

Existeixen tres persones de referència que donen resposta a les necessitats pel volum de la plantilla

ÀREES DE MILLORA

Cal buscar solucions comunicatives/informatives per insistir en el coneixement del Protocol per a l'abordatge de l'assetjament sexual i / o per raó de sexe.

Objectius específics:

- Establir procediments que ajudin a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Impulsar el coneixement del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de tota la plantilla.

Acció 1**Objectiu específic**

Establir procediments que ajudin a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Nom de l'acció

Revisió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Descripció de les actuacions

Fer una revisió periòdica del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe per veure si encara és adequat a les seves finalitats i introduir-hi mesures correctives i/o millores, si cal.

Responsable

Comissió d'Igualtat

Data d'inici

2021-07-01

Data de fi

2021-09-01

Canals de comunicació i difusió

Portal de la persona treballadora, Drive corporatiu

Indicadors de seguiment i avaluació

- S'ha revisat el Protocol una vegada a l'any?

Recursos humans, materials i econòmics

Recursos humans: Hores de dedicació de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions

Acció 2

Objectiu específic Establir procediments que ajudin a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Nom de l'acció Seguiment de les dades evolutives referents a casos d' Assetjament

Descripció de les actuacions Fer el seguiment de les dades evolutives referents a casos d' Assetjament que es puguin produir a l'empresa i la seva resolució

Responsable Comissió d'Igualtat

Data d'inici 2022-01-01

Data de fi 2025-12-31

Canals de comunicació i difusió Reunions Comissió d'Igualtat

Indicadors de seguiment i avaluació - Número de denúncies per assetjament sexual i/o per raó de gènere. - Número de denúncies en les que s'ha aplicat el procés previst en el Protocol per a prevenir l'assetjament sexual de l'empresa.

Recursos humans, materials i econòmics Recursos humans: Hores de dedicació de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat

Comentaris/Observacions Índex continu

Acció 3**Objectiu específic**

Impulsar el coneixement del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a través de tota la plantilla.

Nom de l'acció

Realització d'accions formatives sobre assetjament sexual

Descripció de les actuacions

Incloure accions formatives referents a l'assetjament sexual pel personal: inclusió al Pla de Formació anual.

Responsable

Responsable de formació

Data d'inici

2021-12-01

Data de fi

2022-02-01

Canals de comunicació i difusió

Drive corporatiu i portal de la persona treballadora

Indicadors de seguiment i avaluació

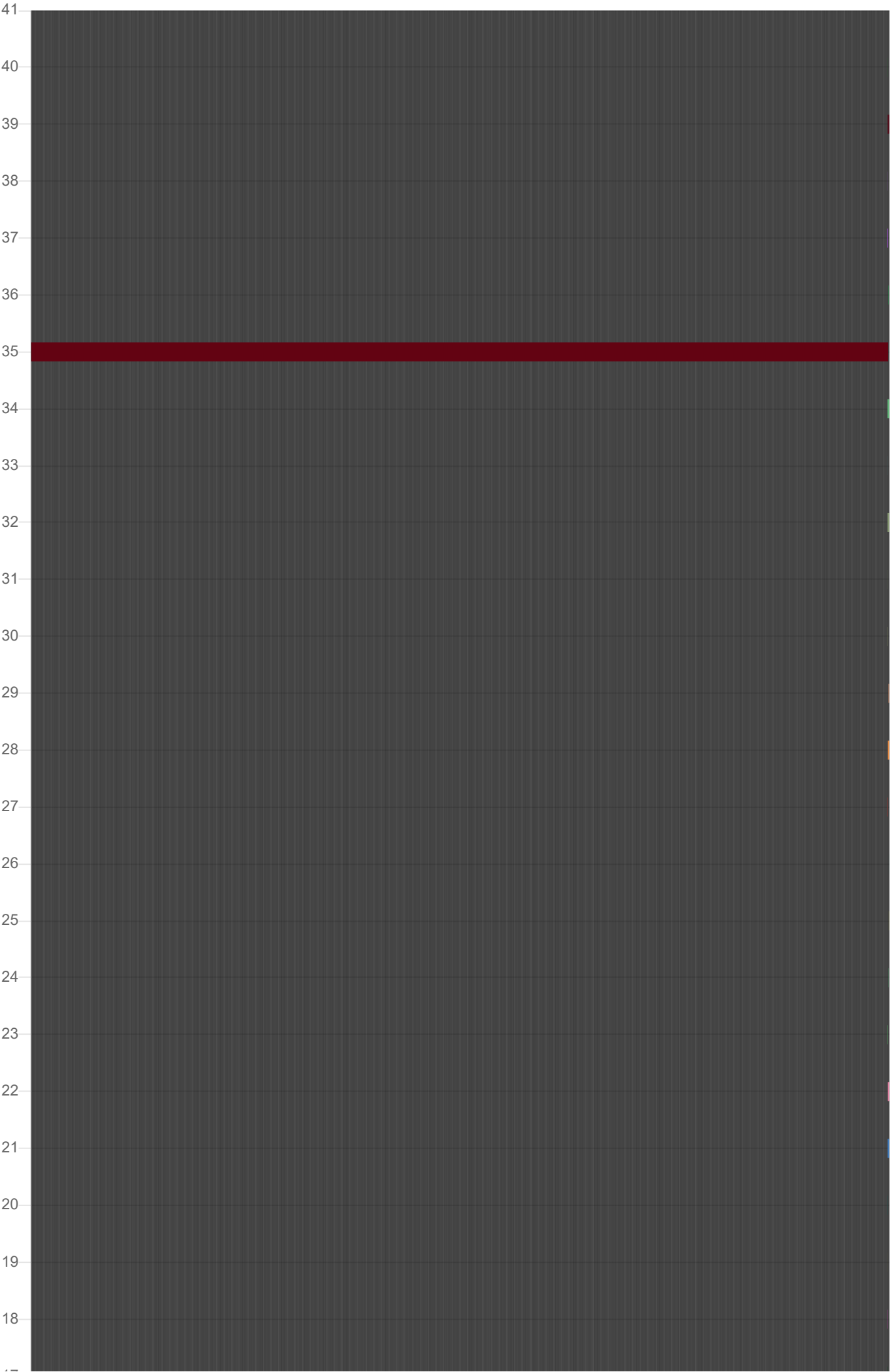
- S'ha inclòs aquesta formació al Pla de Formació anual? - Número de formacions a l'any sobre assetjament sexual. - % de personal format.

Recursos humans, materials i econòmics

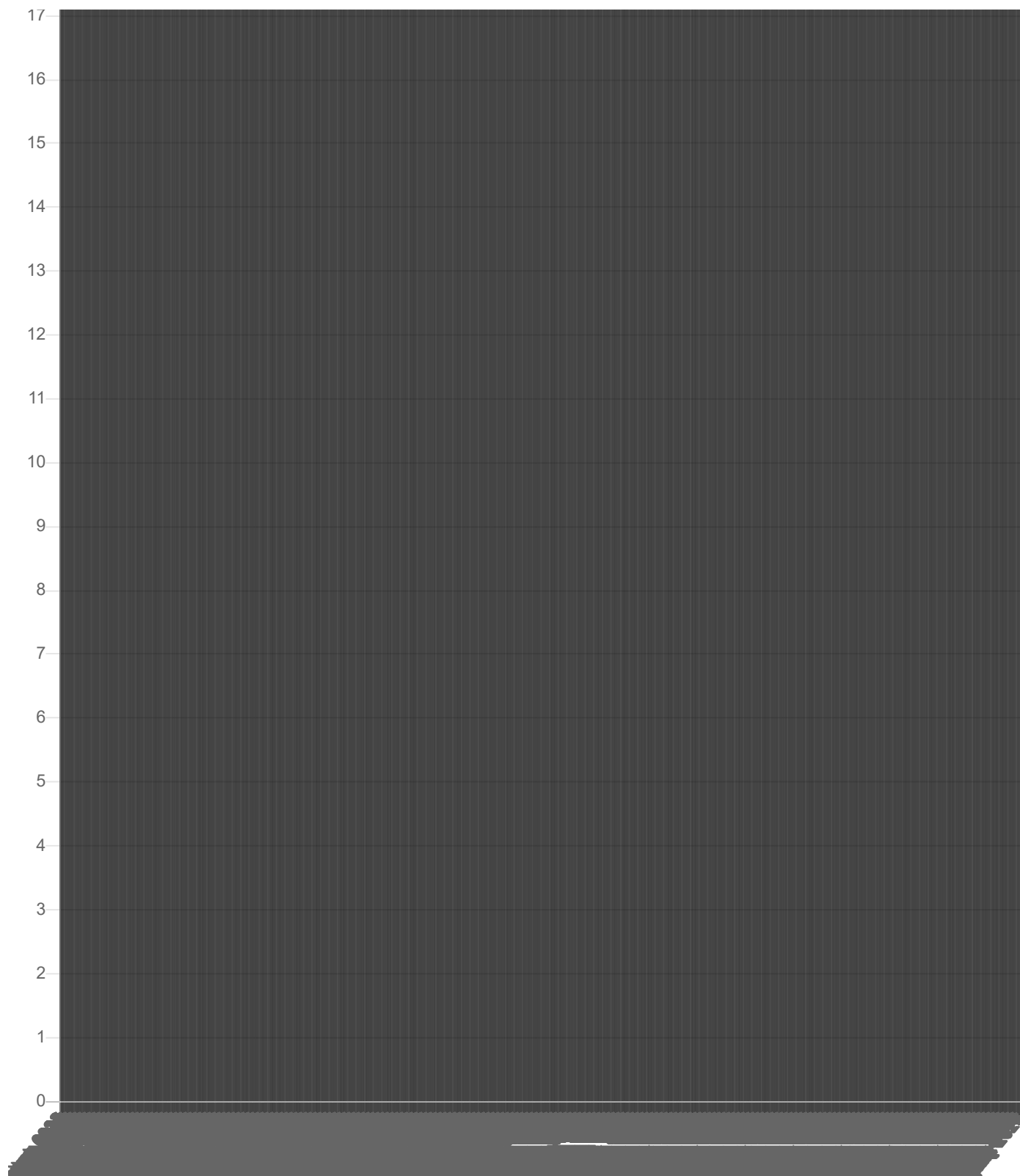
Recursos humans: Hores de dedicació de la responsable de formació. Pressupost formatiu en cas d'empresa externa.

Comentaris/Observacions

Diagrama



41
40
39
38
37
36
35
34
33
32
31
30
29
28
27
26
25
24
23
22
21
20
19
18
17



-  Realització d'accions formatives sobre assetjament sexual
-  Seguiment de les dades evolutives referents a casos d' Assetjament
-  Revisió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
-  Informació a la plantilla sobre la comunicació, en cas necessari, de qualsevol qüestió que pensin que pot afectar la seva salut
-  Implantació d'un protocol de revisions mèdiques segons risc i sexe
-  Incorporació de la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos dels llocs de treball
-  Revisió periòdica de la imatge que es projecta a nivell extern
- 

-  Nomenament de responsable/es de revisió periòdica de la imatge corporativa
-  Revisió periòdica del llenguatge de la documentació interna
-  Nomenament de responsable/es de revisió periòdica documental interna
-  Elaboració i difusió d'un Manual de política lingüística.
-  Organització horaris de treball priorititzant a les persones de la plantilla amb càrregues familiars i per qüestions de proximitat al domicili
-  Compensació d'hores extres amb hores lliures
-  Comunicació, a la plantilla, de les mesures de conciliació existents
-  Implantació de mecanismes d'avaluació de les mesures de conciliació
-  Diagnosi de les necessitats de conciliació de la plantilla
-  Elaboració i comunicació a la plantilla d'un Manual de valoració dels llocs de treball
-  Valoració dels llocs de treball
-  Seguiment de l'evolució retributiva
-  Mesures d'acció positiva en la promoció interna
-  Avançar en el model de treball participatiu
-  Comunicació del procediment de promoció interna a tot el personal.
-  Disseny d'un procediment de promoció interna
-  Estudis sobre perfils amb potencial i proporcionar-los formació específica que faciliti la seva promoció interna.
-  Estudis sobre perfils amb potencial per a la seva promoció interna
-  Estudis sobre perfils amb potencial per ocupar llocs de treball en els que hi ha poca presència d'un dels dos sexes
-  Les noves contractacions, es duran a terme, sempre que sigui possible, amb dones amb dificultats especials per accedir al mercat laboral
-  Incidir en aquest equilibri a través de la contractació de personal.
-  Elaboració d'una guia breu per a la selecció de personal sota criteris d'igualtat de gènere
-  Assegurar candidatures dels dos sexes en els processos de selecció
-  Descripcions dels llocs de treball amb visió neutra
-  Redacció ofertes de feina amb llenguatge i requisits no discriminatoris
-  Mesures d'acció positiva en la contractació
-  Avaluacions de l'acompliment utilitzant un sistema de criteris d'avaluació d'objectius
-  Seguiment indicadors de representació femenina i masculina
-  Formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere a tot el personal
-  Formació en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere comandaments i gerència
-  Inclusió de criteris de gènere a estudis, memòries, etc..
-  Seguiment trimestral indicadors del Pla d'Igualtat
-  Comunicació del Pla d'igualtat