

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

GRAMEIMPULS. SA
2008

-
- **Elaboració Diagnosi i Pla d'Igualtat**
 - **Suport tècnic i logístic:** Equip d'Espais per a la Igualtat.
 - **Empresa:** Grameimpuls. SA.

Santa Coloma de Gramenet, 2008

ÍNDEX

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

INTRODUCCIÓ

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, un **Pla d'Igualtat** és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un **diagnòstic de la situació laboral existent**, 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.

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.

GI

Gestió ètica
Igualtat i Responsabilitat

LÍNIA ESTRATÈGICA 1	OBJECTIUS
<p>1. Fer de les polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats un eix transversal en la Gestió Ètica i en la Responsabilitat Social de l'empresa</p>	<p>1.1. Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats coma un valor ètic fonamental a l'empresa.</p> <p>1.2. Sensibilitzar a l'entorn sociolaboral de Grameimpuls en la igualtat.</p> <p>1.3. Portar a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa.</p>



Línia 1: Fer de les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats un eix transversal en la Gestió Ètica i en la Responsabilitat Social de l'empresa

OBJECTIUS	ACCIONS
1.1. Comunicar i difondre la Igualtat d'oportunitats com un valor ètic fonamental de l'empresa.	1.1.1. Incloure en el Pla 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, en l'alumnat treballador, en les persones usuàries i en el teixit empresarial local el compromís de Grameimpuls amb la igualtat (Pla d'igualtat). Aquesta informació es podria divulgar per la web de l'empresa i en els comunicats i documents que Grameimpuls manté amb les empreses i entitats locals .
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 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).¹- Grau d'informació i difusió entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast). (o cobertura de població indicador de gestió)- Coneixement sobre els continguts del Pla d'igualtat que té el personal de la plantilla i l'alumnat treballador de l'empresa (número de persones que coneixen la informació). (Indicador d'impacte)

¹ Es valora la introducció de criteris i informació d'igualtat en les diversos documents i canals d'informació claus (Pla d'acollida, Manuals, web).

GI**Gestió ètica
Igualtat i Responsabilitat****Línia 1: Fer de les Polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats un eix transversal en la Gestió Ètica i en la Responsabilitat Social de l'empresa**

OBJECTIUS	ACCIONS
1.2. Sensibilitzar a l'entorn sociolaboral de Grameimpuls en la igualtat.	1.2.1. Incloure en la <i>formació</i> (Pla de Formació Interna) adreçada al personal, especialment al personal docent i monitor continguts o mòduls sobre la igualtat. 1.2.2. Incloure en la <i>formació</i> adreçada a l'alumnat treballador mòduls sobre la igualtat d'oportunitats per tal de fomentar un comportament ètic i responsable en matèria d'igualtat.
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- Número de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat. (indicador resultats)- Número de cursos/formacions impartides.- Grau d'adequació dels recursos humans (docent o monitor) per impartir la formació (número de docents que es dediquen a impartir la formació).- Grau d'adequació del Pla de formació interna i de la formació adreçada a l'alumnat treballador per a la inclusió de la 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)



Línia 1: Fer de les polítiques de Gènere i Igualtat d'Oportunitats un eix transversal en la Gestió Ètica i en la Responsabilitat Social de l'empresa

OBJECTIUS	ACCIONS
1.3. Portar a terme accions per desenvolupar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa.	1.3.1. Assignar una persona del Comitè d'Ètica per gestionar les polítiques d'igualtat que porta a terme l'empresa. 1.3.2. Que la persona responsable de la gestió de les polítiques d'igualtat tingui una relació continua amb el Comitè de Qualitat i el Comitè d'Empresa per tal de mantenir un canal de comunicació i col·laboració conjunta en matèria d'igualtat d'oportunitats. 1.3.3. Desenvolupar accions de <i>sensibilització i de compromís</i> amb el teixit empresarial local en matèria d'igualtat per tal d'aconseguir un marc d'actuació conjunta que afavoreixi la inserció laboral de l'alumnat treballador i de les persones usuàries de Grameimpuls en una perspectiva d'igualtat. És a dir, s'ha d'aconseguir un acord mutu on les empreses locals donin garanties d'igualtat i de no discriminació per raó de gènere. 1.3.4. Portar la iniciativa per constituir una xarxa local o regional d'empreses socialment responsables en matèria d'igualtat amb l'objectiu de fer visible la seva imatge en bones pràctiques i alhora reforçar conjuntament les estratègies d'actuació (compartir bones pràctiques, idees, dificultats etc).
Indicadors d'avaluació.	<ul style="list-style-type: none">- Grau d'adequació del Comitè d'ètica 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 el Comitè de Gestió ètica.

	<ul style="list-style-type: none">- Número d'activitats de sensibilització fetes conjuntament amb el teixit empresarial local.- Número de persones per sexe, sector d'activitat i professió que han estat contractades en les empreses locals (tenint en compte la perspectiva d'igualtat) després d'establir un marc d'actuació o pacte per la igualtat entre Grameimpuls i el teixit empresarial local.- Establiment de la xarxa d'empreses socialment responsables.- Número d'activitats realitzades per la Xarxa Local Empresarial per desenvolupar la igualtat en el món laboral.
--	---

SFP

Selecció
Formació i Promoció

LÍNIA ESTRATÈGICA 2	OBJECTIUS
<p>2. Garantir que es compleixi en la selecció, formació i promoció els principis d'igualtat d'oportunitats.</p>	<p>2.1. Establir mesures en el procés de selecció, formació i promoció que fomentin les condicions d'igualtat a l'empresa.</p>

SFP**Selecció
Formació i Promoció****Línia 2: Garantir que es compleixi en la selecció, formació i promoció els principis d'igualtat d'oportunitats.**

OBJECTIUS	ACCIONS
2.1. Establir mesures en el procés de selecció, formació i promoció que fomentin les condicions d'igualtat a l'empresa.	<p>2.1.1. Explicitar i fer visible en els Manuals de procediments de Selecció i Formació existents criteris que fomentin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació entre dones i homes.</p> <p>2.1.2. 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.</p> <p>2.1.3. 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.</p> <p>2.1.4. 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.</p> <p>2.1.5. Promocionar les dones als càrrecs de més alta responsabilitat de l'empresa.</p>
Indicadors d'avaluació.	<ul style="list-style-type: none">- 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.²- Número equilibrat (dones i homes) de professionals que participen en els processos de selecció de personal.

² Es valora la introducció de criteris d'igualtat en les diverses fases del procés de selecció (sol·licitud, currículum, entrevista etc).

	<ul style="list-style-type: none">- 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.³- Número de currículums de dones seleccionats per optar a llocs de treball tradicionalment masculins.- Número d'accions comunicatives, comunicats o campanyes on s'animi a les dones a exercir càrrecs de responsabilitat.- Número de dones promocionades a càrrecs de alta responsabilitat.
--	---

³ La selecció de currículums per optar al lloc de treball no significa la incorporació automàtica del candidat o candidata.

CL

Condicions Laborals

LÍNIA ESTRATÈGICA 3	OBJECTIUS
<p>3. Millorar les condicions laborals de l'empresa des d'una perspectiva de gènere i igualtat</p>	<p>3.1. Assolir gradualment un equilibri entre dones i homes en la distribució de la plantilla.</p>

CL**Condicions Laborals****Línia 3: Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat.**

OBJECTIUS	ACCIONS
3.1. Assolir gradualment un equilibri entre dones i homes en la distribució de la plantilla.	<p>3.1.1. Promoure l'accés d'homes en categories com educador/a i Auxiliar Administratiu/va per corregir gradualment l'absència d'homes en categories tradicionalment femenines.</p> <p>3.1.2. Incorporar dones, sempre que sigui possible, com personal docent per impartir formacions de lampista, metall, construcció, electricista etc.</p> <p>3.1.3. Equilibrar la presència d'homes i dones en càrrecs directius d'alta responsabilitat (Caps de divisió).</p> <p>3.1.4. Portar a terme mesures per tal d'aconseguir un pacte/conveni amb les empreses locals en matèria d'igualtat d'oportunitats que inclogui fomentar i facilitar la incorporació de dones de l'alumnat treballador de l'empresa en llocs de treball tradicionalment masculins.</p>
Indicadors d'avaluació.	<ul style="list-style-type: none">- Número d'homes que s'han incorporat a llocs de treball tradicionalment femenins.- Número de dones que s'han incorporat a llocs de treball tradicionalment masculins.- Disminució de la segregació horitzontal. (indicador d'impacte)- Número equilibrat de dones i homes en càrrecs directius d'alta responsabilitat (Caps de divisió).- Disminució de la segregació vertical.- Document que acrediti l'execució del pacte/conveni en matèria d'igualtat amb les empreses locals.

	<ul style="list-style-type: none">- Número d'accions (mesures, reunions, activitats, campanyes...) realitzades amb les empreses locals dins del marc del Pacte/conveni per la igualtat.- Número de persones per sexe, sector d'activitat i professió que han estat contractades en les empreses, tenint en compte la perspectiva d'igualtat, després d'establir el pacte per la igualtat. (indicador d'eficàcia i d'impacte)
--	--

CFL

Conciliació

Familiar i Laboral

LÍNIA ESTRATÈGICA 4	OBJECTIUS
<p>4. Millorar les mesures de conciliació desenvolupades per l'empresa.</p>	<p>4.1. Establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa.</p> <p>4.2. Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal de la plantilla en matèria de conciliació.</p>

Línia 4: Millorar les mesures en matèria d'igualtat desenvolupades per l'empresa.

OBJECTIUS	ACCIONS
4.1. Establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa.	4.1.1. Identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'empresa en matèria d'igualtat. 4.1.2. 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. 4.1.3. 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. 4.1.5. Establiment de torns rotatius per la tarda compaginats amb l'equip sense que afecti l'atenció als usuaris/es, per exemple treballar dos tardes amb una franja horària més ampla. ⁴
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

⁴ Actualment l'horari de l'empresa és partit (matins i tardes).

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Número de treballadors i treballadores que han assumit tasques de persones treballadores en regim de jornada reduïda.- L'establiment formal de torns rotatius per la tarda.- Número de persones beneficiades pel canvi d'horari per sexe.- Número de persones beneficiades pel canvi d'horari per sexe i centre de treball. |
|--|--|

CFL

Conciliació

Familiar i Laboral

Línia 4: Millorar les mesures en matèria d'igualtat desenvolupades per l'empresa.

OBJECTIUS	ACCIONS
4.2. Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal de la plantilla en matèria de conciliació.	<p>4.2.1. 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.</p> <p>4.2.2. Implementar en els centres i serveis de l'empresa una assessoria o tutoria per tal d'informar a l'alumnat treballador sobre la normativa de conciliació (Llei de conciliació, Llei de dependència).</p> <p>4.2.3. 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....).</p> <p>4.2.4. Establir relació entre el Comitè de Salut Laboral i el Pla d'Igualtat per treballar la conciliació des de la perspectiva de salut.</p> <p>4.2.5. Demanar la sol·licitud de l'Agent d'Igualtat per desenvolupar part de les accions previstes.</p>
INDICADORS d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 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 persones de l'alumnat treballador que ha rebut assessoria/tutoria sobre conciliació.- Número de sessions de tutoria que s'han realitzat.

	<ul style="list-style-type: none">- 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).⁵- Grau d'informació i difusió entre la plantilla (número de persones que tenen la informació al seu abast). (cobertura de població)- Grau de coneixement sobre els continguts de la Llei d'Igualtat 3/2007 que té el personal de la plantilla i l'alumnat treballador de l'empresa (número de persones que coneixen la informació).- Número d'activitats i col·laboracions en matèria d'igualtat realitzades de forma conjunta pel Comitè de Salut Laboral i el Pla d'igualtat.
--	---

⁵ Es valora la introducció de criteris i informació d'igualtat en les diversos documents i canals d'informació claus (Pla d'acollida, Manuals, web).



LÍNIA ESTRATÈGICA 5	OBJECTIUS
<p>5. Desenvolupar l'ús del llenguatge no sexista a l'empresa</p>	<p>5.1. Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa.</p> <p>5.2. Dotar al personal i a les persones usuàries dels serveis de l'empresa d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.</p>



Línia 5: Desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'empresa.

OBJECTIUS	ACCIONS
5.1. Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa.	<p>5.1.1. Promocionar a través d'Intranet i la web de l'empresa materials sobre l'ús de llenguatge no sexista com les guies, per exemple, la Guia de llenguatge no sexista elaborada dins el Projecte Equal RESSORT i materials adients.</p> <p>5.1.2. Utilitzar criteris no sexistes en la retolació de les oficines de l'empresa.</p> <p>5.1.3. Introduir de forma regular en els documents interns de l'empresa criteris gramaticals de llenguatge no sexista: en el Pla d'Acollida, Manual de Gestió, Conveni Col·lectiu etc.</p> <p>5.1.4. Utilitzar de forma regular en els textos de la web de l'empresa criteris gramaticals de llenguatge no sexista.</p> <p>5.1.5. 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.</p>
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 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)- Grau de coneixement i domini dels materials de llenguatge no sexista que té el personal de la plantilla i l'alumnat treballador de l'empresa (número de persones que coneixen i dominen la informació).

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- 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). |
|--|---|



Línia 5: Desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a l'empresa.	
OBJECTIUS	ACCIONS
5.2. Dotar al personal i a les persones usuàries dels serveis de l'empresa d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.	5.2.1. Incloure en la formació adreçada a la plantilla, especialment al personal docent i monitor, al personal administratiu i al personal tècnic formació sobre l'ús de llenguatge no sexista. ⁶ 5.2.2. Incloure en la <i>formació</i> adreçada a l'alumnat treballador mòduls específics sobre l'ús de llenguatge no sexista.
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none">- 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 dels recursos humans (docent o monitor) per impartir la formació (número de docents que es dediquen a impartir la formació).- Grau d'adequació del Pla de formació interna i de la formació adreçada a l'alumnat treballador 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

⁶ Els mòduls de llenguatge no sexista adreçats a la plantilla i a l'alumnat treballador formaran part de la formació sobre igualtat d'oportunitats.

	<p>el Pla de formació i en la formació a l'alumnat)</p> <ul style="list-style-type: none">- Grau de coneixements assolits pels beneficiaris/es dels cursos per sexe. (indicador d'impacte)
--	--

RIA

Riscos Laborals
I Assetjament Sexual

LÍNIA ESTRATÈGICA 6	OBJECTIUS
<p>6. Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual i dels riscos laborals per raó de sexe.</p>	<p>6.1. Prevenir riscos laborals i actituds sexistes a l'empresa.</p>

Línia 6: Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual i els riscos laborals per raó de sexe

OBJECTIUS	ACCIONS
<p>6.1. Prevenir riscos laborals i actituds sexistes a l'empresa.</p>	<p>6.1.1. 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.</p> <p>6.1.2. Recollir el tema de l'assetjament en el Pla d'Acollida, Codi Ètic, Conveni Col·lectiu.</p> <p>6.1.3. Establir una coordinació entre el Pla d'Igualtat i el Comitè de Salut laboral per tal de treballar de forma conjunta els riscos laborals per raó de sexe que es puguin presentar a l'empresa.</p> <p>6.1.4. Realitzar una avaluació de riscos psicosocials i establir mesures per tal de minimitzar aquests tipus de riscos.</p>
<p>Indicadors d'avaluació</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establiment del protocol. - Adequació de documents interns (Pla d'acollida, Codi Ètic, Conveni Col·lectiu) (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 el Comitè de Salut Laboral en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals.

	<ul style="list-style-type: none">- Número de riscos psicosocials detectats a traves de l'avaluació.- Número de mesures realitzades per a prevenir i evitar els riscos psicosocials detectats.
--	---