

Pla d'Igualtat de: ESPAI TÈCNIC D'INNOVACIÓ I FORMACIÓ S.L.

Objectius generals:

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

Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats coma un valor ètic fonamental a l'empresa.

Sensibilitzar a l'entorn socio-laboral en la igualtat.

Portar a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

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

La sensació de les treballadores és que a l'organització es contempla la igualtat entre dones i homes

ÀREES DE MILLORA

No existeix documentació escrita relativa a la igualtat de dones i homes, als processos de selecció, contractació, promoció.

Objectius específics:

- Establir mesures en el procés de selecció, formació i promoció que fomentin les condicions d'igualtat a l'empresa.
- Sensibilitzar a l'entorn socio-laboral en la igualtat.

Acció 1**Objectiu específic**

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

Nom de l'acció

Foment de les condicions d'igualtat a l'empresa.

Descripció de les actuacions

Incloure en el dossier d'acollida i benvinguda 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. Incloure en Intranet les lleis relacionades amb la igualtat (Llei d'igualtat 2007, Llei de Conciliació etc). 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.

Responsable

Justo Marco Fernández

Data d'inici

2021-03-08

Data de fi

2021-04-02

Canals de comunicació i difusió

Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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).

Recursos humans, materials i econòmics

Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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

La composició de la plantilla pel que respecta a la distribució dones homes és similar a la del sector.

No hi ha diferències en franges d'edat.

No hi ha diferència dones homes en nivells de formació.

Hi ha equilibri en llocs de direcció.

Es valora la facilitat i flexibilitat per canvi de torns per assolir conciliació familiar, tant en homes com en dones.

ÀREES DE MILLORA

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

Objectius específics:

- Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats com a un valor ètic fonamental a l'empresa.

Acció 1**Objectiu específic**

Comunicar i difondre la igualtat d'oportunitats coma un valor ètic fonamental a l'empresa.

Nom de l'acció

Comunicació del Pla d'Igualtat

Descripció de les actuacions

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

Responsable

Justo Marco Fernández

Data d'inici

2021-04-05

Data de fi

2021-04-30

Canals de comunicació i difusió

Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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).

Recursos humans, materials i econòmics

Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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

Fem Servir llenguatge no sexista.

Les persones entrevistades tenen la percepció que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accés a la empresa i que no hi ha llocs de treballs ni perfils professionals orientats a homes o a dones especialment.

ÀREES DE MILLORA

Falta formació en igualtat dones homes per part de les persones que realitzen els processos de selecció.

Objectius específics:

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

Acció 1

Objectiu específic Portar a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

Nom de l'acció Igualtat d'oportunitats

Descripció de les actuacions 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.

Responsable Justo Marco Fernández

Data d'inici 2021-05-03

Data de fi 2021-05-28

Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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 i en càrrecs directius.

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

Comentaris/Observacions

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

Dones i homes tenen les mateixes oportunitats de formació i realitzen pràcticament les mateixes hores.

ÀREES DE MILLORA

No s'ha ofert formació específica en igualtat dones i homes.

Objectius específics:

- Incloure en la formació interna adreçada al personal, especialment al personal docent i administratiu continguts o mòduls sobre la igualtat.
- Definir un calendari de formació interna de igualtat.

Acció 1**Objectiu específic**

Definir un calendari de formació interna de igualtat.

Nom de l'acció

Pla de formació interna sobre igualtat

Descripció de les actuacions

Formar, informar i difondre en el personal i usuaris el compromís amb la igualtat (Pla d'igualtat).

Responsable

Justo Marco Fernández

Data d'inici

2021-05-31

Data de fi

2021-06-30

Canals de comunicació i difusió

Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i avaluació

Número de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat (indicador resultats) Número de cursos/formacions impartides.

Recursos humans, materials i econòmics

Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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

No cal prendre cap mesura per a fomentar mecanismes que fomentin la participació de les dones a posicions de responsabilitat.

ÀREES DE MILLORA

No hi ha mecanismes per a fomentar la participació de les dones a posicions de responsabilitat.

Objectius específics:

- Garantir mitjançant informació en el Pla de Igualtat la oportunitat d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.

Acció 1

Objectiu específic Garantir mitjançant informació en el Pla de Igualtat la oportunitat d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.

Nom de l'acció Igualtat d'oportunitats

Descripció de les actuacions Que la persona responsable de la gestió de les polítiques d'igualtat porti un seguiment per tal de mantenir un canal de comunicació i col·laboració conjunta en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Responsable Justo Marco Fernández

Data d'inici 2021-07-05

Data de fi 2021-07-30

Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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).

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

Comentaris/Observacions

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

No hi ha bretxa salarial estructural, només és temporal.

ÀREES DE MILLORA

No hi ha incentius/variables.

Objectius específics:

- Estudiar la possibilitat de establir incentius o variables entre el personal per motivar el treball i la consecució d'objectius.

Acció 1

Objectiu específic Estudiar la possibilitat de establir incentius o variables entre el personal per motivar el treball i la consecució d'objectius.

Nom de l'acció Estudi sobre retribucions

Descripció de les actuacions Estudiar si hi ha bretxa salarier i la possibilitat d'establir incentius a la empresa.

Responsable Justo Marco Fernández

Data d'inici 2021-09-06

Data de fi 2021-10-01

Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i avaluació Indicadors sobre les retribucions personals i les reunions dedicades a parlar del tema salarial.

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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.

Objectius específics:

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

Acció 1

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

Nom de l'acció Conciliació familiar

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

Responsable Justo Marco Fernández

Data d'inici 2021-10-04

Data de fi 2021-11-02

Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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.

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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

No es detecten actituds de comunicació sexista.

ÀREES DE MILLORA

No disposem d'un protocol de comunicació no sexista

Objectius específics:

- Elaborar un protocol de comunicació no sexista. Aquest document ha de recollir criteris o indicadors per identificar aquests tipus de conductes.

Acció 1**Objectiu específic**

Elaborar un protocol de comunicació no sexista. Aquest document ha de recollir criteris o indicadors per identificar aquests tipus de conductes.

Nom de l'acció

Protocol de comunicació no sexista

Descripció de les actuacions

Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista en l'empresa. Dotar al personal d'eines tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista.

Responsable

Justo Marco Fernández

Data d'inici

2021-05-03

Data de fi

2021-05-28

Canals de comunicació i difusió

Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i 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). 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).

Recursos humans, materials i econòmics

Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

Comentaris/Observacions

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

A la nostra empresa no hi ha cap lloc de treball on les activitats puguin suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.

ÀREES DE MILLORA

No s'ha realitzat una avaluació de riscos específica de perspectiva de gènere.

Objectius específics:

- Prevenir riscos laborals i actituds sexistes a l'empresa. Incloure la evaluació en la formació interna de PRL.

Acció 1

Objectiu específic Prevenir riscos laborals i actituds sexistes a l'empresa. Incloure la evaluació en la formació interna de PRL.

Nom de l'acció Salut laboral i riscos.

Descripció de les actuacions

Responsable Establir una coordinació entre el Pla d'Igualtat i el Pla de Prevenció de Riscos Laborals per tal de treballar de forma conjunta els riscos laborals per raó de sexe que es puguin presentar a l'empresa.

Data d'inici 2021-06-07

Data de fi 2021-06-30

Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i avaluació Número d'activitats i col·laboracions entre el Pla d'igualtat i el Pla de Prevenció de Riscos Laboral en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals.

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

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

Les treballadores no consideren necessari un protocol. No hi ha hagut assetjaments coneguts mai.

ÀREES DE MILLORA

No hi ha protocol al respecte.

Objectius específics:

- Desenvolupar la prevenció de l'assetjament sexual i dels riscos laborals per raó de sexe.
- Prevenir actituds sexistes a l'empresa.

Acció 1

Objectiu específic Prevenir actituds sexistes a l'empresa.

Nom de l'acció Prevenció de l'assetjament sexual

Descripció de les actuacions 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 em casos d'assetjament sexual.

Responsable Justo Marco Fernández

Data d'inici 2021-05-03

Data de fi 2021-05-28

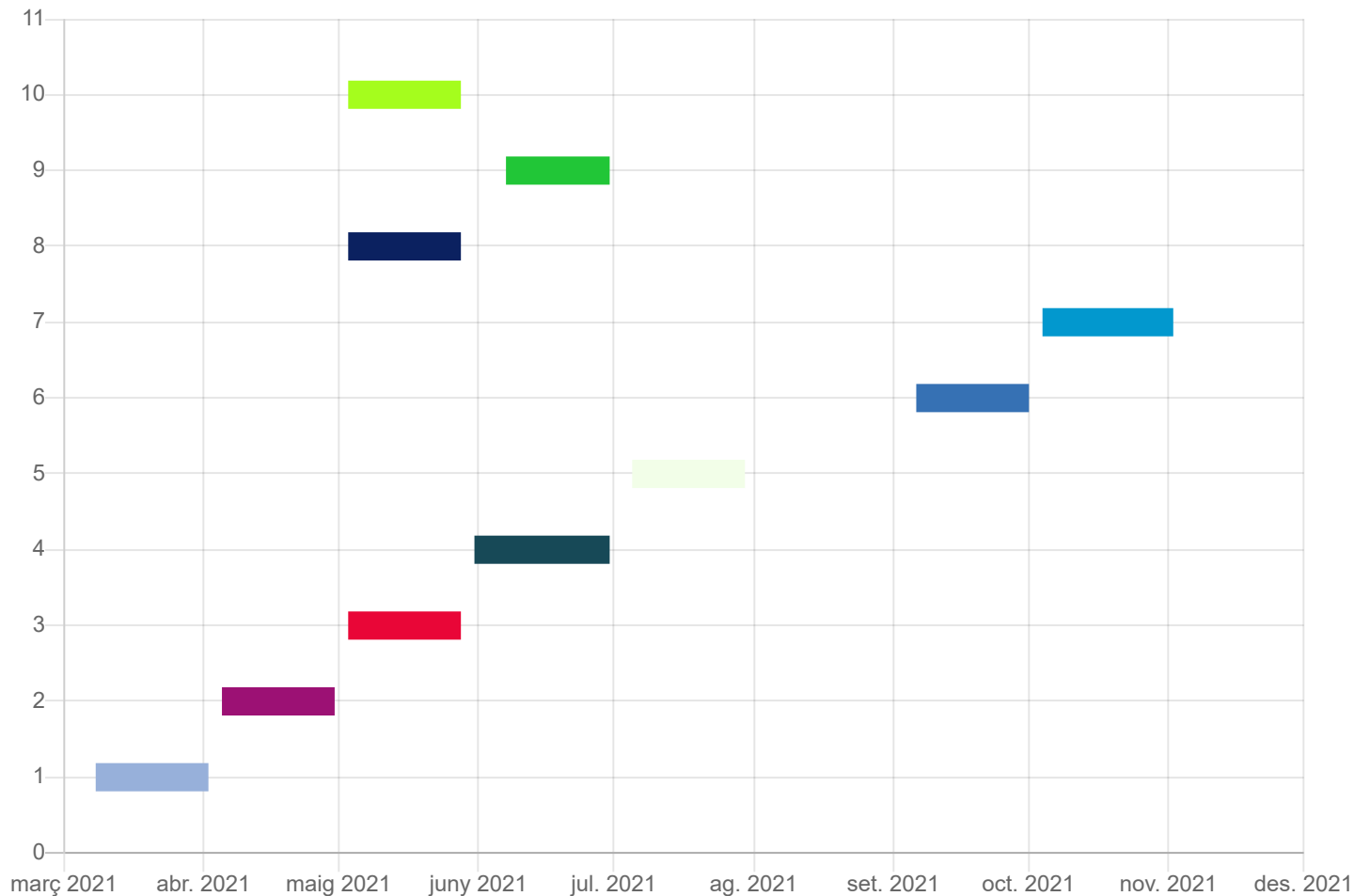
Canals de comunicació i difusió Web, intranet, dossiers, fulls de comunicació interna.

Indicadors de seguiment i avaluació - Establiment del protocol. - Adequació de documents interns. - 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).

Recursos humans, materials i econòmics Personal d'empresa. Ordinadors, paper e impressores.

Comentaris/Observacions

Diagrama



- Prevenició de l'assetjament sexual
- Salut laboral i riscos.
- Protocol de comunicació no sexista
- Conciliació familiar
- Estudi sobre retribucions
- Igualtat d'oportunitats
- Pla de formació interna sobre igualtat
- Igualtat d'oportunitats
- Comunicació del Pla d'Igualtat
- Foment de les condicions d'igualtat a l'empresa.