



Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Revisió 2013



Objectius / Accions

Indicadors

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

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

- a. Actualitzar la legislació en matèria d'igualtat en la Intranet*
- b. Informar i difondre als grups d'interès el compromís de Grameimpuls amb la igualtat*

- Número d'actualitzacions
- Número de publicacions

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

- a. Incloure en la formació (Pla de Formació Interna) adreçada al personal de l'empresa.*
- b. Incloure en la formació adreçada a l'alumnat treballador mòduls sobre la igualtat d'oportunitats per tal de fomentar un comportament ètic i responsable en matèria d'igualtat.*

- Núm. de persones per sexe que han rebut formació sobre igualtat
- Núm. de cursos/formacions impartides.

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

- a. Establir un canal de comunicació i col·laboració del Comitè d'Ètica amb el Comitè d'Empresa*

- Núm. De reunions

Selecció Formació i Promoció

Objectius / Accions

Indicadors

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

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

- a. Observar la tendència en els perfils de les dones i homes presentades i presentats als processos de selecció de l'empresa en oficis masculinitzats i oficis feminitzats*
 - b. Promocionar les dones als càrrecs de més alta responsabilitat de l'empresa.*
- Gràfics de tendències
 - Número de dones promocionades a càrrecs de alta responsabilitat.

Condicions Laborals

Objectius / Accions

Indicadors

LINIA 3: Millorar les condicions laborals des d'una perspectiva de gènere i d'igualtat.

- 3.1. Assolir gradualment un equilibri entre dones i homes en la distribució de la plantilla.**
a. Equilibrar la presència d'homes i dones en càrrecs directius d'alta responsabilitat

- Núm. de dones i homes en càrrecs directius d'alta responsabilitat

Conciliació Familiar i Laboral

Objectius / Accions

Indicadors

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

- 4.1. Establir mesures per millorar la conciliació personal, familiar i laboral del personal de l'empresa.**
- a. Aplicar mesures de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme l'empresa en matèria d'igualtat.* • Núm. de mesures de conciliació aplicades
 - b. 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.* • Núm. d'excedències i de permisos de maternitat/paternitat que han estat substituïts.
 - c. 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.* • Núm. de persones beneficiades pel canvi d'horari per sexe.
- 4.2. Desenvolupar mesures per informar i sensibilitzar al personal de la plantilla en matèria de conciliació.**
- a. 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...) (Veure mesura 1.1.2.)* • Núm. d'actualitzacions
 - b. Establir relació entre el Comitè de Salut Laboral i el Pla d'Igualtat per treballar la conciliació des de la perspectiva de salut.* • Núm. d'activitats i col·laboracions en matèria d'igualtat realitzades de forma conjunta pel Comitè de Salut Laboral i el Pla d'Igualtat.

Llenguatge i Imatge no Sexista

Objectius / Accions

Indicadors

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

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

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

b. 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.

- Núm. de documents introduïts sobre l'ús de llenguatge no sexista
- Núm. de noves fotografies

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.

a. Incloure en la formació adreçada a la plantilla i alumnat treballador formació sobre l'ús de llenguatge no sexista. (Veure acció 1.2.1.)

- Núm. de persones per sexe que han rebut formació
- Núm. de cursos/formacions impartides.

Riscos Laborals i Assetjament Sexual

Objectius / Accions

Indicadors

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

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

a. Recollir el tema de l'assetjament en el Pla d'Acollida

b. Realitzar una avaluació de riscos psicosocials i establir mesures per tal de minimitzar els riscos laborals per raó de sexe que es puguin presentar a l'empresa

- Núm. de documents revisats
- Núm. de riscos psicosocials detectats a través de l'avaluació
- Núm. de mesures realitzades per a prevenir i evitar els riscos psicosocials detectats