

IGUALTAT D'OPORTUNITATS PLA D'IMPLANTACIÓ

Eina per a tutors i tutores

Edició de 2011



responsabilitat
social en les empreses
en l'economia cooperativa

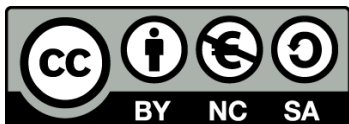


Confederació
de Cooperatives de
Catalunya

Fitxes per a l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Eina per a tutors i tutores

2011



Llicència Creative Commons "Reconeixement, amb usos comercials i sense obra derivada" 3.0

EDICIÓ I REALITZACIÓ:

Confederació de Cooperatives de Catalunya
C. Premià, 15
08014 Barcelona
Tel. 93 332 36 82
ccc@cooperativescatalunya.coop

PRIMERA EDICIÓ EN PDF:

Octubre 2011

SUMARI

1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. DIAGRAMA.....	7
3. DESCRIPCIÓ	9
4. ÀMBITS D'ACTUACIÓ	10
5. INDICADORS.....	11
6. ACCIONS	13

ACCIÓ

Definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

OBJECTIU

Informar a la cooperativa sobre els àmbits de treball que incorpora la igualtat d'oportunitats, concretant-se en la definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats específic.

1. INTRODUCCIÓ

DEFINICIÓ I IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En els darrers anys, la situació laboral de les dones ha millorat considerablement. No obstant, encara existeixen clares diferències entre gèneres en el mercat laboral en àmbits com:

- La discriminació salarial
- La precarietat laboral
- La conciliació vida familiar / vida laboral
- L'accés a càrrecs directius

Les polítiques d'ocupació actuals tenen com a objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per aconseguir-ho es vol millorar l'accés i la permanència en l'ocupació de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball. A més, amb l'objecte de fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol àmbit de la vida per tal d'assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària, està en vigor la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#). (BOE núm. 71 publicada el 23/03/2007).

A aquests efectes, la llei estableix principis d'actuació i mesures destinades a eliminar i corregir en el marc de les empreses qualsevol forma de discriminació per raó de gènere. Així, s'estableix que les empreses de més de 250 persones treballadores tindran la obligació d'incloure Plans d'Igualtat en la negociació dels propers convenis col·lectius. Per contra, l'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta als representants legals del personal, tot i que hauran d'incloure en els seus convenis mesures destinades a promoure la igualtat real. Tot això, amb l'objectiu de millorar la posició laboral de les dones i evitar que l'accés a determinades categories, plans de promoció, salaris i altres aspectes siguin més favorable als homes.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, sempre negociades i acordades, amb els representants legals del personal en la forma que es determini en la legislació laboral.

FITXA NÚM. 1A

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de gènere.

D'aquesta manera, els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés al lloc de treball, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

En aquest sentit, està previst que el Ministeri de Treball i Assumptes Socials creï un distintiu per reconèixer aquelles empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en l'àmbit comercial de l'empresa i amb finalitats publicitàries.

ACCIÓ

Definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

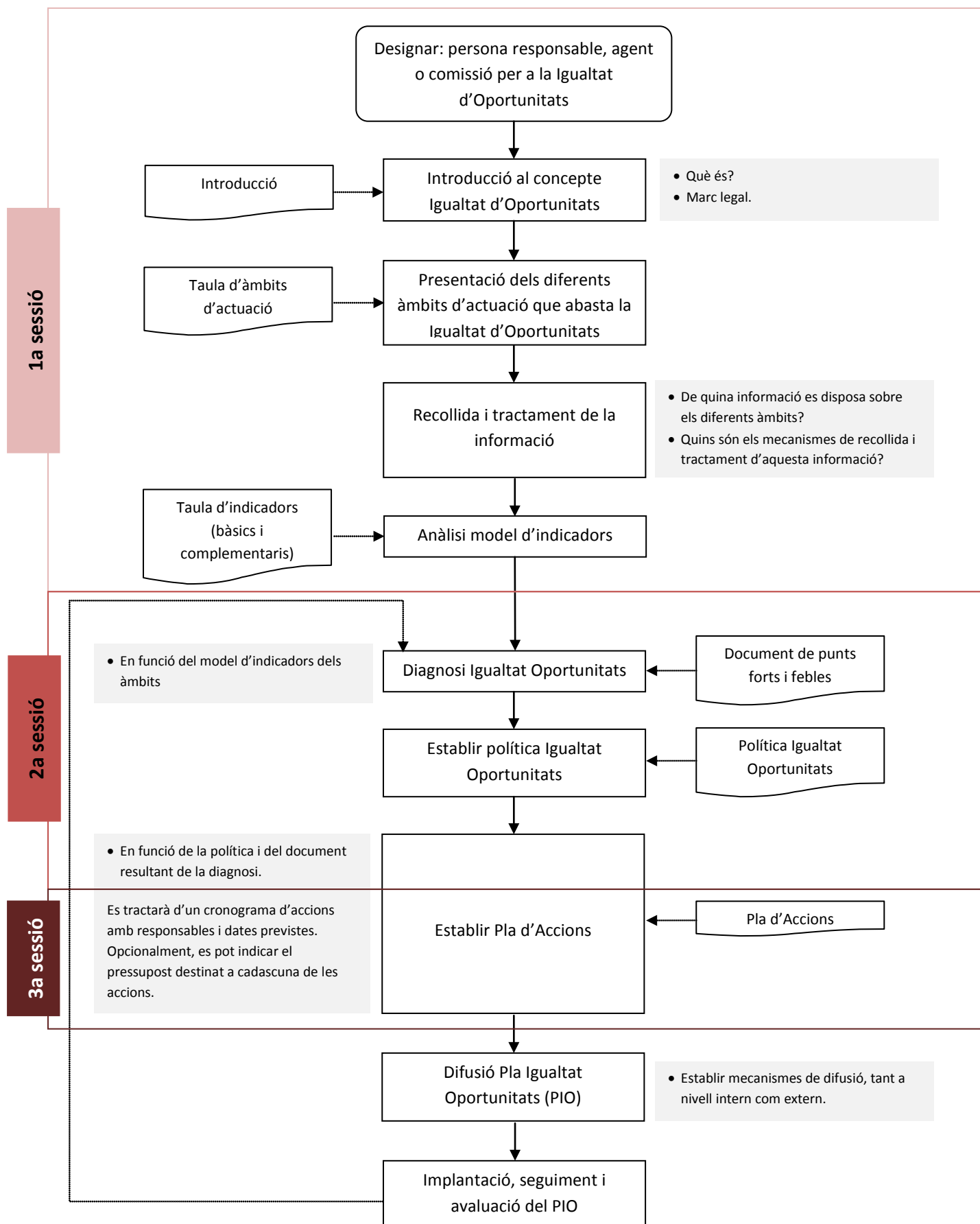
OBJECTIU

Informar a la cooperativa sobre els àmbits de treball que incorpora la igualtat d'oportunitats, concretant-se en la definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats específic.

2. DIAGRAMA

(pàgina següent)

FITXA NÚM. 1B



ACCIÓ

Definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

OBJECTIU

Informar a la cooperativa sobre els àmbits de treball que incorpora la igualtat d'oportunitats, concretant-se en la definició i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats específic.

3. DESCRIPCIÓ

Per desenvolupar i implantar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) amb èxit, es proposa una metodologia estructurada en 3 sessions, el contingut de les quals es descriuen a continuació i s'especifiquen en el diagrama anterior:

1a sessió:

- Presentació de les polítiques d'igualtat d'oportunitats (Fitxa 1A. Introducció – Entregar a la cooperativa).
- Explicació dels àmbits d'anàlisi de la igualtat d'oportunitats (Fitxa 2 – Entregar a la cooperativa).
- Recollida de dades per elaborar la Diagnosi d'Igualtat d'Oportunitats a partir del llistat d'indicadors (Fitxa 3 – Entregar a la cooperativa).

2ª sessió:

- Realització Diagnosi d'Igualtat d'Oportunitats a partir de la informació recollida.
- Definició d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats o incorporació d'una referència/apartat a la Política d'RSE o al Reglament de Règim Intern.
- Elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a partir de definició d'accions per a cada àmbit (Fitxa 4 – Intern per a consultors/tutors/responsables d'RSE).

3ª sessió:

- Finalització Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Aportació d'informació i ajuda en la implantació de les accions definides.

4. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Àmbit	Resum àmbits
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats.	Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'organització, i incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social.	Valorar com l'organització contribueix a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats en la societat i a la sensibilització sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: clients, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors s'ha comunicat a totes les persones de l'empresa i si tot el personal està correctament informat de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzant en la comunicació escrita i oral.
4. Representativitat de les dones i distribució del personal.	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Desenvolupament.	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (<i>interna: promoció o externa</i>), la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
6. Retribució.	Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar front aquests comportaments.
8. Condicions laborals.	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones.
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (<i>no només del més alt nivell jeràrquic</i>) tenen la possibilitat de conciliar la seva feina amb la vida personal i familiar.
10. Condicions físiques de l'entorn.	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.

5. INDICADORS

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats.	1.1. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats. 1.2. Existència d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats a la cooperativa.	1.3. Assignació d'un pressupost per portar a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social.	2.1. Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs.	2.2. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. 2.3. Acreditació segons normes de responsabilitat social (SA8000).
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	3.1. Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns. 3.2. Existència d'una guia de llenguatge neutre, utilitzada en la difusió d'informacions referents a l'organització.	3.3. Difusió d'una imatge externa de l'organització amb igualtat d'oportunitats en la publicitat dels seus productes.
4. Representativitat de les dones i distribució del personal.	4.1. Distribució de dones i homes per departaments, categories i nivells organitzatius, per edat i per nivell de formació. 4.2. Proporció de les dones en càrrecs directius, comitè de direcció, consell rector i/o representació sindical.	
5. Desenvolupament.	5.1. Definició d'instruments o sistemàtiques de selecció i promoció interna neutres. 5.2. Distribució de l'assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació.	
6. Retribució.	6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius. 6.2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	

FITXA NÚM. 3

Àmbit	Indicadors bàsics	Indicadors complementaris
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.	<p>7.1. Existència i difusió de mecanismes per identificar l'assetjament i sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies.</p> <p>7.2. Relació del nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment per sexes.</p>	<p>7.3. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar front els casos d'assetjament.</p> <p>7.4. Realització d'accions de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p>
8. Condicions laborals.	<p>8.1. Distribució dels percentatges de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.</p> <p>8.2. Distribució del percentatge de baixes i acomiadaments per gènere.</p>	
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	<i>Consultar el Manual pràctic per a la conciliació de la vida laboral i personal</i>	<i>Consultar el Manual pràctic per a la conciliació de la vida laboral i personal</i>
10. Condicions físiques de l'entorn.		10.1. Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes,...) a les dones.

OBJECTIU

Oferir recursos a desenvolupar en el Pla d'Acció.

6. ACCIONS

Les accions subratllades es troben relacionades amb indicadors bàsics.

Les accions en cursiva es troben relacionades amb indicadors complementaris.

Les accions marcades en blau són absolutament opcionals per aquelles organitzacions que es trobin en un nivell més avançat.

Àmbit	Resum àmbits
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Redactar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Encara que dins l'empresa existeixi una filosofia d'igualtat, és convenient deixar-ho per escrit i formalitzat en un document.</u> - <i>Nomenar una persona o grup de treball responsable de portar a terme el pla d'acció. Crear la figura de l'Agent per a la Igualtat d'Oportunitats.</i> - <i>Confeccionar un llistat d'accions a realitzar amb la previsió dels recursos necessaris per la seva implantació. Assignar un pressupost.</i>
2. Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social.	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Comunicar a empreses proveïdores i clients el compromís de l'empresa per a la igualtat d'oportunitats, per mitjà d'una carta o comunicat.</u> - <i>Participar en campanyes o projectes per promoure la Igualtat d'Oportunitats.</i> - <i>Crear una xarxa de treball amb altres empreses o institucions (Clúster d'Igualtat d'Oportunitats), per compartir experiències i obtenir un compromís més ferm.</i> - <i>Obtenir una acreditació segons normes de responsabilitat social (p.ex.: SA8000).</i>
3. Comunicació, imatge i llenguatge.	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Portar a terme un pla de comunicació i difusió interna del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per mitjà de: taulell d'anuncis, Intranet, correu electrònic, manual d'acollida, reunions i presentacions, publicacions escrites internes, revista interna, pàgina Web de l'empresa, mitjançant l'Agent per a la igualtat d'oportunitats.</u> - <u>Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge no sexista.</u> - <u>Utilització d'una guia de llenguatge neutre en la comunicació oral i escrita, tant externa com interna. Assignar a una persona o a una unitat de l'empresa la responsabilitat per a revisar sistemàticament el llenguatge emprat en la documentació interna o externa de l'empresa.</u> - <i>Revisió sistemàtica de la imatge interna i externa (fotografies/anuncis).</i> - <i>Escoltar els suggeriments que el personal pot aportar en matèria d'igualtat d'oportunitats a través de la bústia de suggeriments, enquestes, etc. Premiar idees o contribucions.</i> - <i>Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats per sensibilitzar a la totalitat de la plantilla i especialment al departament de recursos humans.</i> - <i>Fer formació específica en llenguatge no sexista.</i>

FITXA NÚM. 4

Àmbit	Resum àmbits
<p>4. Representativitat de les dones i distribució del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Desglossar per sexe les dades del personal de la plantilla (edat, nivell estudis, antiguitat, càrregues familiars...): composició dels departaments, composició del consell d'administració, comitè directiu, categories professionals, tipus de contractació i jornada, tipus de formació, composició de la representació dels treballadors i treballadores.</u> - <u>Elaborar un organigrama per sexes, on es visualitzi el nombre (i/o proporció) de dones i d'homes en cada unitat (departament, secció...) i nivell jeràrquic de l'empresa.</u> - <u>Facilitar la participació de les dones en alts càrrecs de l'empresa evitant que les càrregues familiars que avui dia encara suporten suposin una barrera.</u> - <u>Fomentar la participació femenina en la direcció de l'empresa a través de promocions internes o nova contractació.</u>
<p>5. Desenvolupament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Vetllar per la neutralitat en la fase de reclutament del procés de selecció. Dissenyar uns impresos de sol·licitud amb format estàndard.</u> - <u>Utilitzar tècniques de selecció neutre a través de proves i entrevistes equitatives.</u> - <u>Tenir en compte les dones embarassades en els processos de selecció.</u> - <u>Informar i ajudar a les dones de l'empresa a la promoció interna. Informant de nous llocs de treball i facilitant la seva formació.</u> - <u>Assegurar la promoció i ascensos de categoria en igualtat de condicions</u> - <u>Detectar necessitats formatives de les dones.</u> - <u>Potenciar i incorporar dones en la direcció de l'empresa, tant en l'alta direcció com en càrrecs intermedis.</u> - <u>Revisar la denominació i descripció dels llocs de treball i de competències professionals utilitzant un llenguatge neutre.</u> - <u>Si el procés de selecció es fa a través d'una empresa externa, assegurar que estigui sensibilitzada en matèria d'igualtat d'oportunitats.</u> - <u>Garantir la participació de dones i homes, com a persones que intervenen en el procés d'avaluació i selecció de personal.</u> - <u>Recol·locar les dones amb contractació a temps parcial, possibilitant poder optar a un altre lloc de treball a jornada completa.</u> - <u>En cas de permisos i excedències, en els contractes de substitució donar prioritat a que la persona que substitueix sigui també una dona.</u> - <u>Incorporar dones a un equip totalment masculí a fi de trobar l'equilibri amb la presència femenina a llocs de treball històricament masculins o estereotipats com a masculins.</u> - <u>Fomentar la participació de dones en la representació dels treballadors i treballadores de l'empresa.</u> - <u>Garantir la neutralitat del procés d'avaluació del rendiment.</u>

FITXA NÚM. 4

Àmbit	Resum àmbits
6. Retribució.	<ul style="list-style-type: none"> - Fer transparent la política retributiva. - <u>Determinar i comparar la retribució mitjana de dones i homes.</u> - <u>Identificar el percentatge aproximat de les retribucions a banda del salari base (primes, dietes, hores extres, plus, etc.), per sexes</u> - <u>Basar el sistema retributiu en un procediment de valoració del llocs de treball neutre.</u> - <u>Aplicació dels complements salarials de forma neutre.</u> - <u>Realització d'estudis salarials de mercat i interns.</u> - <u>Valoració neutre de la trajectòria professional basada en el compliment dels objectius fixats o del rendiment.</u>
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Definició i redacció d'un protocol a seguir en cas d'assetjament o actituds sexistes: manual intern.</u> - <u>Establir canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds en aquest àmbit d'aquesta matèria: reunions amb caps de departament, comunicació mitjançant la Intranet, fulls de comunicació interna ,etc.</u> - <u>Identificar i gestionar les queixes rebudes per a percepció de discriminació (a través d'enquestes o entrevistes)</u> - <i>Designar una persona o equip de persones responsable de prevenir i actuar enfront casos d'assetjament a la feina.</i>
8. Condicions laborals.	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Revisió del tipus de contractació per sexes.</u> - <u>Identificar la contractació de jornada parcial voluntària per part de les dones i no exclusivament com a mesura d'accés al mercat laboral.</u> - <u>Tenir en compte les característiques i situacions familiars de les dones per a la mobilitat funcional i geogràfica.</u>
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	<i>Acció pilot de Conciliació</i>
10. Condicions físiques de l'entorn.	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Adequar els espais comuns o compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les necessitats i característiques de les dones i dels homes.</u> - <u>Revisar el disseny dels llocs i condicions de treball (il·luminació, soroll, etc.) per tal d'adaptar-los a les necessitats i característiques de dones i d'homes. Considerar especialment la seva adequació a les necessitats de les dones embarassades.</u> - <u>Revisar l'assignació de recursos i despatxos per categories professionals i per sexe.</u>

Fitxes per a l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, basades en la metodologia RSE.COOP, sobre la implantació de l'RSE en les empreses de l'economia cooperativa.