
Pla d'Igualtat

2020-2024



Gener 2020

Index

1. Introducció	3
Antecedents.....	5
2. Marc legal.....	6
Normativa internacional.....	6
Normativa a la Unió Europea.....	6
Normativa a l'Estat espanyol.....	6
Constitució Espanyola	6
Estatuto de los Trabajadores.....	7
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ...	7
Normativa a Catalunya.....	9
Estatut d'Autonomia de Catalunya	9
Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.....	9
Conveni Col·lectiu: Conveni General de Recuperació i reciclatge de residus i matèries primeres secundàries	10
3. Metodologia d'anàlisi.....	12
4. La Comissió d'Igualtat	13
Avaluació del Pla	14
5. Característiques de l'empresa.....	15
6. Classificació professional i representació femenina	16
Anàlisi de la plantilla	16
Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	17
Resum de la diagnosi:	18
7. Condicions de treball i retribució	20
Resum de la diagnosi	20
8. Procés de selecció i contractació	22
Resum de la diagnosi	22
9. Formació i promoció professional.....	25
Resum de la diagnosi	25
10. Temps de treball i corresponsabilitat.....	28
Resum de la diagnosi	28
11. Comunicació	31
Resum de la diagnosi	31
12. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	34

Resum de la diagnosi	34
13. Conclusions.....	37
ANNEX I	38
Enquesta.....	38
ANNEX II	41
Model del Reglament Intern i Document de Constitució de la Comissió d'Igualtat	41
ANNEX III.	43
Model d'Acta de Reunió de la Comissió D'Igualtat	43

1. Introducció

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures que es porten a terme dins d'una organització / empresa amb l'objectiu de promoure la igualtat entre dones i homes.

Aquestes mesures es determinen després de dur a terme una diagnosi, és a dir, una anàlisi de la situació de les dones i els homes dins de l'organització. En aquest sentit, l'objectiu és assolir la igualtat d'oportunitats i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

El Pla d'Igualtat 2020-2024 és una iniciativa de Direcció d'Andròmines: Andròmines Empresa Inserció i Andròmines Associació Social, amb la finalitat d'assolir els més òptims nivells d'igualtat entre les dones i els homes que formen part de l'organització i donar-ne difusió pública. La realitat d'aquesta organització és molt concreta, ja que les persones treballadores comparteixen espais, departaments, i les polítiques de recursos humans s'estableixen per a totes les persones tant aquelles contractades per l'Associació com per l'Empresa d'Inserció. Els departaments com Recursos Humans o Administració estan centralitzats. Per aquest motiu, la diagnosi i les mesures proposades per aquest Pla es configuraran per a tot el Grup Andròmines.

L'Associació i l'Empresa d'Inserció Andròmines volen donar a conèixer el compromís més ferm en l'establiment de polítiques i mesures dins d'Andròmines, que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes. Dins de la cultura empresarial d'aquesta organització la igualtat de gènere s'entén com a valor primordial en consonància amb els seus objectius a assolir tant en l'àmbit intern (empresa) com extern (societat). Andròmines és conscient de l'impacte que té com a organització en l'entorn, ja que porta a terme nombrosos projectes socials, que tenen impacte en la vida de les persones usuàries de l'Associació i de les persones treballadores de l'Empresa d'Inserció.

Com a entitat dins del Tercer Sector i en concordança amb un compromís social, estableixen unes fites generals que després es traduiran en uns objectius concrets, que en cada nou Pla d'Igualtat s'aniran avaluant, però que a mode general segueixen una línia molt marcada del que volen aconseguir:

- Participar des d'Andròmines en la transformació dels estereotips i rols de gènere.
- Millorar els sistemes de selecció, per tal d'augmentar la presència dels grups infrarepresentats en els diferents llocs de treball i categories, definits sota criteris neutres i objectius.
- Augmentar la presència femenina en els llocs de producció i mantenir l'actual en les posicions directives.
- Impulsar condicions laborals en igualtat entre dones i homes.
- Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.

La **vigència** d'aquest pla serà de tres anys: del 2020 al 2024. Per a l'elaboració d'aquest primer Pla s'han determinat les següents etapes:

Taula 1. Etapes del Pla d'Igualtat.

Etapa	Resum
Iniciativa	Compromís des de l'equip de Direcció per elaborar i executar el Pla d'Igualtat seguint la iniciativa del Model Basat en la Persona.
Diagnosi	Anàlisi de la situació de les dones i homes que treballen en Andròmines amb l'objectiu d'establir mesures de millora i identificar els punts forts.
Definició de mesures	Identificació i calendarització de les mesures proposades així com a definició dels indicadors a avaluar
Implantació	Compliment de les mesures proposades i execució del Pla.
Seguiment i avaluació	Valoració dels indicadors.

Per a la diagnosi d'aquest Pla s'han analitzat un total de 7 àmbits, tenint en consideració el que marca la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007.

Taula 2. Àmbits d'anàlisi.

- Classificació professional i representació femenina
- Condicions de treball i retribució
- Procés de selecció y contractació
- Formació i promoció professional
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Comunicació
- Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Antecedents

Andròmines no disposa de cap Pla d'Igualtat anterior. Com a punt de partida, durant l'any 2019, s'ha apostat per una sèrie de mesures posades en marxa abans de la finalització de la diagnosi d'aquest Pla, com la creació d'una Comissió d'Igualtat.

Per altra banda, la mateixa organització ha tingut la iniciativa de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat i de manera voluntària, ja que, no està obligada pel nombre de persones treballadores, menor al qual estableix el marc normatiu.

Finalment, no disposa de Representació legal de les persones treballadores.

2. Marc legal

En aquest apartat es recopila el marc legislatiu relacionat amb la igualtat entre dones i homes tant en l'àmbit internacional com estatal i de territorial català.

Normativa internacional

L'any 1945 es va publicar la Carta de les Nacions Unides que prohibeix la discriminació per raó de sexe. Anys després, l'any 1981 entra en vigor, en forma de tractat impulsat des de les Nacions Unides, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW).

Cal destacar la Conferència de Beijing que es va celebrar l'any 1995 i en la que es va aprovar la Declaració de Beijing on es reconeix la necessitat de la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques.

Normativa a la Unió Europea

En primer lloc, destaca la Carta Social Europea, important en matèria de protecció de drets fonamentals de les dones. S'estableix el dret al treball i a igual remuneració per igual treball a dones i homes en l'article 4.3. *"A reconèixer el dret dels treballadors d'ambdós sexes a una remuneració igual per un treball d'igual valor"*.

És fonamental destacar la Directiva 2006/54. Per una banda, a l'article 2 defineix que s'entén per discriminació directa / indirecta, assetjament, assetjament sexual. Aquesta directiva prohibeix la discriminació per raó de sexe i contempla l'adquisició de mesures com les Accions positives per tal de garantir la igualtat de dones i homes a la vida laboral.

Normativa a l'Estat espanyol

Constitució Espanyola

La Constitució Espanyola (1978) estableix com a dret fonamental la igualtat en l'Article 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Encara que existeix una igualtat formal (hi ha una legislació que promulga la igualtat de drets per a totes les persones) no hi ha una igualtat real o efectiva (aplicació de les lleis que integren practiques no discriminatòries que possibiliten una igualtat en els resultats). Per això, com a manera de desenvolupar el dret fonamental d'igualtat i per dotar-se d'instruments

jurídics, es va promulgar el 2007 la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Estatuto de los Trabajadores

A nivell laboral l'Estatut dels Treballadors estableix a l'Article 17. 1: *"Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español".* En aquest mateix article, al punt 4 estableix: *"La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate"*

En relació a igualtat salarial, l'Estatut estableix a l'Article 28.1: *"El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".* Per altre banda, en aquest mateix article, al Punt 2 estableix que les empreses hauran de: *"llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor".*

En matèria de conciliació de la vida familiar i laboral l'Estatut estableix en l'Article 38.8: *"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (...) Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa (...) la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio".*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres especifica a l'Article 45.1 "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral".

Per una banda, aquesta llei incorpora per primera vegada la figura d'assetjament sexual, conceptes com discriminació indirecta i directament o la transversalitat. A més, posa èmfasi en la conciliació de la vida laboral i familiar fomentant la recerca de la corresponsabilitat. D'altra banda, es creen instruments com els Plans d'igualtat per a les empreses. A l'Article 46.1 i 2 defineix i estableix els àmbits imprescindibles d'anàlisi: "Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo."

A més, s'estableix l'obligació de que les empreses hauran de fer la inscripció al Registre de Plans d'Igualtat per a les Empreses en dependència de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

En relació amb la conciliació estableix a l'article 44:"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

Com s'ha introduït abans, aquesta llei incorpora la figura d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'article 7.1 i 2: "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

A l'article 48.1 estableix que: *"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación"*.

Normativa a Catalunya

Estatut d'Autonomia de Catalunya

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 a l'article 19 estableix: *"Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació."*

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Dins del territori Català, està en vigor la Llei d'Igualtat efectiva des de l'any 2015. Aquesta llei defineix com a objecte a l'Article 1.1: *"Establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida"*.

A més, estableix a l'Article 32. 2. *"c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere."*

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres".

Al l'article 36.4 estableix que: *"Les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors poden elaborar i implantar plans d'igualtat amb la consulta prèvia als representants dels treballadors"*. A més, al punt 5 fa referència al Registre Públic dels Plans d'Igualtat: *"S'hi han d'inscriure tant els plans d'igualtat de les empreses que estan obligades a tenir-los d'acord amb el que estableix l'apartat 1 com els plans de les empreses que els elaborin voluntàriament"*.

Conveni Col·lectiu: Conveni General de Recuperació i reciclatge de residus i matèries primeres secundàries

El passat 29 de març de 2019 es va publicar el nou Conveni General de Recuperació i reciclatge de residus i matèries primeres secundàries (Codi de conveni: 99004345011982) que es va subscriure amb data 17 de gener de 2019, i que és d'aplicació a tot el Grup Andròmines també preveu l'establiment de mesures d'igualtat a les empreses. En aquest conveni l'Article 11, en matèria d'igualtat, defineix:

"a) De oportunitades. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

c) Planes de igualdad. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral (...) La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas (...) Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo. La ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la Ley de prevención de riesgos laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo."

Aquest Conveni, dins del Règim Disciplinari, estableix a l'Article 39.2.3 com a falta molt greu:
"e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico".

3. Metodologia d'anàlisi

Per a la recollida de la informació i dades necessàries, el departament d'administració d'Andròmines ha facilitat dades quantitatives de la plantilla. La majoria de dades són una fotografia de la situació a data Gener de 2020, moment en què s'ha portat a terme l'anàlisi. No obstant això, el període de referència global per a l'anàlisi ha sigut de gener 2019 a desembre 2019.

Per a l'elaboració de la diagnosi s'ha tingut en compte dades tant quantitatives com qualitatives. D'aquesta manera, es poden detectar les desigualtats existents a l'organització i proposar mesures de canvi.

Les dades quantitatives analitzades són : sexe, edat, empresa contractant, centre de treball, departament o àrea, grup professional, tipus de contracte, jornada laboral, antiguitat, retribució, hores de formació, responsabilitats familiars, hores de permisos de conciliació. D'alguns aspectes no s'ha pogut accedir a les dades.

També, s'ha fet una entrevista amb una de les directores del departament de Direcció i s'han aportat dades qualitatives pel que fa a la metodologia de reclutament i selecció, l'accés a la formació, promoció i altres aspectes.

Finalment, s'ha elaborat una enquesta adreçada a tota la plantilla amb la finalitat de recollir la percepció en l'àmbit d'igualtat entre dones i homes a fi d'orientar les accions que es portaran a terme en aquest Pla d'Igualtat. Tant el qüestionari s'adjunta a l'Annex. L'enquesta ha tingut la participació 66% de la plantilla.

4. La Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat està creada per persones treballadores d'Andròmines que voluntàriament, han volgut participar. La Comissió es va crear al mes d'abril del 2019 i va començar amb un total de 5 persones: tres dones i dos homes. Està formada per persones treballadores tant de l'Associació com de l'Empresa d'Inserció. No obstant això, durant l'any 2019 es van produir diferents canvis en relació amb entrades i sortides de les persones integrants. Aquest grup de treball ha portat a terme diverses reunions inicials i ha elaborat les primeres propostes diagnòstiques de la situació de les dones i homes en Andròmines.

La Comissió està formada per una dona del departament de Recursos Humans, dues dones del departament Social, un home del departament d'Administració i un home del departament Mediambiental. Col·labora puntualment un home del departament Social.

Una de les propostes inicials de la comissió va ser la inscripció a la formació impartida per la Generalitat de Catalunya: Formació Bàsica en Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes en el Treball: <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/formacio/virtual>

Per a la creació i les primeres activitats de la Comissió d'Igualtat es va establir el següent cronograma:

Taula 3. Cronograma

	2019									2020	
	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre	Gener	Febrer
Difusió a la plantilla de la creació de la Comissió d'Igualtat	■										
Crida de persones treballadores voluntàries	■										
Comunicació a les persones integrants de la Comissió d'Igualtat	■										
Formació de la Comissió d'Igualtat		■									
Recollida de dades quantitatives de la plantilla								■	■		
Recollida de dades qualitatives de la plantilla			■	■						■	■
Diagnosi					■						■

Durant la vigència d'aquest Pla (2020 – 2024), aquesta Comissió tindrà l'objectiu d'apropar i fer difusió del Pla d'Igualtat a totes les persones treballadores d'Andròmines. A més, s'encarregarà de portar a terme les mesures i l'avaluació d'aquestes.

A l'Annex II s'incorpora el model de Reglament Intern de la Comissió i a l'Annex III s'inclou el model d'Acta que fa servir la Comissió d'Igualtat. Abans de l'elaboració d'aquest Pla no es

disposava d'un document de la formalització, per tant, es recomana que es faci extensiu a la Comissió.

Avaluació del Pla

Es determina que **l'avaluació** de les mesures proposades es farà als dos anys de vigència del Pla, de tal forma que es puguin corregir els aspectes a millorar. I es farà una avaluació final del Pla als 4 anys. La Comissió serà l'encarregada d'avaluar el compliment de les mesures proposades.

5. Característiques de l'empresa

Andròmines Associació Social i Andròmines Eines Assolides són raons socials diferents però vinculades i que comparteixen els mateixos valors, però cadascuna d'elles porta a terme una part de les dues línies principals estratègiques: Mediambiental i Social, ajudant a integrar a persones en risc d'exclusió social a partir de la "formació, el treball i la creació d'espais i activitats que protegeixin el medi ambient i fomentin l'autonomia de les persones"¹ L'objectiu d'Andròmines es doble: la lluita per l'exclusió o la protecció del medi ambient.

L'activitat econòmica d'Andròmines és la Gestió dels Residus. aquest sector socialment és un àmbit molt masculinitzat. Les últimes dades disponibles a l'Institut Nacional d'Estadística mostren que menys de la meitat de persones que treballen en aquest sector de manera assalariada són dones². Per altra banda, la part social d'aquesta organització es materialitza en una associació. En l'esfera social, al teixit associatiu hi treballen més dones que homes.

L'**Empresa d'Inserció** és l'encarregada de la part productiva, és a dir, de la gestió dels serveis ambientals i gestió de residus. Principalment, ofereix serveis a les empreses com: recollida de paper i cartó, plàstics i altres residus com tòners, buidatge de pisos i transport de mobles, entre altres. A més, compta amb una botiga de venda de productes de segona mà.

Una empresa d'inserció és aquella empresa legalment constituïda que realitzi qualsevol activitat econòmica de producció de béns i serveis, i que tingui com objecte social la contractació temporal de persones en risc d'exclusió social fins a un màxim de temps. L'objectiu és la preparació i la millora de l'ocupabilitat d'aquestes persones per al pas al mercat laboral ordinari.

L'**Associació** és la que vetlla per la inserció sociolaboral de col·lectius vulnerables. Participa de projectes socials d'inserció laboral i ofereix formacions gratuïtes professionalitzades, entre altres recursos. Per altra banda, també gestiona projectes socials a presons del territori català i altres projectes de treball comunitari.

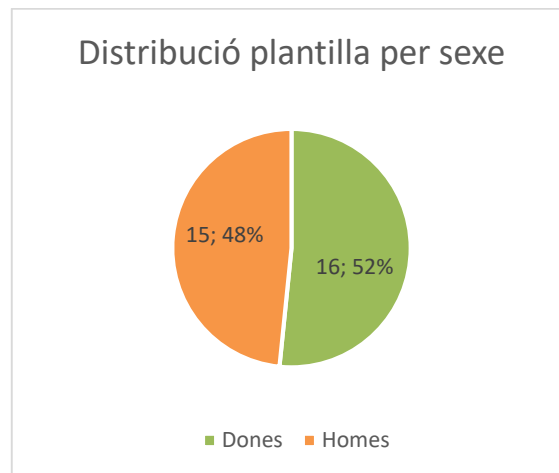
Empresa d'Inserció i Associació treballen conjuntament i comparteixen recursos, tant materials com humans: entre d'altres, Direcció, Àrea d'Administració i Finances, Àrea de Recursos Humans. Per aquest motiu, l'anàlisi per a la diagnosi es farà agrupat. Ens referirem a Andròmines Associació i Empresa d'Inserció conjuntament com: Grup Andròmines.

¹Web Andròmines: Missió, visió i valors: <https://andromines.net/missio-visio-valors/>

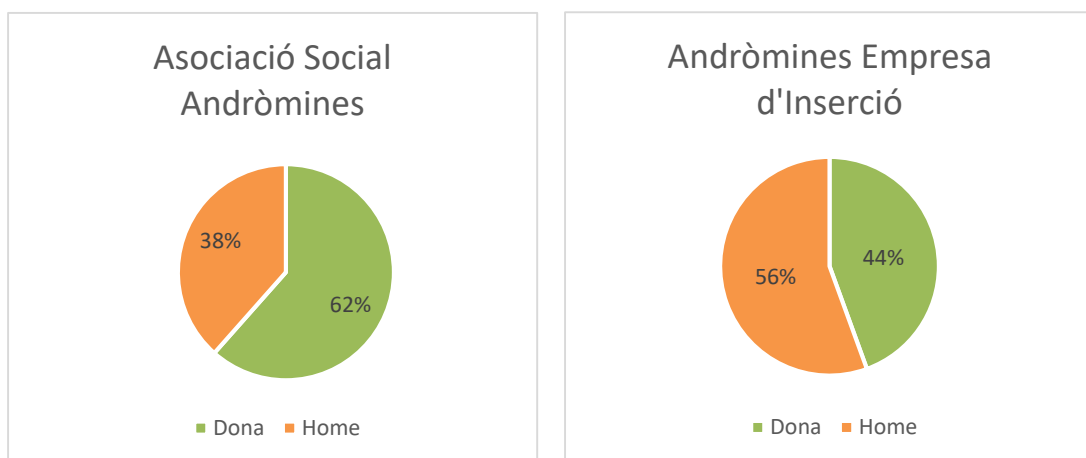
² Instituto Nacional De Estadística. Encuesta de Población activa: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4878&L=0>

6. Classificació professional i representació femenina

Anàlisi de la plantilla



La presència de dones i homes dins del Grup Andròmines és equilibrada. No obstant això, si desglosem les dades per Associació i per Empresa d'Inserció veiem que la distribució és:



La casuística del Grup Andròmines és molt concreta. Està distribuït per 6 àrees o departaments: Direcció, Recursos Humans, Administració, Social i Mediambiental. Les àrees de treball no estan diferenciades per Associació o Empresa d'Inserció. La distribució de la plantilla ve determinada pel desenvolupament de la feina que fa i no és tan important si la seva contractació és per Empresa d'Inserció o per Associació. És a dir: dins del departament social, per exemple, dins de l'equip, hi ha persones contractades tant per l'Associació com per l'Empresa d'Inserció.

Els homes estan concentrats en el departament Ambiental. Les dones es troben sobrerrepresentades en el departament Social. No obstant això, hi ha presència de dones en la resta de departaments del Grup Andròmines mentre que els homes es concentren majoritàriament en el departament Ambiental.

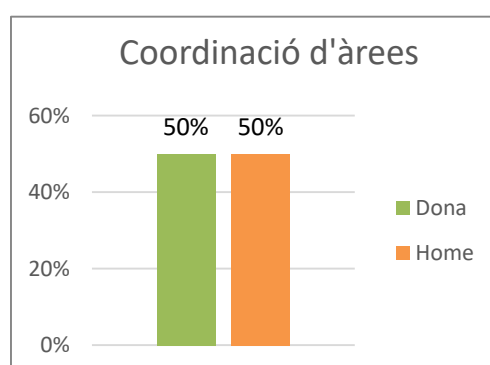
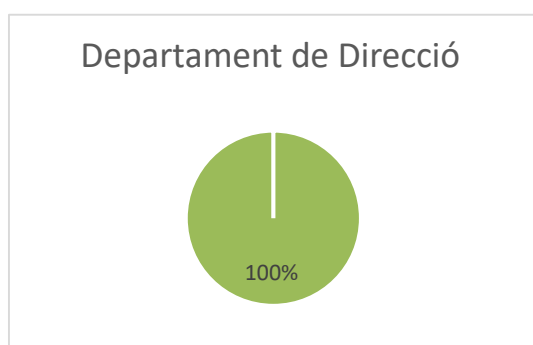
Les posicions més tècniques estan ocupades en major mesura per les dones mentre que les posicions més manuals pels homes. El departament de Direcció i Recursos Humans són departaments feminitzats on hi ha una presència del 100% de dones. En general, les categories superiors (Llicenciat/da, Titulat/da Grau Mitjà i Tècnic/a) estan ocupades per dones. Aquestes categories estan vinculades a uns requisits de titulació superior i les feines que es desenvolupen estan concentrades majoritàriament al departament Social.

Les tasques de cura vers als altres històricament ha sigut assignat socialment i assumit per les dones. Per aquest motiu, a les universitats hi ha una presència molt més elevada de dones estudiant carreres professionals relacionades amb la cura d'altres. Això es tradueix en el fet que al mercat laboral, a les associacions socials la presència de dones és major que la presència d'homes. Al departament social es reproduïx aquesta tendència general.

Les posicions de categories més manuals (Conductor/a, Auxiliar, Peó/na) els homes es troben sobrerrepresentats: hi ha un 50% menys de presència de dones. Es detecta que aquestes posicions es desenvolupen al Departament Ambiental. En aquest departament predominen les tasques relacionades amb la Gestió de Residus, àmbit socialment masculinitzat. Les feines que es desenvolupen estan relacionades amb l'esforç físic, atribut assignat socialment a la masculinitat. Es desenvolupen les funcions de transport diari, que implica la càrrega i descàrrega de material i residus, desballestament, tria i classificació dels residus, etc.

Es detecta **segregació horitzontal**: hi ha una feminització / masculinització de les àrees en funció de les tasques que es desenvolupen.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat



Al Grup Andròmines, el departament de Direcció està format pel 100% de dones. No és una situació habitual al sector ja que socialment, els llocs de responsabilitat d'empreses tant de Gestió de Residus com organitzacions del Tercer Sector estan ocupats per homes. A més, hi ha una presència entre dones i homes equilibrada en els càrrecs de responsabilitat, ocupant les posicions de coordinació de les àrees.

Resum de la diagnosi:

1. Classificació professional i representació femenina

Punts Forts

- Presència de dones en càrrecs jeràrquics més alts.
- Presència equitativa en els càrrecs intermedis de coordinació d'àrea.
- Les persones treballadores, en su majoria, consideren que hi ha igualtat d'oportunitats a l'organització.

Aspectes a millorar

- Hi ha segregació horitzontal en els departaments.
- Infrarepresentació femenina en l'àrea Ambiental.
- Infrarepresentació masculina en l'àrea Social.

Mesures

- M1 Prioritzar la contractació de dones al departament Ambiental i d' homes al departament Social de la subrepresentació femenina en l'àrea Mediambiental.
- M2 Elaborar un registre anual per departaments per a recollir les noves contractacions i el nombre persones treballadores amb dades desagregades per sexe.
- M3 Formar en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats a les persones responsables de fer la selecció de perfils de l'organització.

1. Classificació i representació femenina

Objectiu General

O1. Promoure la representació equilibrada entre dones i homes als departaments de l'organització.

Mesures

Objectiu 1.1	<i>Equilibrar les noves contractacions</i>
	Mesura 1
	M1 Prioritzar la contractació de dones al departament Ambiental i d' homes al departament Social
	Responsable
	Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">Nº noves contractacions de dones a l'àrea AmbientalNº noves contractacions d'homes a l'àrea Social
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	Durant tot el Pla, quan es generi una vacant
<hr/>	
Objectiu 1.2	<i>Detectar nombre total de dones i homes als departaments</i>
	Mesura 2
	M2 Elaborar un registre anual per departaments per a recollir les noves contractacions i el nombre persones treballadores amb dades desagregades per sexe
	Responsable
	Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha elaborat el registre per departaments? Si/No
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	1 cop a l'any
<hr/>	
Objectiu 1.3	<i>Eliminar possibles biaixos de gènere en la selecció de noves contractacions</i>
	Mesura 3
	M3 Formar en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats a les persones responsables de fer la selecció de perfils de l'organització.
	Responsable
	Consultoria / centre formatiu extern
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha impartit la formació? Si/NoNº hores totals de formacióNº de persones formades
	Recursos
	150 €
	Temporalitat
	2021

7. Condicions de treball i retribució

Resum de la diagnosi

2. Condicions de treball i retribució

Punts Forts

- Condicions favorables a les dones en relació a la temporalitat.
- No hi ha bretxa salarial en la retribució total anual.

Aspectes a millorar

- No hi ha un registre estandaritzat del salari desagregat per sexe.
- No hi ha una política salarial estandaritzada.
- Es desconeix si els horaris laborals son adequats per a la conciliació.

Mesures

- M4 Elaborar una enquesta per a avaluar els horaris de treball son adequats per a la conciliació.
- M5 Dissenyar polítiques retributives per a garantir que no es produeixi bretxa salarial.
- M6 Elaborar un sistema de recollida de dades de la plantilla, desagregat per sexe en relació als salaris i analitzar la existència de bretxa salarial.

2. Condicions de treball i retribució

Objectiu General

O2 Vetllar per la igualtat retributiva entre dones i homes i garantir els drets de conciliació familiar i laboral.

Mesures

Objectiu 2.1	<i>Detectar si els horaris laborals afavoreixen la conciliació.</i>
	Mesura 4
	M4 Elaborar una enquesta per a avaluar els horaris de treball son adequats per a la conciliació.
	Responsable
	Direcció Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha elaborat l'enquesta? Si/No - Adjuntar resultats N° de respostes obtingudes
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	2022
<hr/>	
Objectiu 2.2	<i>Promoure polítiques salarials igualitàries</i>
	Mesura 5
	M5 Dissenyar polítiques retributives per a garantir que no es produeixi bretxa salarial.
	Responsable
	Direcció Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'han dissenyat polítiques salarials? Si/No
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	2022
<hr/>	
Objectiu 2.3	<i>Detectar desigualtats salarials</i>
	Mesura 6
	M6 Elaborar un sistema de recollida de dades de la plantilla, desagregat per sexe en relació als salaris i analitzar la existència de bretxa salarial.
	Responsable
	Direcció Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha elaborat un sistema de recollida de dades? Si/No - Adjuntar resultats
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	2020

8. Procés de selecció i contractació

Resum de la diagnosi

3. Procés de selecció i contractació

Punts Forts

- Entrevistes de selecció segons el model per competències.
- Descripcions dels llocs de treball segons el model per competències.
- Majoritàriament, la plantilla considera que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés al procés de selecció.

Aspectes a millorar

- Hi ha un biaix de gènere en els processos de selecció.
- Algunes ofertes laborals es publiquen amb un llenguatge masculí androcèntric.
- No s'han detectat mecanismes de quotes en les diferents àrees de treball.
- No hi ha un model estandaritzat de selecció.

Mesures

- M4 Estandaritzar models d'entrevistes estructurades segons lloc de treball.
- M5 Prioritzar candidatures del sexe infrarepresentat.
- M6 Contactar amb centres que imparteixen formacions en gestió de residus per a promocionar les vacants a les alumnes.
- M7 Publicar en llenguatge inclusiu les ofertes de treball.

3. Procés de selecció i contractació

Objectiu General

O3 Garantir la igualtat d'oportunitats durant el procés de selecció.

Mesures

Objectiu 3.1	<i>Evitar biaixos de gènere en les entrevistes de selecció.</i>	
	Mesura 4	
	M4 Estandaritzar models d'entrevistes estructurades segons lloc de treball.	
	Responsable	Indicadors
	Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">S'han estandaritzat models d'entrevistes? Si/No
	Recursos	Temporalitat
		Durant tot el Pla

Objectiu 3.2	<i>Donar prioritat a formar part del procés de selecció a les candidatures inscrites del sexe infrarepresentat.</i>	
	Mesura 5	
	M5 Prioritzar candidatures del sexe infrarepresentat.	
	Responsable	Indicadors
	Direcció Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">S'ha prioritzat les candidatures del sexe infrarepresentat? Si/NoNº de processos de seleccióNº de candidatures inscrites desagregades per sexeNº de candidatures entrevistades desagregades per sexeNº de contractacions amb dades desagregades per sexe i per departament
	Recursos	Temporalitat
		Durant tot el Pla

Objectiu 3.3	<i>Impulsar la contractació de dones al departament Ambiental.</i>	
	Mesura 6	
	M6 Contactar amb centres que imparteixen formacions en gestió de residus per a promocionar les vacants a les alumnes.	
	Responsable	Indicadors
	Direcció Coordinacions d'àrees Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> • S'ha contactat amb centres de formació? Si/No • N° ofertes difoses • N° de candidatures de dones rebudes • N° candidates entrevistades
	Recursos	Temporalitat
		Durant tot el Pla

Objectiu 3.4	<i>Fomentar la inscripció de dones a les ofertes de llocs masculinitzats.</i>	
	Mesura 7	
	M7 Publicar en llenguatge inclusiu les ofertes de treball.	
	Responsable	Indicadors
	Coordinacions d'àrees Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> • S'han publicat les ofertes en llenguatge inclusiu? Si/No Adjuntar llistat d'ofertes publicades en els diferents portals.
	Recursos	Temporalitat
		Durant tot el Pla

9. Formació i promoció professional

Resum de la diagnosi

4. Formació i promoció professional

Punts Forts

- Descripció dels llocs de treball segons el model per competències que ajuden a identificar les necessitats formatives de les persones treballadores.
- Plans de desenvolupament individualitzats per alguns llocs de treball.
- Referents de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Majoritàriament plantilla considera que existeix igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i promoció.

Aspectes a millorar

- L'accès o possibilitat de que una persona de la plantilla accedeixi a una formació es pacta de manera individual.
- No hi ha dissenyats plans de desenvolupament de manera estandaritzada per a tots els llocs de treball.
- No hi ha un procés estandaritzat de promoció interna.

Mesures

- M8 Estandaritzar plans de desenvolupament i carrera per a tota la plantilla
- M9 Elaborar un sistema de promoció interna amb perspectiva de gènere.
- M10 Elaborar un registre amb els criteris formatius per a cada lloc de treball.
- M11 Prioritzar l'accés a les formacions en horaris conciliadors.
- M12 Difondre les vacants de forma interna per donar l'opció que les persones treballadores puguin participar.

4. Formació i promoció professional

Objectiu General

O4 Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i promoció professional

Mesures

Objectiu 4.1	<i>Vetllar per la igualtat en els plans de desenvolupament i plans de carrera</i>
	Mesura 8
	M8 Estandaritzar plans de desenvolupament i carrera per a tota la plantilla
	Responsable
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha estandaritzat els plans de desenvolupament i carrera? Si/No
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	2024

Objectiu 4.2	<i>Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la promoció</i>
	Mesura 9
	M9 Elaborar un sistema de promoció interna amb perspectiva de gènere.
	Responsable
	Direcció Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha elaborat un sistema de promoció amb perspectiva de gènere? Si/No
	Recursos
	Hores de personal intern
	Temporalitat
	2024

Objectiu 4.3	<i>Promoure la igualtat en l'accés a les formacions</i>
	Mesura 10
	M10 Elaborar un registre amb els criteris formatius per a cada lloc de treball.
	Responsable
	Recursos Humans
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha elaborat un registre? Si/No
	Recursos
	Temporalitat
	2021

Objectiu 4.4	<i>Fomentar l'accés de les dones treballadores a les formacions internes i externes.</i>	
	Mesura 11	
	M11 Prioritzar l'accés a les formacions en horaris conciliadors.	
	Responsable	Indicadors
	Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none"> • N° de dones assistents a formacions externes • N° d'hores de formació desagregat per sexe • % Satisfacció de les dones respecte als horaris de les formacions
	Recursos	Temporalitat
		2021

Objectiu 4.5	<i>Fomentar la promoció interna i la mobilitat horitzontal</i>	
	Mesura 12	
	M12 Difondre les vacants de forma interna per donar l'opció que les persones treballadores puguin participar.	
	Responsable	Indicadors
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees	<ul style="list-style-type: none"> • N° vacants difoses • N° de treballadores inscrites • N° treballadores contractades
	Recursos	Temporalitat
		2021

10. Temps de treball i corresponsabilitat

Resum de la diagnosi

5. Temps de treball i corresponsabilitat

Punts Forts

- Predisposició de l'organització per l'adopció de mesures de conciliació.
- Eines informàtiques ja implantades, com un sistema de núvul online.
- Interés de la plantilla en establir mesures de conciliació.

Aspectes a millorar

- No es recull la informació de quantes persones treballadores s'han acollit a mesures de conciliació vigents.
- Les mesures de conciliació depenen de negociació individual.
- No hi ha una difusió homogènea a tota la plantilla en relació a les mesures disponibles de conciliació.

Mesures

- M13 Establir mecanismes de conciliació comuns per departaments.
- M14 Incorporar mesures de conciliació com: flexibilitat horaria a l'entrada i la sortida, borses d'hores o jornades intensives en aquells llocs de treball susceptibles.
- M15 Incorporar el teletreball en aquells llocs de treball susceptibles aprofitant la tecnologia ja implantada.
- M16 Enviar comunicats interns a la plantilla les mesures de conciliació existents.
- M17 Formar a la plantilla sobre la corresponsabilitat als llars.

5. Temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu General

O5 Promoure condicions laborals que facilitin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Mesures

Objectiu 5.1	<i>Homogeneïtzar mesures de conciliació per a la plantilla.</i>
	Mesura 13
	M13 Establir mecanismes de conciliació comuns per departaments.
	Responsable
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees
	Recursos
	Hores de personal intern
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">N^a mesures noves incorporades
	Temporalitat
	2022
<hr/>	
Objectiu 5.2	<i>Ampliar les mesures de conciliació de l'organització</i>
	Mesura 14
	M14 Incorporar mesures de conciliació com: flexibilitat horària a l'entrada i la sortida, borses d'hores o jornades intensives en aquells llocs de treball susceptibles.
	Responsable
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees
	Recursos
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'han incorporat mesures de conciliació? Si/No Quines?Nº persones que s'han acollit
	Temporalitat
	2020,2021,2022
<hr/>	
Objectiu 5.3	<i>Afavorir el treball a distància</i>
	Mesura 15
	M15 Incorporar el teletreball en aquells llocs de treball susceptibles aprofitant la tecnologia ja implantada.
	Responsable
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees
	Recursos
	Indicadors
	<ul style="list-style-type: none">S'ha incorporat el teletreball? Si/No
	Temporalitat
	2020

Objectiu 5.4	<i>Informar a la plantilla de les mesures de conciliació existents.</i>	
	Mesura 16	
	M16 Enviar comunicats interns a la plantilla les mesures de conciliació existents.	
	Responsable	Indicadors
	Recursos Humans Coordinacions d'àrees	<ul style="list-style-type: none"> • N° de comunicats enviats
	Recursos	Temporalitat
		2022

Objectiu 5.5	<i>Fomentar la corresponsabilitat als llars.</i>	
	Mesura 17	
	M17 Formar a la plantilla sobre la corresponsabilitat als llars.	
	Responsable	Indicadors
	Extern	<ul style="list-style-type: none"> • N° d'hores de formació • N° de participants
	Recursos	Temporalitat
	Pendent d'assignar	2023

11. Comunicació

Resum de la diagnosi

6. Comunicació

Punts Forts

- En ocasions, es fomenta l'ús del llenguatge inclusiu i en femení.
- Es tracten temes específics que afecten a la situació de les dones al mercat laboral i es fan reflexions des d'una perspectiva de gènere.
- S'utilitzen fórmules neutres (objectes, materials, mans...) per representar i publicitar formacions i activitats que fa.

Aspectes a millorar

- L'ús del gènere gramatical masculí per referir-se tant a dones com a homes.
- No hi ha una política de comunicació inclusiva ni directrius generals d'us del llenguatge inclusiu.
- Cartells de difusió externa (formacions) amb imatges que reproduïxen diferències i desigualtats de gènere al mercat laboral.
- Cartells de difusió externa la majoria amb representació d'homes i nul·la representació de dones en feines masculinitzades.
- No hi ha homogeneïtat en els cartells que es difonen a les xarxes socials i a les entitats.

Mesures

- M18 Determinar una política comunicació amb el foment d'un llenguatge inclusiu i fer-la extensiva a tota la plantilla.
- M19 Revisar tota la documentació interna per a substituir elements de llenguatge androcèntric per llenguatge inclusiu.
- M20 Formar a tota la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
- M21 Elaborar i divulgar un manual de l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.
- M22 Homogeneïtzar els cartells que es fan servir per a difondre les formacions utilitzant un llenguatge i unes imatges no sexistes.

6. Comunicació

Objectiu General

O6 Fomentar una comunicació de l'organització, tant interna com externa, des de perspectiva de gènere.

Mesures

Objectiu 6.1	<i>Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu</i>
	Mesura 18
	M18 Determinar una política comunicació amb el foment d'un llenguatge inclusiu i fer-la extensiva a tota la plantilla.
Responsable	Indicadors
Direcció	<ul style="list-style-type: none">S'ha difos a la plantilla la política de comunicació de l'organitzaicó? Si/No
Recursos	Temporalitat
Hores de personal intern	
Objectiu 6.2	<i>Garantir l'ús del llenguatge inclusiu en la documentació interna.</i>
	Mesura 19
	M19 Revisar tota la documentació interna per a substituir elements de llenguatge androcèntric per llenguatge inclusiu.
Responsable	Indicadors
Direcció	<ul style="list-style-type: none">Nº de documents revisats
Recursos	Temporalitat
Hores de personal intern	2022
Objectiu 6.3	<i>Promoure l'ús del llenguatge inclusiu</i>
	Mesura 20
	M20 Formar a tota la plantilla en l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
Responsable	Indicadors
Extern	<ul style="list-style-type: none">Nº d'hores de formacióNº d'assistents
Recursos	Temporalitat
Per determinar	2022

Objectiu 6.4	<i>Promoure l'ús del llenguatge inclusiu</i>	
	Mesura 21	
	M21 Elaborar i divulgar un manual de l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu.	
	Responsable	Indicadors
	Direcció Extern	<ul style="list-style-type: none"> • S'ha elaborat el manual? Si/No • N° de comunicats amb el manual enviats
	Recursos	Temporalitat
	Per determinar	2022

Objectiu 6.5	<i>Promoure l'ús d'un llenguatge i unes imatges no sexistes en les comunicacions externes.</i>	
	Mesura 22	
	M22 Homogeneitzar els cartells que es fan servir per a difondre les formacions utilitzant un llenguatge i unes imatges no sexistes.	
	Responsable	Indicadors
	Direcció	<ul style="list-style-type: none"> • N° de cartells creats
	Recursos	Temporalitat
	Hores de personal intern	2020

12. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Resum de la diagnosi

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Punts Forts

- Es disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual.

Aspectes a millorar

- Tot i tenir un protocol de prevenció d'assetjament sexual no s'ha fet divulgació a la plantilla.
- No hi ha un coneixement homogeni en relació a què fer en cas de patir o de detectar un episodi d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Mesures

- M23 Actualitzar segons la legislació vigent el Protocol intern per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- M24 Divulgar el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- M25 Formar a la plantilla en la identificació d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- M26 Elaborar material explicatiu sobre la identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu General

O7 Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe per garantir un espai de treball lliure de violència sexista.

Mesures

Objectiu 7.1	<p><i>Adequar segons la legislació vigent el Protocol intern per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</i></p> <p>Mesura 23</p> <p>M23 Actualitzar segons la legislació vigent el Protocol intern per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <table><tr><td>Responsable</td><td>Indicadors</td></tr><tr><td>Direcció Empresa de riscos laborals</td><td><ul style="list-style-type: none">S'ha actualitzat el Protocol? Si/No</td></tr><tr><td>Recursos</td><td>Temporalitat</td></tr><tr><td>Hores de personal intern</td><td>2020</td></tr></table>	Responsable	Indicadors	Direcció Empresa de riscos laborals	<ul style="list-style-type: none">S'ha actualitzat el Protocol? Si/No	Recursos	Temporalitat	Hores de personal intern	2020
Responsable	Indicadors								
Direcció Empresa de riscos laborals	<ul style="list-style-type: none">S'ha actualitzat el Protocol? Si/No								
Recursos	Temporalitat								
Hores de personal intern	2020								
Objectiu 7.2	<p><i>Informar a la plantilla sobre les mesures de prevenció i aborgatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</i></p> <p>Mesura 24</p> <p>M24 Divulgar el Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <table><tr><td>Responsable</td><td>Indicadors</td></tr><tr><td>Direcció Recursos Humans</td><td><ul style="list-style-type: none">Nº de comunicacions fetesNº de canals de comunicació</td></tr><tr><td>Recursos</td><td>Temporalitat</td></tr><tr><td>Hores de personal intern</td><td>2021</td></tr></table>	Responsable	Indicadors	Direcció Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">Nº de comunicacions fetesNº de canals de comunicació	Recursos	Temporalitat	Hores de personal intern	2021
Responsable	Indicadors								
Direcció Recursos Humans	<ul style="list-style-type: none">Nº de comunicacions fetesNº de canals de comunicació								
Recursos	Temporalitat								
Hores de personal intern	2021								
Objectiu 7.3	<p><i>Promoure la identificació d'assetjament sexual i per raó de sexe.</i></p> <p>Mesura 25</p> <p>M25 Formar a la plantilla en la identificació d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <table><tr><td>Responsable</td><td>Indicadors</td></tr><tr><td>Extern</td><td><ul style="list-style-type: none">Nº d'hores de formacióNº de assistents</td></tr><tr><td>Recursos</td><td>Temporalitat</td></tr><tr><td>Per determinar</td><td>2022</td></tr></table>	Responsable	Indicadors	Extern	<ul style="list-style-type: none">Nº d'hores de formacióNº de assistents	Recursos	Temporalitat	Per determinar	2022
Responsable	Indicadors								
Extern	<ul style="list-style-type: none">Nº d'hores de formacióNº de assistents								
Recursos	Temporalitat								
Per determinar	2022								

Objectiu 7.4

Sensibilitzar sobre la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Mesura 26

M26 Elaborar material explicatiu sobre la identificació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Responsable

Direcció Recursos Humans

Recursos

100 €

Indicadors

- N° de publicacions repartides
- N° de cartells en les instal·lacions

Temporalitat

2021

13. Conclusions

Andròmines és una organització on hi ha un equilibri entre dones i homes, en relació al numero de persones contractades. A més, està liderada per dones: el departament de Direcció es compona per un 100% de dones i als càrrecs de coordinació d'àrees hi ha un equilibri entre dones i homes.

És una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats i la igualtat de gènere. Previ a la realització d'aquest primer Pla d'Igualtat ja havia incorporat mecanismes de conciliació laboral i familiar. Va crear la Comissió d'Igualtat i va fer els primers passos en repensar una organització del treball que possibiliti l'equilibri entre les responsabilitats laborals i familiars.

S'ha fet un recorregut analitzant diferents àmbits d'aquesta organització per a proposar mesures que impulsin la igualtat de gènere en tots els àmbits.

La correcció del biaix de gènere en els processos de selecció i l'establiment de mesures com reserva de places per a dones o per a homes en departaments masculinitzats / feminitzats, ajudarà a evitar la segregació horitzontal.

Per altre banda, l'establiment de mecanismes estandarditzats de conciliació per a tota la plantilla, ajudarà a garantir un equilibri entre les responsabilitats laborals i familiars.

És important fer campanyes de sensibilització en perspectiva de gènere a tota la plantilla i homogeneïtzar l'ús del llenguatge inclusiu. Així com fer difusió del protocol en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Finalment, es destaca el fet de que Andròmines ha apostat per l'elaboració d'aquest Pla sense tenir-ne obligació legal. Això ens demostra el seu compromís per la lluita contra la desigualtat de gènere i l'aposta per una organització que garanteixi la igualtat d'oportunitats.

ANNEX I

Enquesta

Buenos días,

Como sabéis, se está elaborando el Plan de Igualdad de Andròmines.

Con el objetivo de disponer de la máxima información para la elaboración del Diagnóstico de Igualdad de mujeres y hombres, así como el posterior Plan, os pedimos vuestra colaboración y opinión. Por ello, hemos elaborado una breve encuesta, ANONIMA y CONFIDENCIAL.

Solamente serán cinco minutos de tu tiempo.

Muchas gracias por tu colaboración,

Preguntas

1. Sexo.

Mujer

Hombre

No binario

Valora del 1 al 10 las afirmaciones siguientes, siendo «**10**» **Totalmente de acuerdo** y «**1**» **Totalmente en desacuerdo**.

2. En general, en Andròmines se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Mujeres y hombres tienen igual acceso a la formación interna / continua.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Ocupando un mismo puesto de trabajo, una mujer y un hombre cobran igual en Andròmines.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. En general, se favorece el equilibrio de la vida familiar, personal y laboral en Andròmines.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Conozco las medidas de conciliación disponibles.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Conozco qué hacer o a quien dirigirme en caso de sufrir o haber detectado, acoso sexual y / o por razón de sexo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. ¿Alguna vez has vivido un conflicto relacionado con la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres?

Sí

No

11. ¿Crees que es necesario un plan de igualdad de mujeres y hombres en Andròmines?

Sí

No

12. Enumera sugerencias respecto a:

Qué medidas debería adoptar Andròmines para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:	
Qué medidas crees que podría adoptar Andròmines para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar:	
Otras sugerencias:	

13. Por último, añade los comentarios que nos quieras hacer llegar:

¡Gracias por tu colaboración!

ANNEX II

Model del Reglament Intern i Document de Constitució de la Comissió d'Igualtat

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'Igualtat d'Andròmines.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a Andròmines i, especialment, per a la implementació del Pla d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'Igualtat estarà formada per 5 representants de l'empresa

Formen part de la Comissió d'Igualtat d'Andròmines:

- 1 persona de l'Àrea Recursos Humans
- 1 persona de l'Àrea Administració
- 1 persona de l'Àrea Social

1 persona de l'Àrea Mediambientals

1 persona de l'Àrea Social

Col·laboracions- 1 persona de l'Àrea Social

FUNCIONAMENT:

La Comissió d'Igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada 6 mesos, i amb caràcter extraordinari 2 setmanes , o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies.

Les decisions de la Comissió d'Igualtat s'aprovaran per consens i quan aquest no sigui possible es farà votació individual.

La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.

Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.

Es farà acta de cada reunió de la Comissió.

Lloc, data,

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió d'igualtat

ANNEX III.

Model d'Acta de Reunió de la Comissió D'Igualtat

ACTA DE REUNIÓ

DATA DE LA REUNIÓ: //2019

HORA:

LLOC: Sala Pilar C/Cuba, 24

ASSISTENTS:

ORDRE DEL DIA:
1.
2.
3.

ACTA DE REUNIÓ

HORA INICI: 1

HORA DE FI: 1

S'excusen:

Realitza l'acta:

ACORDS	RESPONSABLE	DATA
1.		