

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
DE CAN.CET**



Barcelona, Març 2011

ÍNDEX

Presentació	3
-------------	---

Beneficis directes o indirectes de l'aplicació de l'estratègia global d'Igualtat: Pla d'igualtat	4
--	---

Gestió del compromís vers la igualtat: Agent d'igualtat i Comissió d'igualtat	9
---	---

Principals indicadors de millora del diagnòstic de la seva organització	11
---	----

Accions per integrar la igualtat	12
----------------------------------	----

Sistema de seguiment i avaluació	22
----------------------------------	----

Calendari	23
-----------	----

Presentació:

Des de la convicció que CAN.CET es un espai de tolerància i fomenta la incorporació de les persones en greu risc social d'inserció, i que ha de tenir assegurat l'accés a totes les persones "capacidades" independentment de qualsevol altra consideració, presentem el nostre Pla d'oportunitats. La creació d'un pla d'oportunitats per donar la igualtat d'oportunitats en el marc de la nostre empresa d'inserció social és una experiència que per nosaltres es omple d'orgull.

L'estructura i les línies generals són similars al que ja venim desenvolupant dels nostres inicis i corresponen a les tres àrees que conformen l'objecte d'aquest pla. Res de tot això no hauria estat possible sense la col·laboració desinteressada i sovint entusiasta de les persones d'aquesta casa i de persones que des del primer dia ens han ajudat i acompanyat. Concretament ens referim a la gent que forma: l'àrea social, l'àrea administrativa i l'àrea de serveis de la nostre entitat.

Des de la creació del pla, varem recalcar la transversalitat de l'àrea de gènere i les diferències, en relació amb les altres dues àrees, quant a la facilitat de l'accés a una feina remunerada per a persones que a més de ser del col·lectiu de gènere anàvem acompanyades d'altres problemes com som las discapacitats. Si bé això és un avantatge important que com Centre Especial de Treball estem conscienciats ens permet ser més exhaustives de la situació que pateixen moltes dones.

Aquests darrers anys s'ha treballat de manera decidida tant amb els temes relacionats amb grups en risc d'exclusió social com amb el grup de persones amb necessitats especials. També s'ha de dir que CAN.CET som uns experts en donar oportunitats a les persones que estan en desavantatges amb respecte a l'inserció laboral.

Beneficis directes o indirectes de l'aplicació de l'estratègia global d'igualtat: Pla d'igualtat:

MILLORA DE RÀTIOS EN RELACIÓ AMB EL PERSONAL

Un dels primers beneficis és la millora d'algunes ràtios en relació amb el personal, com l'absentisme, la rotació, etc., que es poden, al seu torn, subdividir en: absentisme de llarga durada, de curta durada, homes, dones, edats, categories...

Absentisme: la ràtio d'absentisme mesura l'absència de les persones del seu lloc de treball no ocasionada per cap llicència legal. Estableix una relació percentual entre les hores/persona perdudes per absències i el total d'hores/persona hàbils. Absentisme = nombre de jornades perdudes: (nombre persones en plantilla x dies laborables).

La impossibilitat de fer compatible la vida laboral amb la personal o la manca d'igualtat deriven en un augment de l'absentisme, principalment per dues raons:

- Quan hi ha un imprevist en l'àmbit familiar, ateses les dificultats per resoldre'l i la rigidesa en l'àmbit laboral (especialment quant a horaris, permisos...), la persona afectada sol acabar absentant-se del lloc de treball. En el cas de les dones aquesta situació es dona amb més freqüència, a causa de la desigual distribució de les responsabilitats familiars.
- Les dificultats constants i creixents per atendre la vida personal i laboral amb freqüència deriven en un augment de l'estrès que a termini mitjà o llarg termini poden comportar una sobrecàrrega de la persona i, en alguns casos, una malaltia psicosocial i, per tant, una baixa laboral.

laboral amb la personal (i que, per tant, no té factors d'estrès addicionals per aquests motius), treballarà més i millor.

Un concepte molt relacionat amb la millora dels indicadors de negoci és l'«evasió mental» d'aquell treballador que es troba físicament en el lloc de treball, però que té el cap en una altra banda, sobretot per problemes de la seva vida personal que no ha pogut resoldre de manera adequada (tasques de la llar, familiars malalts o dependents, visites al metge...) o per coses que no pot entendre (que no es pugui promocionar o formar-se pel fet de ser dona, per exemple).

Els estudis actuals indiquen que aquesta situació és cada vegada més habitual, excepte quan s'adopten mesures per evitar-la.

MILLORA DELS INDICADORS INTERNS

Alguns indicadors interns són: clima laboral, compromís amb l'empresa, orgull corporatiu, satisfacció...

Segons diversos estudis fets a escala nacional, la incorporació de mesures d'igualtat i conciliació permet millorar sobretot el clima laboral, el compromís amb l'empresa, la satisfacció i l'orgull corporatiu. És a dir, les persones que treballen en una empresa que aplica polítiques d'igualtat i conciliació se senten orgulloses de treballar a l'empresa i ho projecten externament.

Algunes PIME no fan estudis d'aquests indicadors. Així, moltes vegades no es poden conèixer de manera formal, però segurament se n'estan fent estudis de caràcter informal (per exemple, parlant amb el personal). Amb tot, cal no oblidar que no tots els col·lectius de l'empresa tenen les mateixes característiques ni interessos i que,



per tant, tampoc tenen els mateixos nivells de satisfacció ni la mateixa percepció de determinades accions i mesures.

Gràcies a la millora d'aquests indicadors, la conflictivitat laboral disminueix i el nivell d'estrès també, la qual cosa té conseqüències positives per a l'organització, la salut i el treball.

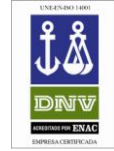
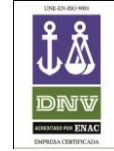
MILLORA DELS INDICADORS DE MERCAT

Alguns indicadors de mercat són: reputació corporativa, diferenciació de la competència, etc.

La reputació corporativa és el conjunt de percepcions que tenen sobre l'empresa els diversos grups d'interès amb els quals es relaciona (*stakeholders*).

Aquests grups poden ser externs (per exemple, clients i proveïdors) o interns. La reputació és el resultat del comportament desenvolupat per l'empresa al llarg del temps i descriu la seva capacitat per transmetre valor a aquests grups. Una part important de la reputació corporativa és determinada per l'entorn laboral i la qualitat de vida en el treball. El primer pas per ser reconegut externament és ser-ho internament, i la incorporació d'una estratègia global d'igualtat i conciliació és un element central per treballar la reputació corporativa.

Els productes i els serveis que ofereixen les diferents empreses tendeixen a ser cada vegada més iguals, amb preus i condicions molt similars. Allò que realment fa diferent una empresa d'una altra són les persones que hi treballen, el tracte, la manera de fer, la proactivitat, l'empatia... Per tant, totes les accions encaminades a millorar les condicions dels treballadors i les treballadores i el seu entorn directe augmenten aquesta diferenciació competitiva.



Algunes de les ràtios per mesurar l'efecte de les polítiques d'igualtat són:

- Rotació= $(\text{nombre d'altres}) - (\text{nombre de baixes}) / \text{plantilla actual}$. La rotació es pot fer en les diferents categories.
- Absentisme= $\text{hores de baixa} / \text{hores totals}$. L'absentisme es pot atribuir a diferents raons: paternitat/maternitat, malalties, etc. i pot ser de durada llarga o curta.
- Qualitat de servei= $\text{reclamacions per servei} / \text{nombre de serveis}$.
- Rotació de clients= $(\text{nombre d'altres}) - (\text{nombre de baixes}) / \text{nombre clients actual}$.

GESTIÓ DEL COMPROMÍS VERS LA IGUALTAT: AGENT D'IGUALTAT I COMISSIÓ D'IGUALTAT

Can.Cet desplega el **Pla d'Igualtat**, donant forma al compromís vers la perspectiva de gènere en el sí de l'empresa al temps que es reforça el foment de la igualtat d'oportunitats, comptant amb el suport de la totalitat de l'empresa.

Del Pla d'Igualtat s'ha derivat, d'entre altres accions, la creació de la figura de l'Agent d'Igualtat i la creació de la Comissió d'Igualtat com a mecanisme de participació i seguiment del Pla.

L'agent d'igualtat té assignades les següents competències:

- Aclarir els dubtes que poden sorgir sobre l'aplicació de les mesures d'igualtat.
- Recopilar, per poder traslladar a la Comissió, Tots els suggeriments i iniciatives que poden sorgir de la plantilla respecte aquest tema.
- Traslladar a la Comissió totes les incidències que es deriven per a la seva valoració i solució.
- Dinamitzar el treball de la Comissió.
- Fomentar la formació de les persones amb responsabilitats en l'empresa per assegurar l'ús del llenguatge igualitari i la imatge neutre de l'organització.

Pel que fa a la **Comissió d'Igualtat**, té per objectius:

- Realitzar un **seguiment del compliment i desenvolupament** de les mesures previstes al Pla d'Igualtat.
- **Promoure el principi d'igualtat i no discriminació** i el seguiment de l'aplicació de les mesures legals que s'estableixin per fomentar la igualtat.
- **Conèixer les denúncies** que es puguin generar en el marc de l'assetjament moral i sexual **per valoració, intervenció i prevenció**.

Està composta 50% dones i 50% homes, persones designades per la direcció de l'empresa i persones designades per part de la representació de les persones treballadores, agent d'igualtat i compta amb un expert extern. Aquesta representa a la totalitat de la plantilla i es operativa i pot prendre decisions de forma àgil.

Composició de la comissió d'igualtat de Can.Cet

Nom i cognoms	Càrrec a l'empresa	Àrea	Càrrec a la comissió	Formació, habilitats o interessos especials
David Balsera	Responsable RRHH	Social	Agent Igualtat; representant sindical	Psicòleg, coneixement de la plantilla de l'empresa.
Jorge Leon	Gerent	Alta direcció	Representant de l'empresa	Implicació directa per agilitat decisions.
Elvira Ollé	Supervisora	Serveis	Representat d'àrea de producció.	Apropament a la plantilla productiva.
Eliana Musicant	Supervisora	Natural	Representant area natural	Apropament a la plantilla productiva.
Ramon C.	Assessorament Extern	---	Assessorament	Visió imparcial de l'empresa.

Principals indicadors de millora del diagnòstic de la seva organització

ÀMBITS D'ANÀLISI	ASPECTES DE MILLORA
Compromís amb la igualtat	Cal informar i sensibilitzar del compromís vers la igualtat entre tota la plantilla.
Situació d'homes i dones en l'organització	El percentatge de dones de l'equip directiu és inferior al 50%, però amb una tendència cap a la igualtat, actualment els comandaments entremitjos i tècnics estan majoritàriament ocupats per dones.
Accés	No arriben candidatures de dones als llocs de treballs històricament coberts per homes, cal sensibilitzar vers aquesta qüestió a les entitats derivants de personal.
Formació continua	Formació del personal en aspectes d'igualtat i formació / sensibilització dels partners de Can.Cet que proporcionen les persones per als processos de selecció.
Promoció i desenvolupament professional	Encara sent majoria la presència de dones en l'empresa, un 56% i estant representades en els comandaments entremitjos. Es necessari facilitar els moviments horitzontals entre àrees de treball culturalment feminitzades (neteja)/ masculinitzades (medi ambient)
Política retributiva	Mesurar la retribució anual mitjana de les dones i els homes desglossada per categories per definir polítiques internes.
Ordenació del temps de treball i conciliació	En funció de les disponibilitats personals i característiques s'assignen les propostes de lloc de treball assumibles pel personal d'acord amb el seu Pla Sociolaboral.
Salut laboral	L'empresa no té definit un protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Llenguatge igualitari	Procediment i assignació de responsable que vetlli per l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives en totes les comunicacions internes i externes de l'empresa.

ACCIONS PER INTEGRAR LA IGUALTAT

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1:

MESURES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ

OBJECTIUS

- **ASSEGURAR ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ IGUALITARIS.**

Acció 1

- 1.1. Ofertes de treball no discriminatòries.
- 1.2. Establir quotes per tal de contractar dones en llocs on estan poc Representades.
- 1.3. Vetllar per tal que les proves de selecció mesurin exclusivament les competències necessàries per al desenvolupament de la feina al igual que les capacitats personals i no altres qüestions com la disponibilitat.
- 1.4. Accions positives de contractació: a igual mèrit entre una candidata i un candidat, apostar per la contractació de dones.
- 1.5. Fer contractes per substituir les persones que estan de baixa per maternitat o paternitat, o que han demanat una excedència pel mateix motiu (100% dels casos)
- 1.6. Establir indicadors de segregació en tots els processos de selecció, contractació i retribució.

Persones Responsables:

David Balsera / Dolors Medialdea

Persones destinatàries:

Plantilla de Can.cet
Responsable àrea RRHH
Comissió igualtat

Recursos materials i humans:

Hores dedicades a la Conscienciació de les persones involucrades en els processos de selecció de personal i de gestió de dades de la plantilla i per la cura especial de les accions proposades.

Calendari d'implementació:

A partir de 1er trimestre de 2011 i constant.

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

	Denominació
Indicador 1	Dades desagregades per sexes i per categoria professional les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.
Indicador 2	Dones incorporades a l'empresa en llocs de responsabilitat i en àrees culturalment masculinitzades.
Indicador 3	Percentatge de dones amb càrrecs directius respecte al total de dones de la plantilla.

Aproximació pressupostaria

1.000€/any

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2: MESURES DE FORMACIÓ I PROMOCIÓ

OBJECTIUS

SENSIBILITZAR VERS LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I EINES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA.

Acció 2

- 2.1. Formar les persones responsables de recursos humans en igualtat de gènere.
- 2.2. Establir mecanismes de formació tècnica per a la promoció de dones a funcions on estan poc representades.
- 2.3. Accions positives de promoció: apostar per promocionar dones.
- 2.4. Garantir que els cursos de formació s'imparteixin en horari laboral.
- 2.5. Formació en habilitats i competències amb un èmfasi especial en les necessitats manifestades per les dones de l'empresa.
- 2.6. Dissenyar programes de formació per a totes les categories de l'empresa.

Persones Responsables:

David Balsera / Dolors Medialdea
Carles Llistar / Manel Covelo

Persones destinatàries:

Plantilla de Can.cet

Recursos materials i humans:

Persones a l'organització formades en igualtat de gènere i comptant amb una oferta formativa que faciliti la capacitació de les dones.

Calendari d'implementació:

A partir del segon trimestre de 2011 i fins Desembre 2011

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

	Denominació
Indicador 1	Número de persones formades en igualtat de gènere.
Indicador 2	Número de persones formades en àrees de treball on estan poc representades.
Indicador 3	Número de persones promogudes de forma horitzontal o vertical a l'organització.

Aproximació pressupostaria

Aprox. 2.800€/any

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3:

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIUS

ASSEGURAR UNA COMUNICACIÓ NEUTRE PER PART DE L'EMPRESA

Acció 3

- 3.1. Revisar i corregir la documentació interna de l'empresa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge sexista ni discriminatori.
- 3.2. Creació de procediment específic per assegurar la sistemàtica i homogeneïtat per a la transmissió d'un missatge no sexista.
- 3.3. Assignació de persona responsable per vetllar per l'ús d'un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions escrites i d'imatge visual.

Persones Responsables:

Ramon Carballo

Persones destinatàries:

Persona responsable de vetllar per la comunicació no sexista a l'empresa.

Recursos materials i humans:

Guia per l'ús d'un llenguatge no sexista accessible per tot el personal.
Procediment de l'empresa per vetllar pel llenguatge inclusiu en totes les comunicacions.

Calendari d'implementació:

Primer i segon semestre de 2011 per a la creació dels materials i modificació del procediment de comunicació.

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

	Denominació
Indicador 1	Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació i imatge externa no sexista
Indicador 2	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i la descripció dels llocs de treball.
Indicador 3	Visibilitat de les dones en les eines de comunicació de l'empresa (web, doc. Corporatius...)

Aproximació pressupostaria

800€

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4:

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

OBJECTIUS

PREVENIR POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT A L'EMPRESA.

Acció 4

- 4.1. Establir una definició clara de què es considera assetjament a la feina i les sancions que s'aplicaran.
- 4.2. Informar a la plantilla sobre situacions d'assetjament entre el personal i en la relació amb altres grups d'interès de l'empresa (com pot ser la clientela)
- 4.3. Disposar d'un protocol d'actuació davant situacions d'assetjament.
- 4.4. Designar una persona o un comitè responsable de prevenció de l'assetjament, que sigui l' interlocutor eventual en possibles casos.

Persones Responsables:

David Balsera / Eliana Musicant / Elvira Ollè

Persones destinatàries:

Plantilla de Can.cet
Agent d'igualtat

Recursos materials i humans:

Protocol d'actuació.

Persones formades i conscienciades sobre situacions d'assetjament per a la intervenció directa i amb tècnica per a l'abordatge d'aquestes possibles situacions.

Calendari d'implementació:

Primer i segon semestre de 2011 per a la creació del protocol d'actuació i definició adaptada al personal per conèixer el concepte i abast de l'assetjament.

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

	Denominació
Indicador 1	Materials destinats a informar sobre aspectes d'assetjament entre la plantilla.
Indicador 2	Existeix protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina
Indicador 3	Existeix Canal vàlid i confidencial per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Indicador 4	Disposa de codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Indicador 5	Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe e el darrer any.

Aproximació pressupostaria

900€/any

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5:

MESURES DE CONCILIACIÓ

OBJECTIUS

FOMENTAR LA CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL I LABORAL DE LA PLANTILLA

Acció 5

- 5.1. Flexibilitat d'horaris d'entrada i sortida sempre que sigui possible i d'acord amb el client (en els casos de centre de treball fora de les oficines de Can.Cet).
- 5.2. Accés a permisos per atendre situacions personals, més enllà dels regulats per Llei si fos necessari i a petició del treballador/a.

Persones Responsables:
David Balsera / Dolors Medialdea

Persones destinatàries:
Plantilla de Can.Cet

Recursos materials i humans:
Els necessaris per aconseguir donar resposta al compromís.

Calendari d'implementació:
Constant, tot el període.

Mecanismes de seguiment i avaluació:

Semestralment a la comissió d'igualtat i anualment a la revisió per la Direcció.

	Denominació
Indicador 1	Les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps personal i laboral (segons possibilitats facilitades pel client) van adreçades a tot el personal: dones i homes de tots els nivells jeràrquics
Indicador 2	Realització de reunions dins l'horari laboral habitual
Indicador 3	Nombre de dones i homes que s'han acollit a permisos remunerats i no remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.

Aproximació pressupostaria

Fins 1300€/any per cobrir permisos remunerats, més enllà dels terminis establerts per llei.

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- Anualment es revisarà els objectius generals del Pla per part de la direcció general de l'empresa.
- Semestralment la Comissió d'igualtat es reunirà per avaluar el compliment de les mesures i els indicadors de seguiment establerts.
- L'agent d'igualtat s'encarregarà del seguiment continu del Pla.

Persones responsables:

Funcions	Direcció General	Agent d'igualtat	Comissió d' Igualtat
Aplicació dels mecanismes de seguiment de les accions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboració d'informes de seguiment	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participació en Reunions	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Presca de decisions sobre futures actuacions	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realització d'avaluació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboració d'informes d'avaluació	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Periodicitat de la elaboració d'informes:

Seguiment	Mensual <input type="checkbox"/>	Trimestral <input type="checkbox"/>	Semestral x
Avaluació	Semestral <input type="checkbox"/>	Anual x	Fi de vigència del pla <input type="checkbox"/>

CALENDARI

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:	2011				2012				2013			
	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
MESURES DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ												
SENSIBILITZAR VERS LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I EINES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA.												
COMUNICACIÓ NO SEXISTA												
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT												
FOMENTAR LA CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL I LABORAL DE LA PLANTILLA												
SEGUIMENT												
AVALUACIÓ												

Signat: Jorge León
Direcció General
Can.Cet

Barcelona, 30 de Marc de 2011