

PLAN DE IGUALDAD

PREGE CATALUÑA, S.A.

INDICE

0. OBJETIVOS

1. INTRODUCCION

- a) Voluntad de empresa
- b) Representación sindical

2. DIAGNOSTICO

- a) Fichas valoración indicadores
- b) Valoración global

3. ACCIONES

- a) Fichas acciones correctoras puntos débiles

0. OBJETIVOS

1. INTRODUCCION

a) Voluntad de empresa

b) Representación sindical

Apreciados/das,

La Dirección de Pregecsa quiere trabajar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la empresa y por eso ha puesto en marcha la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para promover la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar así como la no discriminación, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

Por este motivo, solicitamos vuestra colaboración en la encuesta que se adjunta que nos será de mucha utilidad en la realización de una diagnosis de la empresa para detectar los problemas y definir las prioridades de actuación en el diseño y elaboración de un plan de igualdad de oportunidades.

La fecha límite para entregar la encuesta a la persona responsable de Recursos Humanos será el 31 de marzo de 2009.

Estamos a vuestra disposición para cualquier duda,

Gracias por vuestra colaboración



Fdo; Jesús Ferreira Sánchez
Gerente

Juan Carlos Mansilla Delgado amb número de D.N.I. 46.737.335-R certifica que com a representant legal de les persones treballadores de l'empresa Prege Catalunya, S.A. amb número de CIF A07407042 ha estat informada que la Direcció de l'empresa ha pres la iniciativa d'elaborar i implantar un pla d'igualtat d'oportunitats per tal de millorar els resultats respecte de la paritat en tots els estaments jeràrquics de la organització.

Així mateix, em comprometo a participar i col·laborar en totes les fases del projecte: diagnosi, disseny, implantació i avaluació del pla d'igualtat.

Per a que quedi constància, signo aquest document a 11 de març de 2009.

Fdo; Juan Carlos Mansilla Delgado
Representant legal de les persones treballadores



2. DIAGNOSTICO

- a) Fichas valoración indicadores
- b) Valoración global

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 1.1

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Descripció: Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació.

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Respostes de les enquestes passades a tot el personal de Pregecsa i entrevista amb la Direcció

Fita: Que el 100% del personal de Pregecsa fomenti la cultura d'igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació a l'empresa.

Dades: El 68,75% del personal femení i el 33,33% del personal masculí de Pregecsa coneix l'existència de la Llei d'Igualtat i la obligatorietat de fer plans d'igualtat en les empreses de més de 250 persones treballadores.

El 81,25% de les dones treballadores i el 94,44% dels homes treballadors pensen que l'empresa segueix una política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves actuacions.

El 62,50% del personal femení i el 72,22% del personal masculí pensa que les persones amb càrrecs superiors fomenten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El 87,50% de les dones treballadores i el 77,78% dels homes treballadors pensen que existeix igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el seu entorn laboral directe.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: La Direcció de Pregecsa està totalment sensibilitzada en fomentar la igualtat d'oportunitats entres dones i homes i, per aquest motiu, ha iniciat el disseny i la implantació d'un pla d'igualtat. L'objectiu de la Direcció és que tot el personal s'involucri i, entre tots, es creï una cultura basada en la no discriminació i la paritat entre sexes. Després de tabular i analitzar les respostes a les enquestes passades a tot el personal, és necessari que el personal estigui

més sensibilitzat sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Per aquest motiu s'organitzaran jornades informatives i de sensibilització.

Observacions: Els responsables del Departament de Recursos Humans han assistit, al mes de Maig de 2009, a unes jornades de sensibilització per directius.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 1.2

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Descripció: Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques definits clarament. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions adreçades a assolir-los.

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Departament de Treball, resposta a les enquestes fetes al personal i entrevista amb la Direcció.

Fita: Dissenyar, elaborar i implantar el 100% del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones abans del 30/12/2010.

Dades: El 68,75% del personal femení i el 33,33% del personal masculí de Pregecsa coneix l'existència de la Llei d'Igualtat recentment aprovada i l'obligatorietat de fer Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses de més de 250 persones treballadores.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: L'empresa, tot i aplicar algunes mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats, no té cap Pla d'igualtat formalitzat per escrit.

Observacions: El pla de treball que des de Pregecsa tenim previst per l'elaboració, implantació i avaluació del seu pla d'igualtat és el següent.

Fase del projecte	Data d'inici	Data finalització
FASE 1: INICIATIVA	01/02/2009	15/03/2009
FASE 2: DISSENY I ELABORACIÓ	16/03/2009	31/12/2009
FASE 3: IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT	01/06/2009	31/12/2010
FASE 4: AVALUACIÓ	01/01/2011	30/06/2011

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 1.3

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Descripció: Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Entrevista amb la Direcció

Fita: Designar una comissió per a que dissenyi i vetlli pel compliment del pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i faci una avaluació i seguiment d'aquest regularment.

Dades: La comissió responsable del pla d'igualtat d'oportunitats ha començat a exercir les seves funcions a l'abril del 2009, segons el pla de treball previst.

Diagnosi: Positiu

Valoració: L'empresa no tenia una persona responsable que vetllés per la igualtat d'oportunitats i a partir de prendre la iniciativa d'implementar un pla d'igualtat d'oportunitats, s'han designat unes persones que formaran part de la comissió responsable. La comissió està encapçalada per la Direcció de l'empresa i formada per una persona del Departament de Recursos Humans, una persona del Departament de Marketing i el representant sindical dels treballadors i treballadores. Alhora, es compta amb la participació i col·laboració de tot el personal.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 2.1

Àmbit: Participació i implicació del personal en les polítiques d'igualtat. RSC

Descripció: Acreditació segons normes de responsabilitat social (SA8000)

Bàsic/ complementari: Bàsic

Font d'informació: Entrevista amb la Direcció

Fita: Al 2011 es tornarà a valorar la necessitat d'aplicar aquest indicador i decidir si l'empresa s'acredita segons aquestes normes de responsabilitat social.

Dades: L'empresa no té cap acreditació en cap norma de responsabilitat social

Diagnosi: Actualment, Pregecsa no està acreditada segons cap norma de responsabilitat social. Però la comissió responsable d'elaborar i implantar el pla d'igualtat ha valorat que fins que aquest no estigui correctament establert en el funcionament diari d'aquesta no es plantejarà iniciar el procés d'acreditació en cap norma de responsabilitat social.

Valoració: Necessita millorar

Observacions: La valoració d'aquest indicador es farà durant l'any 2011

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 2.2

Àmbit: Participació i implicació del personal en les polítiques d'igualtat. RSC

Descripció: Igualtat d'oportunitats en el tracte amb altres empreses i institucions, i projectes per promoure la igualtat

Bàsic/ complementari: Bàsic

Font d'informació: Les respostes a les enquestes passades al personal.

Fita: Que Pregecsa sigui públicament reconeguda com a empresa que ha desenvolupat un pla d'igualtat abans del 01/06/2010.

Dades: El 75% del personal femení i el 66,67% del personal masculí de Pregecsa considera que l'empresa segueix una política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves actuacions vers el tracte amb altres empreses i institucions.

L'empresa va publicar al seu butlletí informatiu de Febrer del 2009, l'inici de la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats.

Entre els projectes socials que ha desenvolupat Pregecsa per promoure la igualtat, es poden ressaltar:

- Pla de formació a adolescents (16-19 anys) per a la inserció laboral: pla desenvolupat en col·laboració amb Aldeas Infantiles SOS, que es va iniciar al mes de Març de 2009; dins dels tallers laborals formatius que s'organitzen, es tracta la igualtat d'oportunitats a la feina.
- Col·laboració amb les associacions Del Putxet i San Martín: associacions de dones maltractades amb les que s'ha col·laborat en anys anteriors, desenvolupant tallers d'inserció laboral.

Diagnosi: Positiu

Valoració: L'empresa ha donat a conèixer a altres empreses i institucions que està en procés d'elaborar i implantar un pla d'igualtat. A més, desenvolupa projectes socials per fomentar la igualtat d'oportunitats.

Observacions: L'empresa aplicarà mesures de difusió i publicitàries per donar a conèixer a totes les empreses i institucions que col·laboren amb Pregecsa que

aquesta està dissenyat i implantant el seu pla d'igualtat d'oportunitats. Aquesta és una acció prioritària per tal de difondre la imatge d'empresa responsable socialment.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 2.3

Àmbit: Participació i implicació del personal en les polítiques d'igualtat. RSC

Descripció: Igualtat d'oportunitats en el tracte amb clients, empreses proveïdores, ETT, externes i franquícies

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Les respostes a les enquestes passades al personal i la valoració de clients i empreses proveïdores que col·laboren amb Pregecsa extretes d'una petita entrevista telefònica, així com entrevista amb el responsable del Departament Comercial.

Fita: Que el 100% de les empreses que col·laboren amb Pregecsa estiguin informades abans del 31/12/2009 que s'està implantant un pla d'igualtat d'oportunitats.

Dades: El 75% del personal femení i el 66,67% del personal masculí de Pregecsa considera que l'empresa segueix una política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les seves actuacions vers el tracte amb altres empreses i institucions.

L'empresa va publicar al seu butlletí informatiu de Febrer del 2009, l'inici de la implantació del pla d'igualtat d'oportunitats.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: Tot i haver donat a conèixer a proveïdors i clients que està en procés d'elaborar i implantar un pla d'igualtat, l'empresa no té cap mesura formalitzada per escrit que fomenti la igualtat en el tracte amb empreses proveïdores i clients.

Observacions: L'empresa aplicarà mesures de difusió i publicitàries per donar a conèixer a tots els clients i empreses proveïdores que col·laboren amb Pregecsa que aquesta està dissenyant i implantant el seu pla d'igualtat d'oportunitats. Aquesta és una acció prioritària per tal de difondre la imatge d'empresa responsable socialment.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 3.1

Àmbit: Comunicació, imatge i llenguatge

Descripció: Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats. Realització d'accions informatives (revista, intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats.

Bàsic/complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans

Fita: Que el 100% del personal de Pregecsa estigui informat de l'existència del pla d'igualtat d'oportunitats, del seu disseny i implantació abans del 31/12/2009.

Dades: S'ha informat al 100% del personal de Pregecsa de l'inici del disseny d'un pla d'igualtat d'oportunitats a través d'una carta signada per la Direcció de l'empresa que s'ha lliurat juntament amb la nòmina del mes de juliol de 2009. S'ha escollit aquesta via degut a que els treballadors i treballadores de l'empresa exerceixen la seva tasca professional fora de les instal·lacions de l'empresa. Aquesta carta també ha estat penjada al taulell d'anuncis que disposa l'empresa a les seves diferents delegacions. Alhora, el representant sindical de la plantilla està informat des d'un principi de tot el procés.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Pregecsa ja manté informat al personal de l'existència, disseny i implantació del pla d'igualtat d'oportunitats.

Observacions: S'anirà informant del disseny i implementació del pla d'igualtat d'oportunitats mitjançant la mateixa via, per tal que la informació arribi a tot el personal de manera regular i contínua.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 3.2

Àmbit: Comunicació, imatge i llenguatge

Descripció: Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització. Revisió sistemàtica de tota la documentació de l'organització (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada per la direcció de l'empresa per garantir la neutralitat en el llenguatge i la imatge.

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Respostes a les enquestes passades al personal de l'empresa i Responsable de Recursos Humans.

Fita: Que el 100% dels impresos, formularis i documentació tant interna com externa que genera l'empresa estiguin adaptats a les normes d'igualtat d'oportunitats en temes de llenguatge i imatge abans del 30/06/2010.

Dades: el 12,50% del personal femení i el 5,56% del personal masculí de Pregecsa creu que l'empresa utilitza un llenguatge sexista en les seves comunicacions.

El 93,75% de les treballadores i el 100% dels treballadors opina que en el seu entorn laboral no s'utilitza un llenguatge sexista.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: Tots els documents tant interns com externs, impresos i formularis que utilitza Pregecsa no estan redactats amb un llenguatge neutre i tenint cura de no utilitzar un llenguatge sexista. Així i tot, la percepció del personal de l'empresa és positiva vers aquest indicador.

Observacions: Tots els impresos, formularis i documents que utilitza Pregecsa hauran d'estar redactats en un llenguatge neutre a 30/06/2010.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 3.3

Àmbit: Comunicació, imatge i llenguatge

Descripció: Existència, distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre. Neutralitat en el llenguatge

Bàsic/complementari: Bàsic

Font d'informació: Direcció i responsable de Recursos Humans

Fita: Elaborar i distribuir entre tot el personal de Pregecsa una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista abans del 30/04/2010.

Implantar el 100% de la guia de llenguatge neutre amb la terminologia utilitzada per l'empresa abans del 31/12/2010 en tots els documents tant interns com externs que genera l'empresa.

Dades: Només el 5% dels documents que genera Pregecsa tenen en compte l'ús d'un llenguatge no sexista.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: L'empresa actualment no disposa de cap guia de llenguatge neutre. Un cop estigui elaborada es distribuirà a tot el personal de Pregecsa. La guia es donarà en mà a tot el personal ja que la majoria treballa fora de les instal·lacions de l'empresa.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.1

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Distribució de dones i homes per departaments, categories i nivells organitzatius, per edat i per nivell de formació

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades de l'empresa i proporcionades per la responsable de Recursos Humans.

Fita: Establir polítiques que garanteixin el 100% la igualtat d'oportunitats en la distribució del personal per departaments, edats, categories i nivells organitzatius abans del 31/12/2010

Dades: El 75% del personal femení i el 77,78% del personal masculí de Pregecsa considera que la proporció entre homes i dones a l'empresa és correcta.

La distribució de la plantilla és:

	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Gerents	1	1	50,00	50,00
Directors Operatius	0	1	0,00	100,00
Responsables Oficials 1^a Administratius/ves	1	1	50,00	50,00
Caps Departament Administratiu	0	1	0,00	100,00
Oficials 1^a Administratius/ves	2	0	100,00	0,00
Supervisors	0	1	0,00	100,00
Auxiliars Responsables de Grup	1	3	25,00	75,00
Auxiliars Serveis Generals	69	81	46,00	54,00
Netejadores	1	0	100,00	0,00
TOTALS	75	89	45,73	54,27

Diagnosi: Positiu

Valoració: En referència a la distribució de la plantilla per categories professionals, tot i que sí que trobem un menor percentatge de dones a càrrecs

amb més responsabilitat, la diferència no és el suficientment gran com per a considerar que existeix un desequilibri.

Aquesta conclusió es veu reforçada per l'opinió mostrada per la plantilla a les enquestes, on trobem que tant la majoria dels homes com la majoria de les dones (tres quartes parts en els dos casos) consideren que la proporció d'homes i dones a l'empresa és la correcta.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.2

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Participació igualitària d'homes i dones en la representació sindical.

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades del Departament de Recursos Humans i respostes a les enquestes passades al personal.

Fita: Equiparar el percentatge de dones sobre el total de persones treballadores a l'empresa i el percentatge de dones en càrrecs de representació sindical.

Dades: El 45,45% de la representació sindical són dones.

Diagnosi: Positiu

Valoració: El fet de que el percentatge de participació de les dones a la representació sindical estigui equiparat al percentatge de dones al total de la plantilla es valora positivament.

Observacions: Pregecsa no té comitè de direcció ni Consell d'Administració.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.3

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres. Neutralitat en els formularis de sol·licitud i existència d'un format estàndard de currículum que han d'omplir les persones candidates que garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitat

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Instruments de selecció emprats pel Departament de Recursos Humans inclosos dins el manual de qualitat de l'organització

Fita: Que el 100% dels instruments i formularis de selecció i els formats estàndards de currículum vitae que utilitza Pregecsa garanteixin la neutralitat i la igualtat d'oportunitats de les persones candidates.

Dades: Tots els instruments, formularis de selecció i currículums vitae estan redactats en un llenguatge neutre i garanteixen la igualtat d'oportunitats.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Pregecsa disposa de formularis de selecció i instàncies de sol·licitud de feina que s'utilitzen habitualment i que estan redactats en un llenguatge 100% neutre.

Observacions: A l'hora de fer la valoració d'aquest indicador s'ha realitzat una revisió d'aquests instruments i no s'ha trobat cap desviament sobre l'objectiu plantejat.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.4

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Fitxes descriptives dels llocs de treball de Pregecsa que estan en poder del Departament de Recursos Humans i de la Direcció, i incloses dins el manual de qualitat de l'organització; respostes a les enquestes passades al personal.

Fita: Que el 100% de les descripcions dels llocs de treball garanteixin la neutralitat i la igualtat d'oportunitats i tinguin un format heterogeni.

Dades: L'empresa no disposa de descripcions dels llocs de treball.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: El no disposar de descripcions dels llocs de treball és un aspecte negatiu.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.5

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal. Realització de campanyes o mesures per animar les dones al desenvolupament, a la promoció i a la formació

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes del Departament de Recursos Humans i de les respostes del personal a les enquestes passades.

Fita: Realitzar el 100% de la formació que organitza Pregecsa pel seu personal dins l'horari laboral de manera que permeti l'assistència de tothom; així com la gratuïtat d'aquests. Organitzar cursos específics per a dones per promocionar-se a categories professionals més elevades. Sensibilitzar a tot el personal sobre la importància de la formació per tal d'optar a una promoció interna i a un major grau de desenvolupament.

Dades: Al 87,50% del personal femení i al 72,22% del personal masculí de Pregecsa li agradaria accedir a un lloc de treball de categoria superior a l'actual. El 87,50% de les treballadores i el 88,89% dels treballadors opinen que poden optar a participar en els cursos de formació interna que l'interessen.

Diagnosi: Positiu

Valoració: El percentatge de persones treballadores que creuen que poden accedir a cursos de formació interna que els interessin és igual o superior al percentatge del personal que està interessat en accedir a un lloc de treball de categoria superior a l'actual.

A més, Pregecsa ja ha iniciat la formació específica per a dones i ja disposa d'un programa de formació interna dut a terme per General Formació dins de l'horari laboral de les persones treballadores.

Observacions: L'empresa ja ha iniciat la formació específica per a dones.

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 4.6

Àmbit: Participació igualitària en els llocs de treball

Descripció: Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació. Participació de les dones en l'avaluació de llocs de treball

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Informació extreta del Departament de Recursos Humans

Fita: Es valorarà durant l'any 2010 implantar un sistema que permeti una avaluació per objectius del rendiment de cada treballador/a, garantint l'objectivitat i la no-discriminació per raó de sexe.

Dades: Actualment Pregecsa no disposa formalment d'un sistema de rendiment per objectius neutre.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: Pregecsa valora les tasques de cada persona treballadora a través de les persones responsables sense tenir en compte el sexe de la persona; però aquest sistema no està establert de manera formal. Actualment, la Direcció de l'empresa no ho considera viable però es farà una nova valoració durant l'any 2010.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 5.1

Àmbit: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Descripció: Proporció de les dones en càrrecs directius, comitè de direcció i consell d'administració

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades del Departament de Recursos Humans

Fita: Que la proporció de les dones en càrrecs directius no tingui diferències significatives amb la proporció de les dones del total de persones treballadores de l'empresa.

Dades: Les dones ocupen el 50% dels càrrecs de gerència

Diagnosi: Positiu

Valoració: El percentatge de dones als càrrecs de gerència és inclús més elevat que el percentatge de dones treballadores entre el total de la plantilla.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 6.1

Àmbit: Retribucions salarials

Descripció: Proporció de dones i homes per categories i nivell retributius

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades del Departament de Recursos Humans.

Fita: Que les categories professionals i el nivell retributiu d'homes i dones estiguin igualats si les tasques i responsabilitats són les mateixes i en funció de les fitxes de descripció del lloc de treball.

Dades: L'empresa no classifica a la plantilla per nivells retributius, i les retribucions venen marcades bàsicament per les categories professionals.

Diagnosi: No avaluat

Valoració: No ens és possible avaluar aquest indicador perquè l'empresa no utilitza el sistema de nivells retributius.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 6.2

Àmbit: Retribucions salarials

Descripció: Retribució anual mitjana de les dones i els homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades del Departament de Recursos Humans.

Fita: Que el 100% de la retribució anual mitjana entre dones i homes per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada estiguin igualats.

Dades: La retribució anual mitjana està repartida de la següent forma:

DEPARTAMENT	CATEGORIES	JORNADA	HOMES	DONES
DIRECCIÓ	Gerents	Completa	28.284,72 €	
	Directors Operatius	Completa	39.077,28 €	
ADMINISTRACIÓ	Caps de Departament	Parcial (12,50%)	3.402,12 €	
	Responsables - Oficials/es de 1ª Administratius/ves	Parcial (12,50%)	3.782,16 €	3.782,16 €
	Oficials de 1ª Administratives	Parcial (12,50%)	2.132,28 €	
	Supervisors	Parcial (20%)	5.944,92 €	
	Administratius/ves - Operatius/ves	Completa	17.325,00 €	17.325,00 €
OPERATIVA	Auxiliars Responsables de Grup	Completa	10.992,00 €	10.992,00 €
	Auxiliars Serveis Generals	Completa	10.530,12 €	10.530,12 €
VARIS	Netejadors/es	Parcial (17,50%)	4.116,72 €	4.116,72 €

Diagnosi: Positiva

Valoració: La retribució mitjana entre homes i dones segons les categories professionals és exactament la mateixa.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 7.1

Àmbit: Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció: Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Entrevista amb la Direcció

Fita: : Designar un/a responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament dins de l'empresa abans del 31/12/2009.

Dades: La persona responsable de coordinar l'equip encarregat de prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual i la discriminació ha començat a exercir les seves funcions al mes de juny de 2009; el seu nom és Matías Plaza Francés, i és el responsable de Recursos Humans.

Diagnosi: Positiva

Valoració: Dins del protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe que s'ha implantat, s'ha nomenat a un responsable de prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual i la discriminació.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 7.2

Àmbit: Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció: Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans i respostes del personal a les enquestes distribuïdes.

Fita: El 100% del personal de Pregecsa ha d'estar sensibilitzat per evitar l'assetjament sexual, les actituds sexistes i la discriminació, fent difusió del protocol d'actuació en aquest tipus de situacions i de la persona a qui s'han de dirigir abans del 31/04/2010.

Dades: El 6,25% del personal femení i el 11,11% del personal masculí de l'empresa es sent discriminat pel fet de ser home o dona.
El 18,75% de les dones i el 11,11% dels homes que treballen a Pregecsa consideren que en el seu entorn laboral són habituals els comentaris sexistes.
El 12,50% del personal femení i el 5,56% del personal masculí ha respost que ha vist o patit actituds discriminatòries cap a un company home o dona.

Diagnosi: Positiu

Valoració: L'empresa disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, donat a conèixer l'01/07/2009 a tota la seva plantilla; aquest protocol inclou tots els mecanismes per evitar l'assetjament. Al mateix temps, la declaració institucional de l'01/07/2009 que va donar a conèixer el protocol va ser per sí mateixa una eina de sensibilització a tota la plantilla.
En el futur, l'empresa té plantejat fer entrega d'aquesta declaració institucional a les noves persones treballadores (adjuntant-la al contracte) i entregar-la a tota la plantilla anualment com a recordatori (adjuntant-la a la nòmina de juliol).

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 7.3

Àmbit: Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Descripció: Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans i la Direcció de l'empresa

Fita: Elaborar i implantar un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i la discriminació.

Dades: Actualment Pregecsa disposa, des del mes de Juny de 2009, d'un protocol d'actuació formalitzat per escrit davant qualsevol problema d'assetjament sexual.

Diagnosi: Positiu

Valoració: L'empresa ja disposa de mecanismes per identificar i denunciar l'assetjament, gràcies al protocol d'actuació que ha implantat.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 8.1

Àmbit: Condicions laborals igualitàries

Descripció: Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes de la base de dades del Departament de Recursos Humans.

Fita: Prioritzar la contractació indefinida de dones dins la plantilla de Pregecsa i augmentar els contractes a temps complet.

Dades: La distribució dels tipus de contractes de les persones que treballen a Pregecsa és la següent:

Indefinits	141	85,45%	Jornada completa	116	82,27%	Homes	62	53,45%
						Dones	54	46,55%
			Jornada parcial	25	17,73%	Homes	10	40%
						Dones	15	60%
Temporals	13	7,88%	Jornada completa	7	53,85%	Homes	6	85,71%
						Dones	1	14,29%
			Jornada parcial	6	46,15%	Homes	4	66,67%
						Dones	2	33,33%
Obra o servei	10	6,06%	Jornada completa	8	80%	Homes	5	62,50%
						Dones	3	37,50%
			Jornada parcial	2	20%	Homes	1	50%
						Dones	1	50%
Interinitat	1	0,61%	Jornada completa	0	0%	Homes	0	
						Dones	0	
			Jornada parcial	1	100%	Homes	0	0%
						Dones	1	100%

Diagnosi: Positiu

Valoració: El percentatge de contractes temporals és molt baix sobre el total de la plantilla. Més concretament, el percentatge de treballadores amb contracte indefinit a jornada completa és, pràcticament, el mateix que el de treballadores sobre el total de la plantilla

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 8.2

Àmbit: Condicions laborals igualitàries

Descripció: Percentatge de baixes i acomiadaments per sexe

Bàsic/ complementari: Bàsic

Font d'informació: Dades extretes del Departament de Recursos Humans

Fita: Mantenir els baixos percentatges de baixes i acomiadaments de dones dins l'empresa.

Dades: El percentatge de baixes i acomiadaments per sexe de l'any 2008 queda reflectit en la següent taula:

Baixa voluntària	103	30,12%	Homes	48	46,60%
			Dones	55	53,40%
Baixa voluntària en període de prova	40	11,70%	Homes	14	35%
			Dones	26	65%
Període de prova no superat	49	14,33%	Homes	27	55,10%
			Dones	22	44,90%
Final contracte	105	30,70%	Homes	57	54,29%
			Dones	48	45,71%
Acomiadament	31	9,06%	Homes	14	64,71%
			Dones	17	54,84%
Excedència voluntària	6	1,75%	Homes	2	33,33%
			Dones	4	66,67%
Pas a situació pensionista	4	1,17%	Homes	3	75%
			Dones	1	25%
Resolució treb. Modif. condicions	3	0,88%	Homes	0	0%
			Dones	3	100%
Defunció	1	0,29%	Homes	1	100%
			Dones	0	0%

Diagnosi: Positiu

Valoració: El percentatge de finalització de contracte és molt elevat però cal tenir en compte que, la majoria d'ells, s'han renovat i les persones segueixen treballant a Pregecsa.

Com a aspecte positiu, el percentatge de dones en el total de baixes i acomiadaments és pràcticament el mateix que el percentatge de dones en el total de persones treballadores.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 8.3

Àmbit: Condicions laborals igualitàries

Descripció: Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.)

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Respostes de les enquestes passades al personal de Pregecsa, Responsable de Recursos Humans i la Direcció.

Fita: Les condicions del lloc de treball i els recursos assignats a les dones i als homes han de ser equitatius i sempre tenint en compte les tasques desenvolupades per cadascú i vetllant per la prevenció de riscos laborals.

Dades: El 81,25% del personal femení i el 88,89% del personal masculí considera que les condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes són equitatius.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: Les condicions del lloc de treball són les mateixes per tothom, independentment del sexe (la Direcció de Pregecsa vetlla perquè així es compleixi) però sempre es poden millorar i per aquest motiu es farà una revisió acurada.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 8.4

Àmbit: Condicions laborals igualitàries

Descripció: Adequació del lloc de treball i dels espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les dones

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Respostes a les enquestes passades a la plantilla i Responsable de Recursos Humans

Fita: Que tots els espais compartits (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) estiguin adequats per a les dones.

Dades: El 81,25% de les treballadores i el 88,89% dels treballadors creuen que el seu entorn de treball té en consideració les necessitats i característiques dels homes i les dones.

Pel que fa als llocs de treball del personal operatiu, com que depenen dels clients de l'empresa, no són avaluable. De totes formes, l'empresa vetlla perquè aquests siguin adequats.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Tant la valoració donada pel personal de l'empresa com les dades facilitades pel responsable de Recursos Humans mostren que hi ha una correcta adequació dels espais compartits a les dones.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 9.1

Àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció: Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Bàsic/complementari: Bàsic

Font d'informació: Departament de Recursos Humans i Direcció i respostes a les enquestes passades a tot el personal

Fita: Dissenyar, elaborar i implantar un pla de conciliació familiar, personal i laboral adaptat a les necessitats de l'empresa i als seus/seves treballadors/es abans del 31/12/2010.

Dades: El 25% del personal femení i el 22,22% del personal masculí de Pregecsa té coneixement de les mesures de conciliació que aplica l'empresa de la vida familiar, personal i laboral.

El 12,50% de les dones i el 22,22% dels homes que treballen a l'empresa s'han acollit a alguna de les mesures en els últims 5 anys.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: L'empresa ja facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del seu personal en funció de les seves necessitats, tenint en compte les seves situacions familiars a l'hora d'adjudicar serveis, però aquestes mesures no es troben estandarditzades ni formalitzades per escrit. Per aquest motiu, encara que el percentatge del personal que s'està acollint a les mesures és baix, és molt significatiu que sigui un percentatge elevadíssim respecte les persones treballadores que tenen coneixement d'aquestes mesures (especialment entre els homes, on és el 100%).

A més, a part de complir les mesures que marca el conveni col·lectiu pel que es regeix l'empresa, també es porten a terme les següents mesures:

- Permisos retribuïts: depenent del temps que necessitin, inclús més temps que el que marca la Llei.
- L'empresa facilita excedències per tenir cura de familiars.
- Algunes dones treballadores gaudeixen de reducció de jornada per motius familiars.

- Es dóna la possibilitat d'acumular les hores de lactància per tenir dies complets de permís (fins a 12 dies, quan el màxim normal acostuma a ser de 10 dies).

- S'ajusten els horaris, sempre que sigui possible, a les necessitats familiars de les persones treballadores; això es fa adaptant els quadrants.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 9.2

Àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció: Facilitats que ofereix l'organització per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació

Bàsic/complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable del Departament de Recursos Humans.

Fita: Tenir elaborat, formalitzat per escrit i implantat un sistema de sol·licitud de permisos i excedències a l'abast de tot el personal de Pregecsa abans del 31/12/2010

Dades: Pregecsa té elaborat un procediment per demanar permisos però quan s'ha realitzat la seva revisió per fer la valoració de l'indicador s'ha considerat modificar-lo i fer-ne difusió juntament amb les condicions per obtenir o denegar el permís.

Diagnosi: Necessita millorar

Valoració: L'empresa ja té establert un sistema de sol·licitud de permisos però s'ha de revisar ja que no està formalitzat per escrit i no es porta un control exhaustiu. Actualment, el personal té coneixement que si necessita demanar un permís ha de posar-se en contacte per telèfon amb la seva persona responsable per tal de transmetre la informació. Però des de l'empresa s'ha valorat que aquest procediment no és suficient i que caldria fer una revisió.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi:10.1

Àmbit: Mesures de gestió de la mobilitat

Descripció: Al centre de treball, s'hi pot arribar fàcilment en transport públic o col·lectiu?

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans

Fita: Que totes les persones treballadores tinguin un accés fàcil al seu lloc de treball en transport públic o col·lectiu

Dades: Les oficines centrals i delegacions, per tenir situacions centrals a cada ciutat, tenen múltiples línies d'autobusos i diferents parades de metro (a les ciutats on n'hi ha) amb molta proximitat.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Donada la naturalesa del servei que ofereix Pregecsa, el qual és ofert a les instal·lacions dels clients, és impossible avaluar l'adequació de l'accés en transport públic o col·lectiu de tots els possibles llocs de treball del personal operatiu.

Pel que fa al llocs de treball de la plantilla d'estructura, aquests reuneixen una accessibilitat idònia.

Observacions: Aquest indicador no és mesurable pel tipus d'empresa que estem diagnosticant

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi:10.2

Àmbit: Mesures de gestió de la mobilitat

Descripció: Els horaris de transport públic s'adeqüen als horaris d'empresa?

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans

Fita: Que totes les persones treballadores tinguin uns horaris laborals adequats als horaris del transport públic o col·lectiu

Dades: El personal d'estructura té uns horaris adequats als horaris del transport públic disponible.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Donada la naturalesa del servei que ofereix Pregecsa, el qual és ofert a les instal·lacions dels clients i amb una total variabilitat de torns, és impossible avaluar l'adequació dels horaris laborals als horaris de transport públic o col·lectiu de tot el personal operatiu.

Pel que fa al llocs de treball de la plantilla d'estructura, aquests sí tenen una bona adequació dels seus horaris laborals amb els horaris del transport públic o col·lectiu.

Observacions:

FITXA PER A LA VALORACIÓ DELS INDICADORS

Codi: 10.3

Àmbit: Mesures de gestió de la mobilitat

Descripció: Accés al lloc de treball és motiu de renúncia i limita la incorporació (dones, joves, sense permís de conduir)?

Bàsic / complementari: Bàsic

Font d'informació: Responsable de Recursos Humans

Fita: Que el lloc de treball no sigui un motiu de renúncia o limitació a la incorporació.

Dades: Tenint en compte la localització de l'oficina central i les delegacions, així com l'adequació dels horaris laborals als horaris del transport públic, no existeixen motius de renúncia.

Diagnosi: Positiu

Valoració: Donada la naturalesa del servei que ofereix Pregecsa, el qual és ofert a les instal·lacions dels clients, és impossible avaluar aquest indicador pel personal operatiu.

Pel que fa a la plantilla d'estructura, no es detecten possibles causes per a què l'accés al lloc de treball sigui motiu de renúncia.

Observacions:

VALORACIÓ GLOBAL: PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Valoració global: punts forts i àrees de millora	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
1) L'empresa ja té designada una comissió per al disseny i seguiment del pla d'igualtat d'oportunitats	1) Es requereix una major sensibilització de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats entre gèneres
2) L'empresa desenvolupa projectes socials per fomentar l'igualtat d'oportunitats	2) L'empresa no té encara un pla d'igualtat d'oportunitats formalitzat per escrit
3) S'ha dut a terme una adequada comunicació externa de l'implantació del pla d'igualtat d'oportunitats	3) Pregecsa no està acreditada segons cap norma de responsabilitat social
4) S'ha fet una adequada comunicació interna del pla d'igualtat d'oportunitats	4) No s'ha formalitzat cap mesura per escrit que fomenti l'igualtat en el tracte amb empreses proveïdores i clients
5) La distribució de treballadors i treballadores pels diferents nivells de responsabilitat no presenta desequilibris	5) La documentació de l'empresa no segueix les pautes del llenguatge no sexista
6) A la representació sindical, el percentatge de dones és pràcticament el mateix que el percentatge de dones de l'empresa	6) Pregecsa no disposa, encara, d'un manual de llenguatge neutre
7) Pregecsa disposa de formularis de selecció i instàncies de sol·licitud de feina redactats en llenguatge neutre	7) L'empresa no disposa de les descripcions dels llocs de treball
8) La formació interna està molt ben valorada per la plantilla, i majoritàriament consideren que poden accedir a aquesta formació interna en cas de voler desenvolupar-se professionalment	8) Manca d'un sistema formal d'avaluació del rendiment que garanteixi la neutralitat
9) El percentatge de dones a càrrecs directius és superior al percentatge de dones al total de la plantilla	9) Es necessita fer una revisió de les condicions del lloc de treball, per comprovar que es té en compte la perspectiva de gènere
	10) La manca d'un pla formalitzat per escrit de conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar provoca la no utilització per part de la

<p>10) No hi ha cap desequilibri retributiu entre homes i dones dins les mateixes categories professionals i nivells retributius</p> <p>11) S'ha nomenat ja a un responsable de prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual i la discriminació</p> <p>12) S'està duent a terme una correcta sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori</p> <p>13) L'empresa disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe</p> <p>14) El percentatge de dones amb contracte indefinit i a jornada completa és pràcticament el mateix que el de treballadores sobre el total de la plantilla</p> <p>15) No s'aprecien diferències significatives entre homes i dones en el total de baixes i acomiadaments</p> <p>16) Hi ha una correcta adequació dels espais compartits a les dones treballadores</p> <p>17) Es pot accedir fàcilment en transport públic als llocs de treball</p> <p>18) Els horaris del personal estan adequats als horaris del transport públic</p> <p>19) L'accessibilitat dels llocs de treball de l'empresa no suposa un motiu de renúncia</p>	<p>plantilla de les mesures ja existents per desinformació</p> <p>11) L'empresa ja té un sistema de sol·licitud de permisos, però es necessita formalitzar-lo per escrit</p>
---	--

3. ACCIONES

- a) Fichas acciones correctoras
puntos débiles

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Jornades de sensibilització i promoció d'una cultura empresarial basada en la no discriminació i la paritat entre sexes per a tot el personal de l'empresa.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 1.1 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació dins l'àmbit de Política d'igualtat d'oportunitats.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general d'aquesta acció és fomentar una cultura empresarial amb la col·laboració de tot el personal on es faciliti la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació.

L'objectiu específic que pretenem assolir amb l'organització d'aquestes jornades és que tot el personal de Pregecsa s'impliqui en l'aplicació del pla d'igualtat d'oportunitats coneixent el pla que s'ha elaborat.

Persones destinatàries: Aquestes jornades de sensibilització van dirigides a tot el personal de l'empresa.

Responsables: La persona que organitzarà aquestes jornades és el Responsable de Recursos Humans i comptarà amb la col·laboració de la Direcció.

Procediment d'implantació: Jornades formatives de sensibilització amb una durada de 2 hores presencials cadascuna. Per poder incloure a tot el personal de Pregecsa s'organitzaran varies jornades. Aquestes seran dinamitzades per una persona experta en la igualtat d'oportunitats que explicarà què és la Llei d'Igualtat i què suposa l'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats. La Direcció de l'empresa exposarà els motius pels quals Pregecsa ha pres la iniciativa d'implantar el pla i els avantatges que comporta.

Recursos necessaris:

Recursos materials: Per a poder organitzar aquestes jornades són necessàries unes instal·lacions adequades. Alhora es lliurarà a totes les assistents documentació fotocopiada sobre la Llei d'Igualtat i el pla.

Recursos humans: Es contractarà una persona professional experta en la igualtat d'oportunitats.

Recursos econòmics: Per calcular el pressupost previst per aquesta acció s'ha de tenir en compte la contractació de la persona professional, el material didàctic a lliurar, el cost salarial del personal que assistirà a les jornades i el lloguer d'instal·lacions, si s'escau. Està previst que per cada jornada s'assigni un pressupost de 240€.

Data prevista d'inici d'execució: 01/02/2010

Data prevista de final d'execució: 31/12/2010

Condicó de final d'execució: L'acció finalitzarà en el moment que tot el personal de Pregecsa hagi participat en alguna jornada.

Seguiment i avaluació: Per avaluar aquesta acció s'utilitzaran enquestes de satisfacció per tal que totes les persones participants les responguin i es registrarà l'impacte de la formació i la sensibilització tal i com marca el procediment del manual de qualitat.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Difusió de l'elaboració i implantació del pla d'igualtat d'oportunitats de Pregecsa a totes les empreses o institucions col·laboradores, clients, etc.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 2.3. Foment de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb clients, empreses proveïdores, ETT, externes i franquícies.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general d'aquesta acció és servir d'exemple com a empresa socialment responsable a les empreses i institucions que col·laboren amb Pregecsa i que encara no han pres la iniciativa d'elaborar el seu pla d'igualtat d'oportunitats.

L'objectiu específic que pretenem assolir amb aquesta acció és fer difusió mitjançant una carta signada per la Direcció, de l'elaboració i implantació del pla d'igualtat que està portant a terme Pregecsa.

Persones destinatàries: empreses, clients, proveïdors i institucions que col·laboren amb Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i totes aquelles persones que tractin amb empreses i institucions externes (responsable d'Administració).

Procediment d'implantació: per a poder fer la difusió, en primer lloc, es dissenyarà la carta informativa que s'utilitzarà (aquesta carta serà signada per la Direcció). Posteriorment, es realitzarà una selecció d'aquelles empreses, clients, proveïdors i institucions a qui la Direcció vol fer enviar l'escrit i la via més àgil de fer-ho (per correu ordinari). Per últim, aquelles persones que contacten habitualment amb les empreses i institucions escollides seran les responsables de fer l'enviament (departament d'Administració).

Recursos necessaris: els recursos necessaris per realitzar la difusió serà la carta informativa, sobres i segells en quantitat suficient (unes 150 cartes aproximadament) per fer l'enviament per correu ordinari a totes les empreses i institucions seleccionades.

Els recursos humans destinats a aquesta acció són les persones que s'encarregaran de dissenyar i distribuir les cartes informatives entre tots els clients, proveïdors i col·laboradors de l'empresa.

Els recursos econòmics assignats a aquesta acció són aproximadament de 100€.

Data prevista d'inici d'execució: 01/02/2010

Data prevista de final d'execució: 31/12/2010

Condicó de final d'execució: l'acció es donarà per finalitzada quan s'hagi fet arribar les cartes a totes les empreses i institucions seleccionades.

Seguiment i avaluació: es farà un seguiment per tal de confirmar la recepció i entesa de la carta informativa per part de tots els clients, proveïdors i institucions col·laboradores.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Inclusió de clàusula referent al compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats marcats pel pla d'igualtat de Pregecsa en tots els contractes signats per l'empresa

Tipus (correctora/positiva): POSITIVA

Indicador: 2.3. Igualtat d'oportunitats en el tracte amb clients, empreses proveïdores, ETT, externes i franquícies.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general d'aquesta acció és assegurar a totes les empreses i institucions col.laboradores el compliment, per part de Pregecsa en la relació amb elles, dels principis d'igualtat d'oportunitats que regeixen l'empresa, així com demanar la seva col.laboració.

L'objectiu específic que pretenem assolir amb aquesta acció és especificar aquest compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats per part de Pregecsa i fer conscients d'ells a les empreses i institucions col.laboradores.

Persones destinatàries: empreses, clients, proveïdors i institucions que col laboren amb Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i el Responsable d'Administració.

Procediment d'implantació: Per a poder dur a terme aquesta acció, es redactarà la clàusula referent al compliment dels principis d'igualtat. Una vegada aquesta estigui redactada, serà inclosa de forma sistemàtica en tots els contractes nous a signar per l'empresa.

Recursos necessaris:

Per a la realització d'aquesta acció no es requereixen recursos materials específicament.

Els recursos humans destinats a aquesta acció són la Direcció i el Responsable d'Administració.

No es requereix assignar recursos econòmics a aquesta acció.

Data prevista d'inici d'execució: 01/02/2010

Data prevista de final d'execució: 01/05/2010

Condicó de final d'execució: L'acció no podrà donar-se per finalitzada, ja que l'inclusió d'aquesta clàusula serà necessària de forma indefinida.

Seguiment i avaluació: Es farà un seguiment per tal de confirmar l'inclusió de la clàusula en tota la documentació contractual.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Implantació d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 3.3. Existència d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista distribuït a tot el personal de l'organització. Utilització d'un llenguatge neutre.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general és crear una guia de llenguatge neutre amb la terminologia utilitzada per l'empresa abans del 30/04/2010.

L'objectiu específic que pretenem assolir amb aquesta acció és elaborar i distribuir entre tot el personal de Pregecsa una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista abans del 30/04/2010

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i el responsable de Recursos Humans, així com una persona del Departament d'Operativa.

Procediment d'implantació: En un primer moment es farà una recerca bibliogràfica de guies existents en el mercat sobre normes de llenguatge oral i escrit no sexista; per tal d'escollir el més adient per la realitat empresarial de Pregecsa. En un segon moment, es confeccionarà un annex amb el vocabulari específic del sector seguretat. Aquest recull de termes es farà entre totes les persones responsables dels diferents Departaments.

Posteriorment, es distribuirà una còpia a tot el personal de Pregecsa per tal que el posin en pràctica.

Recursos necessaris: Per desenvolupar aquesta acció és necessari tenir una guia de llenguatge i un annex amb la terminologia específica del sector seguretat per cada persona que treballa a Pregecsa.

El pressupost previst per aquesta acció és d'uns 300€ aproximadament.

Data prevista d'inici d'execució: 01/01/2010

Data prevista de final d'execució: 30/04/2010

Condicó de final d'execució: L'acció es donarà per finalitzada quan tot el personal rebi una còpia de la guia i es posi en pràctica.

Seguiment i avaluació: El responsable de Recursos Humans serà l'encarregat de revisar la guia de llenguatge neutre una vegada aquesta estigui finalitzada.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Adaptació de tota la documentació que genera l'organització a un llenguatge i una imatge que garanteixi la neutralitat.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 3.2. Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització. Revisió sistemàtica de tota la documentació de l'organització (fulls, impresos, formularis, etc.) i de la generada per la direcció de l'empresa per garantir la neutralitat en el llenguatge i la imatge.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general d'aquesta acció és revisar tota la documentació que genera Pregecsa per verificar que segueixen un llenguatge neutre i adaptar la imatge de l'organització a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'objectiu específic que pretenem assolir amb aquesta acció és que el 100% dels impresos, formularis i documentació tant interna com externa que genera l'empresa estiguin adaptats a les normes d'igualtat d'oportunitats en temes de llenguatge i imatge abans del 31/12/2010.

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i la persona Responsable de Qualitat.

Procediment d'implantació: La persona Responsable de Qualitat revisarà el manual de qualitat i els impresos de l'empresa per verificar que tots segueixen un llenguatge que promogui la igualtat d'oportunitats i sigui neutre; per aquesta revisió, utilitzarà la guia de llenguatge neutre prèviament creada per l'empresa. En el cas que es detectés algun imprès que no segueixi aquesta normativa, es procedirà a modificar-lo i es farà a arribar a tot el personal el nou model.

Així mateix, es realitzarà una reunió amb les persones responsables dels diferents Departaments per tal que facin una revisió de les memòries comercials, díptics publicitaris, etc. i facin les modificacions necessàries per garantir la neutralitat en el llenguatge i la imatge.

Recursos necessaris: Pel correcte desenvolupament d'aquesta acció són necessaris com a recursos materials el manual de qualitat i els impresos corresponents, les memòries comercials de l'empresa, díptics, formularis, pressupostos, sol·licituds de compra, etc.

Els recursos econòmics assignats a aquesta acció són d'aproximadament 2.200€.

Data prevista d'inici d'execució: 01/05/2010

Data prevista de final d'execució: 31/12/2010

Condicó de final d'execució: L'acció es donarà per finalitzada quan tota la documentació que genera l'empresa garanteixi la neutralitat en el llenguatge.

Seguiment i avaluació: La persona Responsable de Qualitat serà l'encarregada de fer una revisió de tota la documentació per confirmar que tots els impresos i documentació estiguin redactats en un llenguatge neutre; regularment farà un seguiment amb els diversos departaments.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Crear les fitxes de descripció dels llocs de treball amb una denominació neutra.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 4.4. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general és garantir la neutralitat i la igualtat d'oportunitats en les descripcions dels llocs de treball.

L'objectiu específic és crear totes les fitxes de les descripcions dels llocs de treball per adaptar-les a un llenguatge neutre

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i el Responsable de Qualitat.

Procediment d'implantació: Crear totes les fitxes de descripció dels llocs de treball, seguint la normativa del llenguatge neutre gràcies a l'ús de la guia de llenguatge neutre.

Recursos necessaris:

Recursos materials: Per aquesta acció són necessàries les fitxes amb la descripció de tots els llocs de treball.

Recursos humans: Es necessitarà a una persona del Departament de Qualitat per a dur a terme aquesta acció.

Recursos econòmics: Els recursos econòmics assignats a aquesta acció són d'uns 200€ aproximadament.

Data prevista d'inici d'execució: 01/05/2010

Data prevista de final d'execució: 30/04/2011

Condicció de final d'execució: L'acció es donarà per finalitzada quan totes les fitxes estiguin creades, amb una denominació neutra dels llocs de treball.

Seguiment i avaluació: Un cop creades les fitxes de descripció de tots els llocs de treball amb el llenguatge neutre, la persona responsable de Qualitat es responsabilitzarà que es mantingui la denominació neutra encara que aquestes es vagin actualitzant o es creïn de noves.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Revisar les condicions del lloc de treball, per comprovar que es té en compte la perspectiva de gènere.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 8.3. Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general és comprovar que es té en compte la perspectiva de gènere en les condicions del lloc de treball.

L'objectiu específic és revisar que les condicions del lloc de treball no comportin cap discriminació entre gèneres.

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa.

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre el Responsable de Recursos Humans i el Responsable de Prevenció de Riscos Laborals.

Procediment d'implantació: Dissenyar una plantilla per l'avaluació de les condicions dels llocs de treball, on es tindran en compte totes les variables (superfície, il·luminació, soroll, ventilació, temperatura, etc.). Una vegada es tingui disponible aquesta plantilla, revisar tots els llocs de treball de la plantilla de Pregecsa, per tal d'analitzar les seves condicions i descartar discriminacions de gènere.

Recursos necessaris:

Recursos materials: Per aquesta acció, necessitarem les plantilles d'avaluació.

Recursos humans: Es necessitarà a una persona del Departament de Prevenció de Riscos Laborals per a dur a terme aquesta acció.

Recursos econòmics: Aquesta acció requerirà un pressupost d'aproximadament 1.000€.

Data prevista d'inici d'execució: 01/02/2010

Data prevista de final d'execució: 01/02/2011

Condicció de final d'execució: L'acció es donarà per finalitzada quan s'hagin revisat tots els llocs de treball.

Seguiment i avaluació: El Responsables de Recursos Humans i Prevenció de Riscos Laborals faran un seguiment de tot el procés i comprovaran al final de

l'acció que els resultats corroboren que no existeixen discriminacions entre gèneres en referència a les condicions dels llocs de treball.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Implantar un pla de conciliació de la vida personal, familiar i laboral adaptat a les necessitats de l'empresa i a les de cada persona treballadora

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general és facilitar l'organització del temps personal i familiar amb el laboral de les persones treballadores i augmentar així la seva satisfacció i motivació vers la feina

L'objectiu específic és proporcionar al personal una sèrie de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que els permetin optimitzar el seu temps.

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre el Responsable de Recursos Humans.

Procediment d'implantació: El Responsable de Recursos Humans s'assessorarà de les possibilitats existents en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, gràcies a la guia facilitada per la Generalitat de Catalunya. Tenint en compte la realitat de la seva empresa, dissenyarà un pla de conciliació. Una vegada el tingui dissenyat, promourà la realització d'una sèrie de reunions, on hi participaran la Direcció, ell mateix i el Comitè d'Empresa. En aquestes reunions, s'hauran de discutir i aprovar les diferents mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal proposades al pla prèviament dissenyat.

Recursos necessaris: Els recursos materials necessaris pel correcte desenvolupament són els fulls utilitzats en les reunions.

Els recursos humans assignats a aquesta acció són el Responsable de Recursos Humans, la Direcció i el Comitè d'Empresa.

No hem pogut calcular un pressupost assignat a aquesta acció ja que serà una dinàmica establerta dins la negociació del nou pla de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Data prevista d'inici d'execució: 01/06/2010

Data prevista de final d'execució: 31/12/2011

Condicó de final d'execució: Aquesta acció es donarà per acabada quan es disposi d'un pla de conciliació aprovat per l'empresa i pels representants legals de les persones treballadores.

Seguiment i avaluació: El Responsable de Recursos Humans farà un seguiment del pla de conciliació que s'estableixi, per tal d'anar-ne fent actualitzacions periòdiques.

Observacions:

FITXA PER A LES ACCIONS

Acció (nom i descripció): Implantar un sistema de sol·licitud de permisos i excedències a l'abast de tot el personal de Pregecsa.

Tipus (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 9.2. Facilitats que ofereix l'organització per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.

Objectius o resultats esperats: L'objectiu general és formalitzar per escrit un sistema de sol·licitud de permisos i excedències per tota la plantilla.

L'objectiu específic és informar a les persones que treballen a Pregecsa de les condicions per demanar un permís o excedència i el procés de fer-ho.

Persones destinatàries: Tot el personal de Pregecsa

Responsables: La responsabilitat d'aquesta acció recau sobre la Direcció de l'empresa i el Responsable de Recursos Humans.

Procediment d'implantació: El Responsable de Recursos Humans revisarà el sistema que actualment utilitza Pregecsa per atorgar permisos i excedències, i el formalitzarà per escrit. Es dissenyarà un nou formulari i es farà arribar a tot el personal les instruccions d'aquest procediment.

Recursos necessaris: Per aquesta acció és necessari fer còpies del nou formulari i de les instruccions per fer-les arribar a tot el personal.

Els recursos humans que participen en aquesta acció són el Responsable de Recursos Humans, a més de les persones supervidores, qui coordinen les sol·licituds de permisos. Igualment, el departament de Recursos Humans porta el control dels dies com a informació interna.

El pressupost assignat a aquesta acció és d'aproximadament 750€.

Data prevista d'inici d'execució: 01/06/2010

Data prevista de final d'execució: 01/10/2010

Condició de final d'execució: L'acció es donarà per finalitzada quan es faci arribar a tot el personal el protocol d'actuació i el full informatiu.

Seguiment i avaluació: El responsable de l'acció realitzarà un seguiment del nou procediment per tal de valorar si s'està complint i si cal fer alguna modificació i adaptació per a que resulti més operatiu.

Observacions: