

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Introducció

La Constitució Espanyola de 1978 va establir el principi d'igualtat i no-discriminació i va instar als poders públics a promoure les condicions per que la llibertat i la igualtat fossin reals i efectives, remouent els obstacles que impedissin o dificultessin la seva plenitud i facilitant la participació de tots els ciutadans en la vida política.

En els últims anys, s'han intensificat les polítiques, programes i actuacions que, des de diferents institucions, organismes i organitzacions, s'han desenvolupat per a propiciar una participació igualitària de les dones en la societat i garantir no només la igualtat formal, sinó també la igualtat real.

La incorporació de la dona al mercat de treball s'ha tornat un procés irreversible. A pesar de la qual cosa, la taxa d'atur femenina és considerablement major que la masculina. A més, les dones segueixen accedint a l'ocupació, en molta major mesura que els homes, a través de contractes a temps parcial i en activitats de baixa qualificació. Per altra banda, les dones segueixen percebent, en ocasions, un salari inferior al dels homes, per un treball d'igual valor.

Aquesta incorporació de les dones a la vida laboral ha de dur aparellat, necessàriament, un canvi en el sistema de valors tradicional. La conciliació entre la vida laboral i familiar i el repartiment just i equitatiu de les tasques domèstiques entre ambdós membres de la parella són dues qüestions bàsiques que, a pesar de la resistència i de la inèrcia d'amplis sectors, ha d'introduir-se indeleblement en l'estructura social.

Dintre del marc del Sistema de Gestió Ètica i Socialment Responsable, avaluat per Fundació Másfamilia, segons la norma efr-1000, la Direcció i els treballadors de Construccions DECO, S.A., a través del seu Comitè de Participació, han acordat la revisió i reedició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de 2008, donats els canvis soferts per la companyia després de l'Expedient d'Ocupació de 2012 i la recuperació de l'activitat i nombre de treballadors als nivells previs a aquell moment, per assegurar la implantació de polítiques i desenvolupar accions per a afavorir la igualtat efectiva d'homes i dones en el treball.

Un pla d'igualtat d'oportunitats és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. El pla d'igualtat d'oportunitats ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la carrera professional de les persones, amb el resultat d'una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

La Direcció de Construccions DECO, S.A. és la responsable de la implantació de les polítiques acordades en els terminis previstos. El Comitè de Participació avaluarà l'efectivitat de les accions mitjançant el seguiment trimestral dels indicadors escollits per a cada àrea d'actuació.

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Les mesures específiques incloses en el Pla s'articulen en 8 àrees prioritàries:

1. **Política i estratègia de l'organització.** Aquest àmbit fa referència a la conscienciació i sensibilització que hi ha en l'empresa per a la igualtat d'oportunitats i al grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització.
2. **Igualtat d'accés.** Aquest àmbit fa referència a la selecció de personal, ja sigui externa o de promoció interna.
3. **Condicions laborals.** Aquest àmbit es relaciona amb les condicions laborals del personal. Es tracta de comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada del personal, en l'assignació d'horaris i en les baixes i en els acomiadaments.
4. **Promoció professional.** Aquest àmbit pretén analitzar la posició que ocupen les dones en l'organització i com es distribueix el personal entre els diferents llocs de treball, nivells i categories, al desenvolupament de les persones i a l'anàlisi i valoració del seu rendiment.
5. **Retribució.** Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva que hi ha en l'organització i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
6. **Prevenició de riscos laborals específics de la dona.** Aquest àmbit pretén valorar l'esforç de l'empresa en l'adequació del lloc de treball i el seu entorn a les necessitats específiques de les dones, particularment les embarassades.
7. **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.** Aquest àmbit pretén valorar les mesures que fa l'empresa per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors i pretén comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.
8. **Assetjament sexual.** Aquest àmbit té en compte la prevenció de les conductes d'assetjament en el treball, psicològic (mobbing) o sexual, i els actituds sexistes i el tracte discriminatori.
9. **Comunicació i llenguatge no sexista.** Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació tan interna (llenguatge) com externa (imatge) de la empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats.
10. **Polítiques d'impacte en la societat i la responsabilitat social.** Aquest àmbit es relaciona amb la contribució de la empresa en la sensibilització de la societat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Àrea d'actuació	Objectiu/Acció	Data d'implantació/revisió / Indicador
1. Política i estratègia de la organització	Revisar la Política per comprovar que l' "igualtat d'oportunitats" s'inclou com un valor estratègic de la companyia.	1r Trimestre '19
	Revisar el Codi Ètic per comprovar que l' "igualtat d' oportunitats" s'inclou en les seves relacions amb els diferents grups d'interès.	1r Trimestre '19
2. Igualtat d'accés	Es revisaran les competències requerides en cada lloc de treball per comprovar si hi ha risc de discriminació.	2on Trimestre '19
	S'evitarà utilitzar un llenguatge sexista en els texts dels anuncis d'ofertes de feina.	Evolució % D vs. total plantilla % H/D noves incorporacions
3. Condicions laborals	Valoració neutra de les necessitats temporals del lloc de feina a ocupar per a les contractacions indefinides	% H/D contracte indefinit
4. Promoció professional	Valoració neutra de les competències del candidat per a les promocions professionals a llocs de responsabilitat	% H/D per categoria (Direcció, JO, MI)
5. Retribució	Valoració neutra del lloc de treball i les competències del treballador per a determinar la retribució	Retribució mitjana H/D
6. PRL específics de la dona	Es revisarà la relació dels riscos específics en obra de la dona embarassada.	2on Trimestre '19
7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	S'atendran les peticions de reducció de jornada per a la cura de fills menors.	Núm treballadors amb jornada reduïda
	S'atendran les peticions de revisió de la distribució diària o setmanal de la jornada per a la cura dels fills menors.	Núm treballadors amb distribució de la jornada revisada

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

8. Assetjament sexual	El Comitè de Participació haurà d'avaluar les comunicacions, ja siguin anònimes o amb identificació de d'informant, o les sospites de possibles situacions d'assetjament sexual en la empresa, i actuar ràpidament prenen mesures dràstiques.	1r Trimestre '19
	Revisar les competències del Comitè de Participació per a incloure la investigació i avaluació de situacions d'assetjament sexual.	
	Informar a tot el personal les vies de comunicació amb els membres del Comitè de Participació (sessió anual de comunicació interna)	
9. Comunicació i llenguatge no sexista	Comunicar internament el compromís de la empresa amb la "igualtat d'oportunitats" (Web, MBP, sessió anual de comunicació)	1r Trimestre '19
	Comunicar als grups d'interès el compromís de la empresa amb la "igualtat d' oportunitats" (Web, MBP)	
	S'evitarà l'ús de llenguatge sexista tant en les comunicacions externes com internes de la companyia.	
10. Polítiques d'impacte en la societat i la responsabilitat social	Participació en projectes de recolzament per a dones en risc d'exclusió i/o en zones subdesenvolupades.	4o Trimestre '19

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Pressupost

Concepte	Quantitat	Preu	Import
Revisió de la Política, Codi Ètic, procediments i instruccions de treball - Personal intern	16 hores	35	560
Desenvolupament d'indicadors, consultes i informes dins la plataforma ArqPro - Personal intern	40 hores	35	1.400
Revisió de pàgina web - Personal intern	4 hores	35	140
Sessió de Comunicació - Personal intern	5 hores	35	175
- Lloguer d'espai			1.500
- Ponent			1.000
- Catering			1.000
Aportació a projecte solidari			1.000
			<u>6.775</u>

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Indicadors

Plantilla

	Homes	Dones	Total	% D/Total	% D/Noves Incorporacions
2018	45	13	58	22%	7%
2017	31	12	43	28%	60%
2016	29	9	38	24%	13%
2015	22	8	30	27%	23%
2014	12	5	17	29%	0%
2013	13	5	18	28%	0%
2012	12	7	19	37%	0%

Contractes indefinits

	Homes	Dones	Total	% D/Total
2018	21	11	32	34%
2017	13	8	21	38%
2016	13	7	20	35%
2015	12	6	18	33%
2014	8	4	12	33%
2013	6	4	10	40%
2012	8	4	12	33%

Categories (2018)

	Homes	Dones	Total	% D/Total
Caps	5	4	9	44%
C. Intern.	7	3	10	30%
Tècnics	2	3	5	60%
Oper/Admin	29	3	32	9%

Retribució mitjana (2018)

	Homes	Dones	Total	% D/Total
Caps	45100	42600	44000	97%
C. Intern.	35100	35300	35200	100%
Tècnics	30100	27900	28700	97%
Oper/Admin	24200	25100	24300	103%

Caps: Caps d'obra i Caps de Departament

C. Intern.: Caps de secció (+tècnics d'estudis) i Encarregats

Tècnics: Caps i Ajudants de producció