

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, remoyent 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 Applus i certificat per Forética, segons la norma SGE21, la Direcció i els treballadors de Construccions DECO, S.A., a través del seu Comitè Ètic, han acordat implantar polítiques i desenvolupar accions per a afavorir la igualtat efectiva d'homes i dones en el treball mitjançant la definició i implantació d'un **Pla d'Igualtat d'Oportunitats**.

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.

Per a la confecció del Pla d'igualtat d'oportunitats de Construccions DECO, S.A., s'ha seguit com guia el model desenvolupat per l'Institut Català de les Dones, organisme depenent del Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.

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

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 prevenició 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

Àrea d'actuació	Acció	Data d'implantació / Indicador
1. Política i estratègia de la organització	Revisar la Política per a incloure l' "igualtat d'oportunitats" com un valor estratègic de la companyia.	4t. Trimestre 08
	Revisar el Codi Ètic per a incloure l' "igualtat d'oportunitats" en les seves relacions amb els diferents grups d'interès.	4t. Trimestre 08
2. Igualtat d'accés	Es definiran les competències requerides en cada lloc de treball com a guió i base per a la selecció i promoció.	4º. Trimestre 08
	S'evitarà utilitzar un llenguatge sexista en els textos 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) % H/D promocionats
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 confeccionarà una relació dels riscos específics en obra de la dona embarassada.	4t. Trimestre 08
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 Núm treballadors amb distribució de la jornada revisada
	S'atendran les peticions de revisió de la distribució diària o setmanal de la jornada per a la cura dels fills menors.	
8. Assetjament sexual	El Comitè Ètic 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 09
	Revisar les competències del Comitè Ètic 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 Ètic (sessió anual de comunicació interna)	
9. Comunicació i llenguatge no sexista	Comunicar internament el compromís de la empresa amb la "igualtat d'oportunitats" (Web, DecoNotícies, sessió anual de comunicació)	4t. Trimestre 08

	Comunicar als grups d'interès el compromís de la empresa amb la "igualtat d'oportunitats" (Web i DecoNotícies)	
	S'evitarà l'ús de llenguatge sexista tant en les comunicacions externes com internes de la companyia (Informar a Nexo de les condicions de la comunicació interna i externa en web, anuncis, DecoNotícies, catàlegs, etc.)	4t. Trimestre 08
	Introduir el compromís de la empresa amb l' "igualtat d'oportunitats" en el Manual de Bones Pràctiques	Propera revisió del MBP
10. Polítiques d'impacte en la societat i la responsabilitat social	Es publicaran en DecoNotícies els indicadors mes rellevants sobre implantació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats	2n. Trimestre 09
	Dintre del programa d'estalvis per escoles a la India, es destinarà una quantitat a finançar projectes de recolzament per a dones en zones subdesenvolupades.	1r. Trimestre 09

Pressupost

<u>Concepte</u>	<u>Quantitat</u>	<u>Preu</u>	<u>Import</u>
de Gestió: Política, Codi Ètic, Procediments i Instruccions			
- Consultoria	1 jornades	750	750
- Personal intern	4 hores	35	140
Definició de competències per lloc de treball			
- Consultoria	5 jornades	750	3.750
- Personal intern	20 hores	35	700
Valoració de llocs de treball			
- Consultoria	4 jornades	750	3.000
- Personal intern	16 hores	35	560
Model d'avaluació de l'acompliment			
- Consultoria	4 jornades	750	3.000
- Personal intern	16 hores	35	560
Revisió del Manual de Bones Pràctiques			
- Il·lustrador	2 jornades	750	1.500
- Muntatge i maquetació	1 jornades	750	750
Aportació a projectes solidaris			600
Total			15.310

Aprovat en reunió del Comitè Ètic, de data, 21 d'octubre de 2008, amb la assistència de tots els seus membres:

Daniel Franco

Manuel Pérez

Jesús Portillo

A. M. Sánchez