

PLA DE GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS



INDEX

INTRODUCCIÓ.....	2
ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	7
ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT.....	9
ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA.....	16
ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE.....	18
ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS.....	22
ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	24
ÀMBIT VII. EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	27
ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	30
ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	32
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	35
Fitxa de seguiment i avaluació.....	36
BIBLIOGRAFIA.....	38

INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos jurídics a nivell internacional, comunitari, estatal o d'àmbit inferior.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació sobre la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, i ratificada per Espanya el 1983, a l'article 2, estableix que els estats es comprometen a assegurar la pràctica d'aquest principi, a través de la llei o per altres mitjans.

El principi d'igualtat també és un pilar fonamental de la Unió Europea. Amb el **Tractat de Roma (1957)** una de les missions de la Unió Europea és promoure la igualtat entre dones i homes. Al llarg dels anys s'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte entre dones i homes, que els estats membres han incorporat a les legislacions estatals.

En l'àmbit estatal, la **Constitució espanyola**, estableix, a l'article 14, la igualtat de tota la ciutadania, sense que pugui prevaler cap discriminació, i l'article 9.2, destaca que els poders públics han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin que tota la ciutadania pugui tenir una participació igual en la vida política, econòmica, cultural i social.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI) té per objecte fer efectiu el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, eliminant tota discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits de la vida. A aquest efecte, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir qualsevol forma de discriminació per raons de sexe.

En aquest sentit, l'article 45 de la LOI estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica alguns dels articles de la LOI, estableix que en les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 45.1 de la LOI, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

D'altra banda, **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball**, per tal de que les empreses tinguin plans d'igualtat efectius i específics que posin èmfasi en el diagnòstic amb efectes reals i sense reproduir estereotips de gènere, aquest reforça la negociació, estipula les regles i el procediment de negociació, particularment en les empreses que no tenen representants legals.

El nou RD 901/2020, que va entrar en vigor el 14 de gener de 2020, determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar els plans d'igualtat, regula el procediment negociador que ha de conduir

a l'elaboració del pla d'igualtat, estableix l'àmbit material dels plans d'igualtat i desenvolupa el seu contingut -en aquesta línia, es fan referències precises al **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones**, en desenvolupament d'aquest, i en concret, de les auditories retributives com a part del contingut mínim dels plans d'igualtat-, recull el desenvolupament de mesures i sistemes de seguiment i avaluació, destacant la importància que s'adoptin criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i adequació dels plans d'igualtat i desenvolupa l'obligació de registrar els plans d'igualtat, mitjançant una modificació en el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació es fa extensiva a tots els plans d'igualtat, independentment de l'origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i protocols de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, que, en defecte dels plans d'igualtat estan obligades a elaborar i aplicar les empreses en els termes establerts pels articles 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

En l'àmbit autonòmic, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya (LIEDH)** reforça les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que ubica les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. Aquesta llei pretén generar un benefici per a tothom, dones i homes, a través de noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària. Una societat més democràtica i justa que s'ha volgut fomentar també amb la recent aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, que pretén crear un marc de garanties per tal d'erradicar qualsevol comportament d'una persona física o jurídica, tant pública com privada, que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i lliure expressió en els diferents àmbits de la vida de les persones (educació, salut, espais de participació política, cívica i social, serveis socials, habitatge, etc.).

L'article 46 de la LOIEDH defineix el Pla d'Igualtat com un **conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar les possibles discriminacions que es puguin donar per raó de gènere**.

QUÈ ÉS UN PLA DE GÈNERE I D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS?

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats d'una organització és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de l'elaboració d'una diagnosi prèvia, que té per finalitat assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en una organització i eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere.

El Pla és l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i cultura d'una organització, aquest et permet eliminar els desequilibris i desigualtats existents entre gèneres i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats recull un conjunt d'accions fixades per tal d'assolir uns objectius prèviament marcats, en un període de temps determinat.

Per a l'elaboració d'aquet Pla es tindrà en compte la representació legal de les persones treballadores, la direcció i plantilla d'aquesta organització, i per al seu desenvolupament és imprescindible la participació de totes les estructures que formen l'organització.

Dissenyar i implementar un Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats en una organització, pública o privada, genera una sèrie d'avantatges per aquesta i permet:

1. Disminuir l'absentisme laboral a conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'organització.
2. Disminuir la rotació a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre gèneres i millora de la política de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
3. Incrementar la productivitat i la qualitat del servei, que en aquest cas s'ofereix a la ciutadania, relacionada amb la millora del clima laboral.
4. Incrementar els beneficis de l'organització i assumir un menor risc financer.
5. Incrementar la capacitat d'atracció, contractació i fidelització del personal qualificat.
6. Millorar la imatge de l'organització al mercat i a la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per al reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

EI NOSTRE PLA

El document que ens ocupa és el **Pla de Gènere i Igualtat de SECOMSA**, un document que desenvolupa la legislació vigent i recull les exigències derivades dels resultats de la diagnosi de situació prèvia. En aquest sentit, donat les característiques de l'organització, aquest pla és el resultat de les diagnosi realitzades a SECOMSA i SECOMSA Gestió. Donat la fusió d'ambdós, si bé la diagnosi s'ha realitzat de forma individual en cadascuna de les empreses per tal d'analitzar les particularitats i detectar les necessitats pròpies, la proposta del pla que a continuació s'exposarà, es fa pensant en la creació d'un marc comú donat la nova situació de SECOMSA com una única entitat que engloba, per tant, SECOMSA Gestió. En aquest sentit doncs, quan ens referirem a la plantilla així com a persones responsables de les diferents àrees o consell d'administració, ens referirem a la nova estructura de SECOMSA.

Amb aquest Pla es pretén reforçar el compromís de SECOMSA en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, promoure canvis organitzatius necessaris per a que dones i homes puguin desenvolupar plenament les seves carreres professionals i garantir que no es produeix cap discriminació per raó de gènere.

El Pla s'estructura en 9 àmbits d'actuació, que són els mateixos que estructuren la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA en 9 indicadors:

1. Política d'igualtat d'oportunitats.
2. Polítiques d'impacte en la societat.
3. Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni androcèntrica.
4. Representativitat de gènere.
5. Condicions laborals.
6. Accés, promoció i/o desenvolupament professional.

7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, laboral i familiar.
8. Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
9. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts en la diagnosi de SECOMSA i SECOMSA Gestió, es fixen uns objectius de cada àmbit així com les accions orientades a assolir-los. Les accions identifiquen a les persones destinatàries així com a les persones responsables, el termini d'execució, si suposen un cost i els indicadors d'avaluació i seguiment.

Els indicadors d'avaluació i seguiment permeten identificar el grau de desenvolupament d'aquestes després del termini d'execució previst i són la base per a l'elaboració dels informes de seguiment i avaluació de les accions.

Per tal de fer un correcte seguiment i avaluació del Pla caldria l'elaboració de tres documents, d'una banda, un informe per acció del Pla finalitzada, d'altra banda, un informe anual de seguiment del Pla, i, per últim, un informe final, transcorreguda la vigència del pla, de seguiment, avaluació i impacte del Pla sobre l'organització.

S'estableixen dos objectius generals:

1. Impulsar la transversalitat de gènere a SECOMSA.
2. Promoure els canvis necessaris que possibilitin que totes les persones, amb independència del seu gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap tipus de discriminació.

El Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA té una vigència de 4 anys (2022 a 2025) i conté un total de 19 accions.

Pel que fa al termini d'execució, aquest pot ser a curt, mig o llarg termini. I els terminis fixats, orientatius, per a l'execució de les accions previstes corresponen a:

Curt termini: 01/01/2022-31/12/2022

Mig termini: 01/01/2023-31/12/2024

Llarg termini: 01/01/2025-31/12/2025

Tot seguit es detalla un quadre que recull les accions segons termini d'execució:

ACCIONS PER TERMINI			
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	TERMINI		
	Curt	Mig	Llarg
Polítiques d'igualtat d'oportunitats			
Comunicació interna i externa del Pla.			
Crear un pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.			
Sensibilitzar i capacitar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.			
Polítiques d'impacte en la societat			
Fomentar o adherir-se a campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats.			
Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.			
Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública.			
Ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista ni discriminatòria			
	Curt	Mig	Llarg

Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva no sexista.			
Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries			
Representativitat de dones i homes	Curt	Mig	Llarg
Promoure la paritat en l'òrgan de representació política de SECOMSA.			
Accions positives en contractacions del personal.			
Condicions laborals	Curt	Mig	Llarg
Elaborar la relació dels llocs de treball amb valoració econòmica.			
Accés, promoció i/o desenvolupament professional	Curt	Mig	Llarg
Vetllar per la paritat en els òrgans de selecció.			
Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.			
Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	Curt	Mig	Llarg
Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.			
Difusió de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat.			
Adopció de mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	Curt	Mig	Llarg
Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.			
Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere	Curt	Mig	Llarg
Dissenyar i implementar el Protocol d'Assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.			
Difusió del protocol a totes les persones treballadores de SECOMSA.			
Formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.			

Finalitzada la vigència del Pla s'elaborarà un informe d'impacte, on es determinarà el grau d'assoliment dels objectius prèviament determinats a cadascun dels àmbits d'actuació.

Així mateix, de forma sistemàtica en la finalització de cadascuna de les accions s'avaluarà la seva execució d'acord amb els indicadors fixats en cadascuna i també, de forma anual, s'avaluaran mitjançant informe les mesures executades i les no executades en cas d'haver-se determinat la seva implementació per aquell any.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La LOI defineix que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta. I aquesta, en el si d'una organització, més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, s'entén com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, a conseqüència, millorar els beneficis de l'organització.

Aquest àmbit té en compte la sensibilització, conscienciació i implicació de l'organització en el foment de la igualtat d'oportunitats i la incorporació de la perspectiva de gènere.

La Diagnosi de Gènere i Igualtat d'oportunitats de SECOMSA ha fet un anàlisi d'aquest àmbit tenint en compte l'existència d'una cultura on es fomenta la igualtat d'oportunitats i la paritat de sexes, entre d'altres accions, l'existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, l'existència de personal responsable en vetllar per la igualtat d'oportunitats, l'existència de pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, activitats informatives, formació i sensibilització de gènere i la integració de la perspectiva de gènere en els diferents departaments i treballs.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar que els Convenis Col·lectius d'ambdós organitzacions no disposen de Capítol dedicat a les polítiques per la Igualtat, a SECOMSA Gestió no hi ha Comissió d'Igualtat, cap de les dues empreses disposen d'un pressupost orientat a la igualtat d'oportunitats, no s'han realitzat activitats informatives ni internes ni externes a l'empresa en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats, així com no s'ha realitzat formació obligatòria en matèria d'igualtat en cap de les dues empreses.

I és per això, que es proposa el següent objectiu general;

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Així com objectius específics;

O.E.1. Donar a conèixer el nou Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA Gestió.

O.E.2. Dotar de recursos econòmics totes les accions del Pla.

O.E.3. Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria de gènere.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

O.E.1. Donar a conèixer el I Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA.

ACCIÓ 1. Comunicació interna i externa del Pla.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per a la difusió de les accions del Pla (circulars informatives a través d'e-mail, notícia a Intranet o presentació del Pla a les persones treballadores, el Consell d'Administració i la Junta General de forma interna, i notícies a la web, comunicació formal a les persones proveïdores de l'entitat i notícia a la premsa, de forma externa).

Aquesta acció inclou informar de la vigència del I Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA en el manual d'acollida de l'entitat.

AGENTS

Responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores que formen part de SECOMSA i també SECOMSA Gestió, persones noves que s'integren a la plantilla, el Consell d'Administració i la Junta General de SECOMSA, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mitjans de comunicació utilitzats. - Abast de la comunicació. 	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores, així com proveïdores, usuàries, etc., coneguin les accions del Pla de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

O.E.2. Dotar de recursos econòmics totes les accions del Pla.

ACCIÓ 2. Pressupost específic orientat al desenvolupament del present Pla.

DESCRIPCIÓ

Elaborar un pressupost específic orientat a la igualtat d'oportunitats.

AGENTS

Responsables: Gerència i Consell d'Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores, persones noves que s'integren a la plantilla, empreses proveïdores, persones usuàries i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Dotació pressupostaria per a la implementació de totes les accions del Pla. Import total Pla (4 anys), sense comptar recursos propis, 6.300€.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del pressupost orientat al Pla igualtat.	Documental.	Existència del pressupost suficient i específic orientat a la igualtat d'oportunitats.

ÀMBIT I. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

O.G.1. Consolidar una cultura organitzativa per al foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

O.E.3. Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria de gènere.

ACCIÓ 3. Sensibilitzar i capacitar a totes les persones treballadores en perspectiva de gènere.

DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives de forma sistemàtica per a la sensibilització de totes les persones treballadores en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Especialment persones amb comandament i responsabilitat a l'entitat, així com les persones que formen part de la Junta General i el Consell d'Administració de SECOMSA. La sensibilització doncs, no només ha d'anar orientada a la plantilla, sinó també al cos polític.

Aquestes sessions de sensibilització hauran de produir-se en tres parts; una primera generalitzada per a tota la plantilla, una segona adaptada a les especificitats dels diferents departaments i una tercera dirigida al cos polític que forma part de la Junta General i el Consell d'Administració.

AGENTS

Responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

COL·LECTIUS DESTINATARIS

Persones treballadores i cos polític de la Junta General i el Consell d'Administració.

RECURSOS I PRESSUPOST

Cost personal formador, aproximadament 900€.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere, grup professional i departament que assisteixen a les formacions. - Nombre de persones de l'òrgan de govern municipal, per sexe i/o gènere i grup municipal. 	Documental i qüestionari.	<p>Que totes les persones treballadores rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p> <p>Que totes les persones responsables rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.</p>

- Valoració de la formació.		Que totes les persones del cos polític rebin almenys una formació a l'any en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.
-----------------------------	--	---

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

Al mateix temps, segons la Declaració del Parlament de les Dones, d'1 de juliol de 2019, la transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per avançar en la consecució de la igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques i contribueix a eliminar desigualtats, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals, sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que signifiquin un canvi estructural i social.

Així doncs, quan les administracions, poders públics i empreses es comprometen amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, no només milloren la seva organització i eficàcia dels recursos humans, sinó que es mostren com a organitzacions socialment responsables i les seves accions repercuteixen al conjunt de la societat.

Les empreses són cada vegada més conscients que les seves accions tenen conseqüències importants per al desenvolupament social i assumeixen conductes igualitàries i de compromís contra la desigualtat que els hi atorguen una imatge pública més innovadora i compromesa amb el progrés de la societat.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en les accions externes que dur a terme SECOMSA.

La Diagnosi prèvia ha fet un anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència les següents vessants: l'existència de programes específics per a dones i el col·lectiu LGTBIQ+, la participació en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats, el registre de dades desagregades segons gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis i les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades.

A partir de l'anàlisi s'ha pogut detectar essencialment que no es desenvolupen programes específics per a dones i per al col·lectiu LGTBIQ+ ni consta que hagin participat en campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats, que no es disposen de dades desagregades per gènere i/o sexe de les persones usuàries dels serveis ni tampoc s'exploten, a més, d'observar-se una mancança de la implementació de la perspectiva de gènere en les relacions amb les empreses proveïdores, concessionàries i contractades mitjançant les clàusules socials.

I per aquests motius, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

Així com objectius específics:

O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.

O.E.2. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT		
O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.		
O.E.1. Promoure polítiques amb perspectiva de gènere per fomentar la igualtat de gènere a la societat.		
ACCIÓ 1. Fomentar o adherir-se a campanyes que fomentin la igualtat d'oportunitats.		
<p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Dissenyar i difondre o adherir-se a campanyes que reivindiquin les dates internacionals senyalades en pro de la igualtat d'oportunitats (8M- Dia Internacional de les Dones, 25N- Dia contra les violències masclistes, 28Juny-Dia pels drets del col·lectiu LGTBIQ+, etc.) així com les dates pròpies dels diferents municipis o de la mateixa entitat on es reivindiqui el paper de les dones.</p> <p>AGENTS</p> <p>Responsables: Gerència.</p> <p>Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>PERSONES DESTINATÀRIES</p> <p>Persones treballadores i ciutadania en general.</p> <p>RECURSOS I PRESSUPOST</p> <p>Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca més material difusió 600€ aprox.</p> <p>TERMINI</p> <p>Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions implementades. - Valoració de les accions. 	Documental i qüestionari.	<p>Sensibilitzar a la ciutadania.</p> <p>Reivindicar el paper de les dones.</p> <p>Visibilitzar els drets de les dones i dels col·lectiu LGTBI</p>

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.2. Avaluar l'impacte dels serveis i de les actuacions de l'entitat en foment de la perspectiva de gènere.

ACCIÓ 2. Recollir i analitzar dades desagregades per sexe i/o gènere.

DESCRIPCIÓ

Recollir i analitzar dades desagregades per gènere de persones usuàries, destinatàries o beneficiàries de serveis, així com de la pròpia entitat en relació a la plantilla i als programes propis de la societat.

Modificar formularis i bases de dades i esmenar memòries de serveis, projectes i estudis de l'entitat per usar l'anàlisi desagregada de dades per sexe i/o gènere.

AGENTS

Persones responsables: Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Entitat i ciutadania.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit.

TERMINI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de departaments/àrees que recullen i analitzen dades desagregades. - Implementació de les dades a les memòries de serveis, projectes i/o estudis. 	<p>Documental.</p>	<p>Que tots els departaments /àrees recullin dades desagregades, que es reflecteixin en la documentació pròpia de l'entitat i que els resultats es tinguin en compte en l'execució de les accions.</p>

ÀMBIT II. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

O.G.1. Garantir la perspectiva de gènere en les polítiques d'impacte en la societat.

O.E.3. Fomentar la igualtat de gènere en les relacions externes amb empreses proveïdores.

ACCIÓ 3. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública.

DESCRIPCIÓ

Incloure la perspectiva de gènere i LGTBI en la contractació pública de l'entitat, inclosos els contractes menors, des de tots els nivells, inclosa la redacció dels plecs en un llenguatge no sexista i disposar de tribunals paritaris. Establir clàusules socials en matèria de gènere i LGTBI en totes les licitacions públiques i en els contractes menors: prohibició de contractar amb empreses que no compleixin les mesures d'igualtat obligatòries per llei, valorar les empreses que fomentin la igualtat a la plantilla com que disposin de mesures o plans d'igualtat quan no estan obligades o que tinguin paritat a la plantilla, etc. i sobretot verificar i avaluar les imposicions establertes en els plecs.

AGENTS

Persones responsables: Gerència i Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Empreses proveïdores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

TERMINI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de licitacions que inclouen les mesures socials de gènere. - Nombre de contractes menors provinents de mesures socials de gènere. 	Documental.	Que les contractacions de l'entitat incloguin la perspectiva de gènere en el seu sentit més ampli.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

El llenguatge és l'instrument que ens permet comunicar-nos i expressar sentiments i idees. És un producte social i cultural que mostra la visió patriarcal de la nostra societat, on les dones i el col·lectius més minoritaris han estat qualificats amb expressions pejoratives que els situen en una pla d'inferioritat respecte dels homes.

El llenguatge no és estàtic, evoluciona, canvia i s'adapta a les noves situacions. És susceptible de ser orientat a un ús més equitatiu pel que fa al tractament de tots els gèneres. El llenguatge administratiu ha d'adaptar-se a les noves realitats i recórrer a estratègies lingüístiques que donin un tractament igual a tots els gèneres i eviti la l'ambigüitat i la discriminació.

Es tracta d'oferir propostes que evitin la utilització sexista en el llenguatge ja que voler erradicar el sexisme en la llengua, no radica només en modificar l'ús de la llengua, sinó que paral·lelament cal desenvolupar accions que transformin les desigualtats a través de polítiques públiques i sensibilització.

El present àmbit té en compte la incorporació de la perspectiva de gènere en l'ús d'un llenguatge no sexista i en la comunicació corporativa de l'organització.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitat de SECOMSA i la SECOMSA Gestió, ha tingut en compte d'una banda, l'ús no discriminatori del llenguatge ni de les imatges en la documentació i en la comunicació, i d'altra banda, el foment d'un ús no discriminatori de les imatges i del llenguatge.

Amb aquest anàlisi s'ha pogut detectar llenguatge sexista en el Conveni col·lectiu d'ambdós empreses, que cap de les dues entitats disposa d'un manual ni guia específica de referència i que una part important de la plantilla, creuen que no es fomenta l'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista amb els grups d'interès.

Una vegada exposades les dades, es proposen els següents objectius:

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

Així com específics:

O.E.1. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern a SECOMSA.

O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

O.E.1. Incorporar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i la comunicació tan a nivell intern i extern a SECOMSA.

ACCIÓ 1. Implementar un manual d'obligat compliment a l'organització per l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista.

DESCRIPCIÓ

Elaborar, si s'escau, un manual per a l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges inclusives. A la vegada, la utilització del manual no haurà de ser aplicada únicament pel personal específic, de comunicació, sinó que aquesta s'haurà d'aplicar de forma transversal en l'entitat per part de tota la plantilla i les persones que formen part del Consell d'Administració.

La implementació del manual suposa la revisió i adequació de la documentació de l'organització per garantir la neutralitat del llenguatge i la comunicació com, per exemple, el conveni col·lectiu de l'entitat. Així doncs, s'haurà de revisar el llenguatge i les imatges en la comunicació interna (documents i comunicats), i en la comunicació externa (notícies, publicitat, relacions amb empreses i pàgina web) des de la perspectiva de gènere evitant el masculí genèric, nomenant als dos sexes, utilitzant el mateix tractament per a dones i per a homes, evitant rols i estereotips de gènere, evitant expressions sexistes, etc.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

% de retribucions del personal assignat.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Existència del manual. - Nombre de persones que han rebut el manual. - Nombre d'esmenes realitzades en la pàgina web així com documents, per àrea revisats i actualitzats. 	Documental i qüestionari.	Ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria a nivell intern i extern a SECOMSA.

ÀMBIT III. ÚS D'UN LLENGUATGE I UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

O.G.1. Garantir l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no discriminatòria.

O.E.2. Conscienciar a les persones treballadores sobre la necessitat de l'ús del llenguatge no sexista.

ACCIÓ 2. Formació en llenguatge, comunicació i imatges no discriminatòries.

DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives a totes les persones treballadores de SECOMSA en l'ús d'un llenguatge, una comunicació i unes imatges no sexistes ni discriminatòries. També es preveurà aquesta formació per a les persones que formen part del Consell d'Administració.

AGENTS

Persones responsables: Comissió Tècnica d'Igualtat.

Hi intervenen: Personal formador.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores i ciutadania en general.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador 250€ aprox.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones treballadores, per sexe i/o gènere i àrea de treball, que participen en la formació. - Valoració formació. 	Documental i qüestionari.	Que totes les persones treballadores de SECOMSA facin ús d'un llenguatge i una comunicació no discriminatòria en el seu lloc de treball.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

En els darrers temps s'han aconseguit grans avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball, tot i això, encara continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones en alguns sectors i categories professionals.

La segregació ocupacional per gènere és una de les principals causes d'ineficiència i rigidesa del mercat del treball, ja que comporta exclusió i discriminació i desaprofitement de recursos humans.

La segregació horitzontal provoca que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor inferior que les impedeix que surtin del "terra apegalós" i la segregació vertical i el "sostre de vidre" limiten les possibilitats de les dones a posicionar-se en càrrecs d'alta direcció.

El present àmbit té en compte la representativitat de dones i homes en les diferents àrees/departaments i categories professionals de SECOMSA i l'existència de segregació ocupacional i/o paritat de gèneres.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, les Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA i SECOMSA Gestió han tingut en compte la representació política, la representació de la plantilla i la representació sindical.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar essencialment que menys del 40% de la representació dels Consells d'Administració són dones (20% en SECOMSA i 37,4% en SECOMSA Gestió), hi ha segregació vertical en els càrrecs de comandament del cos polític, manca de representació paritària en l'òrgan de representació legal dels treballadors, La plantilla, en ambdós empreses, està altament masculinitzada, especialment a SECOMSA Gestió i hi ha una segregació horitzontal de la plantilla malgrat la poca representació de dones.

Per això es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar l'equilibri en la representació de dones i homes en totes les àrees de treball de SECOMSA.

Així com els següents objectius específics:

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'entitat.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES		
O.G.1. Fomentar la presència igualitària de dones i homes en totes les àrees de treball de SECOMSA.		
O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'entitat.		
ACCIÓ 1. Promoure la paritat en l'òrgan de representació política de SECOMSA (60%-40%).		
<p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Fomentar una major paritat en l'òrgan de representació política de SEOMSA per tal que tendeixi a disposar com a mínim d'equilibri de representació segons sexe/gènere (60%-40%) o sigui totalment paritari entre dones i homes.</p> <p>AGENTS</p> <p>Persones responsables: Cos polític.</p> <p>Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>PERSONES DESTINATÀRIES</p> <p>Cos polític.</p> <p>RECURSOS I PRESSUPOST</p> <p>No és necessari.</p> <p>CALENDARI</p> <p>Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Paritat o equilibri implementat.	Documental	Assolir la paritat entre dones i homes en l'organisme de representació política de SECOMSA.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Fomentar la presència igualitària de dones i homes en totes les àrees de treball de SECOMSA.

O.E.1. Fomentar la paritat entre dones i homes a l'ens.

ACCIÓ 2. Accions positives en contractacions i mobilitat interna del personal.

DESCRIPCIÓ

Fomentar la contractació de dones mitjançant mesures positives per tal d'aconseguir una representació més equilibrada entre ambdós gèneres, especialment en el personal operari. Aquesta mesura s'haurà de desenvolupar fins que existeixin uns valors de dones a la plantilla inferiors al 60-40% i existeix la tendència a la segregació horitzontal detectada tant en la plantilla i el personal contractat dels últims 4 anys.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

% de retribucions del personal designat.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions positives implementades. - Nombre de persones per sexe i/o gènere que s'han incorporat a àrees i llocs de treball feminitzats i masculinitzats. 	<p>Documental</p>	<p>Assolir la paritat entre dones i homes en totes les àrees i llocs de treball.</p>

ÀMBIT V. CONDICIONS LABORALS

La desigualtat entre dones i homes de la societat actual també té un reflex en el món laboral, on les dones és troben amb dificultats tant per accedir-hi, com per quedar-se i promocionar-se, així com sobrant sistemàticament menys que els homes en feines d'igual valor. A més, la parcialitat i temporalitat de les dones en moltes ocasions va lligada a la necessitat de conciliar la vida personal, laboral i familiar i a la manca d'alternatives per a que la conciliació no suposi una retallada d'hores de treball i, a conseqüència, de la retribució.

L'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors recull el principi d'igualtat retributiva per a la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

Totes les organitzacions laborals tenen l'obligació de respectar la igualtat dins la seva estructura i adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral. La gestió de la igualtat crea condicions de treball més satisfactòries per a les persones treballadores que assoleixen les seves responsabilitats laborals i personals de manera més compromesa.

El present àmbit té en compte les condicions laborals de les persones treballadores de SECOMSA i SECOMSA Gestió, així com les accions que s'utilitzen per afavorir unes condicions de treball igualitàries entre gèneres.

Per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, ambdós diagnòstics han tingut en compte les condicions laborals de les persones treballadores de SECOMSA i SECOMSA Gestió a partir de les següents vessants: les condicions contractuals, la tipologia de jornada laborals i les retribucions.

Després d'aquest anàlisi s'ha pogut detectar el següent:

- SECOMSA. Hi ha una bretxa salarial del 6% a favor dels homes. Aquesta bretxa salarial està influïda pels grups professionals del personal que formen part de la plantilla.
- SECOMSA Gestió. Donat que la plantilla està altament masculinitzada, la manca de representativitat de les dones a la plantilla impedeix calcular l'existència sobre una bretxa salarial per qüestió de gènere. La manca de validesa sobre la bretxa salarial de gènere obtinguda a través dels càlculs mitjançant la mitjana aritmètica i la mediana exposats, no implica que a SECOMSA Gestió no hi hagi desigualtat per qüestió de gènere, sinó que aquesta s'expressa a través de la masculinització de l'organització, així com amb la tendència a la segregació horitzontal i vertical esmenades.

Fruit de l'anàlisi retributiu i tenint en compte la constitució com una única empresa de SECOMSA i SECOMSA Gestió, es planteja el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir la igualtat retributiva de totes les persones treballadores.

A partir d'aquí, es marca el següent objectiu específic;

O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva a SECOMSA.

ÀMBIT IV. REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

O.G.1. Garantir la igualtat retributiva de totes les persones treballadores.

O.E.1. Vetllar per la igualtat retributiva a SECOMSA.

ACCIÓ 1. Elaborar la relació dels llocs de treball amb valoració econòmica.

DESCRIPCIÓ

Elaborar i aprovar la relació de llocs de treball amb descripció de tasques i funcions del lloc de treball, categoria professional, retribucions i complements, amb valoració objectiva.

AGENTS

Persones responsables: Gerència i Administració.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis o externalització del servei 3.000€ aproximadament.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Existència del document de relació de llocs de treball amb valoració econòmica. - Implementació de la relació dels llocs de treball. - Satisfacció de les persones treballadores de l'empresa en relació a la relació dels llocs de treball. 	Documental i qüestionari.	Millorar les condicions laborals de totes les persones treballadores i assolir la igualtat retributiva.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Les dades relatives a l'ocupació de les dones ens mostren que la participació d'aquestes encara dista molt de la dels homes. A més, els estereotips de gènere vinculats al lideratge provoquen que la promoció i desenvolupament professional de les dones encara sigui una assignatura pendent.

Per tal d'assolir una igualtat real i efectiva en l'àmbit del treball, cal incloure la perspectiva de gènere en tots els processos de selecció, promoció i desenvolupament professional.

Les organitzacions tenen l'obligació d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, eliminar qualsevol situació que pugui causar discriminació en les seves condicions de treball, millorar la seva formació i fomentar la seva permanència al mercat laboral.

El present àmbit fa un anàlisi dels criteris de selecció, promoció professional i/o desenvolupament de l'organització des d'una perspectiva de gènere.

Els documents de Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA i SECOMSA Gestió per fer un anàlisi d'aquest àmbit prenen com a premissa la igualtat d'oportunitats en l'accés, la selecció i la permanència del personal i la igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Després d'aquest anàlisi, s'ha pogut detectar el següent: en els últims 4 anys, s'ha contractat a SECOMSA 170 persones de les quals només el 14,7% eren dones, mentre que a SECOMSA Gestió del total de les contractacions totes han sigut a homes. Respecte a la formació cap de les persones d'ambdues plantilles han rebut formació en matèria de gènere, així com només han hagut dues promocions, totes a homes, en ambdós organitzacions.

I en aquest sentit, es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o el desenvolupament professional.

Respecte els objectius específics:

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a SECOMSA.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a SECOMSA.

ACCIÓ 1. Vetllar per la paritat en els òrgans de selecció

DESCRIPCIÓ

Promoure òrgans de selecció paritaris.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Plantilla i persones aspirants.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Percentatge d'òrgans paritaris.	Documental.	Equilibri en el nombre d'homes i de dones a la plantilla de SECOMSA en tots els llocs de treball.

ÀMBIT VI. ACCÉS, PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

O.G.1. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i/o desenvolupament professional

O.E.1. Fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a SECOMSA.

ACCIÓ 2. Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció del personal.

DESCRIPCIÓ

Fomentar la igualtat de gènere a l'organització a través de la incorporació de la igualtat de gènere com a matèria avaluable en els processos de selecció i promoció del personal.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Nombre total de processos de contractació que han incorporat com a valorable la formació en gènere.	Documental.	Fomentar l'accés de personal que tingui formació en matèria d'igualtat d'oportunitats a l'organització.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

La desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals ja que no només condiciona l'accés i participació de les dones al mercat laboral sinó també que en condicions la trajectòria.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura no remunerades és l'element que permet mantenir els alts nivells de discriminació laboral entre treballadors i treballadores, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació, la promoció professional, en el reconeixement professional, en les retribucions i en el manteniment de la doble jornada.

La corresponsabilitat, que és el repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de les persones, infants o dependents, és clau per arribar a assolir una conciliació real de la vida personal, laboral i familiar de totes les persones treballadores, i en aquest sentit, les organitzacions han d'adoptar tot tipus de mesures dirigides a millorar l'equilibri entre aquestes esferes de la vida i adreçar a dones i a homes, indistintament, per tal de potenciar aquesta corresponsabilitat.

El present àmbit té en compte les diferents mesures que utilitzen SECOMSA i SECOMSA Gestió per fomentar l'equilibri de la vida personal, laboral i familiar de les persones treballadores de l'organització.

Per tal de fer un anàlisi d'aquest àmbit, la diagnosi prèvia ha tingut en compte l'ús d'aquestes mesures.

S'ha pogut detectar essencialment que una part molt reduïda de la plantilla, dos homes a SECOMSA Gestió i un home a SECOMSA, s'han aollit en l'últim any a alguna de les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

És per això, que es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable.

Respecte l'objectiu específic:

O.E.1. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR		
O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable		
O.E.1. Sensibilització per a promoure la corresponsabilitat.		
ACCIÓ 1. Campanyes per a la sensibilització i promoció de la corresponsabilitat.		
<p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Realitzar sessions formatives de sensibilització i foment de la corresponsabilitat entre la plantilla, a través de tallers de formació i sensibilització i material gràfic, circulars informatives, etc.</p> <p>AGENTS</p> <p>Persones responsables: Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>Hi intervenen: Personal formador/ disseny campanya</p> <p>PERSONES DESTINATÀRIES</p> <p>Persones destinatàries.</p> <p>RECURSOS I PRESSUPOST</p> <p>Retribucions personal formador i material 500€ aprox.</p> <p>CALENDARI</p> <p>Mig termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives. - Nombre de persones per gènere, que participen de les sessions. - Valoració de les sessions formatives. 	Documental i qüestionari.	Sensibilitzar a totes les persones treballadores sobre la importància de la corresponsabilitat.

ÀMBIT VII. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

O.G.1. Fomentar la conciliació corresponsable

O.E.2. Garantir que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

ACCIÓ 2. Difusió de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat.

DESCRIPCIÓ

Difondre les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral aplicables al personal de l'entitat a través de circular informativa, disposar de la informació a Intranet, sessió informativa, etc..

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones destinatàries.

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Mig termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de canals de comunicació usats. - Nombre de persones informades per sexe/identitat de gènere. - Evolució de les mesures usades segons sexe/identitat de gènere. 	Documental.	Que totes les persones treballadores coneguin i tinguin accés a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que ofereix l'entitat.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La seguretat i salut laboral de les dones treballadores és un dret fonamental recollit en diverses normatives internacionals i comunitàries. L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i l'Organització Internacional del Treball (OIT) assenyalen que la salut en el treball compren l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no simplement l'absència d'afectacions i malalties en els treballadors i treballadores com a conseqüència de la protecció davant un risc. En l'àmbit comunitari, la Directiva 92/85/CEE del consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància. Aquesta directiva fixa els directius per a l'avaluació dels riscos vinculats als agents químics, físics o biològics, així com dels procediments industrials, moviments repetitius, postures forçades i càrregues físiques i mentals.

Tot i això, cal tenir en compte que la protecció de la salut laboral de les dones no equival, única i exclusivament, a la salut reproductiva, sinó que cal tractar aquest tema des d'una perspectiva més integral. Cal prendre com a referència les desigualtats que existeixen en les condicions laborals de dones i homes per poder introduir la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals de totes les persones treballadores.

Aquest àmbit té en compte la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de prevenció de la salut i riscos laborals a SECOMSA i SECOMSA Gestió.

Per fer un anàlisi d'aquest àmbit, les diagnosi de gènere de SECOMSA i SECOMSA Gestió prenen com a referència els accidents de treball, malalties professionals, contingències comunes i l'absentisme laboral que es produeixen.

Després de l'anàlisi, s'ha pogut detectar que no es disposa d'una política de prevenció de la salut i dels riscos laborals que tingui en compte la perspectiva de gènere.

Es proposa el següent objectiu:

O.G.1. Garantir que les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Així com els objectius específics:

O.E.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes en els riscos laborals.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE		
O.G.1. Garantir mesures de prevenció de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere		
O.E.1. Detectar les possibles diferències entre dones i homes en els riscos laborals.		
ACCIÓ 1. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals.		
<p>DESCRIPCIÓ</p> <p>Detectar les possibles diferències entre gèneres en relació als riscos laborals, en concret, aquells riscos derivats dels llocs de treball feminitzats i masculinitzats. Tenir en compte aquestes diferències en les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals, més enllà de les situacions d'embaràs i lactància.</p> <p>Elaborar un informe acreditatiu d'integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i dels riscos laborals o modificar el Pla de Riscos procedint a la incorporació de la perspectiva de gènere.</p> <p>AGENTS</p> <p>Persones responsables: Gerència.</p> <p>Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.</p> <p>PERSONES DESTINATÀRIES</p> <p>Persones treballadores.</p> <p>RECURSOS I PRESSUPOST</p> <p>Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.</p> <p>CALENDARI</p> <p>Llarg termini.</p>		
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		
INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'avaluacions de riscos laborals amb perspectiva de gènere. - Nombre de mesures amb perspectiva de gènere implementades. - Satisfacció de les persones treballadores amb la nova estratègia de prevenció de riscos 	Documental i qüestionari.	Reduir les desigualtats existents entre dones i homes en la gestió de la salut i dels riscos laborals.

ÀMBIT IX. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ I/O IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

La igualtat de gèneres és un principi jurídic universal recollit internacionalment, però diverses realitats ens mostren que aquesta igualtat plena en tots els àmbits de la vida és únicament teòrica. Una de les manifestacions més patents de desigualtat real que existeix a la nostra societat és la presència d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral.

L'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere atempta contra un elevat nombre de drets fonamentals bàsics de les persones, com són la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. En els últims temps, s'ha assolit una major consciència i sensibilització cap a la gravetat d'aquestes situacions i l'abast d'aquests problema, i s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar l'assetjament en l'entorn laboral.

La normativa vigent estableix que la millor eina per definir i implementar una política en contra de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere en l'entorn laboral són els protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Aquest àmbit, relatiu a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere té en compte les possibles situacions d'assetjament que es produeixen a SECOMSA i SECOMSA Gestió i els recursos dels quals disposen ambdós empreses per prevenir-les i abordar-les.

Les Diagnòs de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de SECOMSA i SECOMSA Gestió han fet un anàlisi d'aquest àmbit prenent com a referència tres vessants: la presència d'assetjament, el tipus de representació destinada a l'atenció de les situacions d'assetjament i l'adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.

Després d'aquest anàlisi, s'ha detectat que, si bé SECOMSA té un Protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tot i que aquest no preveu l'assetjament per raó d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, mentre que SECOMSA Gestió no disposa de protocol.

En aquest sentit, es proposa el següent objectiu general:

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

Els objectius específics són:

O.E.1. Elaborar el protocol d'assetjament amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

O.E.2. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

O.E.1. Elaborar el protocol d'assetjament amb perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

ACCIÓ 1. Dissenyar i implementar el protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere, designació paritària de les persones que formaran part de la Comissió d'Avaluació de Casos d'Assetjament sexual i determinació de les funcions de l'òrgan.

Designació expressa de les persones, les funcions de l'òrgan de la determinació del nombre de sessions ordinàries.

AGENTS

Persones responsables: Cos polític i Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Plantilla, ciutadania en general i grups d'interès.

RECURSOS I PRESSUPOST

Externalització del servei 450€ aprox.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
- Existència del Protocol.	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

O.E.2. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

ACCIÓ 2. Difusió del protocol a totes les persones treballadores de SECOMSA.

DESCRIPCIÓ

Dissenyar una estratègia de comunicació interna i externa per donar a conèixer el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere que vagi més enllà del Manual d'acollida. La difusió del protocol no ha d'estar només dirigida a la plantilla de SECOMSA, sinó també a les persones membres del Consell d'Administració i Junta General de SECOMSA.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores, Consell d'Administració, ciutadania i empreses proveïdores

RECURSOS I PRESSUPOST

Recursos propis. % retribucions del personal adscrit a la tasca.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mitjans de comunicació utilitzats. - Abast de les comunicacions. - Nombre d'institucions que formen part dels membres consorciats a les que ha arribat la informació. 	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

ÀMBIT VIII. ADOPCIÓ DE MESURES DE PREVENCIÓ DE LA SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

O.G.1. Garantir un entorn de treball lliure de violència i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

O.E.2. Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere a la plantilla.

ACCIÓ 3. Formació i sensibilització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere

DESCRIPCIÓ

Realitzar sessions formatives de sensibilització a totes les persones treballadores, així com a als membres del consistori, en relació a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual i expressió de gènere.

AGENTS

Persones responsables: Gerència.

Hi intervenen: Comissió Tècnica d'Igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES

Persones treballadores.

RECURSOS I PRESSUPOST

Remuneració personal formador 600€ aprox.

CALENDARI

Curt termini.

MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

INDICADORS	RECOLLIDA D'INFORMACIÓ	RESULTATS PREVISTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions formatives realitzades. - Nombre de persones per gènere, que assisteixen a les sessions formatives. - Valoració de les sessions formatives. 	Documental.	Crear espais de treball lliures d'assetjament.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Fitxa de seguiment i avaluació

1. IDENTIFICACIÓ DE L'ACCIÓ

NOM DE L'ACCIÓ:

Persones responsables:

Període de seguiment:

Data:

2. DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Activitats desenvolupades durant el període:

--

Assoliment dels objectius: CAP/BAIX/MIG/ALT/TOTAL

Nivell d'execució de l'acció: CAP/BAIX/MIG/ALT/TOTAL

Nombre de dones participants en l'acció:

Nombre d'homes participants en l'acció:

Nombre de persones no binàries participants en l'acció:

En cas de no desenvolupament de l'acció, emplenar:

ACTIVITAT	MOTIU
	Manca de recursos humans
	Manca de temps
	Manca de participació
	Descoordinació de departaments
	Desconeixement del desenvolupament
	Altres

3. RESULTATS

Indicador: HA MILLORAT/NO S'HA MODIFICAT/HA EMPITJORAT

Explicació:

--

4. INCIDÈNCIES EN EL DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

DIFICULTATS I OBSTACLES	SOLUCIONS ADOPTADES
MODIFICACIONS INCORPORADES	PAUTES PER LA CONTINUÏTAT DE L'ACCIÓ

BIBLIOGRAFIA

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la planificació de la Salut. (2020). Departament de Salut. Direcció General de Planificació de la Salut.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. (2020). Ministeri d'Igualtat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat. Projecte Aurora. (2010). Secretaria de la Dona de les CCOO de Catalunya.

10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. (2009). Departament de Treball.

10 perquè per a la millora de l'organització del temps de treball. Col·lecció 10 XQ. (2010). Departament de Treball.

Declaració del Parlament de les Dones. Parlament de Catalunya. 1 de juliol de 2019.

Les dones a Catalunya 2020. Dossier estadístic. (2020). Institut Català de les Dones.

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. (2019). Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del temps de Treball.

Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. (2017). Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Direcció General d'Igualtat.