

Equitest - Diu molt de la teva empresa. Diu molt de tu

ASPECTES GENERALS

Quantes persones treballen a la vostra empresa?

Menys de 250

Com que la vostra empresa no té una plantilla superior a les 250 persones, és probable que no estigui subjecta a l'obligació legal de disposar d'un Pla d'Igualtat, tal i com indica l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007. Però heu de comprovar que el vostre conveni col·lectiu no conté aquesta obligació ni us trobeu sota cap dels supòsits que contempla la mateixa llei.

Amb tot, la implantació de mesures i estratègies que afavoreixin la igualtat entre dones i homes és recomanable per a tot tipus d'empreses. No només per una qüestió de responsabilitat social. L'adopció d'aquestes mesures us permetrà gaudir d'un bon nombre de beneficis en termes de millora del clima laboral, establiment de processos objectius de selecció i promoció, fidelització del vostre personal, etc. que en molts casos reverteixen en importants millores productives, competitives i empresarials.

A més, no oblideu que l'Administració incentiva la incorporació d'aquestes mesures amb iniciatives com, per exemple, l'atorgament del Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, o l'establiment d'aquest requeriment en la contractació pública de l'Ajuntament de Barcelona.

Quants homes i quantes dones hi treballen?

Majoritàriament dones

El fet que la vostra plantilla estigui conformada majoritàriament per dones pot tenir a veure amb un predomini femení en el sector d'activitat. Si bé és cert que no podeu intervenir en les candidatures que es presenten, sí que podeu incentivar la contractació del sexe menys representat, en aquest cas els homes, amb les qualificacions necessàries pel lloc de treball.

Per altra banda, assegureu-vos que el llenguatge o les imatges que apareixen en les ofertes de treball no transmeten idees preconcebudes o estereotipades respecte al públic al qual s'adrecen, homes o dones.



Tecnologia per la transformació social

CULTURA ORGANITZATIVA

L'empresa disposa de dades de plantilla segregades per sexe, és a dir, separant homes i dones?

Sí

Si a la vostra organització disposeu de dades de la plantilla segregades per sexe, felicitats! Aquesta informació us permetrà identificar les desigualtats existents i prendre mesures per corregir-les.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

Existeixen mecanismes com ara protocols, manuals o guies que garanteixin que la comunicació interna i externa (textos, imatges, publicitat...) s'utilitza de forma neutra i no sexista?

Sí

Si l'empresa disposa de mecanismes específics, com per exemple un manual, per garantir que el llenguatge emprat, tant a nivell intern com en la comunicació externa, és inclusiu i no reproduïx els estereotips sexistes, compteu amb l'eina necessària.

En tot cas, assegureu-vos que aquests mecanismes estan implantats en la cultura empresarial, són a l'abast de tothom i se'n fa un ús sistemàtic dels mateixos.

RECLUTAMENT I SELECCIÓ

Reclutament

És homes i les dones tenen accés per igual a qualsevol lloc de treball, amb igualtat de competències professionals?

Sí

En assegurar-vos que a la vostra organització el procés de reclutament es fa de manera objectiva, esteu ampliant el ventall d'alternatives i les possibilitats de selecció del perfil més adequat per a cada lloc de treball.

Selecció

Existeix un protocol de selecció amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe?

No

Si no hi ha un mecanisme específic destinat a garantir els principis d'objectivitat i transparència en els processos de selecció, el més probable és que interfereixin qüestions que no tenen res a veure amb els mèrits professionals. En aquest cas l'empresa incrementa les seves possibilitats de no estar contractant el perfil més adequat.

Fins i tot, l'absència d'aquest mecanisme pot generar les condicions idònies perquè es produeixin situacions de discriminació directa en funció del sexe de les persones candidates.



Tecnologia per la transformació social

CONTRACTACIÓ

Qui disposa de més contractes indefinits dins l'empresa, els homes o les dones?

Els dos per igual

Si els contractes fixes es reparteixen per igual entre els homes i les dones de la plantilla esteu d'enhora bona, això significa que l'empresa aplica una política de contractació lliure de discriminacions sexistes.

PRESENCIA EQUILIBRADA HORIZONTAL I VERTICAL

Segregació horitzontal

Hi ha llocs de treball majoritàriament ocupats per homes?

No

Si a la vostra empresa la plantilla es reparteix de forma equilibrada entre les diferents àrees o departaments, això significa que apliqueu una política d'assignació de llocs de treball lliure de prejudicis sexistes.

Hi ha llocs de treball majoritàriament ocupats per dones?

No

Si a la vostra empresa la plantilla es reparteix de forma equilibrada entre les diferents àrees o departaments, això significa que apliqueu una política d'assignació de llocs de treball lliure de prejudicis sexistes.

Segregació vertical

Quina és la presència de dones en el primer i segon nivell directiu?

Hi ha més dones que homes

Excepte en el cas que la plantilla sigui majoritàriament femenina, convé que reviseu la vostra política de promoció per a identificar i corregir les causes d'aquest desequilibri.

FORMACIÓ

Quan i on s'ofereix formació

L'empresa ofereix formació de forma habitual a la seva plantilla?

S'ofereix formació tan interna com externa

El fet que la formació s'ofereixi de forma habitual indica que l'empresa vetlla pel desenvolupament competencial i la gestió del talent de la seva plantilla. Combinar la formació interna i externa no té perquè ser un obstacle a l'accés igualitari. Cal assegurar-se, però, que els desplaçaments i els horaris en que aquesta es du a terme no dificulten les possibilitats de conciliació amb la vida personal i familiar, perjudicant principalment les dones.



Tecnologia per la transformació social

Qui té accés a la formació

Quins llocs de treball tenen accés a la formació?

Tots tenen accés per igual

El fet que a la vostra empresa homes i dones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a la formació és indicatiu d'una bona política de recursos humans, a més de garantir una millora competencial de la plantilla basada en les necessitats formatives de cada persona i lloc de treball.

La formació, una eina per la promoció

La formació interna que realitza l'empresa té un impacte en la promoció de persones?

Sí

Si la formació interna té un impacte en la promoció del personal, aquesta és una bona dada. Assegureu-vos, però, que no hi ha cap biaix en la formació que s'ofereix als llocs de treball ocupats majoritàriament per dones i per homes. Comproveu que en tots els casos s'ofereixen les mateixes oportunitats de promoció.

AVALUACIÓ DEL RENDIMENT, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

L'antiguitat com a criteri

Quina importància té l'antiguitat a les promocions internes?

Gens

Existeixen nombrosos criteris objectivables que fomenten la promoció interna i ajuden a retenir el talent de les plantilles, alhora que no contempnen l'antiguitat com un criteri fonamental, el que pot generar discriminacions de manera indirecte. Si és el cas de la vostra empresa, enhorabona! esteu aprofitant al màxim el potencial de la plantilla.

Perfils promocionats

En els 3 últims anys, quins han estat els perfils més promocionats a l'empresa?

Els dos per igual

El fet que l'empresa hagi promocionat indistintament homes i dones sembla indicar que s'aplica una política de promoció basada en els mèrits. En tot cas, si aquesta proporció no es correspon amb la representació d'homes i dones en el conjunt de la plantilla, convé analitzar-ne les causes.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Esté la percepció que homes i dones reben el mateix salari mig a l'empresa?

Sí

Encara que sigui únicament una percepció, és fonamental que estigui assumida entre la plantilla la idea que l'empresa reconeix i remunera les tasques en funció d'uns criteris objectius i totalment aliens a les característiques de les persones que les desenvolupen.



Tecnologia per la transformació social

Espluseseconòmics

Hi ha complements salarials vinculats a determinats llocs de treball?

No

En principi, l'absència de plusos i complements salarials redueix el risc de discriminació salarial, ja que en cas de produir-se aquesta seria molt més evident i fàcilment sancionable. En tot cas mantingueu l'alerta, això no significa que no puguin existir d'altres discriminacions relacionades amb la valoració dels llocs de treball.

TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSALITAT

Les jornades laborals

Les jornades s'allarguen habitualment, més enllà de l'horari establert?

Sí, per a tota la plantilla

Si a l'empresa les jornades de treball s'allarguen de forma sistemàtica i per a tota la plantilla, a més d'un símptoma de gestió incorrecta, s'està generant un sentiment d'estrès derivat de les dificultats per a poder compaginar la feina amb la vida familiar i personal.

Prendre mesures per evitar-ho augmentarà el benestar de la plantilla, la seva productivitat i el seu compromís amb l'empresa. Les bosses d'hores esdevenen una bona eina per gestionar les demandes d'hores de treball extra i les necessitats de temps del personal.

Eshoraris laborals

Com s'organitza habitualment la jornada laboral?

Horari flexible, en funció de cada persona

Si a la vostra empresa ja es dona una certa flexibilitat aneu pel bon camí. Tingueu present que les necessitats de les persones en quant a disponibilitat de temps no són les mateixes al llarg de tot el cicle vital. Intenteu avançar-vos i tenir una actitud proactiva en crear un sistema per donar resposta a aquests canvis.

Les mesures de flexibilització del temps de treball

Es disposa de modalitats d'organització flexible del temps de treball, més enllà de les estipulades per llei?

Sí, la nostra empresa permet el teletreball

El teletreball pot ser una bona eina de conciliació quan el desenvolupament de l'activitat professional no requereix la presència física. Aquesta modalitat permet estalviar temps en desplaçaments, flexibilitzar la jornada i facilita una elecció més autònoma dels llocs de treball i de residència.

Per altra banda, també comporta una manca de contacte amb la resta de companys i companyes que pot generar sensació d'aïllament, i el fet que no existeixi una separació física pot dificultar la distinció dels temps destinats a l'activitat laboral, personal i familiar.

Per això, des de la perspectiva d'evitar que les mesures per facilitar la conciliació aprofundeixin en les desigualtats de gènere, cal tenir especial cura que aquestes no siguin més demandades per les dones de la plantilla.

És responsabilitat de l'empresa assegurar-se que tant els incentius com els efectes d'acollir-se a aquestes mesures no tenen un biaix de gènere, presentant-les com una eina de gestió del temps de treball adreçada a tota la plantilla per tal de retenir el talent i fomentar un bon clima laboral.



El permís de paternitat

Esté la percepció que els homes de la plantilla fan ús del permís de paternitat?

Sí

Felicitats! heu aconseguit que la conciliació a la vostra empresa s'entengui com una qüestió d'igualtat.

PREVENIÓ DE RISCOS LABORALS I DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Existeix a l'empresa un protocol o mesures específiques per a prevenir i tractar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe?

No

Si no disposeu d'un protocol o de mesures específiques per a prevenir i tractar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe esteu incomplint un mandat legal. Tingueu present que en cas que aquesta es produeixi recaurà sobre l'empresa la responsabilitat de no haver proveït els mitjans adequats.

Recordeu que les conseqüències poden ser molt greus, sobre tot per a qui la pateix però també per al conjunt de les relacions entre la plantilla, pel que heu de solucionar aquesta mancança el més aviat possible.

RELACIONS LABORALS

A les taules de negociació de l'empresa es tracten temes relacionats amb la igualtat de gènere?

No

Si la igualtat de gènere no forma part dels temes que es tracten habitualment en les taules de negociació de l'empresa, és probable que la falta d'interès respongui a una infrarepresentació o fins i tot absència total de dones en aquests espais.

Comproveu si és necessari introduir mecanismes que garanteixin la representació equilibrada dels dos sexes per tal d'assegurar que els temes que afecten principalment les dones de la plantilla no queden relegats.