

ACCIONS DERIVADES DEL PLA D'IGUALTAT

Des de la comissió negociadora del pla d'igualtat en l'empresa, una vegada analitzats els detalls i contingut de l'informe diagnòstic i del present document, s'han aprovat les següents accions.

A continuació, es detallen les accions derivades de l'informe diagnòstic amb dades de 2021 segons les diferents àrees:

Cultura i lideratge:

1. Comptar amb la figura d'una persona responsable d'igualtat de tracte i oportunitats en l'empresa, formada específicament per a això.

Formació:

2. Realitzar formació en matèria d'igualtat de gènere al personal de gestió del talent.
3. Realitzar formació al personal de la comissió de recerca del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
4. Realitzar formació en acompanyament a víctimes de violència de gènere al personal de gestió del talent i responsable del protocol.
5. Realitzar formació en matèria d'igualtat, dirigida a tot el personal.

Conciliació i corresponsabilitat:

6. Potenciar, documentar i difondre les mesures de conciliació.

Comunicació i llenguatge no sexista:

7. Difusió de la documentació referent a igualtat.
8. Comunicació del pla d'igualtat i les accions, a nivell intern i extern.
9. Revisar el llenguatge de les comunicacions externes perquè sigui inclusiu i inclogui la perspectiva de gènere.

Violència de gènere:

10. Prevenir i sensibilitzar sobre la violència de gènere en el si de la Fundació i en el seu entorn social i garantir els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe:

11. Revisar protocol de prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Prevenció i condicions laborals:

12. Realització d'enquesta d'avaluació de riscos psicosocials homologada amb perspectiva de gènere.
13. Coordinació accions amb el HUGTP.

Selecció, contractació i promoció:

14. Revisar des de la perspectiva de gènere els procediments i eines utilitzats en la selecció, per a garantir una real i efectiva igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, a partir de procediments estàndard, transparents, objectius i homogenis.
15. Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en les promocions, utilitzant un procediment que base la promoció i ascensos en criteris objectius, públics i transparents, fonamentats en els coneixements, experiència i competència de la persona.

Auditoria Retributiva:

16. Analitzar els nivells amb diferències superiors al 25%.
17. Dur a terme anàlisi retributiva, comparant els resultats retributius obtinguts en pròxims registres.
18. Buscar accions que puguin dur-se a terme per a reduir la bretxa salarial actual.