

SOLSONA, MARÇ 2016



II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DEL CENTRE TECNOLÒGIC FORESTAL DE CATALUNYA

CTFC

www.ctfc.cat

INDEX

1. Introducció	3
2. Objectius	5
3. Fitxes d'acció	6
4. Temporalització de les accions	11

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat de drets i d'oportunitats entre els homes i les dones al llarg de la història ha estat un repte difícil d'aconseguir.

Les actituds discriminatòries, normes socials pautades, rols i estereotips, persisteixen en la nostra societat i impedeixen que el principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica. Es constata que el coneixement i l'aplicació de les lleis, tot i que necessari, és insuficient per a garantir-lo.

Un dels àmbits on les desigualtats es fan més evidents és al mercat de treball. La situació laboral de les dones ha evolucionat en pocs anys i ha donat lloc a tot un seguit de canvis socials i econòmics. El tret més destacable ha estat la massiva incorporació de les dones al mercat laboral en les darreres dècades, aspecte que afavoreix la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i, a la vegada, fa canviar la concepció del rol femení, relegat històricament a l'àmbit domèstic i al treball reproductiu i no remunerat.

Però també cal apuntar que el creixement de la presència femenina en l'àmbit laboral no s'ha efectuat en igualtat de condicions i, per tant, és necessari promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat d'oportunitats per part de les administracions públiques i de les empreses privades.

En aquest marc, el Centre Tecnològic Forestal de Catalunya (CTFC) va aprovar el mes de desembre de 2008 el I Pla d'igualtat. Cal tenir present que el CTFC és una empresa del sector forestal i que, per les seves característiques, afavoreix la lluita contra la segregació horitzontal i vertical al mercat laboral, perquè compta amb moltes dones a la seva plantilla que es dediquen al camp de la investigació i la tecnologia i també amb moltes dones en càrrecs de direcció, en un sector tradicionalment masculinitzat.

Des de que es va aprovar el I Pla d'igualtat hi han hagut molts canvis al CTFC, raó per la qual ha sigut necessari revisar i actualitzar el Pla d'igualtat:

. Durant el mes de març de 2013 es va aprovar el vigent conveni col·lectiu i algunes mesures de conciliació es van haver d'adaptar a la reforma laboral.

. Hi ha hagut canvis en l'organigrama

Amb aquest II Pla d'Igualtat el que es planteja és consolidar la igualtat d'oportunitats en el sí de la Institució de manera transversal potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

A partir del diagnòstic realitzat s'han definit els objectius del pla d'igualtat 2016 – 2018.

El Pla consta de 7 objectius i 10 accions per a desenvolupar en 5 àmbits de treball, i està pensat com a una eina flexible que, en tot moment, permeti incorporar nous objectius i accions amb voluntat de millora.

2. OBJECTIUS

El Pla d'Igualtat consta de 7 objectius i 10 accions per a desenvolupar en 5 àmbits de treball:

ÀMBIT	OBJECTIU
POLÍTIQUES D'IGUALTAT	Consolidar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat de manera transversal
COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUA	Informar a la plantilla sobre el PIO i sobre la igualtat d'oportunitats en el món del treball
	Incidir en l'ús del llenguatge no sexista
	Vetllar per la neutralitat en l'imatge de l'entitat
DESENVOLUPAMENT	Garantir que els processos de selecció i promoció siguin neutres
CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat
CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL	Insistir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat

El

3. FITXES D'ACCIÓ

ÀMBIT 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Objectiu:	Consolidar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat de manera transversal
Acció 1:	Reforçar el principi d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'empresa. Informació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) i del seu desenvolupament a les reunions de caps d'àrea
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Equip directiu
Indicadors:	Grau d'acord en l'adopció de mesures per part dels i de les caps d'àrea (D'acord / Indiferent / En desacord)

ÀMBIT 2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Objectiu:	Informar a la plantilla sobre el PIO i sobre la igualtat d'oportunitats en el món del treball
Acció 2:	Es potenciarà l'apartat a la Intranet de l'entitat exclusiu del PIO, en el qual tota la plantilla podrà accedir, tant al PIO com a diferents documents relacionats amb la Igualtat d'oportunitats (guies, manuals, referències bibliogràfiques, etc).
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de personal
Indicadors:	Número/percentatge de persones que accedeixen a la informació Grau d'adequació de la informació i dels materials

Objectiu:	Incidir en l'ús del llenguatge no sexista
Acció 3:	Difusió d'un manual de llenguatge no sexista per a tot el personal del CTFC
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de personal
Indicadors:	Grau d'utilització del manual (Alt / Mig / Baix)

Objectiu:	Vetllar per la neutralitat en l'imatge de l'entitat
Acció 4:	Revisió de gènere dels productes publicitaris i dels mitjans de comunicació del CTFC
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de comunicació
Indicadors:	Percentatge de productes publicitaris exempts de sexisme en la imatge i el llenguatge

ÀMBIT 3. DESENVOLUPAMENT

Objectiu:	Garantir que els processos de selecció i promoció siguin neutres
Acció 5:	Revisió de gènere de les ofertes de treball
Persones destinatàries:	Persones que busquen feina
Persones responsables:	Departament de personal
Indicadors:	Grau d'adequació de les ofertes de treball en quant a gènere (SI / NO)

ÀMBIT 4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Objectiu:	Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat
Acció 6:	Establiment d'un sistema de reunió entre el Departament de Personal i les persones que finalitzen un permís de maternitat, per a detectar les necessitats formatives i d'adaptació
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de personal
Indicadors:	Grau de satisfacció de les persones ateses Accions formatives a les que s'han acollit les persones ateses.

Objectiu:	Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat
Acció 7:	Creació d'un taulell d'anuncis virtuals a la Intranet del CTFC per intercanviar informació diversa
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Àrea de Sistemes
Indicadors:	Número d'anuncis inclosos per any Grau d'aprofitament del taulell d'anuncis Grau de satisfacció del personal sobre aquest servei

Objectiu:	Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat
Acció 8:	Incorporació de sistemes de comunicació virtuals per a poder realitzar reunions o treballs en conjunt on-line (Skype, Marratech, videoconferències, eines de treball en xarxa com wikis, etc). Aquests sistemes ajudaran a estalviar desplaçaments. Per a tot el personal que desconegui el funcionament d'aquests sistemes, es realitzarà una xerrada
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Àrea de sistemes
Indicadors:	Número de persones treballadores que instal·len els sistemes Grau d'adequació dels sistemes instal·lats

ÀMBIT 5. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL

Objectiu:	Insistir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat
Acció 9:	Incidir en la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de personal / Servei de Prevenció
Indicadors:	Inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos

Objectiu:	Insistir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat
Acció 10:	Difusió a la plantilla del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe del CTFC
Persones destinatàries:	Plantilla
Persones responsables:	Departament de personal
Indicadors:	Grau d'adequació del material elaborat Grau d'adequació a la realitat de l'empresa Grau de satisfacció del personal sobre el material que s'ha proporcionat

6. TEMPORALITZACIÓ DE LES ACCIONS

ÀMBIT 1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

OBJECTIU	Consolidar la Igualtat d'oportunitats en les polítiques de l'entitat de manera transversal
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
1	Reforçar el principi d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'empresa. Informació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) i del seu desenvolupament a les reunions de caps d'àrea	Es fan 3 reunions de caps d'àrea a l'any. Per aquest 2016: 7 d'abril 7 de juliol 30 de novembre	Equip directiu	S'està implantant	Hores de treball

ÀMBIT 2. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

OBJECTIU	Informar a la plantilla sobre el PIO i sobre la igualtat d'oportunitats en el món del treball
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
2	Es potenciarà l'apartat a la Intranet de l'entitat exclusiu del PIO, en el qual tota la plantilla podrà accedir, tant al PIO com a diferents documents relacionats amb la igualtat d'oportunitats (guies, manuals, referències bibliogràfiques, etc)	A partir d'abril de 2016	Departament de personal	S'està implantant	Hores de treball

OBJECTIU	Incidir en l'ús del llenguatge no sexista
-----------------	-------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
3	Difusió d'un manual de llenguatge no sexista per a tot el personal del CTFC	A partir d'abril de 2016	Departament de personal	S'està implantant	hores de treball

OBJECTIU	Vetllar per la neutralitat en l'imatge de l'entitat
-----------------	-----------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
4	Revisió de gènere dels productes publicitaris i dels mitjans de comunicació del CTFC	A partir d'abril de 2016	Departament de comunicació	S'està implantant	hores de treball

ÀMBIT 3. DESENVOLUPAMENT

OBJECTIU	Garantir que els processos de selecció i promoció siguin neutres
-----------------	------------------------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
5	Revisió de gènere de les ofertes de treball	A partir d'abril de 2016	Departament de personal	S'està implantant	Hores de treball

ÀMBIT 4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

OBJECTIU	Millorar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les persones de l'entitat
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
6	Establiment d'un sistema de reunió entre el Departament de Personal i les persones que finalitzen un permís de maternitat, per a detectar les necessitats formatives i d'adaptació	A partir d'abril de 2016	Departament de personal	Pendent d'implantació	Hores de treball
NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
7	Creació d'un taulell d'anuncis virtuals a la Intranet del CTFC per intercanviar informació diversa	Abril de 2016	Àrea de Sistemes	Pendent d'implantació	Hores de treball
NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
8	Incorporació de sistemes de comunicació virtuals per a poder realitzar reunions o treballs en conjunt on-line (Skype, Marratech, videoconferències, eines de treball en xarxa com wikis, etc). Aquests sistemes ajudaran a estalviar desplaçaments. Per a tot el personal que desconegui el funcionament d'aquests sistemes, es realitzarà una xerrada	A partir d'abril de 2016	Àrea de Sistemes	Pendent d'implantació	Hores de treball

ÀMBIT 5. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL

OBJECTIU	Incidir en la perspectiva de gènere en la salut laboral a l'entitat
-----------------	---------------------------------------------------------------------

NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
9	Incidir en la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals i en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals	A partir d'abril de 2016	Departament de personal / Servei de Prevenció	Pendent d'implantació	Hores de treball
NÚM. ACCIÓ	NOM DE L'ACCIÓ	DATES	RESPONSABLES	FASE D'IMPLANTACIÓ	COST DE L'ACCIÓ
10	Difusió a la plantilla del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe del CTFC	A partir d'abril de 2016	Departament de personal	Pendent d'implantació	Hores de treball

