

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2021 – 2025

ÀRIDS CATALUNYA, S.A.

soriguē

1. Objetivos

- ✓ Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- ✓ Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías.
- ✓ Equiparar categorías profesionales.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
- ✓ Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.
- ✓ Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
- ✓ Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
- ✓ Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
- ✓ Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.
- ✓ Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
- ✓ Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
- ✓ Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla.
- ✓ Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

2. Ejes de acción

1. Proceso de selección y contratación

2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

3. Formación

4. Promoción e infrarrepresentación femenina

5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoría salarial

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8. Salud laboral

9. Comunicación

3. Acciones

1. Proceso de selección y contratación

- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.
- Puesta en marcha de actuaciones para contratar a trabajadoras en los departamentos más masculinizados mediante la aplicación de acción positiva a favor de las mujeres en caso de empate.
- Formación técnica a mujeres con interés en asumir nuevas funciones y acceder a categorías profesionales masculinizadas.
- Difundir las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo, sin el uso de imágenes sexista y en canales neutros.
- Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de posibles sesgos de género.
- En caso de utilizar empresas de consultoría de selección, serán informadas sobre los criterios de selección, haciendo hincapié en nuestra política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaboración de un manual formativo en materia de igualdad dirigido a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso.
- Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.
- Elaboración de un procedimiento de selección y contratación con perspectiva de género.
- Inclusión de compromiso de Igualdad en la descripción de las ofertas de trabajo

3. Acciones

2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

- Realización de descripciones de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, en términos no sexistas que aseguren una representación escrita equilibrada entre hombres y mujeres.
- Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.
- Establecimiento de un desglose estadístico donde se visibilicen las modificaciones en la composición de la plantilla, de modo que pueda seguirse una línea cronológica y actuar de manera pertinente.

3. Formación

- Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
- Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y de las trabajadoras. Asimismo, incluir Formación en Igualdad a los miembros de la comisión de seguimiento.
- Priorización para la participación en la formación de las personas con permisos o excedencias por razones de cuidados, e impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.

3. Acciones

4. Promoción e infrarrepresentación femenina

- Crear un procedimiento de promoción estándar con perspectiva de género.
- Incluir en la plataforma de la empresa informaciones de mujeres referentes en la empresa y en el sector en general.
- Implantar un programa de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
- Realizar un estudio del talento femenino de la empresa (cualificación, competencias, experiencia, intereses, etc.), con el objetivo de contar con una bolsa de mujeres con interés y potencial para acceder a promociones.

5. Condiciones de trabajo, retribución y auditoria salarial

- Incorporar en la encuesta de clima laboral anual el análisis del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.
- Llevar a la práctica el procedimiento de VPT del Grupo SORIGUE, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.
- Revisión de los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales, percepciones extrasalariales y retribuciones variables, con el objetivo de analizar si algunos de ellos pueden estar beneficiando a la plantilla masculina, al estar ligados a disponibilidad horaria, producción, etc.
- Actualizar anualmente un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Si se siguen detectando brechas salariales, analizar las causas y proponer soluciones para evitar discriminaciones hacia las mujeres.
- En base a la VPT, analizar la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los grupos de cotización y las categorías profesionales, con el fin de comprobar si los puestos están bien clasificados dentro de estos grupos.

3. Acciones

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .

- Poner en marcha un Plan de corresponsabilidad que aúne medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y sensibilización para el uso corresponsable de medidas y permisos.
- Puesta en marcha de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
- Realización de encuestas a la plantilla para poder conocer las necesidades reales en el ámbito de conciliación.
- Fomentar y visibilizar todos los derechos de paternidad para fomentar la corresponsabilidad.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Revisión del protocolo antiacoso de SORIGUE diferenciando y separando en dos protocolos la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, frente a otros tipos de acoso como el laboral.
- Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso (y medidas adoptadas en el plan de igualdad).
- Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia.
- Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.

3. Acciones

8. Salud Laboral

- Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, es decir que incluya las identificaciones de posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención.
- Elaborar medidas propias en materia de PRL para detectar riesgos específicos de las mujeres embarazadas según sus puestos desempeñados.
- Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

9. Comunicación

- Elaboración de un Plan de Comunicación que difunda interna y externamente el compromiso por la igualdad, que mantenga informada a la plantilla sobre el estado del Plan de Igualdad, favoreciendo su participación y que dé a conocer los logros conseguidos con la aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.