

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022 – 2026

SORIGUÉ, S.A.U.

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.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
- ✓ Conocer el talento con el que cuenta la empresa para favorecer el desarrollo profesional de la plantilla con especial atención al de las mujeres de la empresa.
- ✓ Incluir en el Plan de formación anual 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.
- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma directa e indirecta en materia retributiva.
- ✓ 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.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Ejes de acción

1. Proceso de selección y contratación

2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

3. Formación

4. Promoción profesional e infrarrepresentación femenina

5. Retribuciones 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 y lenguaje no sexista

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. Se establecerá colaboración con Fundación Laboral de la Construcción dirigida a la contratación y acceso a CONSTRAULA de mujeres trabajadoras en los sectores masculinizados de la Empresa.
- Publicación de las vacantes de nuevos puestos entre la plantilla antes de ofertarlo a personal externo de la empresa y elaboración de un procedimiento específico para llevarlo a cabo.
- 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.
- Difundir las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo, sin el uso de imágenes sexista y en canales neutros.
- 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.
- 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.
- 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
- En los procesos de selección y promoción, siempre que sea posible, se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
- Revisión de las contrataciones realizadas, desagregado por sexo. Análisis de las contrataciones de mujeres realizadas.

2. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

- Revisión en términos de lenguaje inclusivo de las fichas de Descripción de Puestos de Trabajo.
- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
- 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.
- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.
- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.
- 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.

3. Acciones

3. Formación

- 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.
- Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
- Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección y promoción.
- 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.
- Formación técnica a mujeres con interés en asumir nuevas funciones y acceder a categorías profesionales masculinizadas.
- 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.
- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.
- La formación se hará en jornada laboral salvo que si se trata de formación externa el proveedor no lo imparta en horario laboral.

4. Promoción profesional e infrarrepresentación femenina

- Crear un procedimiento de promoción estándar con perspectiva de género en el que las promociones se realizaran internamente siempre que sea posible. Se acudirá a la contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
- 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.
- Incluir en la plataforma de la empresa informaciones de mujeres referentes en la empresa y en el sector en general.
- Mantener programas 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.
- Llevar a cabo un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto y actualizarlo anualmente.
- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.
- Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.
- Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.

3. Acciones

5. Retribución y auditoría salarial

- Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.
- Revisar periódicamente las valoraciones de puestos de trabajo, de tal forma que se evite la desactualización lógica con el paso del tiempo.
- 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.
- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
- 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.
- Análisis de los criterios de asignación de los complementos salariales en los que se han detectado diferencias para comprobar que no existen sesgos de género y/o de valoración en la asignación de estos.
- Análisis de la disponibilidad de la plantilla y sus necesidades de conciliación en base al sexo para conocer su influencia en la posibilidad de realizar determinados turnos, o jornadas extras (festivos y/o domingos) lo que influye en la retribución de determinados complementos.
- Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla para comprobar que las brechas salariales se ven reducidas/eliminadas. Realización de un informe al respecto.
- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

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.
- Fomentar y visibilizar todos los derechos de paternidad para fomentar la corresponsabilidad.
- Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad para toda la plantilla, incidiendo en los hombres de la empresa.
- Realización de encuestas anónimas 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.
- Estudio de cambios de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, etc, acreditadas y siempre que la organización de la empresa lo permita.
- Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, y acompañamiento a médico, con un máximo de 6 horas anuales. La comisión de seguimiento analizará las peticiones para ver la conveniencia de ampliar el número de horas.
- Políticas de conciliación: horario flexible, jornada intensiva, teletrabajo y desconexión digital.
- Flexibilización del permiso de hospitalización
- Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho, incluidas las del mismo sexo.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- 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). Dicho informe será presentado a la comisión de seguimiento.
- 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.
- Realizar formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- En el pack de bienvenida, incluir una pildora sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
- Garantizar que cualquier persona trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como ejercer los derechos reconocidos en la Guía para la actuación y la protección de las personas trabajadoras víctimas de Violencia de Género.

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.
- Reunión con el/la Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.
- 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.
- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.
- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento

9. Comunicación

- Campaña anual de sensibilización en materia de igualdad y diversidad
- Se garantizará que el lenguaje e imágenes utilizadas por la Empresa, tanto interna como externamente sean neutras sin estereotipos.
- Elaboración e implantación 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.
- Incluir en la plataforma de la empresa informaciones de mujeres referentes en la empresa y en el sector en general.