

COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EMPRESA

En TEMPOGEST ETT, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa hemos asumido el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Nuestro plan de igualdad tiene vigencia desde el 1 de julio del 2024 al 30 de junio del 2028. A continuación les mostramos las medidas establecidas.

La Dirección de Tempogest

Miriam Calleja



Resumen:

Àmbit-Num Mesura	MESURA
1.1.	Incloure al programa de gestió la informació del conveni col·lectiu d'aplicació.
2.1	Revisar documentació corporativa
3.1.	Equilibrar departaments infrarepresentats
4.1.	Introduir un apartat d'igualtat d'oportunitats informació d'acollida
4.2	Prioritzar el gènere menys representat en candidatures de igual valor
4.3.	Elaborar un guió estandaritzat
4.4.	Formar en igualtat de gènere per als/les responsables de la selecció.
5.1.	Formar a les persones treballadores sobre igualtat de gènere i sensibilització per a la prevenció de la discriminació.
7.1	Anàlisi complements salarials
7.2	Seguiment anual de la bretxa detectada en complements salarials.
8.1.	Detectar les necessitats de conciliació
8.2.	Informar sobre els permisos i llicències que milloren els que preveu la llei/Conveni col·lectiu.
9.1.	Incorporar en el protocol el concepte de "Violència digital"
9.2.	Informar a la plantilla sobre prevenció i actuació de l'assetjament
9.3.	Formar a les persones de referència designades en el protocol d'assetjament
10.1.	Elaborar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere
11.1.	Disposar d'un protocol i/o eines digitals que li facilitin la redacció de documents en llenguatge no sexista.
11.2.	Revisar documentació corporativa
11.3.	Revisar publicació de ofertes de feina
12.1.	Comunicar a la plantilla la diagnosi i les mesures del pla de igualtat
12.2.	Realitzar una campanya de sensibilització en dates assenyalades com el 8 de març o el 25 de novembre
12.3.	Publicitar en les ofertes de feina, el compromís de l'empresa sobre la igualtat d'oportunitats
12.4.	Garantir la igualtat d'oportunitats a aquest col·lectiu
12.5.	Garantir que les empreses usuàries vetllen per la igualtat
12.6.	Repetir la enquesta de percepció per aconseguir més participació

Àmbit	Àmbit-Num Mesura	OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA
Àmbit 1. Informació bàsica	1.1.	Obtenir informació estadística de la plantilla per conveni col·lectiu	Incloure al programa de gestió la informació del conveni col·lectiu d'aplicació.
Àmbit 2. Classificació Professional	2.1	Fomentar la comunicació no sexista	Revisar documentació corporativa
Àmbit 3. Infrarepresentació femenina	3.1.	Avançar en l'equilibri per sexe dels diferents llocs de treball	Equilibrar departaments infrarepresentats
Àmbit 4. Procés de selecció i contractació	4.1.	Donar a conèixer la implicació de Tempogest a les persones que s'incorporen a l'empresa	Introduir un apartat d'igualtat d'oportunitats informació d'acollida
Àmbit 4. Procés de selecció i contractació	4.2	Discriminació positiva com a criteri de desempat	Prioritzar el gènere menys representat en candidatures de igual valor
Àmbit 4. Procés de selecció i contractació	4.3.	Garantir l'objectivitat de selecció en candidatures d'igual valor.	Elaborar un guió estandaritzat
Àmbit 4. Procés de selecció i contractació	4.4.	Garantir l'objectivitat de selecció en candidatures d'igual valor.	Formar en igualtat de gènere per als/les responsables de la selecció.
Àmbit 5. Formació	5.1.	Fomentar a través de la formació d'una cultura empresarial que promou la igualtat d'oportunitats.	Formar a les persones treballadores sobre igualtat de gènere i sensibilització per a la prevenció de la discriminació.
Àmbit 8. Exercici corresponsable	8.1.	Detectar les necessitats de conciliació	Detectar les necessitats de conciliació
Àmbit 8. Exercici corresponsable	8.2.	Foment de la corresponsabilitat	Informar sobre els permisos i llicències que milloren els que preveu la llei/Conveni col·lectiu.

Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	9.1.	Revisió del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	Incorporar en el protocol el concepte de "Violència digital"
Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	9.2.	Assegurar que tota la plantilla té coneixement sobre la prevenció l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	Informar a la plantilla sobre prevenció i actuació de l'assetjament
Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	9.3.	Aplicació adequada del protocol i realitzar un adequat assessorament i acompanyament a les persones	Formar a les persones de referència designades en el protocol d'assetjament
Àmbit 10. Salut laboral	10.1.	Incorporar perspectiva de gènere en la salut laboral	Elaborar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Àmbit 11. Comunicació no sexista	11.1.	Assegurar que totes les comunicacions internes no incorporen genèrics masculins, ni expressions i imatges sexistes	Disposar d'un ptoocol i/o eines digitals que li facilitin la redacció de documents en llenguatge no sexista.
Àmbit 11. Comunicació no sexista	11.2.	Fomentar la comunicació no sexista	Revisar documentació corporativa
Àmbit 11. Comunicació no sexista	11.3.	Fomentar la comunicació no sexista	Revisar publicació de ofertes de feina
Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.1.	Assegurar que tota la plantilla de Tempogest té coneixement del contingut del pla d'igualtat i les seves mesures	Comunicar a la plantilla la diagnosi i les mesures del pla de igualtat

Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.2.	Donar a conèixer la implicació de TEMPOGEST amb la igualtat de gènere per millorar a imatge corporativa	Realitzar una campanya de sensibilització en dates assenyalades com el 8 de març o el 25 de novembre
Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.3.	Donar a conèixer la implicació de TEMPOGEST amb la igualtat de gènere per millorar a imatge corporativa	Publicitar en les ofertes de feina, el compromís de l'empresa sobre la igualtat d'oportunitats
Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.4.	Incorporar un protocol lgbti+	Garantir la igualtat de oportunitats a aquest col·lectiu
Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.5.	Fer extensiu el pla de igualtat a les empreses col·laborades i assegurar que també vetllen per la igualtat de gènere	Garantir que les empreses usuàries vetllen per la igualtat
Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa	12.6.	Conèixer millor la percepció de la plantilla en matèria de igualtat	Repetir la enquesta de percepció per aconseguir més participació

