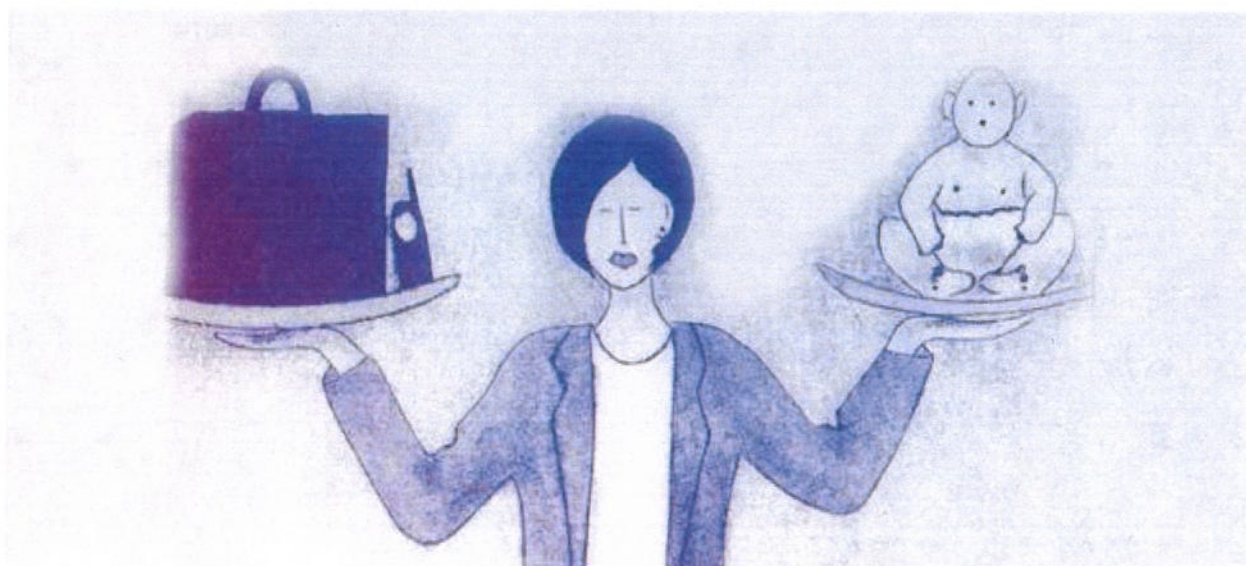


# PLÀ D'IGUALTAT DE PULIM

DIAGNOSI DE LA IGUALTAT REAL ENTRE  
DONES I HOMES I PLA D'ACCIONS

**Serveis de neteja, multiserveis, serveis de proximitat**



**pulim**  
serveis de proximitat

## Pla d'Igualtat de PULIM, S.A.

Diagnosi i elaboració del pla realitzat per: PULIM, S.A,

Avgda. de la Cornisa, 9 2<sup>a</sup> planta

(Santa Coloma de Cervelló)

[info@pulim.net](mailto:info@pulim.net) Tel. 93 6529100

<http://www.pulim.net>

8 de febrer del 2021, Santa Coloma de Cervelló

## 1. PRESENTACIÓ PULIM

### 1.1. Missió i visó de l'empresa

Aquesta empresa va iniciar les seves activitats l'any 1.967, sota la denominació de LIMPIEZAS Y PULIMENTACIONES, fins que el 20/12/1.973, es va constituir en Societat Anònima, davant el Notari de Barcelona, D. Carlos Fernández-Castañeda Cánovas, segons Escriptura Pública de la mateixa data, núm. 1.177.

El Consell d'Administració està format per: Gabriel Puig Romagosa, Núria Puig Romagosa i Josep Roset Ortí. El domicili Social i Fiscal està situat a l'Avinguda de la Cornisa num 9 2ª planta de Santa Coloma de Cervelló

La nostra Empresa té des dels seus inicis **UNA DOBLE MISSIÓ**, que dia a dia intentem aconseguir:

**1er.- "Donar resposta de proximitat amb les tècniques mes idònies en tot moment, a qualsevol qüestió relacionada amb els serveis generals professionals en un pla de continuïtat i amb màxim servei de qualitat."**

**2on.- "Contribuir a la integració social dins de la nostra comunitat de col·lectius menys afavorits, donant-los oportunitats de formació, feina i professionalització."**

Per això, les seves activitats es centren en els serveis de neteja, jardineria, serveis auxiliars, manteniment i d' aquells altres serveis necessaris per al correcte funcionament d' edificis i industries d'una manera permanent i pulcra. Ens mana la plena satisfacció dels nostres clients, que any a any (alguns des de fa més de 40 anys) continuen confiant amb el nostre saber. El nostre propòsit és estar propers als nostres clients i donar-los serveis d'alta qualitat. Supervisar molt contínuament la feina per anar-nos adaptant a les seves necessitats.

La nostra àrea d'influència geogràfica centrada en la Província de Barcelona, fa que la **proximitat que ens trobem dels nostres clients, sigui el caliu del nostre èxit.**

Per això, **LA NOSTRA VISIÓ** és :

Oferir el ventall de serveis professionals que demandin els nostres clients amb un personal molt atent, ben triat i altament professionalitzat, fent ús de les tècniques i mètodes més innovadors i tot això, amb el suport d' una gestió empresarial basada en la prioritització de rendibilitat i la sistematització.

## 1.2. El avui de PULIM

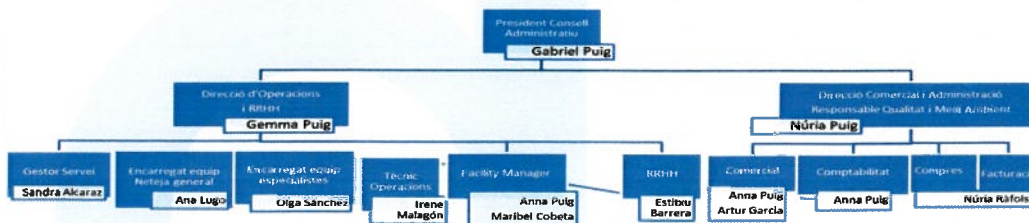
2017 ha estat un any molt important en la nostra història. PULIM ha fet un canvi de era, passant de ser una empresa de neteja especialitzada per esdevenir una plataforma de Multiserveis enfocada en aportar valor i proximitat als nostres clients, i seguretat i estabilitat als nostres treballadors.

Part d'aquesta revolució a vingut reforçada per l'entrada al Consell d'Administració de la segona generació de les famílies propietàries Puig i Roset. Aquesta nova generació esta formada per professionals exitosos de diferents àmbits que volen unir forces per fer un pas endavant a l'empresa familiar, aportant tot el coneixement obtingut en les seves experiències nacionals i internacionals, i combinant-les amb el coneixement desenvolupat per PULIM en aquests gairebé 50 anys d'història.



## 1.3. Equip directiu dinàmic i de PIME

Encara que som una empresa familiar de més de 45 anys en el mercat, som una PIME gestionada per un equip jove i dinàmic amb força voluntat de servei, amb ràpida capacitat de resposta; implantada al territori de la província de Barcelona, i reconeguda per molt clients que dia a dia ens fan renovació de la seva confiança.



#### 1.4. Referències

La nostra plantilla està composta de **personal altament qualificat**, tant pel que fa a personal obrer, com als encarregats, caps de servei, tècnics i directius.

El nostre compromís de no ser una simple empresa proveïdora, sinó una eficaç empresa col·laboradora, ens ha fet mereixedors de **referents en el sector**, fruit de la fidelitat a als nostres ideals inicials, en aquests moments gaudim d'una posició capdavantera en el sector i seguim manifestant el nostre desig d'oferir cada dia un servei millor.



El nostre objectiu és oferir als nostres clients **un servei de qualitat**, la nostra estratègia competitiva es basa en la prestació d'un servei d'elevada qualitat, altament professionalitzat, i amb un tracte personal i pròxim al client, oferint solucions tècniques avançades i especialitzades a qualsevol de les possibles necessitats dels nostres clients. Per tant, estem atents a les noves incorporacions al mercat de maquinària, i processos per estar al corrent **d'oferir innovacions que puguin millorar els nostres serveis**.

La nostra línia de preus és de mercat, i per tant estem orgullosos de **poder garantir una excel·lent relació qualitat/preu** en qualsevol dels serveis de la nostra activitat. La direcció del grup dóna especial importància i ja actua sota un sistema de gestió integrat format per la GESTIÓ DE LA QUALITAT, GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS i GESTIÓ DEL MEDI AMBIENT, disposant dels corresponents certificats per les entitats acreditades i seguint de forma rigorosa el compliment de les normatives vigents.

Els caps i personal tècnic, contínuament reben formació a través de cursos especialitzats impartits per l'INSTITUTO TÉCNICO ESPAÑOL DE LIMPIEZAS (ITEL), també per SINERGIA., i finalment, els que la nostra mútua de treball MC PREVENCIÓN imparteix referits a la seguretat en el treball.

### 1.5. Principals clients

La nostra empresa amb 50 anys d'experiència, actualment està duent a terme a plena satisfacció la neteja de més de 200 pimes de tot tipus de sectors. També fem la neteja en instituts, escoles, llar d'infants i acadèmies educatives. A més comptem com a clients dins de l'àmbit i restauració diferents grups de Restauració, Hoteleria i Apartaments turístics.



INS Llobregat



## 1.6. Serveis que realitzem

Com empresa especialitzada en el Multiservei o "*Facility Services*", estem per ajudar-vos a implantar aquells serveis de qualitat que la vostra empresa pugui necessitar.

La majoria dels serveis la realitzem amb personal propi, de confiança i amb molta experiència.

Si en algun cas no podem oferir-vos aquest servei directament sempre comptarem amb els nostres "*partners*", empreses col·laboradores, amb experiència i reconegudes dins de les seves especialitats i amb les que podrem anar un pas més enllà en cobrir les vostres necessitats d'una manera transparent.



I tot aquest potencial sempre sota el paraigües de l'experiència, coneixement i qualitat que us hem ofert des de sempre, ja que tot el control i la gestió d'aquests serveis queda supervisat per el professionals de Pulim.

Alguns d'aquest serveis que us podem oferir son :

- neteja
- control d' accessos / consergeria
- serveis auxiliars / externalització
- subministrament de consumibles higiènics
- bugaderia
- control de plagues / d.d.d.
- higiene ambiental
- manteniment
- servei de repintat

PULIM va nèixer fa gairebé 50 anys com empresa especialitzada en la neteja i el tractament de terres. No hem oblidat els nostres orígens, és més, en aquests anys d' experiència i gràcies a estar sempre al costat dels nostres clients col·laborant per implantar noves tècniques i tecnologies per ajustar el servei a les necessitats mes actuals, ens ha portat a estar al capdavant del món de la neteja, higiènica, industrial, farmacèutica, alimentària, etc.

Alguns dels serveis que podem oferir-vos, són:

- tractament de terres
- neteja tècnica
- neteja de sales blanques
- neteja en alçada
- tractaments amb nano-tecnologia
- neteja de moquetes en vapor sec
- higienització amb ozó





## 2. INTRODUCCIÓ

Els principis de igualtat i no discriminació són pilars fonamentals dels Drets Humans, per tant cal tenir en compte les desigualtats de gènere en totes les actuacions. D'acord amb la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), els aspectes que promouen la igualtat substantiva entre dones i homes són el canvi d'estereotips home-dona /corresponsabilitat familiar (Art. 5), l'eliminació de la comerç de dones i l'explotació sexual (Art 6.), la participació política i social (Art 7.), la igualtat en la educació( Art 8.), la igualtat en el treball (Art 11.), i les garanties per la salut de les dones (Art 12.).

La naturalització de les desigualtats fa necessari que explicitem la perspectiva de gènere, perquè no s'esvaeixi sota principis més genèrics, com ha succeït històricament. Alhora hem de posar especial èmfasi en les interseccionalitats. Aquestes mostren com les desigualtats de gènere que viuen les dones s'entrecruen amb altres formes de discriminació que agreugen i empitjoren l'exercici ple dels seus drets. Aquestes discriminacions múltiples són el sexe, l'edat, la nacionalitat, l'ètnia, l'origen, la classe social, la discapacitat, o l'opció sexual, entre d'altres. L'enfocament de gènere fa especial èmfasi en aquestes interseccionalitats per apoderar aquells col·lectius de dones més de base que viuen diverses formes de discriminació, cap a la recerca de la seva igualtat efectiva i el seu ple desenvolupament.

La NO discriminació dins de l'organització no és condició suficient ni garantia que hi hagi igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats que els homes les posa en una situació de partida més desfavorable. La diferència de rols que imposa la societat a cada un dels sexes, el pes més elevat en la responsabilitat sobre les càrregues familiars i domèstiques i la interrupció de la vida laboral per raons reproductives en determinades etapes de la vida de les dones, constitueixen factors clau a l'hora d'escollir i de desenvolupar la carrera professional de les dones; en definitiva, són obstacles a la igualtat d'oportunitats en el món acadèmic i laboral.

Per això implementem un 2on Pla d'Igualtat en la nostra empresa, en la mesura que aquest pretén esdevenir una eina pràctica que promogui la igualtat efectiva entre dones i homes dins la mateixa. Es tracta doncs, d'una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre homes i dones en l'àmbit laboral, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones a tenir les mateixes condicions que els homes.

Els Plans d'Igualtat esdevenen en sí mateixos un principi jurídic universal reconegut en diferents textos internacionals, europeus nacionals i autonòmics. Per mencionar alguns dels més significatius:

- La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, és la normativa que constitueix el nostre marc legal, aprovada amb la idea d'acabar amb tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.
- La Constitució Espanyola, a l'article 14 estableix el principi d'igualtat efectiva, que proclama el dret a la no discriminació per raó de sexe.
- Estatut dels treballadors, a l'article. 85.1 diu que "Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes".

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe (definició extreta de l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Per aquesta sensibilització durant l'any 2003 es va realitzar, com a mesura pionera en la nostra empresa, la elaboració d'un protocol d'assetjament sexual; en el que es preveïen diferents passos a realitzar per encoratjar a la denúncia de possibles casos d'assetjament sexual en els llocs de treball, sigui per companys, supervisors o bé per part de la plantilla del personal del client. Val a dir, que només en 18 anys de la implantació d'aquesta protocol només s'ha produït 2 casos, en que hem hagut d'obrir un procés d'obertura d'informe/investigació del cas.

En el cas de PULIM, vàrem disposar d'un pla aprovat en el 2011 i que hem tingut vigent fins els 2016. Mentre també entre el 2011 i el 2013 vàrem elaborar un Pla de Conciliació de Vida Laboral amb la Personal, quedant alguna de les mesures pendents d'implantar.

Entre els anys 2016 -2020 la nostra empresa ha estat molt focalitzada en un pla estratègic de creixement, i ha fet que la Direcció prioritzés en exclusivitat la seva atenció i dedicació en el creixement i transformació de l'empresa a nivell digital per catapultar a l'empresa a un estadi competitiu que ens permeti afiançar el nostre projecte de transformació.



Aquesta exclusivitat ha fet que la dedicació als plans de Responsabilitat Social es deixessin a banda, donat que la Direcció i el conjunt de l'empresa veiem que durant molts anys havíem fet mesures prou avantatjoses i de gran recorregut en aquesta matèria, i que ja consideràvem que en la mesura del possible ja era moltíssima la nostra aportació en el nostre món laboral.

Es a partir de la nou Real Decret 901/2002 sobre les obligatorietats de registrar públicament els Plans d'Igualtat, i després d'haver intentat registrar-lo a la Generalitat de Catalunya en data de juny del 2020 i ser rebutjat en forma, que el tornem a presentar un cop fet de nou un diagnosi actual i proposant noves mesures a emprendre.

### 3. ELABORACIÓ DE PLA D'IGUALTAT DE PULIM 2021

El nostre màxim objectiu del Pla d'Igualtat que ara elaborem **es el de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i desenvolupament de la carrera professional de les persones, amb l'obtenció d'una participació no discriminatòria que parteixi del reconeixement de les diferències i promogui la igualtat en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.** La seva implementació es tradueix en benefici per a les treballadores i treballadors de PULIM, S.A. així com en un millor clima laboral i rendiment de l'organització.

L'objectiu principal de la diagnosi és detectar quines són les qüestions que impedeixen assolir la igualtat efectiva dins l'entitat i definir d'acord amb aquestes, les prioritats d'actuació, per tal de dissenyar un pla d'actuació a mida segons les característiques i la situació de partida detectades.

Les característiques d'aquest pla son:

- Està dissenyat per al conjunt de la plantilla.
- Adoptar la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors incorporant la perspectiva

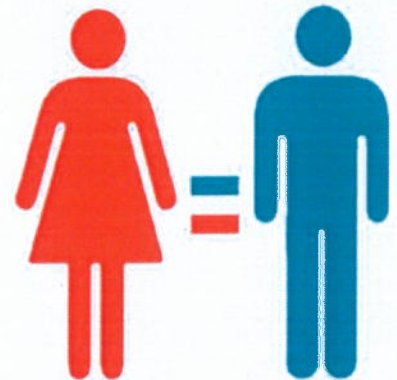
de gènere en la gestió de l'Empresa com a estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes.

- Participació a través del diàleg i cooperació de totes les parts implicades (direcció de l'empresa, RLT

i conjunt de la plantilla).

- Prevenir mitjançant els mecanismes establerts qualsevol possibilitat de discriminació per raó de sexe futura.
- Ser dinàmic i modificable en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
- Implantació en la cultura de gestió de l'Empresa garantint els mitjans i mesures necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

**No podem obviar, que la nostra empresa, com totes les del nostre sector de la neteja es una empresa molt feminitzada, per la pròpia condició històrica de qui recau les tasques de neteja: a la dona. No obstant, la professionalització i dignificació del nostre sector està revertint aquesta visió. Malgrat aquests canvis que s'estan produint darrerament, encara arrosseguem els estereotips que vinculen la neteja amb la ma femenina.**



### 3.1 Objectius específics

Els objectius específics del pla d'igualtat de Pulim, son els que un cop feta la diagnosi s'han detectat a l'empresa en relació a la igualtat d'oportunitats, com encara a implementar, un cop després de realitzar la diagnosi de l'empresa que s'han concretat en el quadre de punts forts i febles (adjuntat a continuació).

Aquests objectius són:

- Fomentar una cultura empresarial amb la col·laboració de tot el personal on es faciliti la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no discriminació.
- Assegurar el compliment, per part de Pulim en la relació amb empreses col·laboradores, dels principis d'igualtat d'oportunitats que regeixen l'empresa, així com demanar la seva col·laboració.
- Servir d'exemple com a empresa socialment responsable i promoure la igualtat d'oportunitats a la societat.
- Revisar tota la documentació que genera Pulim per verificar que segueixen un llenguatge neutre i adaptar la imatge de l'organització a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Garantir la neutralitat i la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció.
- Garantir que tota la plantilla de l'empresa estigui al corrent de tots els cursos de formació que té a la seva disposició.
- Garantir la neutralitat en l'avaluació del rendiment de les persones treballadores mitjançant un sistema estandaritzat per escrit.
- Facilitar l'organització del temps personal i familiar amb el laboral de les persones treballadores i augmentar així la seva satisfacció i motivació vers la feina

### 3.2. Diagnosi de PULIM amb dades del 2020

La metodologia emprada en la diagnosi de PULIM s'ha basat en els àmbits i indicadors que es mostren a la taula 1. La seva elaboració i desenvolupament s'ha realitzat des d'una perspectiva de gènere i una metodologia participativa en la que s'ha treballat conjuntament la representació de l'empresa com la RLT en la Comissió d'Igualtat.

Per elaborar la diagnosi de l'empresa hem extret dades mitjançant diverses eines com:

- Base de dades del Departament de Recursos Humans, extretes segons estàndards del programa A3NOM, amb el biaix de gènere, que proporciona el programa, tenint en compte les dades del 2020. Tot i això en la nostra empresa, hem de dir que en el 2020 hem tingut un ERTE del qual encara tenim obert, afectant a diverses persones adscrites a l'estructura administrativa i a la plantilla d'hotels.
- Anàlisi de l'estructura de comandament i d'alts càrrecs de l'empresa
- Anàlisi de l'estructura d'antiguitats, edats, formació i responsabilitats de tota la plantilla donada d'alta en tot l'any 2020.
- Enquesta de percepció de discriminació repartida a tot el personal.
- Reunions amb col·laboradors, proveïdors, clients, etc.
- Manual de qualitat i procediments inclosos.

Aquestes son les conclusions:

- ✓ Del diagnòstic realitzat sobre el 2020 es dedueix que la plantilla de PULIM SA és una plantilla clarament feminitzada, com és la tònica de el sector en el qual desenvolupa la seva activitat, i el percentatge de dones d'un 89,85% aproximat del total.
- ✓ S'observa també que la franja d'edat amb més presència de personal, tant en homes com en dones, és la de 55 a 65 anys, seguida a poca distància de la de 45 a 55 anys. Entre totes dues franges d'edat es troba el 73% de la plantilla de l'empresa. És a dir, la plantilla tendeix a l'envelliment, considerant a més que la franja de treballadors de menors de 35 anys és poc representativa (23 persones). Aquesta tendència és similar a la detectada en la resta de les empreses de el sector.
- ✓ Tot i que la distribució de personal per antiguitats està més repartida, el grup més nombrós són els treballadors i les treballadores amb menys de 5 anys d'antiguitat. (127 treballadors sobre 252)
- ✓ La majoria de la plantilla, tant homes com dones, compten amb una formació similar, agrupada en la categoria d'Estudis Primaris. Pel que fa a la formació, no es detecten diferències en la formació d'igualtat amb el personal en general.
- ✓ El 95 % de la plantilla la forma el personal operatiu. El 5% restant es correspon amb l'estructura administrativa i supervisió de l'empresa, sent escassa la presència d'homes (només 2 homes) en els als nivells de l'empresa.
- ✓ L'evolució de les altes i baixes a la plantilla segueix la tònica general de la composició de la mateixa, pel que fa a dones i homes de la mateixa. El que si s'observa es que hi ha una prevalença de jornades parcials en conjunt mes alta en dones que en homes.
- ✓ No s'aprecia bretxa salarial pel que fa als complements salarials obligatoris. Es recullen també les mitjanes salarials pel que fa a complements voluntaris. Només es de ressaltar que hi ha una bretxa en els complements només en la categoria de Titulat mig, i es per la finalització de contracte de un treballador comercial que tenia pendent cobrar comissions.
- ✓ No consten casos d'assetjament o violència de gènere entre el personal en el període analitzat.
- ✓ Un cop valorada la pauta de reclutament, no s'observen preguntes no neutres o que indueixin a la no igualtat d'oportunitats de feina, entre homes i dones.



També s'ha elaborat un quadre de valoració global amb els punts forts i febles detectats en la diagnosi

### ***Punts Forts de PULIM, S.A.***

Com a resultat del diagnòstic de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre gèneres, vàrem trobar els següents punts forts:

- 1) L'empresa ja té designada una comissió per al disseny i seguiment del pla d'igualtat d'oportunitats.
- 2) S'ha fet una adequada comunicació interna del pla d'igualtat d'oportunitats, ja que fa temps que te implantat diferents plans.
- 3) La distribució de treballadors i treballadores pels diferents nivells de responsabilitat està compensada entre gèneres.
- 4) La presència de dones a la representació sindical de l'empresa és satisfactòria.
- 5) Les descripcions dels llocs de treball estan redactades en un llenguatge neutre.
- 6) No existeix discriminació de gènere als càrrecs directius
- 7) No hi ha cap desequilibri retributiu entre homes i dones dins les mateixes categories professionals i nivells retributius.
- 8) L'empresa disposa d'una responsable de prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament sexual i la discriminació.
- 9) S'ha dut a terme una correcta sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
- 10) L'empresa disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 11) No trobem discriminació de gènere en relació a les baixes i acomiadaments.
- 12) L'empresa té un sistema formal de sol·licitud de permisos retribuïts o no, tal com proveu el nostre conveni.
- 13) Les condicions del lloc de treball tenen en compte la perspectiva de gènere.
- 14) La majoria dels llocs de treball de l'empresa tenen una bona accessibilitat en transport públic.
- 15) Pulim disposa d'un manual de llenguatge neutre.
- 16) Pulim disposa de formularis de selecció i instàncies de sol·licitud de feina, fets amb neutralitat.
- 17) Adaptació de l'horari al sistema europeu; a finals del 2018, l'organització implementa, com a mesura de millora en la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, l'adaptació dels horaris de la plantilla d'estructura al model europeu, amb horari de 8 a 17h, reduint l'horari de dinar a 1h.

### ***Punts Febles de PULIM, S.A.***

Com a resultat del diagnòstic de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre gèneres, hem trobat els següents punts febles:

- 1) Es requereix una major sensibilització de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats entre gèneres.
- 2) L'empresa no té encara un pla d'igualtat d'oportunitats registrat.

- 3) Pulim no està acreditada segons cap norma de responsabilitat social.
- 4) L'empresa no desenvolupa cap projecte social per fomentar la igualtat d'oportunitats.
- 6) Pulim disposa d'un pla de formació interna, però aquest no és degudament comunicat al personal.
- 7) L'empresa no disposa d'un sistema formal d'avaluació del rendiment que garanteixi la neutralitat.
- 8) Hi ha un desequilibri entre homes i dones en el tipus de jornada.
- 9) Manca de prou difusió del Pla de conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar

### 3.3. Accions a dur a terme

Així doncs s'ha elaborat un seguit de mesures en matèria d'igualtat d'oportunitats, que un cop consensuades a través de la nostra Comissió d'Igualtat ens hem proposat treballar:

Taula 1. Àmbits i indicadors de la diagnosi

Àmbit	Indicadors bàsics	Mesures a implantar
1. Gestió organitzativa igualitària	<p>1.1 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats, la paritat entre sexes i la no-discriminació</p> <p>1.2. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats, formalitzat per escrit, amb principis, valors i línies estratègiques definits clarament. El pla ha d'incloure uns objectius i un conjunt d'accions adreçades a assolir-los.</p> <p>1.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització</p>	<p>CONTINUAR MANTENINT-LA I FER-LA PRESENT TRANSVERSALMENT EN TOTA ACTIVITAT DE L'EMPRESA</p> <p>FALTA REFER-LO I REGISTRAR-LO</p> <p>ES CREA UN COMISSIÓ D'IGUALTAT</p>
2. Participació i implicació del personal en les polítiques d'igualtat.	<p>2.1. Difusió de polítiques i pràctiques en matèria d'igualtat d'oportunitats</p> <p>2.2. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats</p>	<p>FOMENTAR LA PARTICIPACIO DEL PERSONAL</p>



Àmbit	Indicadors bàsics	Mesures a implantar
3. Comunicació, imatge i llenguatge	3.1. Comunicació interna sobre el pla d'igualtat d'oportunitats. Realització d'accions informatives (revista, intranet, seminaris, jornades, etc.) per a la totalitat del personal sobre l'existència i l'evolució del pla d'igualtat d'oportunitats. 3.2. Comunicació externa del pla d'igualtat d'oportunitats i del Pla de Conciliació	FER CAMPANYES GENERALS I JORNADES DE SENSIBILITZACIO  INCORPORACIO EN WEB I PROJECTES DE PULIM DELS NOSTRES PLANS D'IGUALTAT I CONCILIACIO
4. Participació igualitària en els llocs de treball	4.1. Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment que garanteixi l'objectivitat i la no-discriminació. Participació de les dones en l'avaluació de llocs de treball. <i>Indicadors complementaris:</i> 4.2. Assistència de les dones a cursos de formació. Formació específica per a dones.	FER UNA AVALUACIO DE LLOCS DE TREBALL  FORMACIO A MIDA DE LES DONES
5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	5.1. Proporció de les dones en càrrecs directius, comitè de direcció i consell d'administració	CAP EN ESPECIAL, CONTINUAR AMB LE MATEIXA LINEA
6. Retribucions salarials	6.1. Proporció de dones i homes per categories i nivell retributius 6.2. Retribució anual mitjana de les dones i els homes, desglossat per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada	PROMOCIO HOMES EN LLOCS TRADICIONALS DE DONES  ELIMINAR LA POCA BRETXA SALARIAL EXISTENT
7. Assetjament sexual	7.1. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori 7.2. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies <i>Indicadors bàsics:</i>	FER MES DIFUSIO DE L NOSTRE PROTOCOL
8. Condicions laborals igualitàries	8.1. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada 8.2. Percentatge de l'assignació d'horaris a persones. 8.3. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora	DIAGNOSI SEGONS SEXE I CONTRACTES, DESPLAÇAMENTS I JORNADES  DIFUSIO DE LA FLEXIBILITZACIO

Àmbit	Indicadors bàsics	Mesures a implantar
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	9.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral 9.2. Facilitats que ofereix l'organització per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació	ACABAR IMPLANTAR UN PLA DE CONCILIACIO VIDA PERSONAL AMB LA LABORAL
10. Mesures de gestió de la mobilitat	10.1. Al centre de treball, s'hi pot arribar fàcilment en transport públic o col·lectiu 10.2. Accés al lloc de treball és motiu de renúncia i limita la incorporació (dones, joves, sense permís de conduir)	ANALISI DE LA FACILITAT TRANSPORT PUBLIC  ANALISI DE HORARIS TRANSPORT

Es per tot això que les mesures que es hem d'emprendre i que ens hem marcat son les següents:

**Acció 1:** Creació d'una comissió d'igualtat, aprovació del nou pla

**Acció 2:** Registre del pla d'igualtat d'oportunitats

**Acció 3:** Jornades de sensibilització i promoció d'una cultura empresarial basada en la no discriminació i la paritat entre sexes per a tot el personal de l'empresa

**Acció 4:** Difusió del nou pla d'igualtat d'oportunitats de Pulim a la web i manuals d'acollida.

**Acció 5:** Inclusió d'una clàusula referent al compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats marcats pel pla d'igualtat de Pulim en tots els contractes signats per l'empresa

**Acció 6:** Implantar un sistema formalitzat per escrit d'avaluació del rendiment de les persones treballadores

**Acció 7:** Dur a terme una comunicació interna del pla de formació interna disponible per a totes les persones treballadores, però específica per a dones.

**Acció 8:** Promoure més la incorporació d'homes en llocs de treball tradicionalment de dones donar així una imatge de neutralitat.

**Acció 9:** Eliminar la mínima bretxa salarial en els complements salarials

**Acció 10:** Revisió del protocol d'assetjaments

**Acció 11:** Revisió dels motius de l'alt percentatge de dones treballadores a jornada parcial

**Acció 12:** Acabar d'implantar un Pla de Conciliació de Vida Personal amb la Laboral

**Acció 13:** Estudi general de la mobilitat i transport del personal

#### 4. MESURES A REALITZAR EN EL PLA D'IGUALTAT

A partir d'ara anirem ampliant les fitxes del Pla que ha estat aprovat, indicant: l'àmbit a que pertany, les accions a dur a terme, objectius, persones destinatàries, responsables, mesures i calendarització de les accions.

1.- ÀMBIT DE GESTIÓ ORGANITZATIVA		
<p><b>Acció 1:</b> Creació d'una comissió d'igualtat, aprovació del nou pla</p> <p><b>Acció 2:</b> Registre del nou pla per la Autoritat Laboral</p>		
<b>Objectius:</b> Normalitzar i elaboració de Pla d'Igualtat		
<b>Persones destinatàries:</b> Totalitat de la plantilla de treballadors/es		
<b>Responsable(s):</b> Comissió d'Igualtat		
<p><b>Mesures a realitzar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Crear la Comissió tal com es designa en la Llei.</li> <li>✓ Incorporació de la figura de l'agent d'igualtat com a membre d'assessorament dins de l'òrgan estratègic i servei de comunicació</li> <li>✓ Incorporació de la figura de l'agent d'igualtat com a responsable d'activar el protocol d'assetjament</li> <li>✓ Crear, aprovar i difondre el Pla d'Acció al conjunt de treballadors/es de PULIM, així com incorporar les mesures pertinent i avaluar i fer seguiment del mateix.</li> <li>✓ També serà responsabilitat de la Comissió, poder registrar convenientment el Pla, segons nova normativa.</li> </ul>		

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Reunió per constituir la comissió	No calen	18 /1/2021
2. Diagnosi de l'estat actual	Elaborat per Agent d'Igualtat	Febrer 2021
3. Reunions mensual per elaboració del pla. I Aprovació final del pla	Comissió d'Igualtat	Febrer, març i abril 2021
4. Registre de pla per Autoritat Laboral	Direcció	Abril'21
5. En cas que es produeixi alguna discrepància i no pugui ser aprovat, refer-lo per tornar-lo a presentar fins que sigui registrat per l'Autoritat Laboral.	Comissió d'igualtat	El temps necessari
6. Difusió del Pla d'Acció al conjunt de la plantilla de treballadors/es a	Comissió d'Igualtat	un cop aprovat

**Àmbit 2: PARTICIPACIO I IMPLICACIO DEL PERSONAL EN LES POLITIQUES D'IGUALTAT**

**Acció 3: Fer un acte lúdic anualment**

**Objectius:**

1. Transversalitzar la igualtat efectiva en la política i cultura de pulim com a valor que la caracteritza i defineix.
2. Consolidar els valors associats a la igualtat d'oportunitats

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es, i a la societat en general

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat

**Mesures a realitzar:**

- ✓ Pensar amb un acte de caràcter lúdic o divertit per divulgar la nostra visió d'igualtat entre gèneres.
- ✓ Instaurar-lo perquè de manera anual es reproduïxi
- ✓ Que tingui com a finalitat a participació activa de la màxima plantilla.

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Treballar en diferents propostes, que a mes poguessin servir per acció màrqueting	Comissió d'Igualtat	Juny-juliol 2021
2. Comunicació de l'acció al consell d'empresa per a la seva aprovació	Reunió de la Comissió d'Igualtat Consell administració	Oct 2021

		Pàg.20
3. Elaborar l'acte i fer divulgació per la participació del personal	Comissió Igualtat	A dur terme 2022
4. Mesurar l'índex de participació del personal	Comissió Igualtat	Un cop fet l'acte

**Àmbit 3: COMUNICACIO, IMATGE I LLENGUATJE**

**Acció 4:** Difusió del nou pla Igualtat i comunicació interna i externa

**Acció 5:** Repassar en els documents d'empresa per la inclusió i referència al Nou Pla

**Objectius:**

1. Transversalitzar la igualtat efectiva en la política i cultura de pulim com a valor que la caracteritza i defineix.
2. Consolidar els valors associats a la igualtat d'oportunitats

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es, i a la societat en general

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat

**Mesures a realitzar:**

- ✓ Incorporació de la igualtat en la descripció de la cultura, valors i missió de l'entitat (web, manual d'acollida, magazine, memòria, etc.) com a base sobre la que es defineix l'entitat i exemple de qualitat i excel·lència ha seguir.
- ✓ Divulgar els nostres valors en tots els documents

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Incorporar en la web continguts referents a la Igualtat de Dones i homes: Elaborar el text adequat i que sigui acord amb la imatge de la web de l'entitat com a millora en responsabilitat social	Direcció	Un cop aprovat i registrat per AL

2. Modificació dels redactat de contractes, projectes, etc. Per incloure el nou Pla i els nostres valors.	Àrea de comunicació	A partir de octubre 2021
3. Enviar carta a proveïdors per explicar-los el nou pla de l'entitat com a millora en responsabilitat social	Àrea de comunicació	A partir octubre 2021
4. Divulgar encara mes el Manual de Benvinguda /Omnio que disposem d'un Pla d'Igualtat i pla de Conciliació	RRHH	A partir octubre' 21





**Àmbit 4: PARTICIPACIO IGUALITARIA EN EL LLOC DE TREBALL**

**Acció 6 :** Creació d'un pla d'avaluació dels llocs de treball de les persones treballadores de PULIM

**Acció 7:** Fer mes difusió del Pla de Formació, i amb cursos especials de visió Dona.

**Objectius:**

1. Desenvolupar un pla d'acord amb el Departament Operacions, per a la comprovació real de la igualtat d'oportunitats dins l'empresa PULIM
2. Fomentar que la visió de la Dona sigui totalment equiparada als dels Homes

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es de PULIM

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat i Departaments Operacions i RRHH

**Mesures a realitzar:**

- ✓ Establir el criteri d'igualtat en ens llocs de treball, així com en la seva contractació.
- ✓ Incorporar un sistema de detecció de les necessitats de formació de tot el personal des d'una perspectiva de gènere

Implementació	Recursos	Data inici/final prevista
1. Consensuar amb el Departament d'Operacions una eina d'anàlisi continuat, per avaluar els llocs de treball en matèria d'igualtat efectiva des d'una perspectiva de gènere, per tal de valorar-ne la qualitat en matèria d'igualtat.	Comissió igualtat i Cap d'Operacions	Gener 2022

2. Incorporar, de forma sistemàtica i anual, una enquesta sobre necessitats de formació vinculades a l'àmbit de treball	Comissió d'Igualtat i RRHH	A partir juny 2021
3. Aplicar el pla aprovat d'avaluació de la plantilla i fer l'anàlisi global, any a any	RRHH	A partir del pla aprovat
4. Realitzar, des d'una perspectiva de gènere, una avaluació de l'impacte i la percepció de qualitat de les mesures existents en matèria de formació per part de la plantilla de treballadors/es a través d'una enquesta anònima, per tal de detectar punts forts i febles dels mateixos.	RRHH	A partir del pla aprovat
5. Incorporar, de forma sistemàtica i anual, una enquesta sobre necessitats de formació vinculades a l'àmbit de treball	RRHH	A PARTIR DEL JUNY 2022

**Àmbit 6: RETRIBUCIONS SALARIALS**

**Acció 8:** Repassar els processos de reclutament

**Acció 9:** Erradicar la poca bretxa salarial existent en PULIM

**Objectius:**

1. Preveure que en el reclutament no es produeixin cap desequilibri de desigualtat
2. Estimular la masculinització en els rols de treball mes feminitzats
3. Eliminar la possible bretxa salarial en els complements salarials

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat i Departament RRHH

**Mesures a realitzar:**

- ✓ Establir el criteri d'igualtat en ens llocs de treball, així com en tots els processos en la seva contractació.
- ✓ Repassar tots els processos de reclutament per assegurar-nos que no hi ha accions NEUTRES
- ✓ Promoure l'accés a llocs de treball feminitzats, al home
- ✓ Minimitzar la mínima bretxa salarial , sobre tot el complements salarials

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Promoure unes quotes mínimes a llocs de treball tradicionalment de dones, perquè siguin ocupades per homes. Trencar una mica els estereotips en la neteja de les llars, i la neteja de llocs de treball que sigui només ocupats per dones	Operacions	Juny 2021

2. Difusió de una campanya de reclutament d'homes per dur a terme servei neteja tradicional.	RRHH	Un cop finalitzat EROTO
3. Anàlisi de tots els processos de reclutament Repasar tots els processos de reclutament per tal de comprovar que no hi hagi cap senyal de discriminació per raó de sexe a l'accés dels llocs de treballs oferts.	Comissió d'Igualtat Agent Igualtat	Gener 2022
4. Extracció comparativa, cada trimestre de les diferències salarials dels complements salarials i saber a què son deguts i anar corregint, fins eliminar-lo	RRHH	A partir de maig 2021
5. Promoure unes quotes mínimes a llocs de treball tradicionalment de dones, perquè siguin ocupades per homes. Trencar una mica els estereotips en la neteja de les llars, i la neteja de llocs de treball que sigui només ocupats per dones	RRHH	A partir de maig 2021

**Àmbit 7: ASSETJAMENT I VIOLENCIA DE GÈNERE**

**Acció 10:** Repassar tot el protocol existent i actualitzar-lo

**Objectius:**

- 1.- Assegurar el bon funcionament del Protocol d'Assetjament
- 2.- Sensibilitzar a la plantilla de treballadors/es en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat

**Mesures a realitzar:**

- ✓ Reedició del Protocol d'assetjament sexual

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Elaboració un nou protocol d'assetjament	Agent d'Igualtat	Gener 2022
2. Divulgació del nou Protocol, i fer un acte de sensibilització aprofitant dia de la Dona.	Comissió Igualtat	Aprofitar 8 de març 2022 per

**Àmbit 8: CONDICIONS LABORALS IGUALITARIES**

**Acció 11:** *Anàlisi del grau de satisfacció de les jornades de treball de cada persona (parcials i totals)*

**Objectius:**

- 1. Assegurar-nos que les jornades partides son realment les desitjades per part de les Dones.**

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat

**Mesures de realització:**

- ✓ Anàlisi de totes les jornades
- ✓ Enquesta de grau de satisfacció

Implementació	Recursos	Data prevista
1. Anàlisi de cada una de les jornades parcials	RRHH	Gener 2022
2. Enquesta per saber quin grau de satisfacció i si es vol variar la jornada	RRHH	Març 2022
3. Variar jornades a totes les persones que hagi sol·licitats, proposant ampliacions de jornades a tenor de la disponibilitat demandada	Operacions	A partir de juny 2022

Àmbit 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL		
<b>Acció 12:</b> <i>Acabar d'implantar un Pla de Conciliació de Vida Personal amb la Laboral</i>		
<b>Objectius:</b>		
1. Treballar per consolidar la política de conciliació de PULIM		
<b>Persones destinatàries:</b> Totalitat de la plantilla de treballadors/es		
<b>Responsable(s):</b> Comissió d'Igualtat		
<b>Mesures de realització:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Treballar tots els aspectes del Pla del 2013, per variar-lo si es precis o ampliar-lo</li> <li>✓ Difusió a tota la plantilla de les mesures de conciliació que ofereix l'empresa</li> <li>✓ Promoure la seva aplicació</li> </ul>		
Implementació	Recursos	Data inici/final prevista
1. Repassar tots els punt del pla de Conciliació per incorporar o ampliar els que ja teníem definits	Comissió d'Igualtat	Setembre 2022
2.- Estudiar la calendarització per dur-ho a terme	Comissió d'Igualtat	Novembre 2022
3.- Implantació i difusió del conjunt de mesures de conciliació de l'empresa al global de la plantilla de treballadors/es.	RRHH	Gener 2023

**Àmbit 10: MESURES DE MOBILITAT DEL PERSONAL**

**Acció 13: Estudi general de la mobilitat i transport del personal**

**Objectius:**

1. Treballar per a que els treballadors/res de PULIM tinguin les mateixes condicions d'igualtat de desplaçaments dins l'empresa.

**Persones destinatàries:** Totalitat de la plantilla de treballadors/es

**Responsable(s):** Comissió d'Igualtat

**Mesures de realització:**

- ✓ Analitzar persona a persona els desplaçaments a realitzar dintre de la seva jornada, en temps i en vehicle
- ✓ Saber si hi ha alguna discriminació entre sexes
- ✓ Promoure accions per minimitzar diferències

Implementació	Recursos	Data inici/final prevista
1. Repassar tots desplaçaments entre centres, en temps i amb vehicle. A traves d'enquestes, persona a persona	RRHH	Gener 2023
2.- Comparar pe sexes tota la documentació extreta	Comissió d'Igualtat	Maig 2023
3.- Dissenyar i fer difusió del conjunt de mesures per minimitzar l'impacte de les diferències, en cas d'existir. I calendaritzar la seva implantació	RRHH	Octubre 2023



## 5. PLA DE CONCILIACIÓ VIDA LABORAL AMB LA PERSONAL

Cap a finals del 2.013 PULIM va iniciar l'implantació d'un Pla de Conciliació Vida Personal/laboral, que està estancat, i encara acabant-se d'implantar.

El Pla de Conciliació personal, familiar i laboral de Pulim forma part del conjunt d'accions d'aquest Pla d'Igualtat, amb la voluntat d'afavorir una millor gestió del temps i d'encaminar-nos cap a una igualtat real entre dones i homes a l'empresa, millorant la seva qualitat de vida.

### ➤ *Diagnosi del Pla d'Igualtat elaborat en el 2013*

Segons l'indicador 9.1. de la diagnosi del Pla d'Igualtat de Pulim, el 26,27% dels homes i les dones tenen coneixement de les mesures de conciliació que aplica l'empresa de la vida familiar, personal i laboral. El 22,22% de les persones treballadores valoren les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral dutes a terme per l'empresa com a suficients.

El 22,22% de les treballadores i els treballadors s'han acollit a alguna de les mesures en els últims 5 anys.



### ➤ *Autoavaluació segons les 6 C de la conciliació*

Utilitzant el qüestionari "Les 6 "C" de la conciliació" de la Generalitat de Catalunya, la pròpia direcció de Pulim va fer una autoavaluació i va posar sobre la taula mesures prèvies de conciliació que ja es duien a terme. D'aquí sorgeixen els punts forts i els aspectes de millora per als següents eixos d'actuació:

	<b>Diagnosi sobre conciliació de la vida laboral, personal i familiar</b>	
	<b>Punts forts</b>	<b>Aspectes a millorar</b>
<b>Capital humà</b>	Es disposa d'un Pla d'Igualtat	No es detallen les mesures de conciliació al manual d'acollida
	Es disposa de manual d'acollida amb els valors de l'empresa.	
	És costum no quedar-se més temps de l'horari estipulat.	
<b>Comunicació interna</b>	Els canals de comunicació es fan servir per informar sobre mesures de conciliació i plantejar necessitats.	És fàcil plantejar necessitats individuals a determinades persones, i a d'altres no.
	La plantilla sap identificar a qui correspon la comunicació interna.	
	Hi ha criteris clars de comunicació no sexista i neutre	
	Les persones de RRHH o gerència estan disponibles per resoldre necessitats concretes sobre conciliació	
<b>Contractació i retribució</b>	A les proves de selecció no s'inclouen preguntes sobre la situació personal o familiar.	No existeix cap tipus de benefici social que contribueix econòmicament a l'adquisició del primer habitatge
		No s'ofereix un tiquet de restaurant o compensació econòmica per qui no pot dinar a casa.
	La política de contractació té com a objectiu l'estabilitat i seguretat en el lloc de treball	No existeix cap benefici social o ajuda a persones amb càrregues familiars
	Es practica una contractació no discriminatòria	No s'ofereix abonament per a transport públic gratuït o amb descompte
	S'aplica una política de substitucions quan una persona està d'excedència o és baixa de llarga durada. Fins i tot s'aplica per baixes curtes.	No hi ha contractada una assegurança mèdica amb millors condicions que les del mercat

<b>Serveis a la persona</b>		No es faciliten des de l'empresa serveis per a l'exercici físic
		No existeixen mecanismes per tal d'optimitzar el temps de desplaçament
		No es disposa de serveis per a la salut de les persones
		No es facilita aparcament d'empresa, transport col·lectiu o altres serveis relacionats amb el transport.
		No es duen a terme esdeveniments de tipus familiar
		No hi ha mecanismes per facilitar la cura i educació de fills/es del personal
		No hi ha mecanismes per facilitar l'accés i contractació de serveis que afavoreixin la conciliació
<b>Solucions de suport professional</b>	Existeix la possibilitat de canviar de lloc de treball o responsabilitats temporalment per qüestions d'àmbit personal, quan és possible	No s'ofereix l'accés voluntari a formació de persones d'excedència
	Es facilita l'accés a la formació a través de diferents mecanismes	No s'ofereix formació específica per a persones quan ha sofert una llarga baixa laboral o excedència
	S'ha assignat a una persona o comitè contra l'assetjament a l'empresa i ha desenvolupat una política al respecte	Es facilita formació en l'ús de noves tecnologies a una part de la plantilla (entre el 5 i el 25% de la plantilla)
	L'empresa segueix una política de promoció de les persones neutra	No existeix una política que fomenti el canvi de torns entre la plantilla
<b>Solucions de flexibilitat laboral</b>	Es disposa d'autonomia per escollir quan es gaudirà de les vacances quan és possible (personal d'estructura), i per la resta són rotatives en quatre mesos.	L'empresa no amplia els permisos maternals o paternals més enllà del que marca la legislació vigent.

	Existeix la possibilitat d'acollir-se a permisos o excedències per determinades circumstàncies personals	
	L'empresa facilita el canvi de torns per reorganitzar els horaris de treball i adaptar-los, sempre que és possible	
	Existeix la possibilitat de gaudir d'un període de vacances coincidint amb les escolars, quan és possible	
	Existeix una política per a emergències, que facilita la sortida del lloc de treball per motius personals	
	Existeix la possibilitat d'acollir-se a jornada reduïda temporalment per motius personals	
<b>Control econòmic</b>	S'analitzen indicadors de negoci periòdicament	No es mesuren indicadors relacionats amb la conciliació
	No es destinen diners a posar en marxa mesures de conciliació	No es mesuren indicadors del funcionament intern (motivació, satisfacció...)
	Es mesuren periòdicament ràtios de personal (rotació, absentisme...)	
<b>Sensibilització</b>	Els valors de l'empresa s'han formalitzat i reflecteixen el compromís de l'empresa envers el benestar de les persones treballadores	Hi ha compromís en la incorporació de mesures de conciliació, però no s'ha formalitzat
	Es facilita poder acollir-se a les mesures existents i, a més, es resolen àgilment les qüestions i necessitats particulars	No es comunica externament el que l'empresa fa quant a la conciliació
	Els òrgans de direcció i administració impulsen i fomenten que el Departament de RRHH treballi en aquestes qüestions i participen en la presa de decisió sobre la incorporació de mesures.	

➤ **Objectius:**

- ✓ Comunicar a tot el personal les mesures de conciliació que s'apliquen a l'empresa.
- ✓ Informar a tot el personal sobre els mecanismes interns existents per a fer consultes o demandes relacionades amb la conciliació.
- ✓ Facilitar necessitats de desplaçaments sobre qüestions relacionades amb l'empresa
- ✓ Conèixer les necessitats del personal per oferir-los serveis segons la seva disponibilitat horària i àrea de desplaçament.
- ✓ Crear un sistema d'avaluació del rendiment de les persones treballadores



➤ **Mesures de conciliació per eixos d'actuació**

<b>EIX: CAPITAL HUMÀ</b>
<b>Mesura 1: Comunicació del Pla de Conciliació a tota la plantilla</b> Enviar una carta informativa a tot el personal sobre l'aprovació del pla de conciliació i posar-lo a disposició de la plantilla.
<b>Mesura 2: Introduir les mesures de conciliació existents a l'empresa al</b> Introduir les mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com les mesures de conciliació existents.
<b>Mesura 3: Establir un mecanisme específic per plantejar necessitats de conciliació.</b> Assignar una persona responsable per plantejar necessitats de conciliació. Formar a la persona responsable en matèria de conciliació. Establir un mecanisme específic al manual d'acollida.
<b>Mesura 4: Oferir serveis sobre desplaçaments relacionats amb necessitats de l'empresa</b> Disposar de vehicle d'empresa en cas de traslladar material i amb canvi freqüent d'oficines. Oferir plus econòmic a personal que té més de 10 centres de treball dispersos i duen cotxe, per inexistència de transport públic. Evitar desplaçaments a la oficina central per a personal que viu o treballa a més de 15 km. del terme municipal (enviaments a través de la persona supervisora).

Pàg.36
<p><b>Mesura 5: Facilitar les mesures de conciliació existents a tota la plantilla, d'una manera ordenada i amb suport informàtic, fent ús d'una aplicació per la sol·licitud de permisos i concessió</b> Oferir una formació online oberta específica per a l'ús de l'aplicació de intranet.</p>
<p><b>Mesura 6:Facilitar l'accés a formació a persones que estan en excedència, i a persones que estan de baixa per IT o AT</b> Fer arribar les accions formatives existents a la plantilla en excedència i a les persones que estan en IT o AT.</p>
<p><b>Mesura 7: Crear una aplicació que permeti actualitzar periòdicament les disponibilitats horàries i de desplaçament del personal de neteja per ampliar o adaptar els serveis existents a les seves necessitats</b> Establir mecanismes per expressar les necessitats personals d'horari i zona de desplaçament per adaptar-ho en la mesura del possible. I així incorporar-ho en la gestió diària de RRHH</p>
<p><b>Mesura 8: Crear un sistema d'avaluació de la satisfacció del personal amb propostes de millora</b> Dur a terme un seguiment sobre la satisfacció del personal i fer propostes de millora tenint en compte les seves necessitats.</p>

Donat que aquest PLA DE CONCIL·LIACIO no s'ha dut al 100% a terme, ens hem emplaçat que dins del pla de Igualtat, acabar de implantar-lo i incloure'l com una acció mes a dur a terme.

Probablement l'haurèm de refer sencer, perquè hi ha moltes accions que coincideixen totalment amb les que volem fer des del PLA D'IGUALTAT, i per tant, caldrà o eliminar-les o substituir-les per altres.

## 6. PAUTES PER A L'AVALUACIÓ I EL SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ

La implementació del pla d'acció comporta un seguit de tasques ha desenvolupar; execució de les accions, comunicació a la plantilla, seguiment i control del pla d'acció i avaluació del mateix. A continuació, exposem un seguit de pautes per tal de desenvolupar les dues últimes tasques; seguiment i avaluació del pla d'acció. Es recomanable establir, prèviament a la implementació del pla d'actuació, els mecanismes de seguiment i els criteris d'avaluació del mateix. A continuació s'exposen aquells aspectes a tenir en compte:

- Designar una o més persones de la Comissió d'Igualtat com a responsables del seguiment i avaluació de les accions, assignant el temps i els recursos necessaris per aquesta(es).
- Assignar el temps i els recursos econòmics per al seguiment i l'avaluació del pla d'acció, més enllà dels associats al punt anterior (ex. reunions, material, etc.)
- Definir els mecanismes de seguiment i avaluació de forma clara.
- Assegurar la difusió del proces i els resultats del seguiment i l'avaluació al conjunt de la plantilla de treballadors/es.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre els problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

### 6.1 Mecanismes de seguiment

Per tal de desenvolupar el seguiment del pla d'Igualtat de Pulim, volem recollir les opinions de la plantilla, identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i buscar les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La importància i rellevància del seguiment, rau en el fet que el mateix és l'eina que enllaça amb al procés d'avaluació. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla, han de documentar de manera sistemàtica el seu seguiment, atenent o bé ampliant els següents eixos:

- ✓ Grau de satisfacció de les persones beneficiàries
- ✓ Impediments i problemàtiques sorgits durant el procés

Una de les experiències que ha tingut bons resultats en els mecanismes de seguiment són, junt amb les enquestes de satisfacció a la plantilla de treballadors/es, les bústies de suggeriment. Per tant, facilitarem que hi hagi en tot moment de forma física, així com incorporar-la en el sistema de comunicació interna on-line, la BUSTIA DE SUGGERIMENTS de l'Opinió de la Plantilla

## 6.1 Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades es corresponen als objectius formulats i els resultats esperats. Les activitats d'avaluació es desenvolupen al llarg i final del procés d'implementació del pla d'acció. La importància de l'avaluació, rau en el fet que és l'eina que obre la porta a l'actualització i continuïtat del pla.

Al final de pla la Comissió d'Igualtat elaborarà un

AVALUACIO DEL GRAU D'ACCEPTACIÓ DE LA PLA D'IGUALTAT DE PULIM, EN EL QUE ES TINDRAN EN COMPTE:

- ✓ Planificació de les accions: disseny i coherència amb els recursos i adequament dels objectius
- ✓ Assoliment dels objectius proposats
- ✓ Grau de satisfacció de la plantilla
- ✓ Calendarització proposada, i la que finalment s'ha dut a terme.