Plan de Igualdad

La dirección de WAKEFUL SEGURETAT SL declara con este PLAN DE IGUALDAD su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Este Plan de igualdad ha sido elaborado por una **comisión de trabajo** formada por la dirección de la empresa y con los sindicatos mayoritarios de UGT, CCOO Y USO.

Esta comisión ha sido la encargada de llevar a cabo un **diagnóstico de la situación** de WAKEFUL SEGURETAT SL en igualdad. En esta primera fase del Plan, que comprende el diagnóstico, se analizaron todos los ámbitos de actuación de la empresa, esto es, el acceso y la contratación, la distribución de la plantilla, las promociones, las formaciones, las altas y bajas, los derechos de conciliación laboral, la prevención del cualquier tipo de acoso, la clasificación profesional, la política salarial o la valoración de puestos de trabajo.

De este análisis de WAKEFUL SEGURETAT SL, en relación con la igualdad, se desprendían unas conclusiones que elevaban a WAKEFUL SEGURETAT SL a los más altos estándares de igualdad en la empresa. En concreto se concluía:

El compromiso de WAKEFUL SEGURETAT SL con la igualdad tiene como objetivo garantizar que WAKEFUL SEGURETAT SL no solo sea un buen lugar para trabajar, si no que, además, sea un lugar seguro para todas las personas trabajadoras y todas tengan las mismas oportunidades laborales en la compañía.

Tomando como punto de partida esta realidad, se establecieron una serie de objetivos que son los objetivos del Plan de Igualdad aprobado y registrado. La finalidad de estos objetivos es conseguir evolucionar hacia una equiparación más justa en la composición paritaria de mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo de la organización, implantar una cultura distinta a la actual en la sociedad que contribuya a que se eliminen los estereotipos y roles sociales, laboralmente aceptados; garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación, la salud laboral; así como implementar medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de sexo y avanzar hacia una corresponsabilidad real entre mujeres y hombres.

Se han establecido una serie de medidas distribuidas en estas TRECE áreas de actuación:

RESPONSABILIDAD EN IGUALDAD

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. FORMACIÓN
4. PROMOCIÓN
5. CONDICIONES DE TRABAJO
6. SALUD LABORAL
7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR
8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL
10. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
11. VIOLENCIA DE GÉNERO
12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En total el Plan de Igualdad cuenta con 94 medidas. Entre estas medidas encontramos formaciones a la plantilla en igualdad y corresponsabilidad;; procesos de selección igualitarios; realizar una revisión de los manuales de PRL y Salud Laboral, adaptándolos a lenguaje no sexista, e incluyendo los riesgos psicosociales, con perspectiva de género para su análisis posterior; introducir el lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa de la empresa; establecer un protocolo interno de información y actuación a todo el personal, en caso de que alguna compañera de trabajo esté sufriendo violencia de género o realizar un análisis anual del porcentaje de distribución por sexos entre los diferentes puestos de trabajo para detectar las posibles Feminizaciones o Masculinizaciones de los grupos profesionales entre otras medidas.

Este plan tiene un seguimiento anual y una evaluación final para valorar el impacto de las medidas y mejorar las situaciones pertinentes. Dicho seguimiento y evaluación serán también llevadas a cabo por la misma comisión de trabajo que lo ha elaborado.

WAKEFUL SEGURETAT SL espera que este compromiso y este PLAN DE IGUALDAD dé lugar al mantenimiento de las condiciones de igualdad que se vienen disfrutando, avanzando y mejorando, más si cabe, en las mismas; construyendo una cultura empresarial que prevenga cualquier discriminación y haga frente a cualquier estereotipo de género. Integrar la perspectiva de género en nuestra organización no solo es un imperativo legal, sino que es un compromiso corporativo.

DIRECCIÓN DE WAKEFUL SEGURETAT SL