



MANUAL PER A L'AVUACIÓ DEL MÈRIT PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ SENSE DISCRIMINACIÓ

PRÒLEG

OBJECTE

ABAST

SISTEMÀTICA

RESPONSABILITATS

ANNEX

PRÒLEG

L'avaluació del mèrit professional permet avaluar i dirigir la contribució de cada persona dins l'organització en relació als resultats.

Entenem la promoció com l'accés, presència i participació activa en els llocs de treball i la presa de decisions, així com la responsabilitat en els resultats i en la responsabilitat corporativa de les empreses.

Aquest concepte de promoció inclou a totes les persones i processos de l'organització que, d'una o bé altre forma, participen en la promoció i desenvolupament professional de cada persona de la organització al llarg de la seva vida laboral.

Entenem la promoció sense discriminació com la possibilitat d'incorporar a les dones a tots els nivells de responsabilitat de l'organització fent una aportació de formació qualificada, experiència i habilitats personals.

Aquest manual pretén mitjançant l'avaluació del mèrit professional, donar una eina per millorar els processos de promoció i prevenir possibles discriminacions per raó de gènere. Aquest procediment aposta per la qualitat i millora de forma constant la gestió.

Equip tècnic Àrea Igualtat d'Oportunitats
Confederació Empresarial de la Província de Tarragona

OBJECTE

L'avaluació del mèrit professional ens permet conèixer millor el nostre personal i fer un ús més eficient i eficaç d'aquest.

Tenir una informació objectiva sobre les competències que pot desenvolupar cada persona i descobrir potencial latent són alguns dels beneficis que pot tenir l'avaluació del mèrit professional per la gestió dels recursos humans de l'organització. També millora la satisfacció dels i les treballadores que veuen valorats els seus mèrits i se'ls facilita una avaluació per tal de millorar les seves tasques, per tan, és també un factor motivador.

ABAST

Totes aquelles activitats que impliquen la promoció dels i les professionals a la nostra organització.



Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya



UNIÓ EUROPEA

Fons Social Europeu

SISTEMÀTICA

Factors a valorar

Identificar i concretar els indicadors que es valoraran per determinar el mèrit professional de cada persona que treballa a l'organització de forma fixa i també per aquelles persones que estan en una situació de temporalitat.

- ▶ Formació professional i especialitzada
- ▶ Experiència
- ▶ Integració a l'organització
- ▶ Treball en equip
- ▶ Relació amb superiors
- ▶ Puntualitat
- ▶ Absentisme injustificat
- ▶ Metodologia de treball
- ▶ Productivitat
- ▶ Qualitat del treball
- ▶ Iniciativa
- ▶ Creativitat
- ▶ Capacitat de resolució
- ▶ Capacitat de negociació
- ▶ Capacitat de comunicació
- ▶ Nivell de responsabilitat
- ▶ Autonomia
- ▶ Flexibilitat
- ▶ Motivació personal
- ▶ Direcció d'equips

Procediment d'avaluació

La o el Cap de la persona avaluada serà la responsable d'elaborar l'informe de mèrit professional amb la supervisió de la Gerència o Direcció.

El procediment d'avaluació es farà mitjançant l'avaluació dels indicadors definits prèviament. Aquests s'avaluaran del 1 al 5 depenent del grau d'assumpció de l'indicador per part de la persona avaluada. L'1 farà referència al grau més baix d'assumpció de l'indicador i el 5 al grau més alt d'assumpció de l'indicador. L'avaluació es registrarà en un formulari específic on constaran els resultats de l'avaluació, les àrees de millora i plans de desenvolupament per aquestes àrees. L'informe serà firmat per la persona avaluada, l'avaluadora i la direcció com a supervisora del procés.

Factors a tenir en compte

- Comunicar a les persones que seran avaluades a l'inici del procés.
- Formar a les persones responsables de realitzar l'avaluació del mèrit professional per garantir la màxima objectivitat i imparcialitat i evitar possibles discriminacions per a raó de sexe o per qualsevol altre indicador que pugui ser susceptible de discriminació.

RESPONSABILITATS

La responsabilitat de l'execució d'aquest procediment és de Direcció de Relacions Laborals o Recursos Humans i Gerència de l'empresa.

La responsabilitat de l'elaboració i la revisió del procediment és de Direcció de Relacions Laborals o Recursos Humans.

La responsabilitat de l'aprovació del procediment és de la Direcció de Qualitat.

És responsabilitat de Direcció de l'empresa i de Direcció de RRHH evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, ètnia o edat durant tot el procés d'avaluació. I prendre les mesures necessàries per equilibra les proporcions d'homes i dones en les diferents categories de l'empresa pal.liant qualsevol tipus de segregació ocupacional o vertical per raó de gènere.



Àrees de millora	
-------------------------	--

Àrees de millora	
-------------------------	--

Signatura Avaluat/da

Signatura Avaluador/a

Signatura direcció

Data: de..... de 2008



Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya



UNIÓ EUROPEA

Fons Social Europeu