

09

Eixos — d'Identitat

Bases per la
confecció d'un
Pla d'Igualtat
d'oportunitats



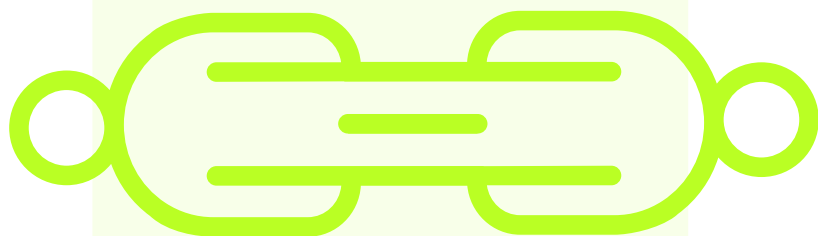
Aquesta guia ha estat confeccionada per la comissió d'igualtat de Plataforma Educativa.

Data de publicació: Juny del 2019

Disseny de la publicació: Plataforma Educativa

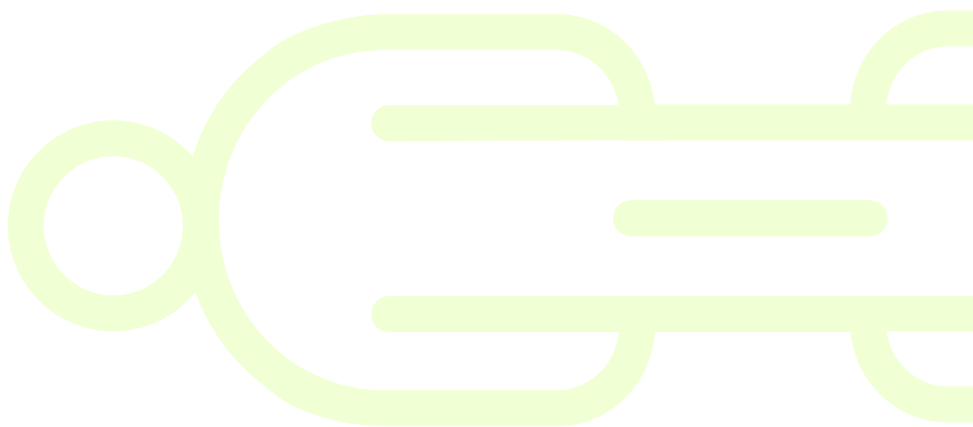
Impressió: Format Digital

L'obra s'ofereix segons els termes de llicència pública de creative commons (d'ara endavant "ccpl" o "llicència"). L'obra està protegida per la llei espanyola de propietat intel·lectual o qualsevol altra norma aplicable. Queda prohibit qualsevol ús de l'obra diferent del que autoritzi aquesta llicència o disposin les lleis de propietat intel·lectual. L'exercici de qualsevol dret sobre l'obra comporta que accepteu les limitacions i obligacions d'aquesta llicència i hi consentiu. El llicenciador us cedeix els drets continguts en aquesta llicència, sempre que n'accepteu les condicions que hi són presents.



*Homes, els seus drets i
res més; dones els seus
drets i res menys*

*Susan
B. Anthony*





1	Introducció	6
2	Marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere	8
	2.1 Marc legal	
	2.2 Procés metodològic	
	2.3 Diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat	
	2.3.1 Política d'igualtat d'oportunitats a l'entitat	
	2.3.2 Comunicació, imatge i llenguatge	
	2.3.3 Accés a l'ocupació, selecció de personal	
	2.3.4 Promoció professional i formació	
	2.3.5 Prevenició de riscos laborals i violència masclista	
	2.3.6 Condicions laborals	
	2.3.7 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
3	Pla d'acció	30
	3.1 Política d'igualtat d'oportunitats de dones i homes	
	3.2 Comunicació, imatge i llenguatge	
	3.3 Accés a l'ocupació, selecció de personal	
	3.4 Promoció professional i formació	
	3.5 Representativitat de les dones i distribució del personal	
	3.6 Igualtat salarial	
	3.7 Prevenició de riscos laborals i violència masclista	
	3.8 Condicions laborals	
	3.9 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
4	Seguiment i avaluació dels plans	52
5	Peus de pàgina	53

Introducció

El Pla d'Igualtat, segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones, es defineix de la següent manera:

“Conjunt ordenat de mesures, adaptades després de la realització d'una diagnosi, i que tendeixen a aconseguir en l'empresa, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. I evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.”

L'institut català de la dona ens defineix el concepte com:

“L'estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes a la feina, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.”¹

El pla d'igualtat d'oportunitats ajuda a complir amb una obligació que ve marcada per llei, a més la llei orgànica d'igualtat obliga a les empreses a negociar mesures antidiscriminatòries i plans d'igualtat amb la representació sindical. També diu que en cas que no hi hagi acord entre la representació sindical i l'empresa, aquesta té l'obligació de



portar a terme un pla d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 23 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes).²

Treballar per la igualtat d'oportunitats de les persones és una de les finalitats de l'entitat; la igualtat d'oportunitats en aquells col·lectius més vulnerables, en situació d'exclusió social o en risc de patir-ne. Per tant, aquest enfocament indestriable de la nostra naturalesa forma part de la política de l'entitat.

Quan una entitat no té l'obligació per llei d'implantar un pla d'igualtat, ja que no supera el nombre de persones treballadores que marca aquesta, la implantació configuraria un element de responsabilitat social corporativa i de bones pràctiques. I és que unes bones pràctiques no es poden desvincular del fet de respectar i garantir la igualtat entre dones i homes, en tots els àmbits i dimensions. A més, treballar en aquesta direcció evita la fuga de talents, per tant si assegurem la seva permanència també disminuïrem els processos de selecció i la formació del nou personal.

Marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere

El principi d'igualtat de gènere és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics; tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del s.XX. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La desigualtat de gènere ha estat invisibilitzada durant molt de temps i actualment s'ha assumit com una problemàtica de dimensió pública i política, per aquesta raó, es fa necessari el desenvolupament de polítiques de gènere. Aquestes polítiques, venen impulsades per diversos agents.

2.1 MARC LEGAL

A continuació es presenta una breu revisió del marc normatiu en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes:

a Àmbit internacional.

En l'àmbit internacional cal parlar del paper de les Nacions Unides. A partir de l'aprovació de la Declaració Universal dels Drets Humans, l'any 1948, i del treball de la Comissió Social i Jurídica de la Dona es van aprovar diferents convencions relacionades amb els drets de les dones.

L'any 1979 es va adoptar la Convenció sobre l'Eliminació de tota for-



ma de Discriminació contra la Dona (CEDAW, per les sigles en anglès) que ha esdevingut l'òrgan de referència a escala mundial en el tema dels drets de les dones i la igualtat de dones i homes. Aquest text defineix la discriminació contra les dones en l'article 1 de la següent manera:

“Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menystenir o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.”

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, que han tingut lloc a Mèxic (1975), Copenhage (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). Aquesta última ha suposat un punt d'inflexió a l'agenda mundial d'igualtat de gènere i és on es va internacionalitzar l'ús del concepte de mainstreaming de gènere, una nova estratègia d'intervenció de les polítiques d'igualtat amb la que es pretenia superar les limitacions detectades fins el moment.

b Àmbit europeu.

La Unió Europea ha desenvolupat una gran quantitat de legislació i normativa referent a la igualtat d'oportunitats de dones i la no discriminació, demostrant que es considera un tema prioritari.

El Tractat de Roma (1957), pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, a l'article 119 parla de “no-discriminació” salarial, és a dir, la igualtat retributiva entre homes i dones.

El Tractat d'Amsterdam (1999) va ampliar la igualtat retributiva amb



la prohibició de de tota discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. També va autoritzar que els Estats membres implantessin mesures d'acció positiva per tal de facilitar a les dones l'exercici d'activitats professionals i evitar o compensar les desavantatges a les seves carreres professionals.

Molta de la normativa d'igualtat d'oportunitats de homes i dones a la Unió Europea ha pres la forma de directives, que són normes de compliment obligat pels Estats membres, però que respecte un ampli marge d'aplicació tant en la forma i mitjans d'aplicació com en la temporalitat. L'objectiu de les directives és establir uns mínim homogenis en la normativa dels diferents Estats membres.

Algunes d'aquestes normatives són:

- » **Directiva 2000/78/EC:** sobre la igualtat de tracte a la feina i a l'ocupació.
- » **Directiva 2002/73/CE:** sobre el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball. Insisteix en la legalitat de les accions positives com a mesures d'intervenció.
- » **Directiva 2004/113/CE:** sobre la igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés i el subministrament de serveis.
- » **Directiva 2006/54/CE:** on es reuneixen les disposicions anteriors i algunes novetats derivades de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea en sobre igualtat de tracte en els temes de feina i ocupació.
- » **Directiva 2010/41/UE:** sobre la igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.



C Àmbit estatal.

A l'àmbit estatal el principi d'igualtat i no discriminació està recollit en l'article 14 com a dret fonamental de la Constitució Espanyola del 1978:

“Els espanyols [sic] són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. Així mateix, l'article 9.2 compromet als poders públics a “promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives” i a també a “remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.”

Específicament en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i igualtat de gènere, la llei principal a l'estat espanyol és la Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual és reconeix que no hi ha prou amb la igualtat formal davant la llei. El text proposa el que s'ha anomenat com a “estratègia dual”, que consisteix en l'aplicació de mesures específiques d'igualtat i, simultàniament, el mainstreaming o transversalitat de gènere. Respecte a l'àmbit laboral, el principal instrument que ofereix la llei són els plans d'igualtat a les empreses.

Cal parlar igualment de la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que va suposar un gran avenç a l'estat espanyol. Aquesta llei centra gran part de l'articulat en protegir els drets de l'àmbit laboral de la víctima de violència de gènere, per la qual cosa preveu una sèrie de permisos i mesures com



consideració justificada de les absències o faltes de puntualitat de la treballadora, dret de reducció o reorganització del temps de treball, trasllat o canvi de centre de treball.

d Àmbit autonòmic.

Finalment, a l'àmbit autonòmic cal destacar la recent Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes que complementa la llei estatal pràctica del principi d'igualtat i no discriminació, reconegut en els textos legals.

Una altra llei igualment important va ser la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en la qual s'inclou diverses formes de violències en la definició de violència masclista, per l'exemple l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball de mercat.

2.2 PROCÉS METODOLÒGIC

La llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes defineix els plans d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una de la situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe". Per tant, un pla d'igualtat és l'estratègia principal de la que disposen les entitats i organitzacions per garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

L'elaboració d'un pla d'igualtat consta de les següents fases:

- » Compromís de l'entitat i constitució d'un equip de treball (Comissió d'igualtat) que realitzi la diagnosi de la situació actual.
- » Disseny dels objectius a partir de les dades obtingudes i elaboració del pla d'acció.
- » Implementació i seguiment de les accions previstes en el pla.



- » Avaluació del procés, els resultats i l'impacte de les accions dutes a terme.

Aquestes fases no són rígides i seqüencials, sinó que han de ser flexibles i dinàmiques per adaptar-se a les condicions i el context de cada entitat. Això vol dir que algunes fases es poden superposar a algunes altres o que l'avaluació, més que situar-la al final del procés l'hem de tenir en compte en totes les fases. També cal tenir en compte que una vegada finalitzat el procés, l'avaluació ens ha de servir per iniciar-lo de nou procurant obtenir uns millors resultats, facilitant d'aquesta manera que la igualtat d'oportunitats esdevingui un dels principis fonamentals de les organitzacions.

Actualment, Plataforma Educativa ha dut a terme la difusió del compromís i s'ha constituït un equip de treball conjunt: **Comissió d'Igualtat d'oportunitats**.

<https://www.plataformaeducativa.org/portal/igualtat/>

Dins aquest link s'aniran publicant els diferents materials que vagi generant la comissió.

Els objectius que persegueix la diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat són els següents:

- ◇ Objectiu general:
 - » Conèixer la situació actual en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat.
- ◇ Objectius específics:
 - » Consolidar una política de gènere.
 - » Promoure la igualtat d'oportunitats en els diferents llocs de treball.



- » Detectar situacions de discriminació directa o indirecta que es puguin estar donant a l'entitat per poder combatre-les.
- » Conèixer la situació actual per facilitar la presa de decisions en l'elaboració del següent pla d'igualtat.
- » Sensibilitzar i contribuir a crear un estat d'opinió en referència a la igualtat de gènere i la seva promoció en la plantilla de l'empresa.

En primer lloc s'ha realitzat una avaluació de l'acompliment de les mesures d'igualtat d'oportunitats de dones i homes amb anterioritat a cada entitat. El procediment que s'ha seguit ha estat valorant els indicadors proposats en base a la situació actual.

A continuació, per tal de realitzar una nova diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a cada entitat s'ha elaborat un model d'indicadors, que servirà per avaluar l'estat actual i fer seguiment de l'impacte de gènere que tindran les mesures que es duguin a terme a partir d'aquest moment.

Aquest model d'indicadors es divideix en els diferents àmbits comentats anteriorment en la introducció i que serviran també per estructurar el conseqüent pla d'acció:

Política d'igualtat d'oportunitats:

En aquest àmbit es valora la inclusió del principi d'igualtat d'oportunitats en el funcionament intern i extern de l'entitat: en els valors, en els diferents documents que es produeixen, en l'organització, etc., així com la integració de la perspectiva de gènere de manera transversal a tots els àmbits i activitats de l'entitat.

Comunicació, imatge i llenguatge:

Es valora tant la difusió d'informació específicament relacionada amb igualtat de gènere com la incorporació de la



perspectiva de gènere en totes les comunicacions de l'entitat. S'analitza si la comunicació dins i fora de l'entitat utilitza un llenguatge i unes imatges no sexistes, però també si es té en compte la perspectiva de gènere en l'elecció dels canals.

Accés a l'ocupació:

Aquest àmbit analitza, en primer lloc, si hi ha discriminació directa o indirecta en l'accés als diferents llocs de treball i, en segon lloc, si a l'entitat es tenen en compte les desigualtats de gènere en els processos de selecció de personal.

Promoció professional i formació:

S'analitza si el sistema d'avaluació del rendiment, els criteris de promoció interna del personal o la formació de treballadores i treballadors mostren desigualtats de gènere en l'accés o definició d'aquests processos.

Representativitat de les dones i distribució del personal per sexe:

Es comprova si a la composició de la plantilla (en el seu conjunt, per centres, per nivell d'estudis, edat, etc.) es pot observar una presència equilibrada de sexe, així com la distribució per sexe de càrrecs directius.

Igualtat salarial:

Es revisa la política salarial de l'entitat, així com els salaris de les persones treballadores desagregats per sexe per detectar i, si s'escau, establir mesures per corregir la "bretxa salarial".

Prevenió de riscos laborals i violència masclista:

Es valora si l'entitat té en compte la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut i riscos laborals, així com si disposa d'un protocol específic d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Condicions laborals:

Es comparen les condicions laborals de les persones treballadores



desagregades per sexe per valorar si s'estan donant desigualtats entre homes i dones, per exemple, en tipus de jornades, contractes, etc.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

Es revisen les mesures disponibles a l'entitat per tal de garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones treballadores.

La obtenció dels diversos indicadors que conformen els diferents àmbits s'han aconseguit a través de les següents tècniques Revisió i anàlisi de documentació: anàlisi de documents de l'entitat com memòries, documents de treball intern, circulars, butlletins, material de difusió intern i extern a l'entitat, bases de dades proporcionades pel departament de RRHH, etc.

La sistematització de les dades obtingudes permetrà identificar punts forts i àrees de millora per tal de garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes de totes les persones que formin part o tinguin relació amb l'entitat. Amb aquesta informació es dissenyaran els objectius a assolir i s'establirà la prioritat de cadascun.

A partir dels objectius establerts es dissenyarà un pla d'acció amb l'objectiu d'impulsar la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat. Es farà una proposta d'accions per assolir cada objectiu que serà revisada per els membres de la Comissió d'Igualtat. Cada acció serà descrita incloent els següents apartats: àmbit en el que s'inclou, objectiu amb el que es vincula, nom i descripció de l'acció, indicadors relacionats, calendarització, persona o departament responsable, recursos necessaris i sistema de seguiment que es farà.

Per facilitar la tasca de seguiment de les accions i assegurar una recollida sistemàtica del procediment, s'elaborarà un document on es registraran les diferents accions, les persones o departament respon-



sable, així com els apartats de resultats provisionals i suggeriments de millora.

2.3 DIAGNOSI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES A L'ENTITAT

En aquest apartat s'exposaran els resultats obtinguts de l'estudi de diagnosi de l'entitat, realitzat a través de la revisió i anàlisi de les dades obtingudes a partir de la documentació com la que hem esmentat en l'apartat anterior. En primer lloc es recolliran les conclusions de l'avaluació dels plans d'igualtat vigent, destacant els objectius assolits i les oportunitats de millora. En segon lloc, es presenta la diagnosi de l'estat actual de la igualtat d'oportunitats d'homes i dones a l'entitat.

- ◇ Avaluació de les mesures d'igualtat dutes a terme amb anterioritat. S'han avaluat dotze objectius a través dels indicadors definits en el propi document del pla d'igualtat, a continuació els presentem segons el seu grau de realització.

Quatre dels objectius s'han pogut realitzar amb èxit:

- » **Dotar a les persones treballadores de l'entitat d'eines i tècniques per utilitzar correctament el llenguatge no sexista:** es van elaborar materials i es va fer formació i difusió d'aquests.
- » **Dotar a l'entitat d'una guia de llenguatge no sexista pròpia:** es va elaborar una guia ràpida per a un llenguatge no sexista d'elaboració pròpia, es va fer difusió i encara avui es troba disponible per a totes les persones treballadores de l'entitat.
- » **Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a totes les persones treballadores de l'entitat:** es va implantar



flexibilitat d'horaris en els llocs de treball on va ser possible i es va elaborar una guia per fer difusió de mesures disponibles per a totes les persones treballadores.

- » **Divulgar i informar sobre el protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat:** es va fer difusió i formació sobre el protocol. Actualment, encara apareix en el manual de benvinguda que reben totes les persones de la plantilla al començar a treballar l'entitat i es pot recuperar fàcilment de la intranet.

Cinc dels objectius han tingut una realització parcial o estan pendents de realització pròximament:

- » **Comunicar i difondre interna i externament la igualtat d'oportunitats com un valor ètic de l'entitat:** tot i que no consta com a valor de l'entitat, si que apareix al codi ètic i al manual de benvinguda, en la memòria de l'entitat es desagreguen algunes dades per sexe i es va dedicar un espai a la web per difondre les mesures d'igualtat.
- » **Sensibilitzar l'entorn laboral de l'entitat en la igualtat:** es va incloure la igualtat d'oportunitats d'homes i dones a la formació integral l'any 2012, es van tractar els temes de llenguatge no sexista i assetjament sexual i per raó de sexe. Tot i això, a la formació actual no apareix la igualtat en els continguts i tampoc s'utilitza cap canal de comunicació per fer difusió de mesures o informacions relacionades amb la igualtat de dones i homes.
- » **Promocionar i desenvolupar l'ús de llenguatge no sexista a**



l'entitat: malgrat es va elaborar una guia d'ús no sexista del llenguatge i es va fer difusió, la utilització del llenguatge no sexista és parcial en els documents i comunicació de l'entitat.

- » **Implantar les mesures adients per reduir l'impacte de les desigualtats de gènere en l'accés:** actualment s'està utilitzant un nou programa informàtic que permetrà desagregar per sexe les dades de la participació en processos de selecció.
- » **Afavorir les condicions laborals igualitàries dins de l'entitat:** es recullen les dades desagregades per sexe però no es fa difusió.

Finalment, només tres dels objectius no s'han arribat a realitzar:

- » Realitzar un pressupost per posar en marxa mesures d'igualtat i poder desenvolupar el conjunt d'accions previstes.
- » Implementar mesures adients per assegurar la paritat en els càrrecs de responsabilitat.
- » Garantir la igualtat retributiva.

Com es pot observar, un 75% dels objectius proposats en els respectius plans d'igualtat s'han realitzat total o parcialment. Per tant, podem dir que cada entitat de la xarxa compta amb un cert recorregut en la implantació de mesures d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i que existeix una voluntat clara per tal d'incloure la igualtat com a un valor fonamental.

Diagnosi de la situació actual de l'entitat

Per realitzar la diagnosi s'ha elaborat un model d'indicadors estructurat en els àmbits comentats a la introducció. A continuació es fa una



presentació dels resultats obtinguts de la informació recollida en els diferents àmbits, presentant en cada cas un quadre-resum amb els punts forts i àrees de millora identificats.

a Política d'igualtat d'oportunitats a les entitats

Cada entitat compta amb un cert recorregut en mesures d'igualtat. L'any 2011 es va aprovar el "Protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe", del qual es va fer difusió i formació, i que encara avui dia continua vigent. Aquest protocol està disponible per a qualsevol persona treballadora que ho requereixi i s'informa de la seva existència en el manual de benvinguda de tots els llocs de treball de l'entitat.

<https://www.plataformaeducativa.org/portal/wp-content/uploads/2019/04/Protocol-2019.pdf>

Un altre aspecte que s'ha treballat ha estat el llenguatge i la comunicació no sexista, amb la difusió l'any 2012 d'una guia d'elaboració pròpia per a l'entitat. Aquestes mesures van tenir lloc dins del **I Pla d'igualtat de l'entitat**, el qual es va dur a terme de manera voluntària, ja que no hi havia obligació legal per les característiques de l'entitat, i en el marc del qual es van dur a terme diferents accions formatives i informatives en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

<https://www.plataformaeducativa.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/Guia-llenguatge-no-sexista.pdf>

La igualtat d'oportunitats de dones i homes apareix explícitament als valors de l'entitat, i també s'inclouen en el codi ètic.

Així mateix, en el pla d'acció subscrit per la Xarxa l'any 2017 apareixen diversos objectius específics relacionats amb la igualtat d'opor-



tunitats, com “flexibilitzar els horaris”, “repensar i actualitzar els beneficis socials que ofereix l’Entitat” i “Facilitar que tot [sic] treballador/a realitzi la formació establerta en relació al seu lloc de treball de manera accessible als diferents territoris”, així com d’altres en els que la inclusió de la perspectiva de gènere es factible com “Definir un nou model/format de l’avaluació de competències del [sic] treballador/a” o “Identificar sistemes de fidelització”. Tanmateix, s’observa una absència de la inclusió de la perspectiva de gènere de manera transversal, explícita i prioritària en els diferents àmbits del pla d’acció.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Política d'igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none"> • Apareix la igualtat de gènere explícitament als valors de l’entitat i al codi ètic. • Al pla d’acció 2017 apareixen objectius relacionats amb la igualtat de gènere. • Existeix un pla d’igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es va fer difusió de les mesures d’igualtat quan es van realitzar, però actualment no es fa. • Existeix la figura d’agent d’igualtat però no disposa de temps ni formació.

b Comunicació, imatge i llenguatge

La comunicació de cada entitat no presenta aspectes discriminatòris en la seva imatge ni en el seu llenguatge, tot i que l’ús no sexista del llenguatge i les imatges és parcial i es poden trobar exemples problemàtics en diversos canals de comunicació de l’entitat, com per exemple l’ús de masculí genèric per referir-se a persones usuàries o professionals de l’entitat o l’ús sexista del llenguatge en el nom d’algun dels serveis que ofereix. No obstant, cal destacar l’existència d’una guia per a un llenguatge no sexista i la formació que es va fer a



totes les persones treballadores, per tal de que totes les persones de la plantilla en tinguessin coneixement.

En el moment de la realització del Pla d'Igualtat d'entitat, cada organització individual, va fer difusió tant interna com externa d'aquest. Es va dedicar un espai a la pàgina web per temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i també un espai a la intranet per tal de compartir documents i informacions de manera interna entre membres de la plantilla. Les mesures dutes a terme en matèria d'igualtat, sempre han tingut difusió interna per tal que arribi a totes les persones de treballadores i es contemplen diferents canals de comunicació, com per exemple el butlletí on-line, carta adjuntada amb la nòmina, correu electrònic, etc.

punts forts i oportunitats de millora

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Comunicació, imatge i llenguatge no sexista	<ul style="list-style-type: none">• Absència d'imatges i llenguatge explícitment discriminatoris a la comunicació de la entitat• Existència de guia de llenguatge no sexista d'elaboració pròpia• Difusió interna i externa de mesures d'igualtat	<ul style="list-style-type: none">• Ús parcial de llenguatge i comunicació no sexista a la imatge de l'entitat• Poca difusió de continguts relacionats específicament amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes

C Accés a l'ocupació, selecció de personal

La definició dels diferents llocs de treball es fa en funció de les competències estrictament necessàries i no inclou, de manera automàtica, criteris que puguin suposar una discriminació o que tinguin marques de gènere, com disponibilitat horària o de mobilitat o no disposar de càrregues familiars. Tot i així, s'ha detectat que no en tots



els casos s'utilitza un llenguatge no sexista en la denominació dels llocs de treball ni en el redactat al llarg dels documents que defineixen els diferents perfils.

Totes les convocatòries d'ofertes laborals es redacten en llenguatge no sexista. S'utilitza les barres, la qual cosa destaca la inclusió tant d'homes com de dones a l'oferta, tot i que els documents de referència utilitzats recomanen l'ús de formes dobles. Tot i així, en algunes ofertes, determinades professions es nombren només masculí.

Els canals de comunicació a través dels quals es difonen les convocatòries són els següents:

- I Web Corporativa
- II Xarxes Socials: Facebook, Twiter, etc.
- III Centres Educatius: universitats, instituts, centres de formació, etc.
- IV Organismes locals: ajuntaments, consells comarcals, etc.
- V Col·legis de Catalunya: Ceesc (Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya), COP (Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya), Col·legi de Periodistes de Catalunya, entre d'altres.
- VI Portals de feina: Indeed, Infojobs, entre d'altres segons l'oferta de treball.

Aquesta varietat permet fer una gran difusió i crear una Bossa de Substitucions pròpia.

Una vegada es rep la candidatura, es gestionen unes mínimes dades personals de la persona a través del programa TalentClue que facilita la gestió dels perfils, però també permet a la persona candidata adjuntar el currículum.

Durant l'entrevista, es segueix un model que inclou diferents aspectes a explorar, dels quals només es pregunta sobre els que siguin



pertinents per al lloc de feina al qual s'opta. Així es garanteix que totes les persones candidates tractin els mateixos temes a l'entrevista. Aquest model d'entrevista inclou una graella amb els ítems a valorar i les possibles qualificacions, així com un espai on es necessari justificar per escrit el motiu pel qual la persona candidata es considera apta per la contractació. Les entrevistes es realitzen, sempre que és possible, tant per personal del departament de Recursos Humans com del departament o àrea al qual s'incorporarà la persona finalment contractada.

Al procés de selecció s'utilitzen dos instruments d'avaluació de la personalitat: el CPS (Qüestionari de Personalitat Situacional) i el CompeTEA. S'hauria de fer una valoració per tal de comprovar si reproduïen biaixos de gènere tant en la construcció de les competències com en els barems que utilitza, ja que la informació que aporten es té en compte tant per la selecció de personal com per la promoció professional.

Analitzant els manuals es pot observar que en el CPS el barem que s'utilitza en el context de selecció de personal no desagrega la composició per sexe de la mostra a través del qual es construeix. Així mateix, caldria explorar si els ítems que construeixen les diferents competències que es valoren reproduïen estereotips de gènere. En el cas de CompeTEA la mostra del barem que s'utilitza mostra una presència desequilibrada amb majoria d'homes. Això pot tenir conseqüències en les puntuacions de les persones candidates i caldria valorar l'impacte que pot tenir en els processos de selecció i promoció.

Actualment no es disposa de dades desagregades per sexe de la relació entre les persones que es presenten a processos de selecció



i les que finalment aconseguixen el lloc de treball. S'estan posant els mitjans per aconseguir-ho i d'aquesta manera poder avaluar el possible impacte advers d'alguna de les proves o d'alguna fase del procés de selecció.

Punts forts i oportunitats de millora

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Accés a l'ocupació i selecció de personal	<ul style="list-style-type: none"> • DLT: es defineixen segons les competències estrictament necessàries. • Es redacten les convocatòries en llenguatge no sexista • Existeix un model d'entrevista per assegurar una valoració objectiva de les candidatures • Es valora l'experiència en el treball no remunerat • Hi ha un pla d'acollida on s'inclou informació sobre el pla d'igualtat i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe • S'està treballant en la recollida i sistematització de dades desagregades per sexe de les persones candidates 	<ul style="list-style-type: none"> • DLT: No en tots els casos s'utilitza un llenguatge no sexista en la denominació dels llocs de treball ni en el redactat al llarg dels documents que defineixen els diferents perfils. • Es recomana que s'utilitzin les formes completes en les convocatòries laborals i no les barres. No sempre s'utilitza llenguatge no sexista. • S'hauria de fer una valoració per tal de comprovar si els tests que s'utilitzen reproduïxen biaixos de gènere • Es poden detectar desigualtats de gènere en relació al tipus de jornada a la incorporació a l'entitat l'últim any, ja que els homes són sensiblement superiors en el temps complet i les dones ho són al temps parcial.

d Promoció professional i formació

Cada entitat té establert un protocol d'avaluació de l'acompliment de



cada lloc de treball en relació a les diferents definicions comentades a l'apartat anterior. En aquesta avaluació hi ha un format preestablert que assegura que el procés serà el mateix per a totes les persones treballadores. L'avaluació es duu a terme de manera conjunta per la persona treballadora i la persona responsable, en primer lloc la persona avaluada realitza una autoavaluació que després es contrasta amb el que expressa la persona responsable.

Quant al sistema de promoció de l'entitat, en primer lloc sempre s'ofereix les vacants a la resta de persones del mateix centre o departament. Si hi ha més d'una persona interessada, té lloc un procés de selecció en el qual es valoren els mèrits, coneixements i idoneïtat de cada candidatura el més objectivament possible. Una vegada ocupada la vacant, s'ofereix la plaça que ha quedat descoberta primer de manera interna a la resta de persones de l'entitat, incloent les persones de baixa o excedència, i, seguidament, a través dels canals de comunicació previstos al sistema de selecció comentats anteriorment. En concret, s'ofereixen com a convocatòries internes les vacants que siguin de 4 mesos o més.

En relació a la formació, es promou la formació el reciclatge continu de tota la plantilla. L'entitat forma part de Plataforma Educativa que compta amb el servei Forgen, Espai de formació per a professionals. Des d'aquest servei es gestiona la formació de les treballadores i els treballadors a través del pla anual de formació que es renova cada any en funció de les necessitats detectades.

Es promou que el pla anual de formació integri tant les necessitats formatives detectades per part de la pròpia entitat com les propostes de formació de professionals dels diferents serveis. Amb aquest objectiu, es poden oferir formacions dirigides a tota la plantilla o d'al-



tres especialment adaptades a les necessitats concretes d'un servei determinat. En qualsevol cas, **totes les persones de la plantilla tenen dret a 30 hores de formació dins dels seu calendari laboral**, que pot utilitzar per assistir a cursos dins del pla anual de formació de l'entitat com a una formació externa. Sempre és la direcció del servei, juntament amb recursos humans qui garanteix que la formació computi en el calendari laboral de qui la realitzi i gestiona les substitucions que se'n derivin.

Àmbit	Punts forts	Oportunitats de millora
Promoció professional i formació	<ul style="list-style-type: none"> • Existeix un sistema de promoció objectiu, conegut per les persones treballadores. • S'informa de places vacants a les persones de baixa o de permís • Els criteris d'avaluació dels diferents llocs de treball no inclouen biaixos sexistes o androcèntrics. • S'incorpora les propostes del personal al pla anual de formació de l'entitat • Les hores de formació compten dins del calendari laboral (30 hores) • Es recull l'assistència desagregada per sexe a la formació i reproduceix la distribució que mostra el conjunt de l'entitat. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es recullen les dades desagregades per sexe de les promocions.

e Representativitat de les dones i distribució del personal per sexe

La plantilla de l'entitat té una presència de dones superior als homes (64% de dones/36% d'homes). Aquesta distribució és semblant a la que es pot observar en el conjunt de les entitats del Tercer Sector



Social a Catalunya³, ja que es tracta d'un sector on les dones estan sobrerrepresentades.



Prevenió de riscos laborals i violència masclista

L'entitat disposa d'un pla de prevenió de riscos laborals en el qual participa el Comitè de Seguretat i Salut. Aquest comitè està format representants de l'entitat i de la plantilla i, a més a més, cada part pot convidar a un tècnic de riscos laborals amb veu sense vot. L'entitat també té contractat un servei aliè de prevenió de riscos laborals que s'encarrega de les avaluacions i la formació a treballadores i treballadors.

Tot i que l'entitat havia realitzat una avaluació de riscos laborals l'any 2012 caldria actualitzar aquesta informació, donat que aquests són els que tenen més prevalença en les dones i, específicament, en el sector serveis i social. Així mateix, caldria disposar de dades actualitzades sobre malalties professionals, ja que a la base de dades només es registren els accidents de treball.

Per altra banda, l'entitat disposa d'un protocol de prevenió, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, del qual se'n fa difusió i apareix al manual de benvinguda per tal que totes les persones que s'incorporin a l'entitat en tinguin coneixement.



Condicions laborals

El departament de Recursos Humans disposa d'un programa informàtic des del qual són fàcilment recuperables les dades desagregades per sexe referents a les condicions laborals de la plantilla. Tot i això, actualment no es recullen aquestes dades de manera sistemàtica per mantenir informació actualitzada en referència a les desigualtats de gènere en les condicions laborals, ni es fa difusió per tal de sensibilitzar les persones treballadores.



h Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

En relació a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a l'entitat s'apliquen totes les mesures previstes a la normativa legal i els diferents convenis col·lectius que l'afecten. A més, a la pràctica diària no hi ha cap tipus de limitacions a l'hora d'acollir-se a qualsevol d'aquestes mesures, dins les possibilitats de cada centre o servei, sigui quin sigui el tipus de contracte del treballador o treballadora. Tampoc influeix el fet d'exercir aquests drets en la promoció professional, ja que s'avisava de vacants o places disponibles encara que la persona estigui de baixa o de permís.

L'organització de l'horari varia segons cada centre i servei de cada entitat. A les oficines s'ofereix flexibilitat a l'hora d'entrada i sortida, però en els serveis on hi ha sistema de torns o atenció directa a l'usuari és més complicat. Existeix la possibilitat de realitzar un canvi de torn entre les persones treballadores i autoritzat per la direcció del centre, però també es complica degut a la diferència d'horaris, hores de treball i tasques entre els torns. En el cas d'allargament d'horari o de realització d'hores extraordinàries, es poden registrar mitjançant un programa informàtic i es compensen en hores de descans. Així mateix, existeix una màxima adaptació, dins les possibilitats i limitacions de cada servei, a l'hora de necessitar absentar-se del lloc de treball per motiu de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

Quant als permisos, es poden demanar dies lliures retribuïts en cas de que ho estipuli el conveni i, a més, l'entitat ofereix la possibilitat de demanar permisos no retribuïts d'entre 15 i 31 dies en cas de que qualsevol persona treballadora ho necessiti. Tanmateix, no sempre es pot realitzar una contractació per substituir les persones que estiguin de baixa o permís, depèn de les característiques del servei o centre.

Pla d'acció

A continuació es presenten les accions comunes aplicables a totes les Entitats i que han estat dissenyades a partir de les dades obtingudes a la diagnosi. Les diferents accions s'estructuren en els mateixos eixos que hem fet servir per la diagnosi i es presentarà, en cada cas, en primer lloc els objectius i després les diferents accions corresponents a cada àmbit.

a Política d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

◇ Objectius

- » Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern de l'entitat

◇ Accions

Acció 1	
Descripció	Constituir formalment un grup de treball format de manera paritària per representants de cada entitat i de les persones treballadores que assumeixi la responsabilitat de dissenyar, implementar i avaluar les mesures d'igualtat dins cada entitat i dotar als membres de temps i formació per dedicar-s'hi.
Indicador relacionat	Existència d'una Comissió d'Igualtat i d'una persona responsable o agent per la igualtat.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern de les entitats.
Responsables	Comissió d'Igualtat.
Recursos	Dedicació de temps del personal intern per assistir a les reunions, així com per preparar les tasques que s'acordin per presentar a Comissió
Calendarització	
Seguiment	Ordres del dia i actes de totes les reunions, així com els diferents materials que es presentin.



Acció 2: Aprovar el pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes	
Descripció	Disseny i aprovació d'una diagnosi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i un pla d'acció destinat a garantir la igualtat de gènere.
Indicador relacionat	Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	Membres de la Comissió d'Igualtat.
Recursos	Creació de la Comissió d'Igualtat.
Calendarització	Data d'aprovació del pla d'igualtat .
Seguiment	Documents d'aprovació del pla d'igualtat.

Acció 3: Incloure la igualtat d'oportunitats de dones i homes explícitament a la definició de l'entitat	
Descripció	Incloure la igualtat d'oportunitats de dones i homes explícitament com a prioritat.
Indicador relacionat	Referència a la igualtat d'oportunitats en les línies estratègiques, valors i altres documents definitoris.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	Comissió Igualtat
Recursos	Dedicació dels membres de la Comissió i la persona responsable
Calendarització	
Seguiment	Comprovació en reunió de Comissió d'Igualtat dels documents modificats.



Acció 4: Comunicar a les empreses externes que es relacionen amb l'entitat del compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes	
Descripció	Elaborar un comunicat per distribuir a les empreses externes que es relacionen amb les entitats.
Indicador relacionat	Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	Comissió d'Igualtat
Recursos	Dedicació d'una persona que s'encarregui d'elaborar la comunicació, de l'enviament a les diferents empreses i de recollir les respostes en cas que hi hagin.
Calendarització	
Seguiment	Comunicats enviats indicant l'empresa destinatària, la data i les respostes, si hi ha.
Observacions	Decidir si s'inclou o no. Si s'inclou, com es comunica, com es recullen les respostes, a quines empreses es comunica, etc.

Acció 5: Incloure la perspectiva de gènere als projectes	
Descripció	Incloure en el pla anual de formació un curs sobre perspectiva de gènere en els projectes.
Indicador relacionat	Accions informatives i formatives al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	RRHH, coordinació tècnica, responsable de formació.
Recursos	Dedicació de les hores de formació del calendari laboral del personal intern a fer formació en igualtat de gènere. Personal docent.
Calendarització	
Seguiment	Dades desagregades per sexe i categoria laboral de l'assistència als cursos



Acció 6: Establir mesures de difusió i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats	
Descripció	Commemoració dels dies internacionals relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la igualtat de gènere: 25 de novembre, 8 de març, entre d'altres.
Indicador relacionat	Accions informatives i formatives al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	Comissió d'igualtat
Recursos	Dedicació de una persona que s'encarregui de preparar els materials i comunicats per fer difusió i departament de comunicació per fer-ho arribar a tota la plantilla.
Calendarització	Es realitzarà de manera periòdica en les dates que es decideixi commemorar.
Observació	Cal decidir quins dies es commemoren i de quina manera s'enfoca.

Acció 7: Incloure formació en igualtat de gènere a totes les persones treballadores en el pla de formació anual	
Descripció	Incloure en el pla de formació anual cursos de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere.
Indicador relacionat	Accions informatives i formatives al personal en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	RRHH, responsable de formació
Recursos	Dedicació de les hores de formació del calendari laboral del personal intern a fer formació en igualtat de gènere. Personal docent.
Calendarització	
Seguiment	Document de registre de les dades desagregades per sexe i categoria laboral de l'assistència als cursos.



Acció 8: Aconseguir el distintiu estatal o autonòmic d'igualtat a l'empresa	
Descripció	Participar en el procediment per aconseguir el distintiu estatal o autonòmic d'igualtat a l'empresa.
Indicador relacionat	Acreditació en matèria de responsabilitat social
Objectius	Incorporar de la perspectiva de gènere de manera transversal en el funcionament intern i extern.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació d'una persona que s'encarregui de preparar i enviar la documentació requerida en les dades previstes per la institució que ho reguli.
Calendarització	
Seguiment	Documentació enviada i resposta a la sol·licitud.

b Comunicació, imatge i llenguatge

◇ Objectius

- » Aconseguir i mantenir un ús de la comunicació (llenguatge i imatges) no sexista que transmeti el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- » Garantir que les mesures d'igualtat i altres informacions relacionades siguin conegudes per tota la plantilla.
- » Facilitar que tota la plantilla tingui accés a materials de referència per tal de aconseguir un ús no sexista de la comunicació en tots els àmbits i activitats de l'entitat.
- » Transmetre de manera externa el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.



◇ Accions

Acció 1: Dissenyar un pla de difusió del pla d'igualtat de l'entitat	
Descripció	Elaborar un pla de difusió de les accions que es duran a terme en el marc del pla d'igualtat per tal d'informar a tota la plantilla de les mesures dutes a terme. També dissenyar com serà la comunicació externa.
Indicador relacionat	Difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats Difusió externa del pla d'igualtat.
Objectius	Garantir que les mesures d'igualtat i altres informacions relacionades siguin conegudes per tota la plantilla. Transmetre de manera externa el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Responsables	Departament de comunicació
Recursos	Elaboració del pla de difusió en una reunió de la Comissió d'Igualtat
Calendarització	S'inicia amb l'aprovació del pla d'igualtat de l'entitat individual i es manté al llarg de la seva implementació.
Seguiment	Nombre de comunicacions dirigides a tota la plantilla per informar de mesures d'igualtat de gènere. Mesures de comunicació externa del pla d'igualtat i mesures dutes a terme.
Observacions	Decidir com es durà a terme i qui es responsabilitza: resum diagnòstic per difusió, comunicacions amb les diferents accions mesures, etc.

Acció 2: Revisar de manera sistemàtica el llenguatge sexista a totes les comunicacions de l'entitat	
Descripció	Establir un sistema de revisió periòdic del llenguatge de totes les comunicacions que es generin.
Indicador relacionat	Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització: ús de llenguatge oral, escrit i visual no sexista.
Objectius	Aconseguir i mantenir un ús de la comunicació (llenguatge i imatges) no sexista que transmeti el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
Responsables	Departament de comunicació



Recursos	Dedicació d'hores del personal intern
Calendarització	
Seguiment	Informe anual de revisió del llenguatge emprat a les comunicacions (llenguatge i imatges)

Acció 3: Establir canals de comunicació amb la plantilla per recollir opinions, percepcions, suggeriments i necessitats envers la igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'entitat	
Descripció	Creació i manteniment d'un email que servirà com a canal directe de comunicació entre les persones treballadores i la Comissió d'Igualtat.
Indicador relacionat	Creació d'un nou indicador per mesurar la participació de la plantilla.
Objectius	Detectar les percepcions i necessitats de la plantilla envers la igualtat d'oportunitats.
Responsables	Departament informàtica
Recursos	Dedicació d'hores del personal intern.
Calendarització	S'inicia amb l'aprovació del pla d'igualtat i es mantindrà durant la implementació.
Seguiment	Recull de les comunicacions que realitza la plantilla.
Observacions	comissioigualtat@pegrup.cat.

Acció 4: Oferir formació i/o difondre materials de referència en relació a l'ús no sexista del llenguatge i la comunicació a l'entitat	
Descripció	Renovació de la guia de llenguatge no sexista i nova difusió a les persones treballadores.
Indicador relacionat	Difusió dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista: accions de comunicació, informació, sensibilització i formació en comunicació no sexista.



Objectius	Facilitar que tota la plantilla tingui accés a materials de referència per tal de aconseguir un ús no sexista de la comunicació en tots els àmbits i activitats de cada entitat.
Responsables	Departament comunicació
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	
Seguiment	Registre de formacions, materials i informacions que es difonen i a qui li arriba.

C Accés a l'ocupació i selecció de personal

◇ Objectius

- » Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el procés de selecció de personal.
- » Revisar el llenguatge emprat a les denominacions i definicions del lloc de treball.
- » Detectar possibles efectes adversos d'algunes tècniques, instruments o procediments de selecció de personal.
- » Detectar desigualtats de gènere en l'accés a l'ocupació.

◇ Accions

Acció 1: Facilitar que les persones responsables de la selecció rebin formació en matèria d'igualtat d'oportunitats	
Descripció	Alliberar hores per realitzar formació, creació d'un curs, subvenció de curs extern, etc.
Indicador relacionat	Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.).
Objectius	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el procés de selecció de personal
Responsables	RRHH



Recursos	
Calendarització	
Seguiment	Execució del Pla de formació per part de RRHH

Acció 2: Revisar de manera sistemàtica el llenguatge emprat a les DLT	
Descripció	Establir un mecanisme de revisió del l'ús no sexista del llenguatge en les denominacions i descripcions del lloc de treball.
Indicador relacionat	Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (que no té cap connotació que els marki o predetermini com a adequats o adreçats a dones o homes exclusivament) Existència d'una definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de treball i que poden incloure algun tipus de discriminació (disponibilitat horària, possibilitat de viatjar).
Objectius	Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el procés de selecció de personal.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	
Seguiment	Registre dels canvis introduïts en la revisió

Acció 3: Recollir dades desagregades per sexe de les candidatures en els processos de selecció de personal	
Descripció	Establir un mecanisme de recollida de dades
Indicador relacionat	Diferència entre nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades segons sexe, categoria laboral i àrea o departament de treball, i percentatge comparatiu dones-homes.



Objectius	Detectar desigualtats de gènere en l'accés a l'ocupació.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern.
Calendarització	
Seguiment	Registre anual de les persones que es presenten a candidatures i les que aconsegueixen finalment el lloc de treball desagregat per sexe (dones i homes que aconsegueixen la plaça sobre el total de dones homes que es presenten).

Acció 4: Comprovar si existeix impacte advers en alguna fase o degut a l'aplicació d'algun instrument en el procés de selecció de personal

Descripció	Comprovar a través de les dades desagregades per sexe en les diferents fases del procés de selecció si existeix impacte advers.
Indicador relacionat	Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.).
Objectius	Detectar possibles efectes adversos d'algunes tècniques, instruments o procediments de selecció de personal.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern
Seguiment	Elaboració d'informe i presentació a la Comissió d'Igualtat per valorar-ne els resultats

Acció 5: Afavorir la incorporació de dones a temps complet i/o contracte indefinit

Descripció	A igual currículum i mèrits, davant perfils similars, afavorir la incorporació de dones a temps complert i contracte indefinit a les entitats on es detecti necessari.
Objectius	Combatre les desigualtats de gènere en l'accés a l'ocupació.
Seguiment	Comprovació periòdica de l'estat de la qüestió a través de la recollida de dades.



d Promoció professional i formació

◇ Objectius

- » Assegurar que existeix un procediment objectiu d'avaluació del rendiment.
- » Garantir l'accés a la formació de totes les persones que ho desitgin en condicions d'igualtat.

◇ Accions

Acció 1: Recollir dades anualment desagregades per sexe de les promocions	
Descripció	Establir un sistema de recollida de dades anuals desagregades per sexe de les promocions que tenen lloc a cada entitat.
Indicador relacionat	Existència d'un sistema neutre d'avaluació del rendiment.
Objectius	Assegurar que existeix un procediment objectiu d'avaluació del rendiment.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	Anualment
Seguiment	Elaboració de document de seguiment per tal de recollir les dades de les diferents entitats i valorar l'evolució.

Acció 2: Recollir dades anualment desagregades per sexe de les persones que participen a la formació de l'entitat i si tenen fills/es o persones dependents al seu càrrec	
Descripció	Establir un sistema de recollida de dades desagregades per sexe de les persones que participen a la formació i que inclogui la informació de si tenen persones dependents al seu càrrec
Indicador relacionat	Assistència de dones als cursos de formació



Objectius	Garantir l'accés a la formació de totes les persones que ho desitgin en condicions d'igualtat
Responsables	RRHH, personal de Gentis
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	Anualment
Seguiment	Elaboració de document de seguiment per tal de recollir les dades de les diferents entitats i valorar l'evolució.
Observacions	Es important diferenciar entre les formacions que es fan dins la jornada laboral i la que es fa fora d'aquest.

e Representativitat de les dones i distribució del personal

◇ Objectius

- » Vetllar per aconseguir una presència equilibrada de dones i homes
- » Detectar desigualtats de gènere en l'accés a càrrecs directius o llocs importants de presa de decisions

◇ Accions

Acció 1: Recollir dades desagregades per sexe anualment	
Descripció	Establir un sistema periòdic de recollida de dades desagregades per sexe periòdicament per tal de poder avaluar l'evolució de la composició de la plantilla de cada organització.
Indicador relacionat	Distribució de la plantilla per sexe Distribució de la plantilla per sexe i edat Distribució de la plantilla per sexe i nivell d'estudis Distribució de la plantilla per sexe i antiguitat Distribució de la plantilla per sexe i categories professionals Distribució de la plantilla per sexe en els diferents territoris i centres de treball
Objectius	Vetllar per aconseguir una presència equilibrada de dones i homes
Responsables	Comissió d'Igualtat i departament de RRHH



Acció 2: Visibilitzar de manera pública (internament/externament) la composició per sexe dels diferents departaments, àrees, serveis i centres i la presència de dones a càrrecs de direcció	
Descripció	Elaborar un organigrama en el que es reculli la composició per sexe dels diferents centres/departaments/àrees i les dones que ocupen càrrecs de direcció.
Indicador relacionat	Distribució per sexe dels càrrecs directius. Composició del patronat per sexe.
Objectius	Detectar desigualtats de gènere en l'accés a càrrecs directius o llocs importants de presa de decisions.
Responsables	RRHH, comunicació
Recursos	Dedicació personal intern.
Seguiment	Presentació de materials a Comissió d'Igualtat.
Observacions	Incloure dades desagregades a les memòries de l'entitat.

Acció 3: Incorporar dones a sectors masculinitzats per tal d'afavorir una presència equilibrada	
Descripció	Incorporar dones a les plantilles de serveis productius.
Indicador relacionat	Distribució de la plantilla per sexe Distribució de la plantilla per sexe en els diferents territoris i centres de treball.
Objectius	Vetllar per aconseguir una presència equilibrada de dones i homes.
Seguiment	Comprovació periòdica de l'estat de la qüestió a través de la recollida de dades.

Igualtat salarial

- ◇ Objectius
 - » Detectar indicis de desigualtats salarials a l'entitat



◇ Accions

Acció 1: Fer una valoració dels llocs de feina per tal de poder comparar llocs de igual valor	
Descripció	Aplicació de l'eina "sistema de valoració de llocs de feina a les empreses amb perspectiva de gènere" del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat
Indicador relacionat	Creació d'un nou indicador que compari llocs de feina del mateix valor.
Objectius	Detectar si existeixen desigualtats salarials a l'entitat per poder combatre-les.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern.
Seguiment	Comprovació periòdica de l'estat de la qüestió a través de la recollida de dades.
Observacions	Decidir si s'inclou o no aquesta acció.

Acció 2: Fer una recerca en per comprovar si existeix bretxa salarial a l'entitat	
Descripció	Aplicació de l'eina "autodiagnòstic de bretxa salarial de gènere" del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.
Indicador relacionat	Guany per hora de treballadors i treballadores per sexe i categoria laboral. Creació d'un nou indicador que compari llocs de feina del mateix valor.
Objectius	Detectar si existeixen desigualtats salarials a l'entitat per poder combatre-les.
Responsables	RRHH
Recursos	Dedicació personal intern
Seguiment	Elaboració d'informe i presentació a la Comissió d'Igualtat.



g Prevenció de riscos laborals i violència masclista

◇ Objectius

- » Garantir que la prevenció de riscos laborals inclou la perspectiva de gènere.
- » Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexista i per raó de sexe.

◇ Accions

Acció 1: Informar del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats al servei aliè de prevenció de riscos laborals	
Descripció	Elaborar un document de comunicació del compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats per enviar al servei aliè de prevenció de riscos laborals.
Indicador relacionat	Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.
Objectius	Garantir que la prevenció de riscos laborals inclou la perspectiva de gènere.
Calendarització	A partir de l'aprovació del pla d'igualtat.
Recursos	Dedicació personal intern.
Seguiment	Comunicació enviada i recollir possible resposta per presentar a reunió Comissió Igualtat.

Acció 2: Oferir formació a les persones tècniques de prevenció de riscos laborals de l'entitat	
Descripció	Facilitar que les persones tècniques de prevenció de riscos laborals tinguin formació específica en perspectiva de gènere en el seu àmbit.
Indicador relacionat	Creació nou indicador



Acció 3: Revisió sistemàtica del material emprat en la formació en riscos laborals a les persones treballadores per comprovar que no contenen usos sexistes del llenguatge o imatges sexistes	
Descripció	Establir un procediment de revisió del material que s'utilitza en la formació en riscos laborals a les persones treballadores per comprovar que no contenen usos sexistes del llenguatge o imatges sexistes
Indicador relacionat	Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.
Objectius	Garantir que la prevenció de riscos laborals inclou la perspectiva de gènere.
Responsables	PRL
Recursos	Propis
Calendarització	
Seguiment	Registre dels canvis necessaris introduïts en el material
Observacions	Decidir data i responsable

Acció 4: Recollir dades desagregades per sexe dels accidents de treball i malalties professionals desagregades per sexe periòdicament	
Descripció	Establir un sistema periòdic de recollida de dades desagregades per sexe periòdicament per tal de poder avaluar l'evolució i detectar possibles desigualtats de gènere que s'estiguin produint.
Indicador relacionat	Nombre d'accidents laborals i malalties professionals d'homes i dones i percentatges comparatius.
Objectius	Garantir que la prevenció de riscos laborals inclou la perspectiva de gènere.
Responsables	PRL
Recursos	Dedicació personal intern.



Calendarització	Anualment
Seguiment	Registre anual de les dades desagregades per sexe.
Observacions	Es pot recollir a Comitè de Seguretat, però cal que hi hagi una manera de poder fer el seguiment de les dades a Comissió d'Igualtat.

Acció 5: Revisar el procediment del protocol i establir un pla de difusió	
Descripció	Revisió del protocol per tal d'incorporar millores i donar un nou impuls.
Indicador relacionat	Existeix un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina. Accions de sensibilització, informatives i formatives en relació a l'assetjament.
Objectius	Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexista i per raó de sexe.
Responsables	Comissió d'Igualtat.
Recursos	Dedicació personal intern.
Calendarització	
Seguiment	Establir un mecanisme de recollida de dades i seguiment dels casos que es donin i les actuacions corresponents.

Acció 6: Designar una persona responsable/referents en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Descripció	Designar una persona referent en matèria d'assetjament i facilitar recursos.
Indicador relacionat	Existeix un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina. Accions de sensibilització, informatives i formatives en relació a l'assetjament.
Objectius	Garantir un entorn laboral lliure d'assetjament sexista i per raó de sexe.



Responsables	RRHH
Recursos	propis
Calendarització	
Seguiment	Informe anual.

Acció 7: Difusió de mesures disponibles per a dones víctimes de violència masclista	
Descripció	Incloure les mesures que poden demanar les dones víctimes de violència de gènere entre els documents de beneficis socials per fer-ne difusió.
Indicador relacionat	Creació de nou indicador o modificació d'un existent per incloure la violència masclista
Objectius	Oferir unes condicions adaptades que facilitin a les víctimes una millor recuperació i recolzament.
Responsables	RRHH
Recursos	Cal implementar-los
Calendarització	
Fita a assolir	Accions de discriminació positiva cap a aquestes víctimes

h Condicions laborals

◇ Objectius

- » Detectar desigualtats de gènere en les condicions laborals de dones i homes.
- » Sensibilitzar a la plantilla i crear un estat d'opinió envers la igualtat de dones i homes.



◇ Accions

Acció 1: Recollir les dades desagregades per sexe anualment de les condicions laborals de homes i dones (tipus de contracte i de jornada)	
Descripció	Establir un sistema per recollir les dades desagregades per sexe anualment de les condicions laborals de homes i dones.
Indicador relacionat	Existeixen dades desagregades per sexes i per categoria professional les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.
Objectius	Detectar desigualtats de gènere en les condicions laborals de dones i homes.
Responsables	RRHH, Comissió d'Igualtat
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	Anualment
Seguiment	Presentació a la Comissió de l'estat de la qüestió anualment per tal de fer un seguiment de les mesures

Acció 2: Sensibilitzar a la plantilla envers les desigualtats de gènere en les condicions de treball de dones i homes	
Descripció	Elaborar material de difusió sobre desigualtats de gènere en el mercat laboral i oferir dades desagregades per sexe de l'entitat.
Indicador relacionat	Es fan públiques dades desagregades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.
Objectius	Sensibilitzar a la plantilla i crear un estat d'opinió envers la igualtat de dones i homes.
Responsables	Departament de Comunicació
Recursos	Dedicació personal intern
Calendarització	
Seguiment	Persones que reben el material i que obren el mail



Acció 3: Investigar si les dones que actualment tenen contractes a temps parcial ho fan voluntàriament o com a mesura d'accés al mercat laboral	
Descripció	Realitzar una recerca per esbrinar si les dones que treballen a temps parcial ho fan voluntàriament o no
Indicador relacionat	S'afegirà la nova informació a l'indicador següent: Existeixen dades desagregades per sexes i per categoria professional les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.
Objectius	Detectar desigualtats de gènere en les condicions laborals de dones i homes.
Recursos	Dedicació personal intern
Seguiment	Elaboració d'un informe i presentació a Comissió d'igualtat.

Acció 4: afavorir la contractació de dones a temps complert i/o contracte indefinit	
Descripció	Estudiar la possibilitat de reubicar a dones amb temps parcial/contracte temporal per tal de que puguin optar a un lloc a jornada completa/contracte indefinit.
Indicador relacionat	Contractació desagregada per sexe i tipus de contracte. Contractació desagregada per sexe i tipus de jornada.
Objectius	Combatre les desigualtats de gènere en les condicions de treball.
Seguiment	A través de la recollida de dades del model d'indicadors elaborat pel diagnòstic.
Observacions	Revisar indicadors.



i Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

◇ Objectius

- » Detectar desigualtats de gènere en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- » Garantir el compliment de la normativa vigent en relació al tema de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promocionar que les persones treballadores facin ús de les diferents mesures.

◇ Accions

Acció 1: Difondre a tota la plantilla les mesures disponibles per la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció	Elaboració de material de difusió de mesures disponibles per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Indicador relacionat	Coneixement per part de les persones treballadores de les mesures disponibles per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Objectius	Promocionar que les persones treballadores facin ús de les diferents mesures disponibles.
Responsables	Comissió d'igualtat
Recursos	Dedicació personal intern.
Calendarització	
Seguiment	Revisar persones que ho reben i que obren el missatge de correu.

Acció 2: Promocionar millores en les mesures disponibles per la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Descripció	Valorar possibles beneficis socials susceptibles de ser incorporats.
Indicador relacionat	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



Objectius	Garantir el compliment de la normativa vigent en relació al tema de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promocionar que les persones treballadores facin ús de les diferents mesures disponibles
Responsables	RRHH, Comissió Igualtat.
Recursos	Dedicació del personal intern
Seguiment	Presentació a la comissió per part d'una persona que es responsabilitzi de realitzar un informe amb les noves mesures incorporades.

Acció 3: Participació a la Xarxa Gironina d'empreses per la Reforma Horària	
Descripció	
Indicador relacionat	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Objectius	Detectar desigualtats de gènere en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsables	RRHH
Seguiment	Presentació del procés i resultats a reunió de la Comissió d'Igualtat.

Seguiment i avaluació dels plans

El seguiment es realitzarà periòdicament a través de la renovació de dades actualitzades i els indicadors de seguiments indicats a la descripció de cada activitat. D'aquesta manera es podrà monitoritzar el procediment, resultats i impacte de cada acció i reformular-la en cas de ser necessari.

Per altra banda, transcorreguts 4 anys de l'aprovació del pla d'igualtat caldrà dissenyar i dur a terme una avaluació de la totalitat del pla que inclogui totes les fases del procés, la seva pertinència, procediments, resultats obtinguts i impactes no esperats, entre d'altres.

Trobareu els plans d'igualtat de cada una de les entitats de Plataforma Educativa a:



www.plataformaeducativa.org/plansigualtat

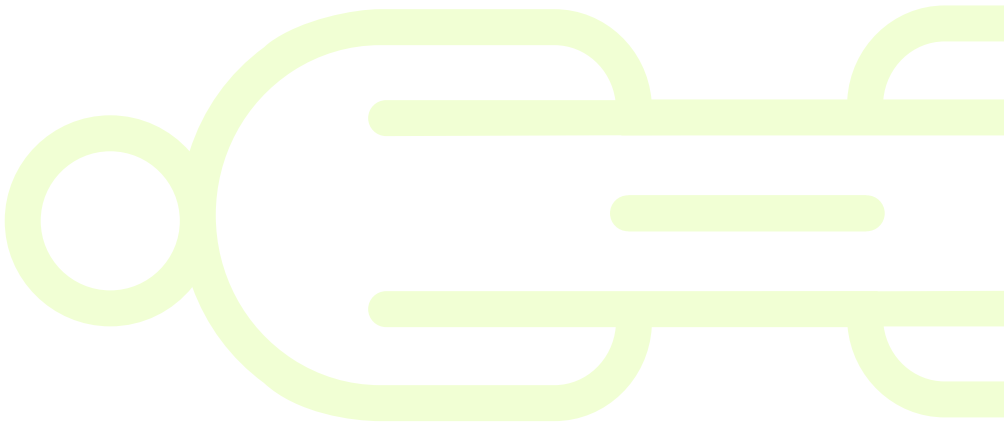


5 Peus de pàgina

- 1 Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut Català de les Dones.2006
- 2 BOE núm. 71, 23 de març de 2007.
- 3 Les comparacions amb el conjunt del Tercer Sector Social a Catalunya es fan en base al document "Anuari d'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya" de l'any 2016. Elaborat per La Confederació. Es pot consultar a <http://www.laconfederacio.org/projectes/2a-edicio-barometre/>







“La igualtat es una necessitat vital de l'ànima. La mateixa quantitat de respecte i atenció que es deu a tot ésser humà, perquè el respecte no té graus.”
Simone Weil,

“La prova per saber si pots o no fer una tasca mai ha de ser la organització dels teus cromosomes”
Bella Abzug

Eixos —•— d'Identitat

