

El pla d'igualtat

Guia pràctica



Posa't en forma!

KITS PER A LA BONA GESTIÓ

Actualització 2022

 **Aecom**

El pla d'igualtat

- › És un conjunt ordenat de mesures que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.
- › Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura de les organitzacions.

Edita:



Gran Via de les Corts Catalanes, 562, pral. 2a. 08011 Barcelona

Tel.: 93 451 55 50

ecom@ecom.cat

www.ecom.cat

Text: Barabara Educació, SCCL i ECOM

Disseny i maquetació: Trajectes

Impressió: imprentaonline.net

Dipòsit legal: B 21973-2019

Segona edició: desembre de 2022 (inclou l'actualització del contingut de la guia de l'any 2019, incorporant els canvis de les darreres normatives)

Agraïments: Fundació Privada Estímia, Associació de Paraplègics i Discapacitats de Lleida (ASPID) i Llars de l'Amistat Cheshire Fundació Privada.

Aquesta iniciativa inclou l'edició de quatre guies: el pla d'igualtat, el codi ètic, el model de prevenció de delictes i el balanç social.

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre web:

www.ecom.cat

Aquesta publicació està subjecta a llicències Creative Commons Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Per a veure una còpia d'aquesta llicència, visiteu:

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES



> Sumari

El pla d'igualtat > Guia pràctica

1	Introducció	6
2	Abans de començar	10
3	Què és un pla d'igualtat?	12
4	Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat	22
	Compromís de l'organització	23
	Diagnosi de gènere	32
	Pla d'acció	56
	Execució i seguiment	59
	Avaluació	69
5	Ho tenim tot a punt?	74
6	Per saber-ne més	76
7	Marc legal	82
8	Annexos	88

1 Introducció

- › Les organitzacions del tercer sector social, també les de l'àmbit de la discapacitat, ens trobem davant el repte de contribuir, dins el nostre marc d'actuació, a construir una societat més justa i igualitària on no hi hagi cap tipus de discriminació, tampoc per raó de gènere.
- › En aquest sentit, a ECOM volem seguir treballant per a la igualtat d'oportunitats de totes les persones. Per això, a través d'aquesta guia volem traslladar a les entitats la importància d'implementar un pla d'igualtat, una eina útil i pràctica per avançar en aquesta direcció.
- › I no només això. Més enllà del que diu la normativa en matèria d'igualtat, cal que incorporem factors que ens permetin desenvolupar la mirada interseccional. Tal com marca la Convenció Internacional dels Drets Humans de les persones amb discapacitat de l'ONU, cal apostar per incloure el factor de la discapacitat, juntament amb el de gènere, per poder fer una diagnosi acurada sobre la discriminació múltiple que pateixen les dones amb discapacitat i determinar quines mesures haurem de reflectir en el pla per garantir la seva igualtat.
- › La normativa vigent promou la igualtat des d'una òptica empresarial centrada en les persones treballadores. Aquesta guia també vol donar resposta a l'especificitat de les entitats del nostre sector, atenent a tots els col·lectius de l'organització: les persones voluntàries, les col·laboradores, les associades i les usuàries.
- › Desitgem que aquesta publicació us aporti el coneixement i les eines necessàries per crear el vostre propi pla d'igualtat. Tot plegat per millorar i garantir la continuïtat de la vostra valuosa tasca en pro de les persones amb discapacitat.



+ Aquesta iniciativa neix de la voluntat de donar resposta als nous reptes en termes de gestió als quals hem de fer front les entitats per tal de complir amb les obligacions legals i, al mateix temps, per avançar cap a la qualitat, la transparència, la millora de la gestió i, en definitiva, l'excel·lència.

+ Aquesta iniciativa inclou l'edició de quatre guies: el pla d'igualtat, el codi ètic, el model de prevenció de delictes i el balanç social.

+ Les guies s'han elaborat des d'una òptica participativa: les entitats membres de la federació han pogut transmetre quines eren les seves necessitats en termes de gestió i han permès identificar els àmbits de treball que calia abordar. A més, a l'hora de desenvolupar els continguts de la guia, hem comptat amb la implicació d'algunes d'elles, que ja han implementat el pla d'igualtat i han contribuït a enriquir la publicació mitjançant la seva experiència i els seus aprenentatges.

+ Tot el procés s'ha impregnat dels valors d'ECOM: apoderament, inclusió, activisme, participació, compromís i innovació. Uns valors amb els quals estem fermament compromesos i que compartim, com a entitat del tercer sector social, amb l'economia social i solidària.



1 Introducció



Qui som?

ECOM som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física i/o orgànica que treballem, a través del nostre apoderament i la nostra participació, per un doble objectiu: d'una banda, defensar l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat física i/o orgànica per assolir la plena inclusió social i millorar la seva qualitat de vida, amb l'apoderament de les persones com a eix vertebrador. De l'altra, enfortir el sector associatiu de la discapacitat física i/o orgànica a través de la participació, la representació i l'apoderament. Actualment ECOM està formada per més de 120 entitats.

Objectius de la guia

- › Analitzar conceptes previs i descobrir la importància de no mantenir “la ceguesa al gènere”.
- › Visibilitzar la importància d'incorporar la perspectiva de gènere i el factor de la discapacitat per tal de treballar activament per la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
- › Conèixer la normativa legal a l'hora de dissenyar un pla d'igualtat.
- › Aprofundir en el perquè de la realització i implementació de plans d'igualtat.
- › Conèixer els passos per dissenyar, implementar i avaluar un pla d'igualtat.
- › Conèixer les eines bàsiques per a la realització i implementació de plans d'igualtat.
- › Identificar aspectes clau de l'entitat al voltant de la igualtat entre dones i homes.

A qui va dirigida la guia?

A entitats d'ECOM i a totes aquelles organitzacions de l'àmbit de la discapacitat que vulguin crear i posar en funcionament el seu propi pla d'igualtat des d'una mirada interseccional i necessitin conèixer quines passes han de seguir per fer-lo, o bé que hagin començat a implementar algunes mesures d'igualtat i necessitin una eina de suport que els ajudi a completar el procés de forma àgil, efectiva i optimitzant recursos.

Què aporta la guia a les entitats?

Aquesta guia pretén ser una eina pràctica, adaptada a l'especificitat del nostre sector, que aportï coneixement i faciliti, alhora, la gestió diària, que apoderi les entitats per enfortir-les i aconseguir, d'aquesta manera, que les organitzacions de l'àmbit de la discapacitat, independentment dels recursos de què disposin, tinguin les eines necessàries per fer front als nous reptes de gestió.

Què trobareu en aquesta guia?

- › Breu aproximació teòrica amb definició de conceptes, marc legal... incorpora les darreres mesures urgents previstes en la normativa vigent.
- › Explicació, pas a pas i de forma clara i visual, de com dur a terme el procés.
- › Consells, recomanacions i altres qüestions d'utilitat.
- › Recull de recursos, materials, normativa relacionada i eines que poden facilitar la feina.

2 Abans de començar

ABC

Fer un pla d'igualtat comportarà dedicació. Per això, caldrà que constituïm una Comissió d'igualtat i l'haurèm de dotar de temps i recursos perquè pugui dissenyar el pla d'igualtat i posar-lo en pràctica.

Alguns aspectes a tenir en compte abans de començar:

A > Per fer un pla d'igualtat cal tenir en compte que...

- › No ha de ser un paper per guardar al calaix que només fem per complir amb les obligacions legals i/o perquè la subvenció ho reclama.
- › Ha de comptar amb el compromís real del patronat o la junta directiva.
- › Ha de servir per aproximar-se, des de la igualtat, a totes les persones que formen part de l'entitat: sòcies, treballadores, usuàries, voluntariat, empreses proveïdores...
- › Ha de ser un instrument efectiu per a la millora del clima laboral, per a l'optimització de les capacitats i les potencialitats de totes les persones de l'entitat.
- › Ha de vetllar per aconseguir la igualtat de tracte i, sobretot, la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

B › El pla d'igualtat ha de partir de...

- › La percepció que tenen les persones de l'entitat, siguin sòcies, voluntàries, treballadores o usuàries cap a les situacions de desigualtat que es poden donar entre homes i dones (amb i sense discapacitat), i sobre les mesures impulsades per contrarestar la desigualtat.
- › La inclusió de totes les persones. Per això caldrà reforçar la comunicació i garantir que la informació arriba a tothom de manera comprensible i en formats accessibles.

C › Un pla d'igualtat ha de ser...

- › Una eina motivadora i engrescadora que informi i faciliti la participació a totes les persones de l'entitat.
- › Una eina comunicativa que propicii espais informatius com ara tallers de sensibilització, accions comunicatives periòdiques (whatsapps, tuits, cartells...).
- › Una eina entenedora i accessible a tothom que utilitzi un llenguatge clar i comprensible per totes les persones de l'entitat.
- › Una eina de participació tant en la diagnosi com en la posada en marxa del pla d'acció.

3 Què és un pla d'igualtat?



Actualment moltes empreses i entitats del tercer sector han apostat de forma clara per la igualtat d'oportunitats i han implantat o estan a punt d'implantar un pla d'igualtat. Una de les raons fonamentals d'aquest interès es deu a les diferents lleis tant estatals com autonòmiques que lluiten per la igualtat efectiva de dones i homes.

Tot i que existeix l'obligatorietat legal, cal destacar que el pla d'igualtat és l'instrument idoni que contribueix a l'aprofitament del potencial i les capacitats de totes les persones, augmenta la motivació i el compromís amb la feina i permet fomentar l'atracció i retenció del talent. Sobretot, permet passar de la igualtat formal a la igualtat real, elimina tota discriminació per raó de sexe i contribueix a la igualtat d'oportunitats entre les persones.



El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura de les organitzacions.



Preguntes freqüents

› Si a l'entitat som majoritàriament dones, cal que fem el pla d'igualtat?

Fins que no es fa una diagnosi de gènere no podem saber de forma objectiva i amb dades contrastades que hi ha desequilibris. Per fer realitat el pla d'igualtat, el primer pas és fer una diagnosi de gènere de l'entitat.

Tot i que, com a entitats de caràcter social la nostra missió ja comporta la recerca de la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, caldrà que tinguem dades objectives per demostrar que internament les nostres entitats practiquem allò que defensem; no serveix dir que com que som entitats altament feminitzades la igualtat ja esdevé per defecte.

Així mateix, com a entitats del sector de la discapacitat, és clau per a nosaltres conèixer també de forma objectiva quina és la situació de les treballadores amb discapacitat de la nostra entitat i com promoure la seva igualtat d'oportunitats tenint en compte que està demostrat que pateixen una discriminació múltiple.

3 Què és un pla d'igualtat?



› Si a la nostra entitat som poques persones, també hem de fer el pla d'igualtat?

Si durant l'any hem tingut menys de 50 persones contractades, segons la llei no és obligatori, però sí que és recomanable, ja que la tendència és que cada cop s'inclogui com a requisit o avantatge a l'hora d'optar a subvencions.

› El pla d'igualtat afecta únicament les persones treballadores de l'entitat?

És un repte important; la llei no especifica res sobre els diferents col·lectius, ja que es mou en l'àmbit empresarial, però per a les entitats serà de gran importància poder avançar amb coherència cap a la igualtat real inclusiva davant els reptes,

els desequilibris i les complexes situacions que vivim en el desenvolupament diari de la nostra tasca, ja siguin persones voluntàries, contractades o usuàries.

Per aquest motiu, en la guia, quan parlem de les persones de la nostra entitat, parlem de tots els col·lectius: el personal contractat, indefinit, temporal o per serveis, les persones sòcies, el voluntariat, les persones usuàries, les empreses externes proveïdores (neteja, missatgeria, etc.).



› Quins són els àmbits que cal analitzar per saber si hi ha igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació?

Segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, els àmbits de gestió de persones que cal analitzar són els següents: Processos de selecció i contractació, Classificació professional, Formació, Promoció i desenvolupament professional, Condicions de treball incloent-hi les auditories salarials entre homes i dones, Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, Infrarepresentació femenina, Retribucions i Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

› Si la nostra entitat gestiona un servei públic a partir d'una licitació també hem de fer el pla d'igualtat?

Si treballem o gestionem serveis públics vinculats a les institucions de la Generalitat, ajuntaments o organismes públics vinculats o que en depenen, tenim l'obligació de fer i aplicar el nostre pla d'igualtat.

3 Què és un pla d'igualtat?



› Què passa si volem presentar-nos a una subvenció de l'administració?

La tendència en els últims anys pel que fa a les subvencions és d'atorgar més puntuació si l'entitat disposa de pla d'igualtat i/o aplica mesures en aquest sentit.

Tanmateix, les entitats que vulguem concórrer a subvencions i/o licitacions amb l'administració pública haurem de complir l'obligació, d'acord amb els agents socials, d'utilitzar mitjans per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, de conformitat amb la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Això vol dir que les entitats haurem de tenir redactat el protocol d'intervenció pel que fa a assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el marc del pla d'igualtat.

› Quant temps tenim per fer i registrar el pla d'igualtat?

Les entitats amb més de 50 persones treballadores tenien fins al 7/03/2022 per presentar el pla a registre.



› **Amb qui hem de negociar i acordar les mesures del pla d'igualtat?**

El Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, indica que els plans d'igualtat han de ser fruit de la negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

Per tal d'iniciar el procediment negociador, a l'article 5 d'aquest reial decret s'estableix que cal constituir una comissió negociadora en la que participaran de forma paritària la representació de l'empresa o entitat i de les persones treballadores. Aquesta comissió intervindrà en l'elaboració del pla, incloent-hi la diagnosi.

El capítol II d'aquest reial decret se centra en el procediment de negociació dels plans i indica que les empreses o entitats han d'iniciar el procediment de negociació del seu pla en el termini màxim de tres mesos des del moment en què s'hagi arribat al nombre de persones treballadores que el fan obligatori (50 persones).

En el cas que les empreses o entitats estiguin obligades a tenir pla per conveni col·lectiu, el termini serà l'indicat en el conveni.

En cas que l'obligació de disposar de pla provingui d'un procediment sancionador, el termini es fixarà en l'acord establert.

3 Què és un pla d'igualtat?



› Quina vigència ha de tenir el pla d'igualtat?

Cada organització pot decidir la vigència del seu pla d'igualtat, però és aconsellable que tingui una temporalitat aproximada de quatre anys, sempre i que hagi estat possible analitzar totes les dades imprescindibles per fer una diagnosi completa.

Si no ha estat possible, la vigència hauria de ser menor per incorporar els aspectes que no s'han pogut treballar inicialment. Cal tenir en compte que la plantilla d'una organització pot presentar variacions en aquests quatre anys i, per això, abans de dissenyar el nou pla s'ha de fer una nova diagnosi.

› És obligatori analitzar l'àmbit del llenguatge i comunicació no sexista?

L'objectiu és analitzar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. Tot i no ser un àmbit de compliment obligat segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, som moltes les entitats i administracions que considerem imprescindible i urgent aprofundir en la comunicació no sexista i inclusiva per avançar en la igualtat real en tots els àmbits de la vida. I el laboral n'és un dels més importants.

› **A qui hem de comunicar que tenim un pla d'igualtat?
On el registrarem?**



Es considera que la creació i regulació dels registres dels plans d'igualtat de les empreses, dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, regulats al Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, correspon a les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

Es pot obtenir més informació sobre els registres autonòmics dels plans d'igualtat a l'autoritat laboral competent de la comunitat autònoma o, a escala nacional, a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social (REGCON): https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/c_registro/c4_requisitos_ficheros.htm

Cal registrar telemàticament el pla d'igualtat a través de l'aplicació REGCON (prèviament cal donar-se d'alta com a usuari). Un cop iniciada la sessió, es facilitarà el Manual de l'usuari.

Als annexos s'inclou un model d'índex del document per presentar al Registre de Plans d'igualtat.

3 Què és un pla d'igualtat?



› Què passa si, tot i tenir l'obligatorietat de fer un pla d'igualtat, no l'hem fet?

L'incompliment de les mesures previstes pels plans d'igualtat és una falta greu prevista a la Llei d'infraccions i sancions a l'ordre social (LISOS). Si la infracció és molt greu, és a dir, si no s'elabora o no s'aplica el pla d'igualtat, les multes poden oscil·lar entre els 6.251 i els 187.515 €.

Les sancions de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, consisteixen, entre d'altres, en:

- La prohibició de rebre subvencions o ajuts públics per un període d'un o dos anys, en funció de si la sanció és greu o molt greu.
- La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen, per un període d'un a tres anys, en funció de si la sanció és greu o molt greu.

› Existeixen línies de finançament que ens ajudin econòmicament a dissenyar i implementar el pla d'igualtat?

Existeixen algunes subvencions que poden incorporar ajuts per poder dissenyar i implementar el pla d'igualtat, com per exemple la convocatòria de subvencions per a projectes i activitats a entitats de l'àmbit de polítiques socials (convocatòria ordinària) de la Generalitat de Catalunya i també les que convoca l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

› La normativa legal únicament parla d'empreses. Què hem de fer les entitats socials?



Cal destacar que les entitats de caràcter social que gestionen o treballen, mitjançant concerts, contractes o licitacions, amb qualsevol administració pública, és convenient que revisin els requisits específics de cada convocatòria per saber si és necessari que disposin d'un pla d'igualtat.

En el cas de voler accedir a subvencions públiques o privades, algunes convocatòries fan menció explícita de quines entitats estan obligades a tenir un pla d'igualtat d'acord amb el que diu la llei. Ara bé, és recomanable que totes les entitats el tinguin, independentment del nombre de treballadores.

La normativa planteja el pla d'igualtat estrictament en termes de persones treballadores. És recomanable, encara que no sigui de compliment obligat, que les entitats definim mesures concretes dins el nostre pla dirigides a tots els col·lectius que conformen les nostres entitats: el personal contractat, indefinit, temporal o per serveis, les persones sòcies, el voluntariat, les persones usuàries, les empreses externes proveïdores (neteja, missatgeria etc.).

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat



Fase 1 → **Compromís de l'organització**

Fase 2 → **Diagnosi de gènere**

Fase 3 → **Pla d'acció**

Fase 4 → **Execució i seguiment**

Fase 5 → **Avaluació**



Cal recordar que el pla d'igualtat des del primer moment ha de ser una eina motivadora i engrescadora que informi i convidi a la participació de totes les persones de l'entitat.

Fase 1 **Compromís de l'organització**

Decisió de fer el pla d'igualtat

Existeix un compromís i voluntat de l'entitat, direcció, junta o patronat per fer-lo?

Constitució d'una Comissió d'igualtat i constitució de la Comissió negociadora

Quines funcions i responsabilitats té cada comissió?

Negociació col·lectiva

Com constituïm la mesa negociadora per a la diagnosi del pla?

Informació a les persones de l'entitat

Com informarem que comencem a fer un pla d'igualtat?

› **Decisió de fer el pla d'igualtat**

La voluntat de l'entitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha de formalitzar a partir de l'acord, ja sigui de junta o de patronat, on s'expliqui el compromís per impulsar el procés del pla d'igualtat en les diferents fases, el primer pas del qual és la constitució de la Comissió d'igualtat i/o Comissió negociadora.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



› **Constitució d'una Comissió negociadora i constitució d'una Comissió d'igualtat**

Comissió negociadora



- ▶ És l'òrgan encarregat de negociar la diagnosi i el pla d'igualtat de l'entitat. Estarà format per la representació de l'entitat i de les persones treballadores, amb un màxim de sis persones per cadascuna de les parts en què han de participar de forma paritària en gènere.
- ▶ La Comissió negociadora pot tenir suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que pot intervenir amb veu però sense vot.
- ▶ S'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de les dues parts de la Comissió negociadora, així com que les persones integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



Competències de la Comissió negociadora

La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.

L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'organització.

La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

Així mateix, tindrà totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicable, o que acordi la mateixa comissió, incloent-hi la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del registre, el dipòsit i la publicació.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



Termini màxim per constituir la comissió

Empreses i entitats amb 50 persones treballadores o més: tres mesos següents al moment en què han assolit les 50 persones a la plantilla.

Empreses i entitats obligades per conveni col·lectiu (menys de 50 persones treballadores): Termini disposat en el conveni o, si no n'hi ha, en els tres mesos posteriors a la publicació d'aquest.

Les empreses i entitats obligades a elaborar un pla d'igualtat perquè així ho estableix l'autoritat laboral en un procediment sancionador, ho hauran de fer en el termini indicat en l'acord esmentat.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



Fase de negociació

S'aixecarà acta de cada una de les reunions, que hauran de ser aprovades i signades per les dues parts.

En cas d'acord, aquest haurà de tenir la conformitat de l'organització i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

En cas de desacord, la comissió podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent, si així s'ha previst.

Termini per negociar

L'empresa haurà d'haver negociat, aprovat i presentat la sol·licitud de registre del pla en el termini màxim d'un any, a comptar des del dia següent a la data en què acabi el termini previst per constituir la comissió.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



Tres supòsits en relació amb la representació legal o comitè d'empresa

- A** › Si hi ha representació legal: es negociarà amb la representació legal o les seccions sindicals.
- B** › Si no hi ha representació legal: es negociarà amb els sindicats més representatius en l'empresa o en el sector empresarial i amb legitimació per formar part de la Comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. Quedarà vàlidament integrada per aquella o aquelles organitzacions que responguin a la convocatòria en el termini de deu dies.
- C** › Si hi ha centres de treball amb representació legal i centres de treball sense aquesta representació: es negociarà amb la representació legal on n'hi hagi i amb els sindicats majoritaris on no n'hi hagi. En aquests casos, la comissió es podrà ampliar fins a un màxim de 13 membres per cada part.

Comissió d'igualtat



- ▶ El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, aclareix com ha de formar-se i quines funcions té ara la Comissió d'igualtat.
- ▶ La Comissió d'igualtat és un òrgan consultiu i de seguiment, format de manera paritària per representants de l'empresa o entitat i per les persones treballadores. Com a regla general, hi podran participar membres del comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal o les seccions sindicals quan, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.
- ▶ Ha de tenir un màxim de 6 membres per cada part i s'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes.
- ▶ L'objectiu final de la comissió és vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i garantir-la, així com informar i/o assessorar al personal de l'entitat en matèria d'igualtat.
- ▶ En la majoria de casos, la Comissió d'igualtat també és la Comissió negociadora, tal com s'explica al article 6 del Reial decret 901/2020.

4 Per on comencem?

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



Recomanacions per constituir la Comissió d'igualtat:

Motivació

És recomanable que les persones seleccionades acceptin de forma voluntària i motivada la seva participació.

Interseccionalitat/diversitat

És molt recomanable incloure homes i dones amb discapacitat en aquesta comissió, i convertir-los en part activa del procés, per tal de promoure una igualtat d'oportunitats real.



Cal distingir entre la Comissió d'igualtat i la Comissió d'investigació en el marc del protocol d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual. Ni la composició és la mateixa, ni tampoc les funcions i els processos que es generen. De totes maneres fora bo que es coordinessin entre elles.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització

› **Negociació col·lectiva**

Cal constituir la mesa negociadora per a la diagnosi del pla.

Les mesures posteriors s'hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral o societària (si és que en tenim), així com amb els òrgans de governança (assemblea, junta directiva, patronat consell rector, etc.).

› **Informació a les persones de l'entitat**

Cal buscar fórmules comunicatives per tal que tothom s'assabenti del que es vol fer i qui en forma part.

Per exemple:

- › Cartell informatiu.
- › Xerrada informativa del que es farà abans de la constitució.
- › Comunicats, en format accessible i llenguatge entenedor, a totes les persones informant de la constitució de la comissió.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat



Fase 2 Diagnosi de gènere

Què és una diagnosi de gènere?

La diagnosi és un instrument útil i funcional que permet conèixer en quina situació es troba l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats. Cal recordar que la Comissió negociadora té com a funció la negociació i l'elaboració del diagnòstic.

Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu es pot obtenir informació actualitzada, que permetrà identificar aquells aspectes de l'organització que convindria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes.


Aquesta diagnosi ha de ser transversal en l'entitat, és a dir, té a veure amb: els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat i de participació, entre d'altres.

Les dades obtingudes en la diagnosi serviran de base per establir les prioritats, els objectius i les accions que formaran part del pla d'igualtat.

Per on comencem? 4

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Per tal d'avançar cap a la mirada interseccional i donar resposta als mandats de la Convenció Internacional dels Drets Humans de les persones amb discapacitat de l'ONU (en concret, de l'article 6) cal apostar per incloure el factor de discapacitat, juntament amb el de gènere, per poder fer una diagnosi acurada sobre la discriminació múltiple que pateixen les dones amb discapacitat i quines mesures haurem de prendre per garantir la seva igualtat a través d'aquest pla.

Des d'ECOM, recomanem tenir en compte la mesura aprovada per la Generalitat de Catalunya (Departament d'Igualtat i Feminismes, març de 2022) que fa referència a la incorporació del no-binarisme i, si escau, al nom sentit i a la diversitat familiar en els documents administratius, perquè les persones puguin expressar la seva identitat lliurement d'acord amb el nom sentit i el gènere. En el cas concret del pla d'igualtat, recomanem que s'incorpori, per exemple, en aquells processos de recollida de dades, com ara en la diagnosi de gènere.



+ Per conèixer com es pot incorporar la perspectiva interseccional, podeu consultar la [Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales](#).

<https://bit.ly/3SBI1jv>

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Quines fases té una diagnosi?

**Disseny d'un model d'indicadors
(o selecció d'indicadors)**

Què volem saber?

**Definició de les fonts d'informació
i tècniques d'obtenció: base de
dades, entrevista, enquesta...**

Com ens organitzem
per conèixer la
informació?

Recollida de la informació

Com recollim la
informació perquè
sigui entenedora?

**Processament i anàlisi de la infor-
mació i valoració dels indicadors.
Redacció de l'informe de diagnosi**

Com traiem
les conclusions?

Àmbits:

- › Processos de selecció i contractació
- › Classificació professional
- › Formació
- › Promoció i desenvolupament professional
- › Condicions de treball
- › Infrarepresentació femenina
- › Retribucions
- › Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- › Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- › Llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatori (recomanable)

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 2 Diagnosi de gènere



› **Disseny d'un model d'indicadors.**

Què volem saber?

Els indicadors han d'estar desagregats, d'una banda, per sexe i, de l'altra, per si hi ha discapacitat; així, es garanteix que es treballa de manera interseccional. A més, han de ser flexibles per captar la realitat i les característiques de cada organització.



Els indicadors ens han de ser útils per mesurar el grau de consecució de les millores que volem implementar.

És a dir, han de ser clars (que tothom entengui el mateix), mesurables i senzills. Si reuneixen aquestes característiques, amb uns quants n'hi ha prou.

Els indicadors de gènere ens mostren en quina mesura homes i dones participen en l'entitat, com s'han tingut en compte les seves necessitats i si les accions responen a aquestes necessitats.

També ens permeten observar de quina manera es tracta o ignora la discriminació de gènere a l'entitat.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



L'indicador de la discapacitat ens permetrà treballar el pla d'igualtat amb una mirada interseccional, visibilitzant i analitzant l'impacte de les mesures en els homes i dones amb discapacitat, si hi ha alguna desviació en relació amb els homes/dones sense discapacitat, i així valorar quines mesures correctives concretes podem prendre des de la nostra entitat per garantir una igualtat d'oportunitats real per a tothom.

Presentem els àmbits obligatoris de diagnosi tal i com marca la normativa i pels quals haurem de definir indicadors que ens ajudin a identificar el que volem saber.

Tot seguit es poden veure exemples d'indicadors corresponents a cada àmbit d'anàlisi.

No obstant això, són orientatius, ja que les entitats hem d'elaborar els nostres propis indicadors per reflectir les nostres especificitats i realitats.

Tal com s'ha remarcat, i més enllà del que estableix la llei, es recomana incloure en l'anàlisi el factor de la discapacitat a l'hora de desagregar les dades segons sexe. Aquest indicador es pot incloure en totes les dades que comparen dones-homes.



Processos de selecció i contractació

Comprovarem en aquest àmbit tant el procés de selecció com el procés de contractació, per analitzar si es donen possibles formes de discriminació en les pràctiques relatives als processos de selecció. Per exemple, en la definició de criteris, en les entrevistes, durant les proves de selecció, en la valoració de currículums i en la decisió final.

Exemples d'indicadors:

- › Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.).
- › Nombre de persones contractades en el darrer any total per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Nombre de persones contractades segons categoria professional per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Diferència entre nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades segons sexe, categoria laboral i àrea o departament, i percentatge comparatiu dones-homes.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

Classificació professional

La classificació professional de tots els treballadors i treballadores ha de ser l'adequada a les seves funcions reals permanents i a les circumstàncies concretes de la prestació dels seus serveis, a fi d'erradicar qualsevol tipus de discriminació referent a això.

Exemples d'indicadors:

- › Nombre de persones treballadores segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Nombre de persones a cada categoria professional segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Càrrecs de responsabilitat de l'entitat segons nivell directiu i sexe. Total i percentatges comparatius dones-homes.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Formació

En el disseny de cada acció formativa, promoció interna o assignació de categoria professional s'ha d'assegurar que el seu contingut, organització i impartició ho sigui respectant el principi d'igualtat; per això, s'ha de fer un seguiment posterior, analitzant les valoracions de les persones assistents sobre l'acció formativa, aplicabilitat, eficàcia en l'eficiència, polivalència, etc.

Exemples d'indicadors:

- › Nombre de persones que han sol·licitat permisos i ajuts per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Nombre de persones que han participat en cursos de formació, per sexes, categories professionals i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Percentatge de satisfacció de les persones participants per sexes.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

Promoció i desenvolupament professional

Vol valorar com s'aprofita i es gestiona tot el potencial de les persones des de l'accés a l'entitat fins al desenvolupament professional, i s'analitza el grau en què l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de totes les persones.

També s'analitza la gestió dels permisos de maternitat, així com la manera com pot afectar en casos de promoció durant o després.

Exemples d'indicadors:

- › Mecanismes de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per sexe (formació, *coaching*, *mentoring*, etc.).
- › Nombre de persones participants en accions per a la promoció professional desglossat per sexe.
- › Nombre de persones que han promocionat en el darrer any segons sexe, totals i percentatges comparatius dones-homes.
- › Percepció de les persones treballadores respecte a la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.



Condicions de treball

Un treball ha de tenir el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme siguin equivalents.

Exemples d'indicadors:

- › Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- › Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- › Nombre de dones i homes amb jornada completa i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- › Nombre de dones i homes amb jornada reduïda i percentatge comparatiu entre dones i homes.
- › Percentatge de dones i d'homes amb horari de nit, de festius o de cap de setmana.
- › En cas que el personal porti uniforme, s'ha dissenyat especialment per a dones i per a homes tenint en compte les diferències físiques.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

Infrarepresentació femenina

Analitza la composició de la plantilla i les seves característiques, com la distribució del sexe de les persones segons els diferents departaments, l'organització, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis.

Permet constatar si existeix masculinització o feminització de la plantilla, divisió vertical o horitzontal per sexes o sobre la qualificació femenina.

Exemples d'indicadors:

- › Nombre de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat, percentatge comparatiu entre dones i homes.
- › Nombre de treballadores i treballadors segons categories professionals, càrrecs professionals i sectors/departaments.
- › Nombre de treballadores i treballadors segons antiguitat en l'organització.
- › Nombre de treballadores i treballadors segons nivell d'estudis i categories professionals.



Retribucions

Aquest àmbit vol valorar la política salarial que hi ha a l'entitat i si es compleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon la mateixa retribució.

Es comprova, doncs, si hi ha diferències retributives entre dones i homes en les diferents àrees, equips i categories laborals.

Exemples d'indicadors:

- › Existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball existents.
- › Existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.
- › Retribució anual mitjana de les dones i dels homes amb i sense discapacitat, desglossat per cada un dels components salarials, així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).
- › Retribucions en espècies i gratificacions (cotxes d'empresa, ordinadors, regals, etc.) segons sexe i categoria laboral.
- › Increment salarial mitjà de les dones i increment dels homes amb i sense discapacitat.

4 Per on comencem?

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Auditoria retributiva o salarial

+ L'auditoria es farà dotze mesos després d'aprovar el pla d'igualtat i es repetirà cada tres anys. Té la mateixa vigència del pla. L'auditoria retributiva implica l'obligació de fer una diagnosi de la situació retributiva a l'organització basada en dos aspectes:

- › una avaluació o valoració de llocs de treball sense biaix de gènere, aplicant a aquest efecte sistemes de valoració de llocs de treball de tipus analític.
- › una anàlisi d'altres factors que incideixen en les diferències retributives, com ara les deficiències o desigualtats en el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats de promoció professional o econòmica derivades de factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

+ Per a més informació, podeu consultar els enllaços següents:

› Guia tècnica per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere:

<https://bit.ly/3T0tEEz>

› Valoració de llocs de treball: <https://bit.ly/3T0tEEz>

Diferències entre l'auditoria salarial i el registre retributiu



- + L'auditoria retributiva i el registre retributiu són dues obligacions independents i diferents: el registre retributiu és obligatori des de l'any 2019 per a totes les empreses, mentre que l'auditoria salarial va entrar en vigor el 14 d'abril de 2021, i s'estableix que totes les organitzacions de més de 50 persones treballadores que elaborin un pla d'igualtat hauran de fer aquesta auditoria salarial (interna o externa).
- + El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu, s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent-hi el personal directiu i els alts càrrecs.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Aquí es té en compte la prevenició de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o diversitat sexual.

Es valoren les accions que porta a terme l'entitat per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament i, en el cas que es produeixin, actuar-hi.

També es pot valorar el grau de sensibilització del personal envers l'assetjament.

És obligació de totes les empreses i entitats disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Exemples d'indicadors:

- › Es disposa d'un protocol per prevenir i afrontar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. (Sí/No)
- › S'ha fet difusió (campanyes informatives, formacions de sensibilització, tallers, etc.) del protocol d'assetjament en formats accessibles per a tothom.
- › Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe detectats en el darrer any.



Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Aquest àmbit vol valorar les mesures que adopta l'entitat per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

Pretén comprovar si la plantilla té la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'organització.

Exemples d'indicadors:

- › Existència a l'entitat d'un pla de conciliació.
- › Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada contínua, horari flexible, reducció de jornada, etc.).
- › Les mesures de gestió del temps establertes per l'organització són utilitzades per ambdós sexes.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

Llenguatge i comunicació no sexista

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació interna i externa en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions.

S'ha de mesurar el grau en què l'organització fa visibles les dones amb discapacitat i sense i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu.

També es vol valorar l'equitat en la imatge que projecta l'organització, tant internament com externament, en els diferents actes i reunions, així com en la publicitat, en la difusió, en la imatge del web, etc.

Exemples d'indicadors:

- › Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació escrita i oral no sexista. (Sí/No)
- › Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per a una imatge externa no sexista (logos i publicitat). (Sí/No)
- › Incorporació dels criteris per l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori amb les persones amb discapacitat en el Manual d'estil i/o plans de comunicació de l'entitat. (Sí/No)
- › Visibilitat de les dones —en especial, de les dones amb discapacitat amb rols actius— en les eines de comunicació (web, intranet i butlletí, cartells...).

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 2 Diagnosi de gènere



› Definició de les fonts d'informació i tècniques d'obtenció. Com ens organitzem per conèixer la informació?

Tècniques de recollida d'informació



quantitativa



qualitativa

4 Per on comencem?

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Tècniques de recollida d'informació quantitativa

Obtenció de dades estadístiques actuals i anteriors

A partir de la informació que es troba a les bases de dades de l'entitat, o en àrees com recursos humans o personal.

Extracció de dades contingudes en documents accessibles

Per exemple, en els fulls de nòmina i els contractes de treball.

Disseny de qüestionaris o enquestes dirigides a totes les persones

Per tal d'obtenir informació quantitativa sobre determinats aspectes (nombre de persones amb certes característiques o percentatge de respostes d'un tipus).

Per plasmar totes les dades recollides haurem d'elaborar taules gràfiques on s'haurà recollit la informació de manera estadística. La informació quantitativa sempre haurà de comptar amb dades segregades per sexes, com ara: edat, discapacitat, antiguitat, categoria professional, retribucions, etc.

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 2 Diagnosi de gènere



**Tècniques de recollida d'informació
qualitativa**



**Entrevista
individual**

Quan la informació fa referència a aspectes molt detallats podem entrevistar les responsables d'aquella informació.

**Revisió de la
documentació**

A través de la revisió de manuals, protocols, reglaments i informes i del web i la intranet, etc.

**Enquestes
i qüestionaris**

Per analitzar opinions, actituds o experiències de les persones o la cultura organitzativa i el clima laboral.

**Grups de discussió
o focus group**

És una tècnica de recollida de dades basada en la discussió focalitzada en un tema entre un grup de persones seleccionat.

Observació

Mitjançant aquesta tècnica es poden entendre determinats processos o percebre determinades actituds.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



› **Recollida de la informació. Com recollim la informació perquè sigui entenedora?**

El tipus d'acció a realitzar amb la informació depèn de la seva naturalesa i del que se'n pretengui extreure.

Per exemple:

› **Llegir un document**

Una normativa, la descripció d'un procés o manual de procediment o un protocol d'actuació per extreure'n la informació necessària per a la valoració d'un indicador.

› **Fer un bolcatge de les respostes d'un qüestionari en una base de dades o full de càlcul**

Amb l'objectiu de fer els càlculs que permetin analitzar-ne els resultats (calcular mitjanes de respostes o percentatge de respostes d'un tipus, etc.).

› **Treballar amb dades contingudes en una base de dades o full de càlcul**

Per tal de fer càlculs i/o càlcul de mitjanes i percentatges o elaboració de gràfics.

Per on comencem? 4

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere

› Processament i anàlisi de la informació i valoració dels indicadors. Com traiem conclusions?

En aquest punt ens centrarem en la redacció de l'informe de diagnosi. Per elaborar-lo s'haurà d'adjuntar el gràfic del full de càlcul i analitzar les dades resultants. Per això, es pot utilitzar el model existent al web del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

El Ministeri d'Igualtat disposa de guies informatives per dur a terme el diagnòstic i un model d'informe diagnòstic: <https://bit.ly/3Ce7t6U>

A l'apartat *Per saber-ne més* s'inclouen exemples de plans d'igualtat d'entitats on es poden trobar models de taules de diagnosi.

Quan plasmem les dades en l'informe haurem de buscar-les per a cada àmbit i es recolliran en una taula indicant els punts forts i les àrees de millora de cadascuna.

Els punts forts són aquells aspectes que evidencien un alt nivell d'integració de la igualtat d'oportunitats de dones i homes, i les àrees de millora són aquelles sobre les quals cal treballar per assolir una igualtat d'oportunitats real i efectiva.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



Recomanacions i aspectes a tenir en compte sobre la fase de diagnosi:

▶ Fer la diagnosi suposa invertir hores i saber interpretar de forma objectiva les dades.

▶ Segons el grau de complexitat, caldria valorar la possibilitat de tenir un acompanyament especialitzat.

▶ Recomanem tenir dades sistematitzades, però la realitat ens diu que amb dos anys de dades també es pot fer.

▶ Aquesta diagnosi inclou les dades necessàries per definir i activar el protocol d'assetjament si no ha passat gaire temps.

▶ El Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya i PIMEC ofereixen guies i recursos que ens ajudaran a fer la diagnosi. Estan recollits a l'apartat *Per saber-ne més*.

▶ És important tenir en compte el factor discapacitat per poder fer una diagnosi que garanteixi la interseccionalitat i ens permeti avaluar l'impacte de la situació i les mesures en les dones amb discapacitat.

Als annexos s'inclouen un seguit de recomanacions en forma de test breu per fer que la comunicació de l'entitat sigui més inclusiva, accessible i no sexista.

També podeu utilitzar Equitest, Qüestionari d'Autoavaluació per a la Igualtat a l'Empresa



- + Equitest és una eina de suport en línia dirigida a aquelles organitzacions que volen millorar la gestió incorporant mesures de foment de la igualtat entre dones i homes.
- + Mitjançant un qüestionari d'autodiagnosi, permet conèixer els conceptes clau que sustenten la igualtat de gènere, identificar les potencialitats i oportunitats de millora de l'entitat i rebre recomanacions expertes sobre el tipus de mesures que s'adapten millor a la nostra situació.
- + Tot i que és una eina pensada principalment per a les empreses, pot ser útil per a qualsevol entitat que vulgui familiaritzar-se de manera introductòria en els diferents conceptes i àmbits de la diagnosi.
- + Al final es genera un petit informe que pot ser d'ajuda en la identificació de punts de millora.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat



Fase 3 **Pla d'acció**

Què és el pla d'acció?

A partir del resultat de la diagnosi, un cop identificades les àrees de millora, haurem de començar a definir el pla d'acció: quins objectius ens plantejem, quines tasques s'han de desenvolupar, el pressupost, qui fa què, com ho fem, quins resultats volem aconseguir, com ho comunicarem...

La Comissió negociadora, a partir dels resultats obtinguts al diagnòstic, dissenyarà les mesures del pla identificant-ne les prioritàries, els recursos necessaris per a la seva aplicació, els indicadors de seguiment per a cadascuna i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer-ne el seguiment i l'avaluació, el cronograma d'aplicació i la persona o persones responsables de la seva execució, seguiment i avaluació.

També correspon a aquesta comissió l'impuls de la implantació del pla, així com qualsevol funció addicional que s'hagi determinat al reglament de funcionament de la mateixa comissió o que pugui atribuir-lo la normativa i/o el conveni d'aplicació.



Quines fases té un pla d'acció?

Identificació de les àrees de millora i dels objectius a aconseguir

En quins àmbits l'entitat ha de millorar respecte a la igualtat?

Definició i concreció de les mesures i accions (negociades i/o aprovades)

Quines accions/mesures durem a terme per aconseguir els objectius previstos?

Planificació de les accions

Com durem a terme les accions/mesures i quan?
Qui s'encarregarà de cada acció/mesura?
Quin pressupost assignem a cada acció/mesura?

Difusió entre els diferents col·lectius

Com ho comunicarem a les persones de l'entitat?

4 Per on comencem?

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 3 Pla d'acció



Recomanacions i aspectes a tenir en compte per elaborar el pla d'acció:

- ▶ Cal tenir en compte els recursos econòmics necessaris per dur a terme les accions.
- ▶ Les accions es poden programar a curt, mitjà i llarg termini.
- ▶ Cal recordar la importància de la difusió de les accions. A més, el llenguatge emprat ha de ser simple, clar i fàcil d'entendre: s'han de tenir en compte criteris de lectura fàcil i d'accessibilitat de comprensió en totes les seves dimensions.
- ▶ En el plantejament d'activitats, cal tenir presents els diferents col·lectius i les seves necessitats d'accessibilitat i/o suport per tal que ningú en quedi exclòs: les accions previstes no solament estan pensades per a les dones, sinó per a homes i dones dels diferents col·lectius de l'entitat, incloent-hi junta, patronat, equip directiu, etc.

A l'apartat *Per saber-ne més*, s'inclouen exemples de plans d'igualtat d'entitats on es poden trobar models de plans d'acció i calendaris.



Fase 4 Execució i seguiment

Implementació de les mesures

Duem a terme el que hem planificat!

Seguiment del pla d'acció

Analitzem com funcionen les activitats. Hi ha variacions?

L'execució consisteix a implementar cadascuna de les accions que formen part del pla.

La Comissió d'igualtat es reunirà per fer el seguiment de les accions, segons el calendari establert.

Es contactarà amb les persones responsables de dur a terme les diferents activitats per valorar el grau d'execució, els resultats que es van obtenint, la despesa realitzada (possibles desviacions) i les mesures correctores si fossin necessàries.

La implantació del pla d'acció pot començar una vegada se n'ha finalitzat el disseny o abans: en cas que es detectin situacions de discriminació, convé actuar com més aviat millor engegant les accions correctores corresponents.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment



Quines tasques hi ha en l'execució?

La implantació del pla comporta una sèrie de tasques que s'han de dur a terme:

- › Execució de les accions previstes en el pla d'acció.
- › Comunicació al personal de les activitats que es duen a terme en el marc del pla d'acció.
- › Seguiment i control del pla d'acció.
- › Actualització del pla. És recomanable revisar-lo periòdicament per eliminar les accions quan s'hagin assolit les condicions que en marquen el final. També per modificar les accions que no donin els resultats esperats, per adaptar algunes accions segons les necessitats, per resoldre els problemes no previstos que sorgeixin durant la implantació del pla o per dissenyar noves accions fruit de l'actualització de la diagnosi de l'organització.



Recordem que el valor més important de les accions i/o mesures és que responguin realment a combatre les desigualtats detectades en la diagnosi. En aquest sentit, en cas que en la fase de diagnòstic haguem detectat algun factor de millora que afecti concretament les dones amb discapacitat, caldrà definir les mesures específiques i oportunes dirigides a aquest col·lectiu.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment



Adjuntem un seguit de mesures/tasques pensades per a cadascun dels àmbits d'anàlisi. Totes elles han estat extretes de plans d'igualtat de diferents entitats socials de persones amb discapacitat.

Per a més informació, podeu consultar el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Condicions de treball

Exemples de mesures:

- › Repassar contractes i jornades laborals.
- › Reduir el nombre de contractes indefinits a temps parcial que es fan a les dones.
- › Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe i discapacitat pel que fa a la igualtat en les condicions laborals (tipus de contracte, jornades, nivells, categories, períodes de prova, hores extra, espais assignats).

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment

Processos de selecció i contractació

Exemples de mesures:

- › Revisar els mecanismes de difusió de les ofertes laborals que permeten una representació equilibrada de dones i homes amb discapacitat o sense que es presenten als processos de selecció.
- › Introduir referències del pla d'igualtat dins del codi ètic de l'entitat.
- › Revisió dels formularis, protocols i documents de selecció de personal per tal d'evitar la discriminació per sexe i discapacitat.
- › Sensibilitzar sobre els llocs de feina sobrerrepresentats per un dels sexes i facilitar-los a les persones candidates que s'hi interessin.

Per saber més sobre el codi ètic, podeu consultar la guia *El codi ètic* d'aquesta mateixa col·lecció.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment



Formació

Exemples de mesures:

- › Fer accions formatives i de conscienciació sobre les desigualtats per entendre què és un pla d'igualtat i els seus valors.
- › Organitzar formacions diferents que generin debat i reflexió sobre la igualtat d'oportunitats, posant especial èmfasi en la combinació de gènere i discapacitat i també altres eixos d'opressió: racisme, discriminació per orientació sexual, etc.
- › Fer un seguiment, per part de la comissió, per vetllar que la formació es porta a terme.
- › Pensar en altres temàtiques com les habilitats directives, les nocions sobre llenguatge no sexista...

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment

Classificació professional

Exemples de mesures:

- › Disposar per a tots els llocs de treball de fitxes descriptives de les funcions, competències, formació, etc.
- › Revisar la descripció dels llocs de feina per comprovar que no existeixen característiques que poden induir a discriminació.
- › Revisar la denominació de cada lloc de feina per tal de comprovar que està redactat sense cap connotació que el predetermini com a adequat o adreçat a dones o homes exclusivament.
- › Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe i també per discapacitat pel que fa al nombre de persones, categoria professional, àrees i llocs de feina on es troben, accés a la formació i percentatges comparatius dones-homes.



Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Exemples de mesures:

- › Adherir-se al Pacte per la Reforma Horària.
- › Desenvolupar noves accions de millora de la conciliació de la vida laboral i personal.
- › Fer accions formatives en horaris que permetin conciliar.
- › Crear un protocol de mesures de conciliació familiar, laboral i personal.
- › Facilitar que els treballadors i les treballadores que ho necessitin adequin els seus horaris amb el del transport públic existent.
- › Revisar les mesures de conciliació disponibles a l'entitat per tal d'unificar criteris en cas que hi hagi diferents delegacions i/o centres.
- › Posar a disposició de les persones treballadores un canal on resoldre dubtes referents a les mesures de conciliació.
- › Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe pel que fa a jornades flexibles, hores/dies de lliure disposició, permisos, baixes de maternitat/paternitat, excedències, dubtes i propostes.
- › Comptar amb servei de cangur, en cas de ser necessari, per tal de permetre la conciliació de les tasques de cura amb les activitats formatives.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment

Promoció i desenvolupament professional

Exemples de mesures:

- › Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe pel que fa als caps d'àrea, càrrecs directius, patronat o junta, i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe i discapacitat pel que fa a la participació en processos de selecció o promoció interna a càrrecs de responsabilitat i percentatges comparatius dones-homes.
- › Revisar els mecanismes i sistemes de promoció que existeixen a l'entitat per garantir que no són sexistes ni discriminatoris (per exemple, per raó de discapacitat).

Infrarepresentació femenina

Exemples de mesures:

- › Fomentar la representativitat de les dones (també de les dones amb discapacitat) en les àrees tradicionalment masculinitzades on tenen menys presència.
- › Garantir la presència paritària de dones i homes als càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de l'entitat.



Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Exemples de mesures:

- › Crear un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.
- › Actualitzar el pla de seguretat i salut laboral tenint en compte les diferències de gènere.
- › Desenvolupar sistemes de detecció precoç de situacions de violència en nenes i dones amb discapacitat, mitjançant protocols de prevenció de la violència i l'abús per a professionals implicats en la seva atenció.
- › Fer que la informació sigui comprensible per a tothom elaborant-la en un format accessible.

Retribucions

Exemples de mesures:

- › Garantir la no-discriminació en la retribució.
- › Disposar d'informació precisa en matèria retributiva per disminuir la percepció de diferències salarials per raó de gènere i discapacitat.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 4 Execució i seguiment

Llenguatge i comunicació no sexista

Exemples de mesures:

- › Incloure continguts d'igualtat de gènere al pla d'acollida.
- › Elaborar un codi ètic i una guia de llenguatge i imatge no sexista.
- › Elaborar una memòria anual d'igualtat que reculli el seguiment del desplegament del pla i l'actualització dels seus principals indicadors, fent especialment visibles els factors d'interseccionalitat, i fer accessible aquesta memòria a tothom.
- › Fer una campanya de comunicació interna (en diferents formats accessibles) per informar sobre temes relacionats amb el pla d'igualtat.
- › Fer un seguiment dels documents interns i externs segons els criteris que estableix la guia.



+ A la guia [Plan de igualdad de género para entidades de la discapacidad del tercer sector \(CERMI, 2021-2025\)](#) es poden trobar més propostes d'accions específiques per a les entitats de discapacitat. A l'apartat *Per saber-ne més*, trobareu l'enllaç a la publicació.



Fase 5 **Avaluació**

És necessari planificar i crear els mecanismes de seguiment i avaluació adequats a cadascuna de les accions i mesures previstes en el pla d'igualtat.

Un cop aprovat el pla d'acció, la Comissió d'igualtat es reunirà com a mínim dues vegades per any amb caràcter ordinari.

No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts, comunicant-les prèviament per escrit, indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

Quines finalitats té l'avaluació?

L'avaluació s'estructura a partir de tres punts principals:

Conèixer el grau d'acompliment dels objectius

Hem aconseguit els objectius?

Analitzar el desenvolupament del procés

S'ha dut a terme el que havíem planificat?

Reflexionar sobre la continuïtat de les accions

I ara, com seguim?

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 5 Avaluació



› Conèixer el grau d'acompliment dels objectius. Hem aconseguit els objectius?

- › Les accions i les mesures aplicades han contribuït a millorar la igualtat entre homes i dones amb discapacitat o sense?
- › Les accions i les mesures aplicades han contribuït a millorar els punts febles detectats en cada àmbit?
- › La participació a les accions i mesures, així com el funcionament d'aquestes, ha estat satisfactori?
- › Podem avaluar si les línies d'actuació que s'han iniciat són les més adequades a les necessitats reals de les persones, incloent-hi les persones amb discapacitat, o, per contra, hem detectat àrees de millora que no s'havien previst?



› Analitzar el desenvolupament del procés S'ha dut a terme el que havíem planificat?

- › Si tenim la capacitat de mesurar la utilització efectiva de les accions i mesures implantades, i analitzar què i com ho hem dut a terme, tindrem una idea més clara i evident de l'èxit de la implantació del pla d'igualtat.
- › Si la utilització no és l'esperada, s'haurà de fer una anàlisi per determinar quins són els frens i les barreres en aquesta utilització.
- › Serà necessari incidir en els frens mitjançant la sensibilització, ja que ens podem trobar casos en què no es tregui partit d'una mesura o no es participi en una acció per condicionants imposats per un determinat lloc de treball.
- › En aquesta avaluació hauríem d'identificar totes aquestes qüestions per treballar-les en profunditat i anul·lar els frens existents.

4 Per on comencem? Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 5 Avaluació



› Reflexionar sobre la continuïtat de les accions. I ara, com seguim?

- › Analitzem si s'ha donat una bona informació sobre el pla d'igualtat i les mesures i accions proposades. La comunicació ha estat efectiva? Era accessible per a totes les persones?
- › Les mesures aplicades realment han respost als col·lectius afectats? Hi ha alguna desviació en el cas de les dones amb discapacitat? Per què?
- › Quina és la percepció que les persones de l'entitat tenen de les diferents accions i mesures, del seu funcionament i de la repercussió que tindran en les seves tasques individuals i col·lectives?
- › Quines possibilitats de continuïtat es donen veient els resultats obtinguts?
- › Cal potenciar alguna mesura específica per garantir la igualtat d'oportunitats de les dones amb discapacitat a l'entitat?

Recomanacions i aspectes a tenir en compte en l'avaluació:



L'avaluació del pla és clau en l'èxit de la incorporació de la igualtat entre dones i homes en la gestió empresarial, ja que permet valorar, de forma crítica, els àmbits d'actuació i definir les estratègies de futur. Respon, doncs, a tres qüestions bàsiques que es corresponen amb els eixos sobre els quals s'articula el procediment d'avaluació del pla. Són:

Què s'ha fet? › Avaluació de resultats

Com s'ha fet? › Avaluació de procés

Què s'ha aconseguit? › Avaluació d'impacte

Avaluació de resultats: fa referència al nivell d'execució del pla, el grau d'acompliment dels objectius marcats i les persones beneficiàries.

Avaluació de procés: analitza l'adequació dels recursos, mètodes i eines emprades durant l'execució d'accions; les dificultats que s'hi han trobat, i les solucions adoptades.

Avaluació d'impacte: valora els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït a l'empresa com a resultat de la implantació del pla d'igualtat: reducció de desigualtats, canvis en el clima laboral o la imatge (interna i externa) de l'empresa, increment en la presència equilibrada de dones i homes...

Per a més informació: <https://bit.ly/3CffJDE>

5 Ho tenim tot a punt?



Tot seguit es mostra el resum de totes les tasques que s'haurien de fer per si pot servir de full de ruta.

✓ Compromís

- Tenim el compromís per escrit de la junta o patronat o assemblea.
- Hem seleccionat les persones membres de la Comissió d'igualtat i/o negociadora.
- Hem informat a totes les persones de l'entitat del que anem a fer.
- La comissió corresponent s'ha format/informat per iniciar la tasca.
- Hem constituït la mesa negociadora.

✓ Diagnosi

- Disposem d'indicadors per a cada àmbit de revisió.
- Hem aplicat tècniques de recollida de la informació.
- Hem analitzat les dades obtingudes.
- Disposem d'un informe de diagnosi, amb punts forts i punts de millora per àmbits.
- Hem aprovat de manera negociada la diagnosi.



✓ Pla d'acció

- Disposem d'un pla d'activitats amb calendari, recursos i responsables.
- Hem aprovat el pla d'acció.
- Juntament amb la diagnosi i el pla d'acció, prepararem el document per presentar al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat..

✓ Execució i seguiment

- La comissió s'ha reunit per al seguiment i el compliment de les mesures.
- S'han establert mesures de correcció.

6 Per saber-ne més



› Organismes de referència autonòmics en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats

Andalusia

<https://bit.ly/3Ex4AAy>

Aragó

<https://bit.ly/3Me2dEM>

Cantàbria

<https://bit.ly/3EsFu5Y>

Castella-la Manxa

<https://bit.ly/3RFbAyl>

Castella i Lleó

<https://bit.ly/3RJSc3d>

Regió de Múrcia

<https://bit.ly/3fQ5iP4>

Catalunya

<https://bit.ly/3T4btgV>

Ceuta i Melilla

<https://bit.ly/3T2qQq7>

<https://bit.ly/3yn6zDW>

Comunitat de Madrid

<https://bit.ly/3SM7SnS>

Comunitat Foral de Navarra

<https://bit.ly/3SHT21Z>

Comunitat Valenciana

<https://bit.ly/3ehuuxO>

Extremadura

<https://bit.ly/3SK8Ot4>

Galícia

<https://bit.ly/3SQFAZK>

Illes Balears

<https://bit.ly/3CiJovu>

Illes Canàries

<https://bit.ly/3V7YI6W>

La Rioja

<https://bit.ly/3f1BfZD>

País Basc

<https://bit.ly/3T5dHNe>

Principat d'Astúries

<https://bit.ly/3e9isqd>



› **Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

› **Plataforma per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament d'Igualtat i Feminismes (Generalitat de Catalunya)**

Plataforma que inclou eines, tutorials i recursos per a totes les fases del pla: diagnosi, disseny del pla, seguiment i avaluació i registre públic de plans d'igualtat. També ofereix la possibilitat de donar suport i acompanyament en el desenvolupament de cadascuna de les fases.

<https://bit.ly/3MflxS6>

› **Equitest, Qüestionari d'Autoavaluació per a la Igualtat a l'Empresa**

Equitest és un qüestionari d'autodiagnosi en línia. Permet conèixer els conceptes clau que sustenten la igualtat de gènere, identificar les potencialitats i oportunitats de millora de l'entitat i rebre recomanacions expertes sobre el tipus de mesures que s'adaptin millor a la nostra situació.

<https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>

6 Per saber-ne més



› Per construir un món més igualitari:

Guia de comunicació inclusiva

És important tenir present la manera com les persones volem ser nomenades i escoltar-nos. Els canvis en les nostres societats són constants i configuren una pluralitat que cada vegada més abraça la seva diversitat i la seva complexitat. Reflectir aquesta diversitat també en el llenguatge ens ajudarà a construir un món més just i igualitari.

<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>

› Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022

El pla, aprovat per Acord de Govern de 9 de juliol de 2019, inclou 6 eixos d'acció, 21 objectius estratègics, 103 objectius operatius i 326 actuacions a desplegar els propers anys, per tal d'impulsar les polítiques de transversalitat en perspectiva de gènere.

<https://bit.ly/3fTWo3q>

› Plan de igualdad de género para entidades de la discapacidad del tercer sector (CERMI, 2021-2025)

Argumenta la importància d'un pla d'igualtat en les entitats de la discapacitat en el tercer sector, independentment de la dimensió que tinguin o del nombre de persones que les componen. A més, inclou propostes d'accions específiques per a les entitats de la discapacitat.

<https://bit.ly/3CA60YP>



› **II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad 2013-2016 (CERMI)**

A través de diversos eixos i accions, aquest pla esdevé una eina de treball amb un enfocament integral i de gènere que persegueix la igualtat d'oportunitats per a les dones amb discapacitat.

<https://www.cermi.es/es/mujeres/planes>

› **Fundación CERMI MUJERES**

És una organització sense ànim de lucre que té per objectiu treballar perquè les dones i les nenes amb discapacitat, així com les dones assistents de persones amb discapacitat, puguin gaudir en igualtat de condicions dels drets humans i de les llibertats fonamentals.

<https://www.fundacioncermimujeres.es/es>

› **Reflexions per elaborar plans, programes i projectes amb perspectiva interseccional (Ajuntament de Terrassa)**

Guia que permet conèixer com es pot incorporar la mirada interseccional a l'hora d'elaborar el pla d'igualtat. Inclou un document de reflexions per elaborar plans, programes i projectes amb aquesta perspectiva.

<https://igualtatsconnect.cat/guia-recursos/>

6 Per saber-ne més



› **Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya - La Confederació i Dones Directives i Professionals de l'Acció Social - DDiPAS)**

Publicació que ofereix els conceptes clau i els beneficis de l'impuls de l'equitat de gènere per reforçar la presència de dones en els òrgans de govern de les entitats del Tercer Sector Social. Presenta les dimensions de la gestió del canvi, propostes d'accions per al foment de l'equitat i un full de ruta per orientar a l'acció.

<https://laconfederacio.org/que-fem/serveis/equitat-genera/>

› **Recopilació de 120 guies sobre l'ús del llenguatge no sexista**

Guies que ofereixen pautes sobre com utilitzar un llenguatge no sexista, que són actualment accessibles per internet de manera gratuïta. També s'ha tingut en compte l'existència de guies en altres llengües oficials d'Espanya com el català, el basc o el gallec.

<https://bit.ly/3Vw3pYz>



› **Exemples de plans d'igualtat d'entitats**

› **Fundació MIFAS (2021-2025)**

<https://bit.ly/3Eu27ap>

› **Fundació ASPACE Catalunya (2020-2023)**

<https://bit.ly/3yq3env>

› **Fundació Esclerosi Múltiple, FEM (2020-2024)**

<https://bit.ly/3CEkGqL>

› **Esclerosis Múltiple León (2020-2023)**

<https://bit.ly/3fPG7wg>

› **Fundació Institut Guttmann (2020-2022)**

<https://bit.ly/3MbyBYI>

› **FEJIDIF (2018-2022)**

<https://www.fejidif.org/plan-igualdad/>

7 Marc legal



› Àmbit internacional

- › **Declaració Universal dels Drets Humans.**
- › **Convenció Internacional dels Drets Humans de les Persones amb Discapacitat de la ONU** (ratificada a Espanya el 2008). Específicament, l'article 6.
- › **Observació general núm. 3 (2016)**, sobre les dones i les nenes amb discapacitat del Comitè sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU.
- › **Declaració de Drets Humans Emergents:** Conferència de Monterrey de 2007, en el marc del Fòrum Mundial de les Cultures.
- › **IV Conferència Mundial sobre les Dones a Beijing (Xina), 1995.**

› Àmbit estatal

- › **Constitució de 1978.**
- › **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- › **Llei orgànica 39/1999**, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.



- › **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu *Igualtat en l'Empresa*.
- › **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- › **Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (2013)**.
- › **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'estatut dels treballadors.
- › **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- › **Llei 17/2020, del 22 de desembre**, de modificació de la llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- › **Llei 5/2008, del 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, va ser una llei pionera, fruit de la participació de les organitzacions feministes i els partits polítics i de la construcció de consensos. Encara avui en dia es pot considerar la llei més avançada en matèria de violència masclista a l'Estat espanyol.
- › **Llei 17/2020, del 22 de desembre**, té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la llei 5/2008, i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no-binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

7 Marc legal



› **Projecte de llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI), juny de 2022.**

<https://bit.ly/3rRCSXG>

El text estableix els principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures específiques contra qualsevol forma de discriminació.

La norma estableix el dret a la lliure determinació de la identitat de gènere i la seva despatologització: “L'Estat reconeix les persones trans el seu dret a ser qui són, sense que intervinguin testimonis, sense que intervingui l'obligació d'hormonació durant dos anys i sense cap informe mèdic que hagi de dir que són persones malaltes”.

Les dones lesbianes i bisexuals podran filiar els seus fills sense necessitat d'estar casades, com passa ara. També s'atorga rang legal al dret d'accés a tècniques de reproducció assistida, que ja estava reglamentàriament establert, tant per a elles com per a les persones trans amb capacitat de gestar.



En l'àmbit laboral, s'impulsa la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI als centres de treball, amb especial atenció a la inclusió de les persones trans i sobretot de les dones trans, “que són les que tenen una major bretxa i més dificultats en l'accés a l'ocupació”.

En el règim sancionador, a més de les teràpies de conversió, seran considerades infraccions molt greus els continguts educatius discriminatoris als llibres de text o als materials didàctics educatius i, llevat que arribin a ser delictes i es derivin a la via penal, també els actes d'assetjament. Les infraccions lleus, com ara insults o missatges discriminatoris, podran ser sancionades amb quantitats de 200 a 2.000 euros i les greus, com ara no contractar una persona per la seva orientació sexual, podran rebre multes de fins a 10.000 euros.



Destaquem aquests dos reials decrets de mesures urgents que modifiquen les anteriors lleis, estatals i autonòmiques:

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes al treball i l'ocupació

+ El Reial decret llei 6/2019 conté 7 articles per intentar incidir de forma directa a millorar la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral.

+ A partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, aquestes modificacions legals suposen noves obligacions per a algunes organitzacions en relació amb els plans d'igualtat, com ara que es rebaixa, de més de 250 a 50 o més, el límit de persones treballadores de les empreses que obligatòriament han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

+ S'estableix l'obligatorietat d'un contingut mínim, amb un diagnòstic previ negociat, amb la representació legal de les persones treballadores, i afegir a la llista precedent una referència global a les condicions de treball, que inclouen expressament les auditories salarials, l'exercici corresponsable dels drets de conciliació i la infrarepresentació femenina.

+ Es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses i s'hi estableix l'obligatorietat de la inscripció. També estableix un període transitori, per les mesures anteriorment exposades, des del 7 de març de 2019 en funció del nombre de persones treballadores de les empreses.



Reial decret, 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen les formalitats per a l'elaboració d els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

+ L' objecte del reial decret és el desenvolupament dels plans d'igualtat, el seu diagnòstic i les obligacions de registre, dipòsit i accés d'aquests, seguint l'assenyalat en LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en les previsions conteses en els art. 17.5 i 85.2 de l'ET, sense perjudici del que disposin els respectius convenis col·lectius.

8 Annexos



› Com podem fer una diagnosi sobre el llenguatge a la nostra entitat?

A la nostra entitat apliquem una comunicació inclusiva, accessible i no sexista?

Tot seguit s'inclou un petit test sobre l'ús del llenguatge oral i visual. Es tracta d'una sèrie de recomanacions sobre les imatges i la comunicació en general que es poden i s'haurien d'aplicar en qualsevol entitat.

Es poden emplenar les caselles segons el que coneguem o la percepció que en tinguem com a membres de l'entitat.

✓ Respecte a les imatges (web, imatges divulgatives, campanyes, promocions, portades...) que hem utilitzat en els elements comunicatius, hem...

- procurat** que hi aparegui un nombre equilibrat d'homes i dones.
- vetllat** perquè hi apareguin homes i dones fent feines diverses i no estereotipades.
- evitat** l'abús d'imatges de dones en un rol de cuidadores, tenint en compte que també poden fer-ho els homes.




- presentat** persones reals fora dels cànons de bellesa que vinculen les dones a l'èxit professional (jove, guapa, prima, blanca, sense discapacitat...).
- fomentat** que hi apareguin persones de diferents edats, orígens ètnics, culturals, classe social, aparença física (volum corporal, bellesa, vestuari) de diferents gèneres.
- utilitzat** imatges de dones amb actitud activa i emprenedora, especialment si són dones amb discapacitat.
- utilitzat** imatges amb grups de dones.
- presentat** de forma equitativa homes i dones en activitats tant de l'esfera pública com privada, evitant perpetuar estereotips de gènere i promovent el treball en equip i la cooperació.
- utilitzat** imatges d'homes fent tasques de cura o domèstiques.
- vigilat** que no hi hagi bretxes sexistes en la composició fotogràfica de les imatges: plans, llums, posicions, gestos, accions, etc.
- presentat** totes les persones amb dignitat, no cosificades, ni animalitzades, ni denigrades ni racialitzades.

8 Annexos




✓ Per fomentar una comunicació no sexista, i vetllar per ella, en general en les activitats comunicatives hem...

- evitat** utilitzar un llenguatge discriminatori.
- utilitzat** termes sense marca de gènere gramatical, que englobin fàcilment homes i dones, substantius comuns pel que fa al gènere, adjectius invariables, etc.
- alternat** l'ordre de presentació Sr./Sra., per Sra./Sr., per evitar contribuir a la creença de la importància d'un sexe sobre l'altre.
- personalitzat** els textos segons el sexe de la persona a qui van dirigits.
- utilitzat** un llenguatge inclusiu buscant expressions o fórmules neutres o desdoblant, quan no hi hagi un possible neutre.
- utilitzat** expressions com “persones”, “persones usuàries” o paraules genèriques com “gent”, “humanitat”, “infància”, “adolescència”, “alumnat”... per tal d'evitar l'androcentrisme.
- atorgat** el mateix tractament a homes i a dones, és a dir, pels cognoms o pels noms, expressions o fórmules de cortesia sempre simètriques. Sr./Sra., Dr./Doctora (no Srta.).

 **Un cop finalitzat el test:**

- › Podem afirmar amb objectivitat que el nostre llenguatge com a entitat fomenta la igualtat entre homes i dones, ja siguin usuàries dels nostres serveis o persones voluntàries o treballadores?
- › Quins aspectes creiem que hauríem de millorar?



Tot i no ser un àmbit de compliment obligat segons Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació, són moltes les entitats i administracions que consideren imprescindible i urgent aprofundir en la comunicació no sexista i inclusiva per avançar en la igualtat real en tots els àmbits de la vida, i el laboral n'és un dels més importants.

8 Annexos



› Model d'índex del document per a presentar al Registre de Plans d'Igualtat:

› **Introducció i definicions**

- › Context i antecedents a l'entitat
- › Definicions

› **Característiques del pla d'igualtat**

- › Concepte i continguts del pla
- › Àmbit d'aplicació, centres, col·lectius...
- › Vigència

› **Comissió d'igualtat i Comissió negociadora**

- › Responsabilitats i tasques
- › Composició

› **Diagnòstic**

- › Metodologia del diagnòstic
- › Definició d'indicadors per àmbits
- › Resultats del diagnòstic (inclou els resultats de l'auditoria salarial)



› **Accions de millora i planificació**

› Pla d'acció, calendari de les accions i/o mesures, indicadors de resultat, recursos econòmics necessaris i responsables de l'execució

› **Sistema d'avaluació i seguiment**

› **Annexos**

- › Carta de compromís de la junta, patronat o òrgan directiu
- › Informe de la diagnosi amb les conclusions generals i punts de millora (inclou l'informe d'auditoria salarial)
- › Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe



Gran Via de les Corts Catalanes, 562
pral. 2a. 08011 Barcelona

Tel.: **93 451 55 50**
ecom@ecom.cat

 facebook.com/ecomdiscapacitat

 [@entitatecom](https://twitter.com/entitatecom)

www.ecom.cat

Amb el suport de:

