

El pla d'igualtat

Guia pràctica



Posa't en forma!

KITS PER A LA BONA GESTIÓ

ecom

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: Pixartprinting

Dipòsit legal: B 21973-2019

Primera edició: setembre de 2019

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

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

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	20
	Compromís de l'organització	21
	Diagnosi de gènere	26
	Pla d'acció	48
	Execució i seguiment	51
	Avaluació	61
5	Ho tenim tot a punt?	66
6	Per saber-ne més	68
7	Marc legal	74
8	Annexos	77

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, junt 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 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 porti 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 —i gràcies al suport del Comissionat d’Economia Social, Verda, Desenvolupament Local i Política Alimentària de l’Ajuntament de Barcelona— 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.
- + El projecte inclou l’edició de tres guies: el pla d’igualtat, el codi ètic i el model de prevenció de delictes.
- + 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 que estem fermament compromesos i que compartim, com a entitat del tercer sector social, amb l’economia social i solidària.

1 Introducció



ECOM som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física 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 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 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-ho, 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, apoderant les entitats per enfortir-les i aconseguir, d'aquesta manera, que les organitzacions de l'àmbit de la discapacitat, independentment dels recursos dels 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...
- › 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'haurem de dotar de temps i recursos per poder tirar endavant tant el disseny del pla d'igualtat com la seva posada 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 realitzem per complir amb les obligacions legals i/o perquè la subvenció ho reclama.
- › Ha de comptar amb el compromís real del patronat o 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 vers les situacions de desigualtat que es poden donar entre homes i dones (amb i sense discapacitat), i sobre les mesures impulsades per a 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 tals com 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 en el si de les seves organitzacions. 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, eliminant tota discriminació per raó de sexe i contribuint 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 a fer realitat el pla d'igualtat, el primer pas és fer una diagnosi de gènere de l'entitat.

Tanmateix, com a entitats de caràcter social, la nostra missió ja comporta la recerca de la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, però caldrà que tinguem dades objectives per a poder demostrar que a l'intern de 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.

› 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 és recomanable ja que la tendència és que cada cop s'inclogui com a requisit o avantatge a l'hora d'optar a subvencions.

3 Què és un pla d'igualtat?



› El pla d'igualtat afecta únicament a 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 oportunitat entre dones i homes en la feina 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 incloses 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, estem obligats/des a fer i aplicar el nostre 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 i aplica mesures i/o pla d'igualtat.

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.

3 Què és un pla d'igualtat?



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

Les entitats que tinguem de 50 a 100 persones treballadores tenim temps fins el 7/03/2022.

Si tenim entre 100 i 150 persones treballadores tenim temps fins el 7/03/2021.

Si tenim entre 150 a 250 persones treballadores tenim temps fins el 7/03/2020.

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

Les mesures s'hauran de negociar i/o acordar amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determini en la nostra legislació laboral o societària, així com amb els òrgans de govern: assemblea, junta directiva, patronat, consell rector, etc.

› 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 quan hagi estat possible analitzar totes les dades imprescindibles per realitzar 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 realitzar 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 d'obligat compliment segons el 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, som moltes les entitats i administracions que considerem imprescindible i urgent d'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?**

Caldrà que els plans d'igualtat s'inscriguin en un registre que es preveu crear. Es dirà Registre de Plans d'Igualtat d'Empreses, i dependrà de la Direcció General del Treball i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes. A més, està previst que s'emeti el Distintiu "Igualtat en l'Empresa".

En l'actualitat es poden registrar els plans d'igualtat al web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats de la Generalitat de Catalunya.

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>

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 realitzar el disseny i la implementació del 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 d'obligat compliment, 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.

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 1 Compromís de l'organització

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-ho?

Constitució d'una Comissió d'igualtat

Qui s'apuntarà a elaborar el pla d'igualtat?

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, sent el primer pas la constitució de la Comissió d'igualtat, que serà la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del pla d'igualtat, i dotar-la de la formació necessària.

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

Fase 1 Compromís de l'organització



› Constitució d'una Comissió d'igualtat



La Comissió d'igualtat és un equip de treball compost per persones designades per la direcció o la junta i per representants de les persones treballadores, en cas que en tingui l'entitat.

Funcions principals de la Comissió d'igualtat:

- › **Informar** les persones treballadores, sòcies, voluntàries i usuàries sobre el pla d'igualtat.
- › **Fomentar la participació** de totes les persones durant tot el procés.
- › Coordinar l'elaboració de la **diagnosi**.
- › **Dissenyar** les accions del pla d'igualtat.
- › **Presentar el pla d'igualtat** al patronat, junta o assemblea per a la seva aprovació.
- › Coordinar la **implementació** de les accions.
- › Fer el **seguiment** de la implementació de les accions.
- › **Avaluar** els resultats del pla d'igualtat.

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 1 Compromís de l'organització

Recomanacions per constituir la Comissió d'igualtat:



Paritat

Que la composició (quantitat) de membres de la comissió estigui equilibrada entre dones i homes.

Quantitat

Que el nombre de persones que la componen permeti treballar de forma eficient: entre 4 i 6 persones.

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 per tal de promoure una igualtat d'oportunitats real on siguin part activa del procés.

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

Fase 1 Compromís de l'organització



Qui podria formar part de la Comissió d'igualtat:

- › Agent d'igualtat o tècnic/a de promoció de la igualtat (si ja existeix aquesta figura). La persona que assumeix l'àmbit de riscos laborals podria assumir aquest rol.
- › Persona membre de l'àrea de gestió de persones o recursos humans.
- › Persona membre de la direcció, patronat o junta directiva.
- › Persona representant legal de treballadors/es (si s'escau).
- › Persona representant del voluntariat i si s'escau una persona representant de les usuàries.
- › Persona representant de determinades àrees de treball que tingui la motivació / interès / formació (si s'escau).


Recordem que el marc normatiu fa referència exclusiva a l'àmbit empresarial, per això apareixen les diferents figures com el/la representant dels treballadors o l'agent d'igualtat.

Una proposta diferenciadora i que permetés visibilitzar i representar als diferents col·lectius seria que totes les persones de l'entitat poguéssim triar a una persona representant del voluntariat, les sòcies, les treballadores i les usuàries.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 1 Compromís de l'organització



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 una coordinació entre elles.

› 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 què es farà, prèvia a 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



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.

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, 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, junt 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.

Per conèixer com es pot incorporar la perspectiva interseccional, podeu consultar la guia de l'Ajuntament de Terrassa:



+ *Reflexions per elaborar plans, programes i projectes amb perspectiva interseccional.*

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
- › Infrarrepresentació femenina
- › Retribucions
- › Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- › Exercici corresponsable 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 per sexe i si existeix o no discapacitat per tal de garantir que es treballa de manera interseccional. A més, han de ser flexibles per captar la realitat i característiques de cada organització.



Els indicadors ens han de ser d'utilitat per poder 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 als 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 a títol orientatiu, ja que les entitats hem d'elaborar els nostres propis indicadors per reflectir les nostres especificitats i realitats.

Tal i 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 amb respecte al principi d'igualtat, havent de realitzar 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 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 igual 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

Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Aquí es té en compte la prevenció 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 les persones treballadores tenen 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 i sense discapacitat 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 a nivell intern com extern, en els diferents actes i reunions, així com en la publicitat, difusió, imatge 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 de la web i 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.



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

En aquest punt ens enfocarem 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 de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Aquest model d'informe permet analitzar les dades de la diagnosi d'igualtat de dones i homes i es pot modificar segons les nostres necessitats:

<https://bit.ly/2kiJJGq>

A l'apartat "Per saber-ne més" s'inclouen exemples de plans d'igualtat d'entitats on s'hi 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 que 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.
- ▶ Pel 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 de Treball de la Generalitat de Catalunya i PIMEC ofereixen guies i recursos que ens ajudaran a fer la diagnosi. Estan recollits al capítol “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.

Per on comencem? **4**

Fases per dissenyar un pla d'igualtat

Fase 2 Diagnosi de gènere



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



- + Equitest és una eina de suport online 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...

El pla d'acció és una tasca de la Comissió d'igualtat, prèvia aprovació i/o negociació (si s'escau) del patronat, junta o per assemblea.



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 a dur a terme les accions.
- ▶ Les accions es poden calendaritzar 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 se'n 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 s'hi poden trobar models de plans d'acció i calendaris.

Per on comencem? **4**
Fases per dissenyar un pla d'igualtat
Fase 4 Execució i seguiment



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 a 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, entreu al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.

Condicions de treball

Exemples de mesures:

- › Repassar contractes i jornades laborals.
- › Reduir el nombre de contractes indefinits a temps parcial que es realitzen a les dones.
- › Sistematització de 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 o sense discapacitat 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 i facilitar a les persones candidates als llocs de feina disponibles a l'entitat que encaixin amb els seus interessos i que es troben subrepresentades o sobrerepresentades per un dels sexes.

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.
- › Seguiment de la comissió que haurà de vetllar perquè la formació es porti a terme.
- › També es pot 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 de llocs de feina per comprovar que no existeixen característiques que poden induir a discriminació.
- › Revisar de 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.
- › Sistematització de 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:

- › Adhesió 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:

- › Sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe pel que fa als caps d'àrea, càrrecs directius, patronat o junta, i percentatge comparatiu dones-homes.
- › Sistematització de 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 una menor 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 i fer accessible a totes les persones 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.
- › 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, 2011) 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 una mitjana de com a mínim dues vegades per any amb caràcter ordinari.

No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita 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 de compliment 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 de compliment dels objectius. Hem aconseguit els objectius?

- › Les accions i les mesures aplicades han contribuït a la millora de la igualtat entre homes i dones a l'entitat, amb i sense discapacitat?
- › 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 de les mateixes, 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 les persones amb discapacitat o, per contra, hem detectat àrees de millora que no s'havien contemplat?



› **Analitza 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 es 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:

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya ofereix una eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat, ESAPI, per tal de conèixer-ne el grau d'implantació i l'impacte produït per les actuacions realitzades.

En cadascun dels àmbits s'estableixen dos indicadors, que, per la seva rellevància i utilitat, es consideren clau per conèixer el grau d'assoliment de la igualtat d'oportunitats.

A banda d'aquest indicadors predeterminats, cada entitat en podrà configurar i definir, si ho considera necessari, d'altres que completaran l'avaluació.

Per a més informació: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/avaluacio-del-pla/>

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.
- Hem informat a totes les persones de l'entitat del que anem a fer.
- La Comissió d'igualtat s'ha format/informat per a iniciar la tasca.

✓ 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.



✓ **Pla d'acció**

- Disposem d'un pla d'activitats amb calendari, recursos i responsables.
- Tenim l'aprovació del pla per part de la junta, assemblea o patronat.
- Juntament amb la diagnosi i el pla d'acció prepararem el document per presentar al Registre de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya.

✓ **Execució i seguiment**

- La Comissió s'ha reunit per a fer el seguiment i el compliment de les mesures.
- S'han establert mesures de correcció.

6 Per saber-ne més



› **Registre públic de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya**

El Registre de Plans d'igualtat atorga a les empreses i organitzacions un certificat oficial d'adequació del seu pla a la legalitat vigent. A més, permet reconèixer i donar visibilitat a les empreses i organitzacions que han elaborat i implantat un pla d'igualtat.

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre>

› **Plataforma per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (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.

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

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

Equitest és un qüestionari d'autodiagnosi online. 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.

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



› **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.

http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf

› **Plan de igualdad de género para entidades de la discapacidad del tercer sector (CERMI, 2011)**

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

https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Plan_de_Igualdad_de_G_nero_OK.pdf

› **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/sites/default/files/docs/colecciones/II_Plan_Integral_de_accin_de_mujeres_DEFINITIVO.pdf

6 Per saber-ne més



› **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.

<http://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.

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

› **Pla d'igualtat i mesures de conciliació. Guia pràctica de responsabilitat social per a la PIME (Diputació de Barcelona)**

Es planteja com una eina per contribuir a posar en marxa mesures que potenciïn la igualtat de gènere a les PIME.

<https://www.diba.cat/documents/36150622/53709457/Pla+d'igualtat+i+mesures+de+conciliacio.pdf/0ca30276-7fff-4e53-a46d-c614c53cd05c>



› **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 pel foment de l'equitat i un full de ruta per orientar a l'acció.

<https://ddipas.org/wp-content/uploads/2018/07/GUIA-2018-web.pdf>

› **Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats (Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones)**

Manual amb continguts i eines pensades per ajudar a identificar si pot haver obstacles o desequilibris per a la igualtat entre dones i homes en l'entitat i poder determinar les actuacions concretes per eliminar-los o superar-los.

http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf

6 Per saber-ne més



› **Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2013)**

Document consensuat amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya per millorar els continguts dels convenis col·lectius en matèria de plans d'igualtat. Aquestes recomanacions volen donar pautes per introduir el principi d'igualtat en la negociació col·lectiva i ajudar les parts negociadores en el procés de disseny i implantació d'un pla d'igualtat.

<https://bit.ly/2mnRvUQ>

› **Indicadors d'igualtat per a les empreses (Direcció General d'igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2009)**

Eina que facilita la tasca de les organitzacions empresarials en el procés d'implantació d'un pla d'igualtat, mitjançant indicadors que afavoreixen la realització d'una bona diagnosi que permet mesurar la situació d'homes i dones i fer aflorar les posicions de desigualtat.

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/indicadors_igualtat_cat.pdf



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

› **Associació de Paraplègics i Discapacitats de Lleida - ASPID (2018-2022)**

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/PI_Registrats/Pla-ASPID.pdf

› **Fundació Privada MIFAS (2016-2020)**

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/PI_Registrats/FUNDACIO_MIFAS_PI-REG-77-2016.pdf

› **Institut Guttmann (2016-2018)**

https://guttmann.com/files/pla_igualtat_dones_i_homes_2016-2018_2.pdf

› **CERMI (2019-2022)**

<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/PLAN DE IGUALDAD II.PDF>

› **FEJIDIF (2018-2022)**

http://fejidif.org/images/stories/plan_igualdad/plan_igualdad.pdf

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.



- › **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
 - › **Reial Decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, per la 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.
 - › **Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión 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-Ilei 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.
- › **Àmbit autonòmic:**
- › **Llei 11/2014**, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.
 - › **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



Destaquem aquest reial decret 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 algunes organitzacions, en relació als 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, previ diagnòstic negociat, amb la representació legal de les persones treballadores, afegint 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 per les mateixes. I s'hi estableix un període transitori, per les mesures anteriorment exposades, des del 7 de març de 2019 en funció del número de persones treballadores de les empreses.

Annexos **8**



› 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'un seguit 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** a persones reals fora dels cànons de bellesa que vinculen les dones a l'èxit professional (jove, guapa, prima, blanca, sense discapacitat...).

8 Annexos



- fomentat** que hi apareguin persones de diferents edats, orígens ètnics, culturals, classe social, aparença física (volum corporal, bellesa, vestimenta) dels dos sexes.
- 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 hagin 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.



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

- evitat** utilitzar un llenguatge discriminatori.
- utilitzat** termes sense marca de gènere gramatical, que englobin fàcilment a 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 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, 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, ja siguin persones voluntàries o treballadores?
- › Quins aspectes creiem que hauríem de millorar?



Tot i no ser un àmbit d'obligat compliment 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.



› 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

- › Responsabilitats i tasques
- › Composició

› Diagnòstic

- › Metodologia del diagnòstic
- › Definició d'indicadors per àmbits
- › Resultats del diagnòstic

› 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
- › 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:



**Ajuntament
de Barcelona**