

Les 6 “i” de la igualtat

Mètode de gestió de la igualtat
d'oportunitats a les empreses

“
a la feina
iguals
”



Les 6 “i” de la igualtat

Mètode de gestió de la igualtat
d'oportunitats a les empreses





Avis legal

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement - No Comercial - Compartir . Igual 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La creació d'obres derivades també està permesa sempre que es difonguin amb la mateixa llicència.

La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/legalcode.ca>

BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Les 6 "i" de la igualtat : mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses

Bibliografia. Glossari

I. Catalunya. Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre Dones i Homes en el Treball II. Catalunya. Departament de Treball III. Fons Social Europeu IV. Títol: Sis "i" de la igualtat

1. Dones – Treball – Catalunya 2. Discriminació sexual en el treball – Catalunya 3. Igualtat entre els sexes – Catalunya 396.5:331(467.1)

EDICIÓ

Departament de Treball

DIRECCIÓ I REDACCIÓ

Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball

COORDINACIÓ TÈCNICA

Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

DISSENY I MAQUETACIÓ

SUMMA COMUNICACIÓ

FOTOCOMPOSICIÓ I IMPRESSIÓ

www.cege.es

1a edició, juny 2009

Presentació

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i és també un principi fonamental de la Unió Europea. En el cas de l'Estat espanyol, la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, aprovada l'any 2007, és una aposta per avançar, amb el compromís de tota la ciutadania, cap a la plena igualtat en drets i oportunitats i també, per millorar el desenvolupament social i econòmic. Així mateix, l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 suposa un salt endavant en el compromís respecte la igualtat d'oportunitats.

La realitat, però, ens demostra que tot i que les discriminacions directes cada cop són menors, continuen existint discriminacions indirectes que situen les dones en una posició de desigualtat vers els homes. Per tant, podríem afirmar que, malgrat l'existència de la igualtat formal, no s'ha assolit encara la igualtat efectiva. L'anàlisi dels indicadors del mercat laboral mostra que cal seguir avançant en l'eradicació de desigualtats diverses: discriminació salarial, predomini de les dones en les feines a temps parcial, poca presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, escasses possibilitats de conciliació de la vida laboral i personal, etc.

Així mateix, la competitivitat exigeix que les empreses adequin el seu funcionament als requeriments d'un mercat global, la qual cosa demana organitzacions més flexibles que situïn les persones en el centre de la seva actuació. En efecte, la conjuntura actual, marcada per la globalització econòmica, demana cada cop més posar en valor el coneixement de les persones per tal de produir o prestar serveis amb més qualitat.

En aquest context, el potencial dels equips humans esdevindrà un element competitiu de primera magnitud, especialment si ve afavorit per un marc d'igualtat d'oportunitats. Perquè és aquesta igualtat la que ha de permetre multiplicar la capacitat de creativitat i innovació de les persones, amb el valor afegit que suposen les seves experiències i habilitats diverses. Per contra, les actituds i pràctiques discriminatòries suposen un obstacle evident per gestionar aquesta diversitat.

Per això, és especialment necessari desenvolupar tots aquells instruments que permetin a les empreses avançar vers la igualtat d'oportunitats i que, alhora, les converteixin en organitzacions adaptades a les noves demandes socials i econòmiques. I aquest és, precisament, l'objectiu dels Plans d'igualtat.

Els Plans d'igualtat permeten integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans, tot promovent un canvi en les actituds, els comportaments, els estereotips de gènere i les estructures organitzatives, elements que sovint dificulten l'accés, presència, permanència i estabilitat de les dones en el mercat de treball i que, per tant, fan que es desaprofitin elements clau de competitivitat.

Aquest procés de canvi ens ha de permetre aprofitar tot el talent, sense distinció de sexes, en un moment on el valor de les persones, la qualitat del treball i la confiança mútua són elements claus per a garantir la sostenibilitat i la competitivitat de les empreses. En definitiva, ens han de permetre impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic basada en l'aprofitament del potencial de totes les persones treballadores en igualtat d'oportunitats. És, certament, una qüestió de justícia social, però també una estratègia d'èxit empresarial.

Per això, cal treballar per a l'extensió i consolidació dels Plans d'igualtat. Amb aquesta voluntat, el Departament de Treball, ha elaborat les 6 I de la Igualtat, un mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses que facilita els instruments i la metodologia necessària per al disseny i implementació d'aquests Plans.

Aquesta eina de gestió, que ara posem al vostre abast, es compon d'un CD-ROM interactiu i d'una guia en paper per tal que l'empresa pugui elaborar un pla d'igualtat a partir de l'anàlisi de la pròpia situació i de les seves característiques específiques. No obstant això, per aplicar aquest mètode de forma efectiva serà imprescindible el compromís i la implicació de la direcció de l'empresa, de les persones treballadores i dels seus i les seves representants legals.

Desitgem, doncs, que resulti útil per detectar tots aquells aspectes que impedeixen garantir una veritable igualtat d'oportunitats a les empreses i que, a partir d'aquí, pugui facilitar la introducció de les mesures correctores necessàries que ens permetin assolir la plena igualtat.

Mar Serna Calvo
Consellera de Treball
Generalitat de Catalunya

Índex

1 Introducció

- 1.1. La igualtat d'oportunitats a les empreses
- 1.2. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió empresarial

2 La Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes

3 Els plans d'igualtat a les empreses

- 3.1. Què són?
- 3.2. Avantatges de tenir un Pla d'igualtat
- 3.3. Àmbits d'incidència del Pla d'igualtat
- 3.4. Procés per a la implantació d'un Pla d'igualtat

4 Les 6 “i” de la Igualtat

- 4.1. Què és?
- 4.2. Procés de les 6 I de la Igualtat
- 4.3. Característiques de la metodologia de treball
- 4.4. Objectius
- 4.5. Materials

5 Eix transversal del procés: la comunicació i la participació

6 Les 6 “i” pas a pas

- 6.1. Iniciativa: volem fer-ho
- 6.2. Investigació: com estem?
- 6.3. Identificació: què volem fer?
- 6.4. Implantació: fem-ho
- 6.5. Indicadors: com mesurar-ho?
- 6.6. Innovació: millorem

7 Glossari

8 Legislació

- 8.1. Marc europeu
- 8.2. Normativa estatal i autonòmica

9 Bibliografia i recursos

- 9.1. Ajudes i subvencions
- 9.2. Bibliografia

Introducció



1. Segons recull la Comissió Europea en el glossari de termes relacionats amb la igualtat entre dones i homes *100 palabras para la igualdad*, la igualtat de tracte és l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.

2. Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o un àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

3. Segons l'informe *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení* elaborat pel Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona, aquesta pèrdua de talent femení ha estat avaluada per la Cambra de Comerç amb un cost equivalent, per a l'economia catalana, a 977 milions d'euros, el 0'5% del PIB català del 2006.

Malgrat la igualtat formal assolida els darrers anys entre dones i homes al nostre país, existeix encara un desfasament real en molts àmbits, com en el de la participació política, econòmica i social.

Eliminar aquestes dificultats i aconseguir una igualtat real de tracte¹ entre dones i homes en tots els àmbits de la societat és un dels principis fonamentals del dret comunitari. És sota aquesta perspectiva que s'han elaborat una sèrie de directives de la Unió Europea i recomanacions que han estat recollides a l'Estat espanyol, fonamentalment en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Segons aquesta Llei, la igualtat efectiva de dones i homes suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta i, especialment, qualsevol conducta discriminatòria que es derivi de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil. En aquest sentit, és important destacar que la Llei recalca en un article específic que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb el seu embaràs o la seva maternitat serà considerat discriminació per raó de sexe.

Per tal de corregir i compensar aquestes discriminacions, és necessari establir mesures concretes i temporals que afavoreixin les dones en aquells supòsits de desigualtat respecte als homes. Aquestes mesures o accions s'anomenen **accions positives** i s'han d'aplicar mentre subsisteixin situacions patents de desigualtat de fet. Com a exemple d'accions positives trobem el sistema de quotes o el fet d'establir que un tant per cent determinat de les persones beneficiàries o candidates hagin de ser dones. Des d'un punt de vista global i estratègic, la **perspectiva de gènere**² és essencial per tenir present com les diferents actuacions, situacions socials i necessitats afecten les dones d'una forma específica i diferenciada. És, doncs, a partir de la perspectiva de gènere que serà possible millorar el funcionament i l'eficàcia de les polítiques públiques i de les organitzacions.

1.1. La igualtat d'oportunitats a les empreses

Però, quin abast té la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa? Més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, cal que s'entengui com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, consegüentment, per millorar els beneficis empresarials.

La realitat actual mostra com, malgrat les actuacions en favor de la igualtat d'oportunitats, persisteixen en l'àmbit del treball importants discriminacions de gènere i que, d'aquesta manera, la societat desaprofita el talent que les dones podrien aportar al món del treball³. A hores d'ara, un dels elements diferenciadors entre les empreses és precisament la gestió dels recursos humans. Avui és prou conegut com la motivació, el compromís i l'eficiència del personal afavoreixen un bon funcionament de les organitzacions.

La gestió de les persones és, en conseqüència, un element estratègic, ja que millorar les condicions de treball i la qualitat de vida de les persones treballadores és millorar els objectius de negoci de les empreses.

La qualitat de l'equip humà és clau per assolir l'èxit de l'empresa; és per això que la contractació i retenció del personal hauria de ser un objectiu prioritari per a qualsevol empresa.

1.2. Integrar la perspectiva de gènere en la gestió empresarial

La gerència dels recursos humans des de l'òptica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes fa referència a les condicions igualitàries en el treball, des de la selecció a la promoció, remuneració, formació i conciliació de la vida personal i laboral de totes les treballadores i els treballadors. És a dir, una gestió dels recursos humans des d'aquesta perspectiva garanteix a tot el personal assolir el màxim potencial i rebre a canvi un tracte i una remuneració justa i equitativa, sense cap tipus de discriminació.

Per fer possible unes condicions igualitàries en el treball, cal introduir la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques i actuacions de l'empresa, analitzant la participació i la situació de les treballadores i els treballadors i els efectes de les relacions de gènere que s'hi donen. Aquesta anàlisi dóna les claus necessàries per prendre decisions de millora i dur-les a terme.

L'anàlisi que es fa des de la perspectiva de gènere ha de contenir dos nivells, quantitatiu i qualitatiu, que permetran identificar els desequilibris existents:

Quantitatiu: mesurar la presència i la distribució jeràrquica i funcional de les dones i els homes dins de l'empresa:

- proporció de dones en càrrecs de responsabilitat
- proporció de dones en les diferents àrees i/o categories professionals de l'empresa
- participació i representació de les dones en els òrgans de representació unitària i sindical a l'empresa (delegats i delegades de personal i comitè d'empresa i/o delegats i delegades sindicals)
- accés de les dones a la formació
- altres

Qualitatiu: valorar les condicions en què es duen a terme i es planifiquen les diferents polítiques i accions a l'empresa:

- processos de selecció i contractació
- formació
- promoció
- carrera professional
- altres

Les 6 I de la Igualtat facilita els instruments i la metodologia per poder incorporar la perspectiva de gènere a les empreses. Aquesta metodologia es pot aplicar a tot tipus d'empreses de diferents dimensions i sectors. D'una banda, aquesta guia de suport en paper recull el marc teòric i l'explicació de cadascuna de les fases que formen part d'aquest mètode per a poder dissenyar, implantar i avaluar el pla d'igualtat. D'altra banda, el CD que l'acompanya permet analitzar la situació de l'empresa i la informació i documentació necessària per dissenyar un pla d'igualtat, per fer el seguiment de la seva implantació i per fer-ne l'avaluació i seguiment.

La Llei per a
la igualtat efectiva
de dones i homes



La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes transposa directives europees i afecta un seguit de normes vigents en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com ara:

- L'Estatut dels Treballadors.
- Llei General de la Seguretat Social.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei de Procediment Laboral.
- Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
- Normativa reguladora del treball: contractes de treball, mesures d'accés al mercat laboral.
- Altres (com, per exemple, la Llei orgànica del Règim Electoral General i la Llei orgànica del Poder Judicial).

Objectius laborals de la Llei

- Afavorir l'accés a l'ocupació de les dones i l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball.
- Millorar la formació, l'ocupabilitat de les dones i la seva permanència en el mercat laboral.
- Reconèixer el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, i fomentar una major coresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les obligacions familiars.

Implicacions per a les empreses

Art. 9 Dret d'indemnitat davant de les represàlies per garantir que qualsevol persona pugui exercir els drets que estan recollits en aquesta Llei sense rebre cap tracte advers ni patir cap efecte negatiu per aquest motiu.

Art. 45.1 Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures específiques per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'hauran de negociar i, si escau, acordar amb els/les representants dels treballadors i de les treballadores segons la legislació vigent.

Art. 45.2 / 45.3 / 45.4 Les empreses de més de 250 persones en plantilla i les que estiguin obligades pel seu propi conveni col·lectiu, o perquè s'ha acordat en un procediment sancionador com a substitució de les sancions accesorïes, hauran d'elaborar un Pla d'igualtat. La resta haurà d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Art.47 Transparència en la implantació del Pla d'igualtat: dret que garanteix l'accés de la representació legal de les treballadores i dels treballadors o, si no n'hi ha, de la plantilla, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i l'evolució en l'obtenció dels seus objectius.

- Art. 48** Les empreses estan obligades a implantar mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina i arbitrar procediments especials, tant per a la seva prevenció com per encausar possibles denúncies o reclamacions.
- Art. 49** Per impulsar l'adopció voluntària de Plans d'igualtat, el Govern establirà mesures de foment especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses.
- Art. 50.1** Es crearà un distintiu per a les empreses que destaquin en l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Art. 74** Les empreses podran fer ús publicitari, segons les condicions establertes en la legislació general de publicitat, de les seves accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat.
- Art. 75** La participació de les dones en els consells d'administració de les societats mercantils haurà de ser equilibrada (període d'adaptació de vuit anys).
- DA 16** Bonificació de quotes de la Seguretat Social per a les treballadores i per als treballadors en període de descans per maternitat, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o suspensió per paternitat.

Drets de les persones treballadores en cas de naixement o adopció d'un fill o una filla o amb persones dependents a càrrec

Permisos

- Art. 44.3 DA 11.11** Reconeix el permís de paternitat independentment del de maternitat, de 13 dies, a més dels 2 dies ja existents (vegeu DA 11.4). Aquest permís és ampliable en 2 dies per part, adopció o acolliment múltiple a partir del segon fill/a.
- DA 11.4** Permís de 2 dies pel naixement d'un fill o d'una filla i per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la treballadora o el treballador s'hagi de desplaçar, el permís serà de 4 dies.
- DA 11.5** Permís de lactància per una filla o un fill menor de 9 mesos d'una hora d'absència a la feina. Aquesta hora es podrà dividir en dues fraccions. La treballadora, a voluntat seva, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes segons els termes establerts en la negociació col·lectiva, o segons l'acord que s'hagi arribat amb l'empresariat. Aquest dret podrà ser gaudit tant pel pare com per la mare, si tots dos treballen.

Baixa

DA 11.6 Si el període de vacances coincideix amb el període d'una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o la baixa maternal, les vacances es podran gaudir fora d'aquest període, encara que l'any natural hagi finalitzat.

DA 11.10 Baixa maternal amb una durada de 16 setmanes amb caràcter general. En el cas de parts múltiples, la baixa s'amplia en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. Aquest període de baixa es pot organitzar com es vulgui sempre que les 6 primeres setmanes siguin immediatament després del part. En el cas que mori la mare, independentment que treballés o no, l'altre progenitor podrà fer ús d'aquest dret o de la part que quedi per complir.

Si mor el fill o la filla, aquest període de suspensió no es veurà reduït a excepció que, un cop transcorregudes les 6 primeres setmanes següents al part, fos voluntat de la mare la seva reincorporació.

Independentment de les 6 primeres setmanes que obligatòriament corresponen a la mare, ambdós progenitors decidiran de mutu acord qui es beneficiarà de la resta de la baixa o d'una part d'aquesta de forma simultània amb l'altre progenitor o correlativa.

Jornada laboral

DA 11.3 Les persones treballadores tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret de conciliació en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o a partir dels acords a què s'arribi amb l'empresariat, respectant en tot cas allò previst en aquella.

DA 11.5 Dret a reducció de jornada (i, proporcionalment, del salari) entre un mínim d'un 12,5% (1/8) i un màxim del 50% (1/2) per guarda legal d'una persona menor de vuit anys o una persona amb alguna discapacitat que no realitzi una activitat retribuïda.

Períodes d'excedència

DA 11.8 Excedència voluntària de 4 mesos com a mínim a 5 anys com a màxim, sempre que la treballadora o el treballador tingui una antiguitat mínima d'1 any a l'empresa.

DA 11.9 Les treballadores i els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura d'un fill o d'una filla, per una banda, i, per l'altra banda, fins a 2 anys (a no ser que, per negociació col·lectiva, s'estableixi una durada superior) per tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquesta excedència es pot dur a terme de forma fraccionada.

Els plans d'igualtat a les empreses



3.1. Què són?

Els plans d'igualtat a les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe⁴.

Tot Pla d'igualtat recull un conjunt d'accions per aconseguir uns objectius concrets en un període de temps determinat, que sol ser d'uns 3 ó 4 anys des de la seva posada en marxa. En el desenvolupament d'aquest participen els/les representants legals del personal i la direcció de l'empresa o organització i, en la seva execució, és imprescindible la participació i implicació de tota la plantilla. Només concebut la igualtat d'oportunitats com una estratègia i la perspectiva de gènere com un valor transversal en totes les polítiques i accions de l'empresa de forma permanent, pot ser real i efectiva la igualtat d'oportunitats en l'organització i la cultura empresarial.

3.2. Avantatges de tenir un Pla d'igualtat

Malgrat la imposició legislativa, és cabdal entendre les polítiques d'igualtat d'oportunitats com un **benefici** i una **estratègia** de negoci per a les empreses.

Dissenyar i implantar un Pla d'igualtat a l'empresa suposarà:

Compliment de la legislació: les empreses de més de 250 persones en plantilla i les que estiguin obligades pel seu propi conveni col·lectiu, o perquè s'ha acordat en un procediment sancionador com a substitució de les sancions accessòries, hauran d'elaborar un Pla d'igualtat. Totes les empreses, amb independència de que estiguin obligades o no a elaborar un Pla d'igualtat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar i, si escau, acordar amb els/les representants dels treballadors i de les treballadores de la forma que es determini en la legislació laboral.

Atracció, contractació i retenció de personal qualificat: tal com corroboren diversos estudis, tota mesura laboral que fomenti la igualtat, la diversitat i la flexibilitat esdevé un valor afegit clau per atraure i retenir personal qualificat⁵. Segons el VII estudi Randstad⁶ - ESADE, la maximització de la motivació i la fidelitat de les persones qualificades a l'empresa augmenta considerablement quan una persona se sent valorada per les seves capacitats i coneixements de forma objectiva i independentment del sexe; i quan sent que forma part del sistema de promoció interna.

Increment del compromís de les persones treballadores amb l'empresa: la implantació de mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa facilita les condicions en què es desenvolupa el treball, tant per a les dones com per als

4. La definició que dona dels plans d'igualtat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes és la següent: conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. (art. 46.1)

5. Comissió Europea (2004). *Igualdad y no discriminación. Informe anual 2004*” Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

6. Institut de Relacions Laborals IEL- ESADE (2007) *VII informe Randstad: Gestión del talento*.

7. Cambra de Comerç de Barcelona (2008): *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení.*

8. Universidad Carlos III de Madrid (2008, febrer): *Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar.*

homes, i evita l'abandonament del lloc de treball. Un estudi publicat recentment per la Cambra de Comerç de Barcelona⁷ constata que, en l'any 2006, 32.595 dones amb formació superior van abandonar prematurament la seva professió. Les principals causes d'aquests tipus d'abandonament són l'organització del temps de treball i la poca corresponsabilitat familiar. Unes condicions de treball que siguin respectuoses amb les necessitats i responsabilitats que tenim totes les persones augmenten el compromís vers el treball i l'empresa.

Segons la Comissió Europea, les baixes per estrès, costen anualment als països de la UE 20.000 milions d'euros a causa de les despeses sanitàries, l'absentisme i el descens de la productivitat que ocasionen.

Millora de la qualitat: avui en dia, el concepte de qualitat es relaciona amb la qualitat dels productes o serveis, així com amb la qualitat de les condicions laborals. Són les persones qui, amb la seva tasca diària, desenvolupen, mantenen i milloren els processos de qualitat. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és imprescindible en la gestió de recursos humans perquè propicia les condicions i les relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones en la cultura de la qualitat en les organitzacions.

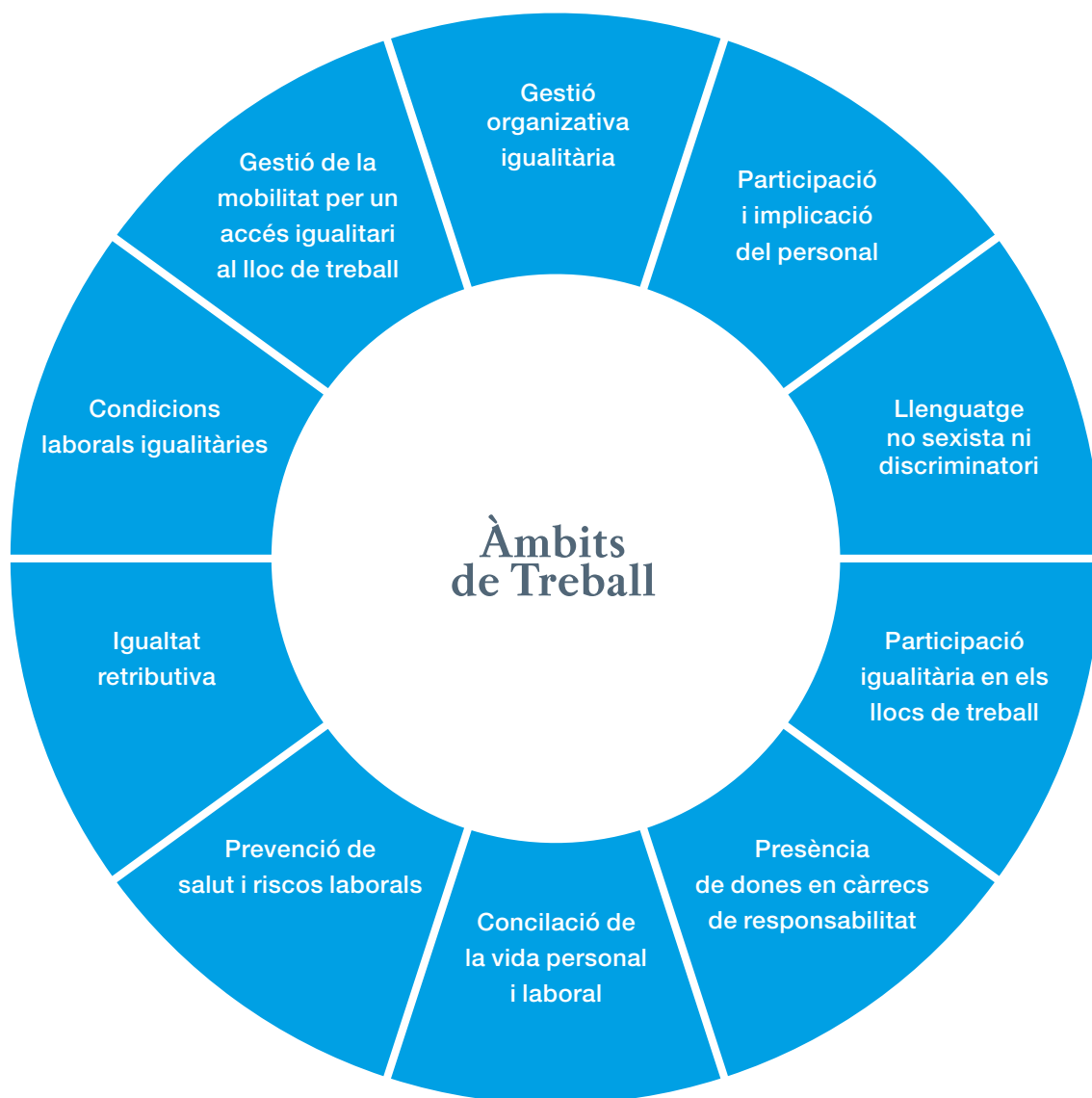
Millora de la productivitat: la productivitat de les persones treballadores depèn de múltiples variables, entre les quals hi ha les relacionades amb la qualitat de vida, l'esforç i la dedicació a l'empresa. Una persona que treballa a gust en un ambient no discriminatori, amb la possibilitat de compaginar la seva vida personal i laboral, treballarà més i millor⁸.

Millora de la imatge de l'empresa en el mercat: la imatge de l'empresa és fruit de les percepcions que en té el seu entorn (clientela, empreses proveïdores, etc.). El comportament de l'empresa i la seva capacitat per generar valor faran que aquestes percepcions siguin més o menys positives.

No obstant això, per a un reconeixement extern és imprescindible un reconeixement intern, ja que la percepció interna positiva i la implicació del personal augmenten la confiança de l'entorn amb l'empresa i reforcen el seu posicionament i la seva diferenciació.

3.3. Àmbits d'incidència del Pla d'igualtat

Els àmbits on han d'actuar els plans d'igualtat podran variar en funció de la tipologia, el sector i la dimensió de l'empresa. Es proposa de forma genèrica la classificació següent:



Gestió organitzativa igualitària

La direcció de l'empresa promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

Participació i implicació del personal

L'empresa implica tot el seu personal en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals del personal. En cada cas, cal garantir que tot el personal coneix i participa d'aquestes polítiques.

Ús no discriminatori en el llenguatge, la comunicació corporativa i la publicitat

L'empresa vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, no vehiculen cap element sexista.

Participació igualitària en els llocs de treball

S'evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

L'empresa actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri entre dones i homes (entre 40%-60% de cada sexe), tenint en compte les diferents competències professionals.

Conciliació de la vida personal i laboral

L'empresa posa en marxa accions per tal d'avançar cap a una nova organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i s'evidencia que ambdós s'hi acullen.

Prevenició de salut i riscos laborals

L'empresa analitza la informació relativa a la prevenició de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actua en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.

Igualtat retributiva

L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

Condicions laborals igualitàries

L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte totalment igualitari quant a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).

Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari al lloc de treball

L'empresa promou mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència d'una treballadora o un treballador a l'empresa.

3.4. Procés per a la implantació d'un Pla d'igualtat

Tal com s'ha esmentat, un Pla d'igualtat recull un conjunt de mesures per aconseguir uns objectius determinats en un període de temps concret.

El procés per implantar un Pla d'igualtat a l'empresa consta de quatre fases:



1. Iniciativa i diagnosi

L'empresa pren la iniciativa i assumeix el compromís de posar en marxa un Pla d'igualtat. Es farà una diagnosi per conèixer la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Durant aquesta fase cal fer el següent:

- Formalitzar el compromís de l'empresa vers la igualtat d'oportunitats.
- Difondre la iniciativa de la posada en marxa del Pla d'igualtat entre tot el personal.
- Crear una comissió d'igualtat i/o un grup de treball que vetlli perquè el Pla d'igualtat es dugui a terme de forma global i objectiva, composta per persones designades per la direcció de l'empresa i persones designades per la representació de les persones treballadores.
- Diagnosticar quina és la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Analitzar la informació obtinguda a través de la diagnosi i detectar els punts forts i les àrees de millora pel que fa a aquest tema.

2. Disseny i elaboració

A partir dels resultats de la diagnosi es fixen els objectius del Pla i es defineixen les accions que es duran a terme per assolir-los.

El procés que s'ha de seguir és:

- Identificar les àrees de millora i fixar els objectius del Pla d'igualtat.
- Dissenyar les accions que es posaran en marxa: definir en què consisteixen, els objectius que persegueixen, el calendari, els recursos necessaris, la persona o les persones responsables, etc.

- Crear els indicadors per fer-ne l'avaluació i el seguiment:
 - del grau d'assoliment dels objectius.
 - de l'impacte de cada acció.
 - del desenvolupament general del pla.

3. Implantació

És la posada en marxa de les accions que s'han dissenyat en la fase anterior.

La implantació del Pla comprèn:

- L'execució de les accions.
- La comunicació a la plantilla de la posada en marxa de les accions.
- La recollida de la informació necessària per poder fer el seguiment i l'avaluació de la implantació de les accions.

4. Avaluació i seguiment

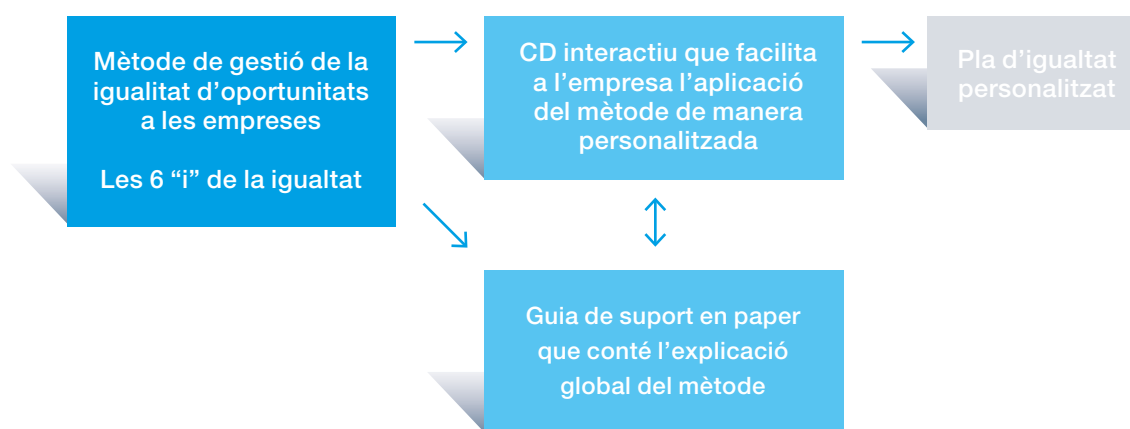
En aquest punt s'hauran d'establir els mecanismes necessaris per avaluar si s'estan aconseguint els objectius fixats i si les accions definides funcionen. Caldrà fer un seguiment del desenvolupament de les accions al llarg de tot el procés i una avaluació final de l'impacte del Pla d'igualtat dins de l'organització.

Les 6 “i” de la Igualtat



4.1. Què és?

Les 6 I de la Igualtat és un mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. A partir de les 6 I de la Igualtat, podreu elaborar, implantar i avaluar un Pla d'igualtat adaptat a les necessitats de la vostra empresa. Aquesta guia s'acompanya d'un CD amb les diferents eines per desenvolupar tot el procés.



4.2. Procés de les 6 “i” de la Igualtat

Iniciativa: volem fer-ho

El compromís de l'equip directiu i de la representació de les persones treballadores són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.

Investigació: com estem?

La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora. És una fase del tot imprescindible. La conceptualització i elaboració del Pla d'igualtat respondrà a la realitat i a les necessitats de l'empresa.

Identificació: què volem fer?

A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les característiques i els recursos de la vostra empresa.

Implantació: fem-ho

És l'execució del Pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duran a terme.

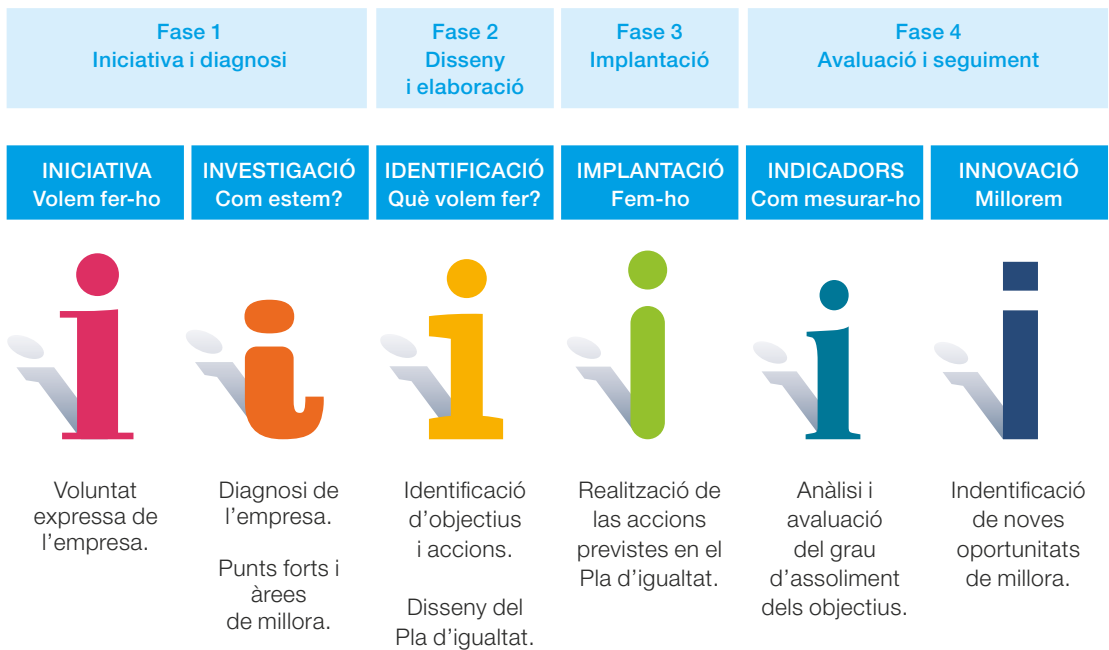
Indicadors: com mesurar-ho?

Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

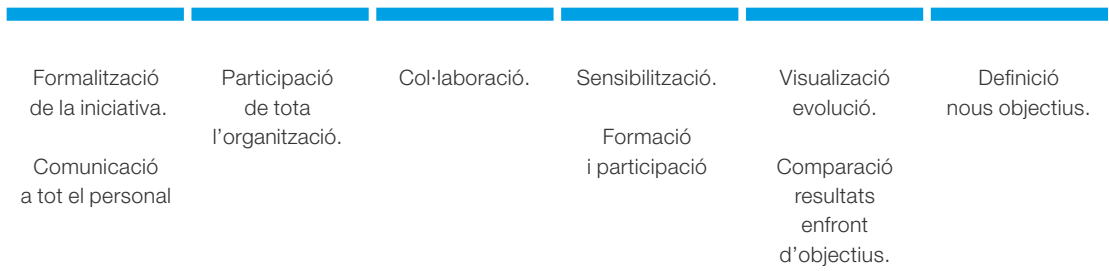
Innovació: millorem

El compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

A continuació presentem un breu esquema dels passos que formen part del procés:



Comunicació i participació: eix transversal del procés



4.3. Característiques de la metodologia de treball

Vàlid per a qualsevol tipus d'empresa:

Aquest mètode de gestió ha estat dissenyat per a empreses de tot tipus, dimensions i sectors: industrials, de serveis, de la construcció, del sector agrari, etc. Les eines de treball s'ajusten a les necessitats i realitats de cada empresa.

Fomenta la participació:

El procés de treball fomenta la participació i la comunicació en cada una de les fases. Involucrar tots els departaments i col·lectius que formen part de l'organització –direcció, personal, representants sindicals, etc.– és bàsic per assolir els objectius marcats.

Integra la perspectiva de gènere en la gestió empresarial:

Es tracta d'un mètode transversal i integral que permet treballar les qüestions vinculades a la igualtat d'oportunitats a les empreses.

4.4. Objectius

Els principals objectius de Les 6 I de la Igualtat són:

- Analitzar la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Identificar les oportunitats de millora.
- Establir canals de comunicació i participació de totes les persones treballadores en el procés d'implantació d'un Pla d'igualtat.
- Establir una metodologia de gestió de la igualtat.
- Eliminar les discriminacions per raó de sexe i assolir la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

4.5. Materials

Guia de suport

La guia que teniu a les mans us permetrà conèixer l'àmbit teòric i normatiu en el qual s'emmarca la necessitat d'un Pla d'igualtat. La seva lectura us facilitarà una millor gestió del procés d'implantació del Pla. S'hi incorporen exemples de documents i es relaciona cada fase de treball amb el contingut del CD.

CD Les 6 I de la igualtat

El CD permetrà fer una anàlisi individualitzada de la situació actual de l'empresa a més de facilitar les diferents eines per dur a terme tot el procés.

Què hi trobareu:

- Breu explicació introductòria de cada una de les fases.
- L'aplicació permet treballar cada “i” mitjançant:
 - fitxes de treball,
 - recomanacions i propostes de millora.
- A partir de la informació introduïda per cada usuari o usuària, s'obtidran per a cada fase una sèrie de documents amb els resultats corresponents. Aquests documents formaran part del Pla d'igualtat.
- Les fitxes de treball que hi ha en cada fase serveixen per aconseguir un Pla personalitzat fruit del treball en equip.
- Models de documentació per dur a terme el Pla.
- Un glossari.

Recomanacions:

- El model es pot treballar conjuntament entre la direcció de l'empresa i els/les representants de les persones treballadores.
- Cal tenir present que és un procés de treball que requereix un cert temps i dedicació per tal que el resultat sigui el correcte.

Requeriments tècnics del CD:

- Equip mínim: Pentium III 800 Mhz - 128 Mb RAM
Resolució de pantalla 800x600
Windows 2000, XP, Vista
Lector de CD 16X
- Equip recomanat: Pentium IV 2 GHz - 256 Mb RAM
Resolució de pantalla 1024x768
Windows 2000, XP, Vista
Lector de CD 64X
- Programari necessari: per veure i imprimir les fitxes de treball cal tenir Adobe Acrobat Reader 5.0 o superior i Microsoft Office Word 97 v.2002 o superior. S'ha verificat que l'aplicatiu no conté virus ni altres elements nocius.
- Què cal tenir present? Abans de començar a utilitzar el CD, llegiu detingudament les indicacions següents:
 - El CD només es pot utilitzar des d'un ordinador, ja que, per fer propostes ajustades a la realitat de la vostra empresa, l'aplicatiu necessita emmagatzemar determinades dades.
 - Podeu entrar i sortir del CD tantes vegades com vulgueu.
 - Si la vostra empresa desenvolupa diferents activitats, haureu d'escollir-ne una per fer tot el procés, després una altra i així successivament.

- L'aplicatiu s'ha dissenyat per fer recomanacions en funció de les característiques de cada empresa. Si aquestes característiques són molt diferents entre els diversos centres de treball o entre les activitats d'una empresa, s'hauran d'abordar separatament.
- Podeu reiniciar el CD tantes vegades com vulgueu prement el botó Esborrar dades que es troba a l'Ajuda.
- Es recomanable que, abans de començar a respondre les qüestions de la Diagnosi (fase 2: Investigació), llegiu atentament les preguntes per tal de poder preparar les respostes o recopilar la informació que se us demana.

Eix transversal del procés: la comunicació i la participació



Posar en marxa un Pla d'igualtat a l'empresa implica un procés de canvi important. Requereix una modificació de l'estructura organitzativa de l'empresa acompanyada d'un canvi de mentalitats, comportaments, rutines i hàbits que sovint s'apliquen de forma totalment inconscient. Tanmateix, generar confiança i fomentar la col·laboració de totes les persones de l'organització és de gran ajut a l'hora de posar en marxa les accions del Pla d'igualtat i aconseguir els objectius fixats. Per aquest motiu, tant la comunicació com la participació no s'han de concebre com a processos aïllats dins de la implantació del Pla d'igualtat, sinó que han de ser considerats de forma transversal al llarg de tot el procés.

A més, l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que s'ha de garantir l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores, o, si no n'hi ha, de les mateixes persones treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius. L'article 45 de la mateixa Llei també fa referència al fet que les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb la representació legal de les treballadores i treballadors.

La comunicació i la participació són dos eixos fonamentals per dissenyar i posar en marxa el Pla d'igualtat amb èxit.

La comunicació és l'element dinamitzador del Pla d'igualtat i és essencial abans, durant i al final de la posada en marxa de les accions i de les mesures.

En primer lloc, s'han d'identificar quins seran els canals de comunicació utilitzats per arribar a totes les àrees o a tots els departaments de l'empresa, tenint en compte quins són els més afins i efectius per a cada una de les àrees a les quals es dirigeix la informació.

Per evitar qualsevol tipus d'ambigüitat en la interpretació, és convenient definir com es donaran a conèixer al personal cadascuna de les mesures i de les accions, assegurant que tota la plantilla rep la informació del funcionament de forma clara i concisa. A més, cal establir a qui i mitjançant quins canals es podran dirigir possibles aportacions, preguntes o dubtes que puguin sorgir al respecte.

Per tal que el procés de canvi tingui èxit, caldrà comptar des del principi amb la col·laboració de totes les persones de l'organització.

Dins d'una organització poden coexistir visions personals molt diferents envers la igualtat d'oportunitats degudes al bagatge cultural, educatiu i a les circumstàncies personals, familiars i laborals de cada persona. Aquesta disparitat d'interessos i de perspectiva pot suposar una de les dificultats més importants a l'hora de posar en marxa un Pla d'igualtat en una empresa.

Les accions de sensibilització i de formació ajudaran a superar aquesta dificultat. El coneixement i la presa de consciència del que significa la igualtat d'oportunitats a l'empresa, de quins són els objectius assolibles i de com s'han d'abordar són essencials per implicar totes les persones involucrades en la implantació del Pla d'igualtat.

Exemple de bones pràctiques

Difusió de la posada en marxa del Pla d'igualtat

Identificar els canals de comunicació que utilitzareu per informar sobre la posada en marxa del pla:

- Taulell d'anuncis.
- Bústia de suggeriments.
- Reunions periòdiques.
- Pàgina web i intranet.
- Revista interna i butlletins electrònics.
- Publicitat de l'empresa.
- Altres.

Accions de formació i sensibilització

Tota acció ha de ser concebuda amb el doble objectiu de, en primer lloc, fomentar una actitud favorable envers la igualtat d'oportunitats i, en segon lloc, dotar dels coneixements necessaris per fer viable la implantació del pla.

Es poden dur a terme:

- Sessions informatives.
- Jornades i seminaris.
- Formació específica sobre les mesures i les accions concretes, com per exemple:
 - Formació per a fer un ús no sexista del llenguatge.
 - Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Etc.

Cal valorar quins d'aquests canals i quines d'aquestes accions són les més efectives i viables en funció:

- dels objectius fixats,
- de la fase del procés en la qual ens trobem,
- de les característiques de l'empresa i la seva plantilla.

* Què trobareu al CD

Per comunicar la posada en marxa del Pla d'igualtat i fomentar la participació de tot el personal, el CD facilita les fitxes de treball següents:

Fitxes de treball:



Canals de comunicació interns.



Comunicació interna.

La finalitat d'aquestes fitxes és

- Identificar les àrees o els departaments de l'empresa destinataris de la informació.
- Identificar els canals més afins.

Les 6 “i” pas a pas





Iniciativa: *volem fer-ho*

La voluntat de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar de forma clara i concisa.

El compromís de l'organització és un requisit inexcusable per garantir el compliment dels objectius d'igualtat d'oportunitats i ha de ser impulsat i assumit explícitament per la direcció amb la participació de la representació de les persones treballadores.

Els motius pels quals es vol posar en marxa un Pla d'igualtat a l'empresa poden ser diversos. Sigui per la nova conjuntura social i legislativa o per la voluntat expressa de valorar i potenciar les possibilitats de tot el capital humà de l'organització d'una forma igualitària. En qualsevol cas, és indispensable definir clarament des del primer moment els objectius i el nivell de compromís que l'empresa pot assolir.

Materialitzar la iniciativa

És important formalitzar i recollir el compromís de l'empresa en documents troncats o corporatius. Aquesta mesura millora la integració de les estratègies i les decisions acordades, i posa el personal responsable d'implementar-les en una actitud favorable i receptiva.

Recollir i materialitzar el compromís:

Documents on es pot recollir el compromís

- Carta de la presidència o de la direcció.
- Manual de benvinguda.
- Manual de qualitat.
- Manual intern.
- Memòries anuals.
- Creació d'un codi ètic o de conducta.
- Comunicacions corporatives, tant internes com externes.
- Altres.

Tot això ha d'anar acompanyat d'una difusió interna de la iniciativa de l'empresa i s'ha d'explicar que s'inicia el procés per implementar el Pla d'igualtat i les diferents fases que el conformen.

Exemple de carta de la direcció

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa un Pla d'igualtat amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Perquè el projecte sigui tot un èxit, necessitem la vostra col·laboració i el vostre suport. Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es desenvoluparan i us demanarem la vostra col·laboració per portar-les a terme.

Us agraïm per endavant tot el temps que hi dedicareu i la vostra predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit i millori la qualitat del treball i la competitivitat de l'empresa.

Quedem a la vostra disposició,
Director/a general

Creació d'un equip de treball i/o d'una comissió d'igualtat

A més de fer expressa la voluntat de l'empresa, es recomana crear un equip que vetlli perquè el Pla d'igualtat es dugui a terme de forma global i objectiva.

En funció de les dimensions de l'empresa, és recomanable crear una comissió d'igualtat i/o un equip de treball compostos per persones designades per la direcció i per la representació de les treballadores i dels treballadors. En cas que l'empresa tingui un/una agent d'igualtat, aquest/a n'haurà de formar part.

Dins de l'equip de treball i/o de la comissió d'igualtat, cal designar una persona responsable, que coordinarà les diferents fases del procés i les persones que hi estan involucrades, i gestionarà els recursos necessaris. Aquesta persona pot ser l'agent d'igualtat, si existeix aquesta figura a l'empresa.

Qüestions que s'han de tenir en compte a l'hora de crear l'equip de treball i/o la comissió d'igualtat

- Ha d'estar formada per representants designats per la direcció de l'empresa i representants de les persones treballadores.
- Ha de representar tot el personal de l'empresa.
- Ha d'estar formada de forma paritària.
- Ha de ser operativa i tenir l'agilitat suficient per prendre decisions.

Quines són les competències de l'equip de treball i/o de la comissió d'igualtat?

- Determinació del funcionament, de les regles i les directives.
- Elaboració dels processos i informes.
- Implementació, supervisió i seguiment de les accions que s'acordin.
- Altres que es puguin definir.

En el cas que existeixi dins de l'empresa alguna comissió amb les característiques i requisits necessaris per assumir aquestes competències (com per exemple, les comissions que impulsen els sistemes de gestió de qualitat), aquesta pot responsabilitzar-se d'aquestes tasques sense que calgui crear-ne una de nova.

**Què trobareu al CD**

En el CD trobareu suggeriments sobre com formalitzar la voluntat de l'empresa de treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els documents corporatius següents: manual de benvinguda, codi de conducta i memòria de sostenibilitat.

D'altra banda, us podreu descarregar una fitxa amb el protocol per a la creació de la comissió d'igualtat i/o de l'equip de treball.

També hi trobareu un model de carta de la direcció per formalitzar el compromís de l'empresa.

Fitxes de treball:

Model de carta de direcció.



Formalització del compromís en documents corporatius (manual d'acollida, codi de conducta i memòria de sostenibilitat).



Creació de la comissió d'igualtat.



Investigació: *com estem?*

Per determinar què es vol fer, cal conèixer quina és la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'objectiu general de la diagnosi és saber en quina situació es troba la vostra empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. D'aquesta manera, podreu identificar quines són les àrees de millora dins de la vostra organització i quins han de ser els objectius del vostre Pla d'igualtat.

Objectius específics de la diagnosi:

- Proporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de desavantatges o discriminacions per raó de sexe.
- Servir de base per establir les prioritats i definir els objectius del Pla d'igualtat.

De la mateixa manera que en les altres fases del Pla, és convenient que la responsabilitat de dur a terme la diagnosi recaigui sobre l'equip de treball i/o la comissió d'igualtat, si existeix. Així, la primera tasca d'aquest equip de treball serà definir i temporalitzar el procés a seguir per realitzar la diagnosi.

La comunicació i la participació són molt importants en aquesta fase d'inici. Com veureu més endavant, l'equip de treball i/o la comissió d'igualtat hauran d'establir els mecanismes de participació que permetin aconseguir i recopilar la informació necessària per fer la diagnosi de l'empresa.

El procés que s'ha de seguir per conèixer la situació en què es troba l'empresa és el següent:



Identificar els aspectes a analitzar

Per fer la diagnosi és necessari identificar, en primer lloc, quins són els aspectes que cal analitzar. Us proposem treballar de manera estructurada entorn dels 10 àmbits de treball, tal com us havíem explicat en el capítol 3.3. Àmbits d'incidència del Pla d'igualtat i com es fa en el CD:



L'objectiu de l'anàlisi entorn d'aquests àmbits de treball és identificar quines mesures existeixen a l'empresa, quina és la situació de les dones en aspectes com són, entre d'altres, presència enfront els homes, condicions laborals, igualtat retributiva i conciliació de la vida personal i laboral, i si existeixen situacions de discriminació per raó de sexe.

Cal tenir en compte que aquests àmbits de treball són una proposta i que poden variar en funció del sector, l'activitat i les característiques de l'empresa.

Abans d’analitzar cada àmbit de treball convé examinar el perfil de l’empresa.

A continuació us proposem un seguit d’indicadors que us poden ajudar a fer aquesta primera tasca.

Perfil de l’empresa

Centres de treball, informació econòmica i perfil de la plantilla

- Activitat/s principal/s.
- Nombre de centres de treball.
- Nombre de persones treballadores (total i per centres de treball).
- Nombre de dones i homes en la plantilla (total i per centres de treball).
- Caracterització de la representació legal de treballadores i treballadors (representació unitària i/o sindical, nombre de sindicats i % de representació, etc.).
- Missió i visió de l’empresa. Valors corporatius. Objectius estratègics i de negoci.
- Nivell de formació de les dones i dels homes.
- Antiguitat i edat de la plantilla, antiguitat i edat mitjana de les dones i dels homes.
- Treballadores i treballadors amb fills i/o filles o persones dependents a càrrec.

Una vegada examinat el perfil de l’empresa, s’han de definir i analitzar els aspectes bàsics de cada un dels àmbits. Tot seguit, us fem una proposta d’indicadors:

Indicadors per a cada àmbit de treball

Gestió organitzativa igualitària

- Pressupost assignat per posar en marxa el Pla d’igualtat i les seves accions.
- Accions de responsabilitat social que l’empresa dugui a terme. Acreditacions segons normes de responsabilitat social, com SA8000, OSHAS18001, SGE21, etc.
- Difusió externa i posada en comú de les pràctiques en matèria d’igualtat d’oportunitats.

Participació i implicació del personal

- Representació legal de les treballadores i treballadors i la seva distribució segons sexe, edat i categoria professional.
- Percentatge de representació de les dones en la comissió d’igualtat.
- Accés a la informació en matèria d’igualtat d’oportunitats.
- Participació de la plantilla i dels/de les representants sindicals en la incorporació d’accions i mesures en el Pla.
- Difusió de la posada en marxa del Pla d’igualtat.

Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

- Comunicació oral i escrita no discriminatòria.
- Imatge i publicitat no discriminatòria.

Participació igualitària en els llocs de treball

- Distribució de dones i homes per categories professionals i nivell d'estudis.
- Nombre d'incorporacions durant el/s darrer/s any/s de dones i homes per categories professionals.
- Nombre de promocions durant el/s darrer/s any/s de dones i homes.
- Nombre d'hores de formació desagregat per sexe.
- Accions de correcció en cas de subrepresentació o sobrerepresentació de dones en determinats llocs de treball o categories professionals.

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

- Proporció de dones que ocupen alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermedis.
- Definició, difusió i aplicació de criteris de promoció neutres a l'abast de tot el personal.
- Accions de correcció en cas de subrepresentació de dones en alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermedis.

Conciliació de la vida personal i laboral

- Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Adequació dels horaris per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral.
- Facilitats que ofereix l'empresa per demanar permisos i excedències.
- Proporció de dones i homes que s'acullen o es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral.

Prevenició de salut i riscos laborals

- Mesures de prevenició, denúncia i sanció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Persona responsable o comitè per prevenir, detectar i denunciar els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Accions de formació i informació sobre la prevenició de riscos per a la salut i laborals genèrics i amb perspectiva de gènere.
- Avaluació dels riscos de treball amb perspectiva de gènere.

Igualtat retributiva

- Distribució de dones i homes per nivells retributius i categories professionals.
- Distribució d'incentius i compensacions extrasalarials desagregada per sexe.
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
- Accions correctores en cas d'haver-hi diferències salarials entre dones i homes en iguallat de funcions i responsabilitat.

Condicions laborals igualitàries

- Percentatge de dones i homes per tipus de contracte i jornada:
 - Contracte indefinit/temporal
 - Contracte a temps complert/parcial.
- Assignació d'horaris de les treballadores i dels treballadors.
- Percentatge de permisos, baixes i acomiadaments desagregats per sexe.
- Percentatge de dones i homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

- Agilitat en la substitució de les baixes.
- Anàlisi de les necessitats de formació i de participació a aquesta formació amb perspectiva de gènere.

Mobilitat

- Facilitats de mobilitat que ofereix l’empresa per arribar i marxar del lloc de treball.
- Existència de mecanismes per optimitzar els temps de desplaçament al lloc de treball: programes de cotxe compartit, programes per incentivar el transport públic o col·lectiu, política de proximitat de l’habitatge – lloc de treball, entre d’altres.
- Percentatge de dones i homes que es beneficien de les mesures implantades per l’empresa per facilitar l’accés al lloc de treball.

Recollir la informació

A continuació, per poder recollir la informació que cal considerar dins de cada àmbit, és necessari identificar les fonts d’on s’ha d’extraure. Tot seguit us fem una proposta adequada als indicadors anteriors.

Fonts d’informació i documentació a consultar

- Acords/convenis col·lectius.
- Organigrama i estructura de l’empresa.
- Informació a disposició de la plantilla relativa a la igualtat d’oportunitats.
- Document o protocol amb els criteris per a una comunicació interna i externa no discriminatòria.
- Pla de comunicació intern i extern.
- Documents relatius a la definició de les categories professionals.
- Documents relatius als processos de selecció, contractació i promoció.
- Pla de formació.
- Documents relatius a l’organització del temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal i laboral.
- Manual de prevenció de riscos laborals i/o protocol de prevenció, denúncia i sanció de l’assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Documentació relativa a la política salarial.
- Documentació relativa als sistemes de gestió de qualitat.

A més de fer una valoració quantitativa, tal com us suggerim a través del qüestionari del CD, cal completar l’anàlisi amb informació qualitativa -mitjançant entrevistes, dinàmiques de grup, etc.- que us permetrà copsar les opinions, actituds i percepcions de tot el personal en relació a la situació de la igualtat d’oportunitats a l’empresa.

Exemple d'altres tècniques de recollida d'informació

Entrevista personal

Descripció

Tècnica que pretén obtenir informació mitjançant una conversa entre l'entrevistador/a i l'entrevistat/ada. Aquestes persones dialoguen sobre una temàtica d'acord amb uns esquemes o unes pautes concretes amb un propòsit determinat.

Objectius

- Conèixer els valors, les opinions, les actituds i les conductes de la persona entrevistada vers una temàtica concreta. En aquest cas, haureu de determinar entorn de quin dels àmbits de la igualtat d'oportunitats necessiteu ampliar la informació.
- Complementar les dades quantitatives que heu obtingut en emplenar el qüestionari del CD.

Pautes

- Formuleu les preguntes de l'entrevista d'acord amb la informació que voleu aconseguir.
- Podeu enregistrar l'entrevista sempre que tingueu el consentiment de la persona entrevistada.
- Primer, hauríeu de començar per les preguntes més generals per passar, després, a les més específiques.
- Un clima agradable i cordial us ajudarà a fer que la persona respongui obertament les qüestions que plantegeu.
- Per triar la persona que entrevistareu, cal tenir en compte el perfil que ha de tenir. Determineu si ha de ser dona o home, de quina edat, el lloc de treball, etc. En qualsevol cas, fer la mateixa entrevista a diferents persones us ajudarà a contrastar impressions.

Dinàmica de grup

Descripció

És un mètode d'investigació qualitativa que analitza les opinions d'un grup reduït, de 6 a 10 persones, sobre un assumpte específic. La dinàmica està moderada per una persona que ha d'intentar fomentar la participació de les persones.

Objectius

- Conèixer en profunditat quines són les percepcions i actituds de les persones que participen en la dinàmica sobre el tema que es tracta. De la mateixa manera que en l'entrevista, cal que determineu sobre quins aspectes de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes voleu treballar en la dinàmica.
- Complementar les dades quantitatives que heu obtingut en emplenar el qüestionari del CD.

Pautes

- Creeu l'ambient i el clima idonis per fomentar la participació de totes les perso-

nes que integren el grup.

- Concreteu la temàtica de la dinàmica de forma clara i concisa per assegurar que les persones entenen sobre què cal que expressin les seves opinions.
- En el cas de voler abordar més d'una temàtica, cal que aquestes estiguin relacionades entre si.
- Feu respectar tant la persona que modera la dinàmica com els torns i les opinions de totes les persones que hi participen.
- Amb la finalitat d'evitar pressions o limitacions a les opinions, cal deixar clar que tot el que es comenti durant les dinàmiques serà confidencial.
- La selecció de les persones ha de respondre a criteris de representativitat tenint en compte sexe, edat, antiguitat i departament o àrea.

Enquesta

Descripció

Eina d'investigació per obtenir informació d'una mostra, per mitjà d'un qüestionari. El qüestionari consta d'una sèrie de preguntes, generalment escrites.

Objectius

- Ampliar la informació que heu obtingut en emplenar el qüestionari del CD amb dades quantitatives sobre un aspecte concret de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la vostra empresa.

Pautes

- Heu de procurar que les preguntes coincideixin amb els objectius que preteneu aconseguir.
- Redactar les instruccions per respondre l'enquesta de manera senzilla i clara us ajudarà a reduir ambigüitats i possibles errors en les respostes.
- Agrupeu les preguntes d'acord amb els àmbits de treball.
- Procurar que les respostes siguin fàcils de tabular estadísticament, ja que això en facilitarà el tractament posterior.
- Us recomanem que proveu el qüestionari amb un parell de persones abans d'aplicar-lo a tota la mostra. Així, podreu corregir els enunciats difícils d'entendre i assegurar-vos de la pertinència de les preguntes.
- Per garantir la validesa de la informació, cal que escolliu una mostra representativa de la plantilla.
- Si ja feu enquestes, com per exemple de clima laboral, de satisfacció, etc., les hauríeu de tornar a elaborar introduint la perspectiva de gènere.

Analitzar i valorar la informació

Un cop recollida tota la informació de cada un dels àmbits, cal tractar-la i valorar-la per poder extreure'n les conclusions pertinents.

Cal identificar en quins àmbits l'actuació de l'empresa obté una valoració satisfac-

tòria i en quins altres la valoració és més negativa. Convé recollir aquesta valoració de punts forts i àrees de millora per poder definir els objectius i prioritzar en què és més necessari treballar.

Exemple: Fitxa de recollida de punts forts i àrees de millora

Fitxa de treball: punts forts i àrees de millora (1/3)
 Cal que enumereu els punts forts -els aspectes en què, en la diagnosi, l'empresa ha obtingut una valoració alta- i les àrees de millora -els aspectes en què, en la diagnosi, l'empresa ha obtingut una valoració mitjana o baixa.



| Àmbit | Punts forts | Àrees de millora |
|---|-------------|------------------|
| Gestió organitzativa igualitària | | |
| Participació i implicació del personal | | |
| Llenguatge no sexista ni discriminatori | | |

Generalitat de Catalunya
 Departament de Treball

Fitxa de treball: punts forts i àrees de millora (2/3)


| Àmbit | Punts forts | Àrees de millora |
|--|-------------|------------------|
| Participació igualitària en els llocs de treball | | |
| Presència de dones en càrrecs de responsabilitat | | |
| Conciliació de la vida personal i professional | | |

Generalitat de Catalunya
 Departament de Treball

Fitxa de treball: punts forts i àrees de millora (3/3)

| Àmbit | Punts forts | Àrees de millora |
|---|-------------|------------------|
| Prevenició de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere | | |
| Igualtat retributiva entre dones i homes | | |
| Condicions laborals igualitàries | | |
| Mobilitat | | |

 a.D.

* Què hi ha en el CD que ajudi en la diagnosi?

Amb el CD que acompanya aquesta guia podreu analitzar la situació actual de la vostra empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per fer aquesta anàlisi, cal que llegiu detingudament les preguntes de cada àmbit abans de respondre-les i recollir les dades mitjançant els indicadors i les fonts d'informació que us proposem en aquesta guia.

Exemple de com emplenar el qüestionari

Fase 1. Investigació Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses a la feina iguals

Llenguatge no sexista ni discriminatori

L'empresa té un document o protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral no discriminatoria?

| | | | |
|---------------------|--|---|--|
| No, no n'hi ha cap. | No n'hi ha, però s'intenta utilitzar un llenguatge neutre i no discriminatori a totes les comunicacions. | Si que hi ha alguns criteris genèrics per escrit per evitar certes expressions o usos de llenguatge discriminatori. | Si que hi ha uns criteris clars i per escrit sobre la utilització del llenguatge neutre i no discriminatori a tots els nivells i coneguts per a tota l'organització. |
| Resposta 1 | Resposta 2 | Resposta 3 | Resposta 4 |

L'empresa té un document o protocol on s'estableixen els criteris per a la utilització de la imatge i publicitat no sexista?

| | | | |
|---------------------|---|--|---|
| No, no n'hi ha cap. | No existeix, però s'intenta utilitzar una imatge i publicitat no sexista a totes les comunicacions. | Si que hi ha alguns criteris genèrics per escrit per evitar l'ús d'imatges i publicitat discriminatoris. | Si que hi ha un protocol clar i formalitzat sobre la utilització de la imatge i publicitat no sexista a tots els nivells i conegut per tota l'organització. |
| Resposta 1 | Resposta 2 | Resposta 3 | Resposta 4 |

« Pagina anterior 1 2 3 Pagina següent » **Tornar**

Generalitat de Catalunya Departament de Treball ANTERIOR 14 de 24 SIGÜENT

Fase 1. Investigació Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses a la feina iguals

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

L'empresa mesura quina proporció de dones ocupen alts càrrecs, nivells directius i comandaments intermedis?

| | | | |
|-----------------------------|---|------------------------------|--|
| No, l'empresa no ho mesura. | L'empresa té una idea aproximada de la proporció de dones que ocupen aquests càrrecs i nivells, però no es mesura de forma sistemàtica. | Si, es mesura periòdicament. | Si, es mesura periòdicament i s'analiza per definir polítiques internes. |
| Resposta 1 | Resposta 2 | Resposta 3 | Resposta 4 |

En quina proporció estan representades les dones en l'equip directiu?

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| No, no hi ha dones a l'equip directiu. | El percentatge de dones a l'equip directiu és inferior al 15%. | El percentatge de dones a l'equip directiu està entre el 15% i el 25%. | El percentatge de dones a l'equip directiu està entre el 26% i el 50%. | El percentatge de dones a l'equip directiu és superior al 50%. |
| Resposta 1 | Resposta 2 | Resposta 3 | Resposta 4 | Resposta 5 |

« Pagina anterior 1 2 Pagina següent » **Tornar**

Generalitat de Catalunya Departament de Treball ANTERIOR 14 de 24 SIGÜENT

Un cop completat un àmbit, aquest es marcarà de color blau i es podrà veure quina valoració s’ha obtingut. Els àmbits no treballats continuaran estant de color gris.

Quan s’ha completat un àmbit, es pot, si cal, canviar una resposta, encara que no és recomanable fer-ho un cop començada la fase següent. Es pot entrar i sortir del CD tantes vegades com es vulgui sense perdre la informació introduïda.

Com a resultat d’aquesta fase s’obindrà una valoració general de cadascun dels àmbits.

Fitxes de treball:



Quins aspectes heu de considerar a l’hora de fer la diagnosi i emplenar el qüestionari.



Altres tècniques de recollida d’informació (entrevista personal, dinàmica de grup i enquesta).



Resultat de la situació actual de l’empresa per àmbits.



Punts forts i àrees de millora.



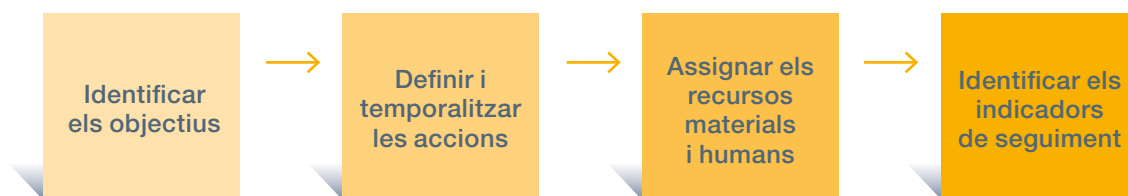
Identificació: *què volem fer?*

El pas següent és, a partir dels resultats de la diagnosi i de les possibilitats de l'organització, fixar els objectius i, posteriorment, identificar quin ventall d'accions poden ser implantades.

Qualsevol empresa, sigui quina sigui la seva realitat o conjuntura, pot fer quelcom per afavorir la igualtat d'oportunitats entre les seves treballadores i els seus treballadors. Malgrat tot, cal ser conscients de quines són les possibilitats reals per a cada organització, ja que aquestes són molt diferents segons el perfil de cada empresa (nombre de persones en plantilla, edat mitjana de la plantilla, organització del treball, nombre de centres de treball, ubicació, etc.) i del sector d'activitat en què es troba. Els objectius i mesures seran, doncs, diferents en cada cas concret.

Disseny del Pla d'igualtat

El procediment proposat és el següent:



Identificar els objectius

És necessari marcar uns objectius generals del Pla d'igualtat i uns objectius específics per a cadascun dels àmbits.

Per tal de poder definir els objectius del Pla d'igualtat, és necessari:

- Actuar en aquelles situacions discriminatòries considerades més evidents.
- Identificar quines àrees es poden millorar a partir dels resultats de la diagnosi.
- Prioritzar aquelles millores més necessàries sobre les quals cal actuar a curt termini.
- Deixar per a més endavant les mesures que es perceben inviables o molt dificultoses.
- Disposar d'una llista amb les prioritats definides de forma clara per ajudar i agilitzar la incorporació de mesures i millores.

Cal definir de forma objectiva i, si és possible, participativa, els objectius que s'han d'assolir. Igualment, és important donar preferència a aquelles àrees de millora considerades més evidents. No obstant això, no hi ha una fórmula universal per definir i prioritzar els objectius, ja que això depèn de les circumstàncies i les característiques de cada empresa.

Els objectius hauran de ser concrets, realistes i adequats a la realitat de la vostra empresa.

Quins són els aspectes que cal considerar a l'hora de determinar els objectius?

- Quines són les situacions discriminatòries més evidents.
- Quins obstacles poden impedir o dificultar la seva implantació.
- Quina part de la plantilla pot acollir-se o beneficiar-se de les accions.
- La quantitat de recursos, tant econòmics com personals, que seran necessaris per dur a terme les accions i assolir els objectius.
- En cas de no assolir els objectius designats, quins poden ser els efectes.
- L'impacte de gènere, és a dir, quins efectes tindrà la implantació de la mesura per a les dones i per als homes.

Identificar les accions i assignar els recursos

Un cop fixats els objectius, cal definir les accions i assignar els recursos que es posaran en marxa per assolir-los. Documentar la descripció de l'acció i el seu funcionament ajudarà a assolir-los, així com assignar els recursos materials, humans i econòmics. Proposem fer-ho mitjançant fitxes com les que facilita el CD.

Identificació
Què volem fer?

Fitxa de treball: definició de les accions del Pla d'igualtat (1/2)

Compleix la següent informació per cada una de les accions del Pla d'igualtat. Cal fer tantes fitxes com accions es puguin en marxa.

| | |
|----------------------------------|---|
| Objectiu: | |
| | |
| Identificació de l'acció: | Descripció de l'acció |
| Nom de l'acció | Indiquen en què consisteix l'acció |
| | |
| Passos a seguir | Persones destinatàries |
| | Detallen a qui va dirigida l'acció i quins recursos seran necessaris per poder acollir-s'hi. |
| | |

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

3-01

Identificació
Què volem fer?

Fitxa de treball: definició de les accions del Pla d'igualtat (2/2)

| | |
|--|---|
| Persones/es responsable/s Indiquen qui tindrà la responsabilitat de la seva correcta implantació | Recursos materials Indiquen els recursos materials necessaris |
| Comunicació i formalització Detallen com difondre l'accés a tota la plantilla | Pressupost Indiquen de quant diners es disposarà |
| Temporalització Quan s'implantarà l'acció | |

Secretariat Català de Treball 3-B





Identificar els indicadors

Els objectius han de ser mesurats a través d'indicadors que serveixen per saber si s'ha assolit o no cada objectiu. Els indicadors han d'estar vinculats a un objectiu i han de ser mesurables i objectivables.

* Què trobareu en el CD per definir objectius i accions?

El CD facilita la documentació i les eines necessàries per, d'una banda, fixar i prioritzar els objectius i, de l'altra, definir i prioritzar les accions del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Fitxes de treball

-  Definició dels objectius del Pla d'igualtat.
-  Definició de les accions del Pla d'igualtat.
-  Quadre d'indicadors.
-  Model de calendari.



Implantació: *fem-ho*

La implantació consisteix a dur a la pràctica les mesures o accions que formen el Pla d'igualtat, és a dir, l'execució efectiva de les accions definides.

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

- Execució de les accions previstes en el Pla.
- Comunicació al personal de les actuacions que es duran a terme.
- Recollida d'informació prevista en els indicadors de seguiment de les accions.

Com més participatius hagin estat els passos anteriors, més involucrada i predisposada estarà la plantilla per donar suport a la implantació del Pla d'igualtat.

Cal tenir en compte que la facilitat i senzillesa de la implantació dependrà de l'exhaustivitat amb què s'hagin definit els objectius i les accions del Pla d'igualtat: quant més detallat sigui, més fàcil serà assolir les fites marcades i menys obstacles sorgiran.

És imprescindible fer el seguiment i la valoració de cada una de les accions durant el procés d'implantació.

Implantació
Fem-ho

Fitxa de treball: seguiment de les accions

Completeu la següent informació per cada una de les accions del Pla d'igualtat. Cal fer unes fitxes com aquestes en marxa.

| | |
|---|------------------------------------|
| Acció | Recursos humans i materials |
| | |
| Tasques realitzades | Tasques pendents |
| | |
| Resultats obtinguts | Desviacions |
| | |
| Nombre de dones/homes beneficiades/ats | Presupost |
| | |

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

* Què trobareu en el CD sobre la implantació del Pla

El CD facilita les fitxes de seguiment de les accions dutes a terme: què s'ha fet, com s'ha fet, assoliment d'objectius, a qui s'ha adreçat, possibles desviacions, etc.

Fitxes de treball



Seguiment de les accions.



Indicadors: *com mesurar-ho?*

Una vegada posades en marxa les mesures, cal fer una anàlisi de la informació recollida a través dels indicadors.

Els resultats serviran per avaluar la implantació de cada una de les accions i del desenvolupament general del Pla, i conèixer si s'han assolit els objectius.

L'avaluació dels indicadors permet conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla, analitzar el desenvolupament del procés, reflexionar sobre l'efectivitat de les accions dissenyades i identificar noves àrees de millora.

Els aspectes que cal tenir en compte a l'hora d'avaluar els indicadors són els següents:

Procés que s'ha seguit per implantar el Pla d'igualtat


- Nivell de desenvolupament de les accions engegades.
- Quines han estat les dificultats a l'hora de dur-lo a terme.
- Si hi ha hagut obstacles en la posada en marxa, quins han estat.
- Desviacions i correccions.

Repercussions i impacte


- Com ha afectat a les dones i als homes la posada en marxa de les accions.
- Fins a quin punt ha millorat la presència i participació de les dones a l'empresa.

Resultats obtinguts

- Quin és el grau d'acompliment dels objectius fixats.
- Com ha canviat la situació de les dones a l'empresa: persisteixen les desigualtats detectades en la diagnosi?




Indicadors
Com mesurar-los



Fitxa de treball: valoració dels objectius

Per poder avaluar la implantació de cadascuna de les accions i el Pla d'igualtat en general, heu de quantificar cadascun dels indicadors que heu definit per als objectius i accions.

| Objectiu: | Indicador: |
|--|--|
| | |
| Situació anterior de l'empresa respecte a aquest objectiu. (aquesta informació l'heu d'extreure del resultat de la diagnosi) | Situació actual de l'empresa respecte a aquest objectiu. |
| | |
| Valoració | |
| | |
| Gran d'assoliment de l'objectiu: | |
| Alt Mig Baix | |



 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

8-A

* Què trobareu en el CD sobre indicadors

Amb la fitxa que trobareu en el CD, podreu avaluar la implantació de cadascuna de les accions del Pla en general. Per fer-ho, heureu de quantificar cadascun dels indicadors que heu definit per als objectius i per a les accions.

Fitxes de treball

 Valoració dels objectius.

 Quadre d'indicadors.



Innovació: *millorem*

La millora contínua ha de ser una de les premisses del Pla d'igualtat. No és un procés rígid que comença i acaba sinó que ha de ser dinàmic i flexible.

Un cop obtingudes les dades de la fase precedent, s'està en disposició de poder comparar els resultats obtinguts amb els resultats esperats i veure si hi ha desviacions importants, dificultats, si es proposen correccions, etc.

Els passos descrits fins ara no són lineals en el temps, tot i que és convenient que la primera vegada sigui així. La implantació d'un Pla d'igualtat no és un projecte que comença i acaba, sinó que exigeix un procés d'adaptació paral·lel i una evolució constant que es defineix segons les noves necessitats que van identificant-se al llarg del procés d'implantació.




Aspectes que cal tenir en compte

En aquesta fase d’innovació i millora contínua, l’equip de treball i/o la comissió d’igualtat haurà de revisar totes les fases del procés:


- Revisar el compromís.
- Analitzar la nova situació de l’empresa vers la igualtat i quines són les noves necessitats i realitats.
- Considerar la satisfacció o percepció de la plantilla en relació a les noves mesures i accions que s’han incorporat.
- Revisar si la participació i la comunicació interna han funcionat correctament.
- Revisar els objectius fixats.
- Analitzar quines de les accions definides encara són vàlides per als nous objectius i definir-ne de noves si és necessari.
- Veure quines accions no s’han pogut dur a terme i per quin motiu.
- Revisar els indicadors i els resultats que s’han obtingut.
- Elaborar un nou Pla de millora on introduir les millores identificades en la revisió del procés.

És molt aconsellable elaborar, al final de tot aquest procés, una memòria que reculli tots els resultats anteriors i els resultats de l’avaluació feta, sobretot la de tipus qualitatiu.

Exemple de fitxa per revisar la comunicació interna:



Innovació
Millorem




de la Feina
Igualtat

Fitxa de treball: revisió de la comunicació interna

Avaluació de canals d’informació i comunicació utilitzats per difondre informació relativa a la igualtat d’oportunitats a l’empresa ordenada amb la implantació del Pla d’Igualtat.

| Canal de comunicació | Persones destinatàries | Objectius fixats | Valoració utilització del canal de comunicació | Dificultats i problemes sorgits | Propostes de millora |
|----------------------|------------------------|------------------|--|---------------------------------|----------------------|
| | | | | | |



6-A1

* Què trobareu en el CD sobre el procediment de millora

En el CD trobareu una sèrie de fitxes que us ajudaran a dur a terme la revisió del procés: actualització de la situació de l'empresa per veure si han sorgit noves necessitats, per valorar les accions del Pla, etc. També se'n poden descarregar les indicacions que cal seguir per elaborar el nou pla de millora.

Fitxes de treball



Revisió de la comunicació interna



Noves àrees de millora i Pla de millora

Glossari



Absentisme

Les faltes d'assistència a la feina, excloses aquelles no computables com a absentisme d'acord amb l'article 52.d de l'Estatut dels Treballadors.

Acció positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o de determinats sistemes socials.

Agent d'igualtat en l'àmbit laboral

Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Àmbits de la igualtat

Mètode de classificació de les esferes relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa que proposa la Guia de les 6 I de la Igualtat.

Àrea de millora

Aspecte intern d'una organització que cal millorar, ja que pot limitar-ne la bona marxa i la capacitat d'actuar.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Avaluació contínua

L'avaluació contínua consisteix a fer que tot el procés es vagi analitzant de forma periòdica i sistemàtica per tal d'anar-lo millorant constantment i de forma sostenible.

Avaluació de l'impacte de gènere

Valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Exemple: en una empresa, als cursos de formació, no hi anaven les dones. D'una anàlisi més acurada del perquè, es va veure que la raó més important era l'horari (els cursos es feien a partir de les 17 h). La modificació d'aquest va permetre que les dones hi accedissin i també va facilitar la seva promoció.

1. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació (refosa).

Bretxa salarial

Diferència entre salari mitjà dels homes i de les dones.

Canals de comunicació

Qualsevol tipus d'eina de comunicació, com tauler d'anuncis, correu electrònic, reunions o comunicació verbal.

Cicle de millora contínua

Cicle que consisteix a planificar, fer, verificar i actuar en conseqüència; és a dir, analitzar una situació, establir uns objectius de millora, planificar què fer per aconseguir-los, verificar que es compleixen i actuar en funció de si s'han acomplert o no.

Codi ètic o de conducta

Document corporatiu que marca les pautes que s'han de seguir en determinat aspecte, per exemple en la selecció de personal (codi ètic de selecció de personal). Serveix per homogeneïtzar les actuacions de les persones d'una organització en un àmbit determinat.

Comissió d'igualtat

És l'equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en el qual hi hauria d'haver representació del personal de l'empresa: direcció, representants sindicals, personal tècnic, administratiu i operatiu.

Compromís

La voluntat expressa de l'empresa de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes liderada per l'equip directiu, el qual es compromet a facilitar els recursos necessaris, tan econòmics com humans, per elaborar el Pla d'igualtat i dur-lo a terme, així com per actuar d'exemple davant la resta de l'organització.

Comunicació interna

Comunicació entre una organització i les seves treballadores i treballadors, i també entre els diferents departaments o les diferents unitats de treball de l'organització.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits

Exemple: flexibilitat de jornada laboral, com ara tenir la possibilitat de combinar el treball a distància (teletreball) i el treball presencial, una manera de treballar que facilita la gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.

Desigualtat de tracte¹

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

2. Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes, aprovat el 14 de març de 2006.

3. *100 palabras para la igualdad.*

Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Trabajo, Relaciones Laborales i Assumptes Socials, 1998.

4. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Dades desagregades per sexe²

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Exemple: el percentatge de dones a l'atur diferenciat del percentatge d'homes a l'atur.

Diagnosi

Informe que detalla la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Pot incloure també les àrees de millora.

Diferència de retribució entre dones i homes

Diferència de sou mitjà entre homes i dones, per als mateixos nivells de responsabilitat i/o per a les mateixes categories professionals.

Dinàmica de grup

Mètode d'anàlisi que permet obtenir informació qualitativa sobre els temes que es tracten mitjançant reunions en les quals s'ha de garantir la representativitat de totes les necessitats i realitats existents a l'empresa.

Directives sobre la igualtat de tracte

Són aquelles directives que amplien l'abast del principi de la igualtat de tracte entre dones i homes (que inicialment, en el Tractat de Roma, només es referia a la remuneració). Aquest principi ha anat ampliant-se a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball (Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, DOUE núm. L 039 de 14/02/1976), en els règims legals de seguretat social (Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, DOUE núm. L 006 de 10/01/1979), en els règims professionals de seguretat social (Directiva 86/378/CEE del Consell de 24 de juliol de 1986 DOUE núm. L 225 de 12/08/1986), a qui exerceix una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles (Directiva 86/613/CEE del Consell d'11 de desembre de 1986 DOUE núm. L 359 de 19/12/1986), a la treballadora embarassada que hagi donat a llum o en període de lactància (Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, DOUE núm. L 348 de 28/11/1992) i al permís parental (Directiva 96/34/CE del Consell de 3 de juny de 1996, DOUE núm. L 145 de 19/06/1996)³.

Discriminació

Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe⁴

La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, per raó del seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

Exemple: la no-contractació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un fill o una filla en un període curt de temps.

5. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Discriminació indirecta per raó de sexe⁵

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutre posa a persones d'un determinat sexe en desavantatge respecte de persones d'un altre sexe, a no ser que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a assolir la dita finalitat siguin necessaris i adequats.

Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de la jornada de treball, que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

Discriminació per raó de sexe

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Documentació corporativa

Material elaborat i utilitzat per l'empresa en el qual es recull informació interna.

Estrès

Coincidència en el temps de situacions socials, familiars i laborals que demanen una resposta a la persona, les quals amenacen d'exhaurir els seus recursos per poder afrontar-les.

Equilibri entre vida laboral i personal

Estabilitat entre les necessitats personals i laborals que una persona aconsegueix gràcies a les polítiques aplicades en l'àmbit productiu per tal d'adaptar les necessitats personals a la vida laboral, i així incrementar la qualitat del treball productiu.

Exemple: diverses formes de flexibilitat (jornada a temps parcial, teletreball, etc.), permisos especials (molt pensats per facilitar la cura de les persones), serveis d'assistència per prendre cura dels fills i de les filles, en matèria de salut, etc.

Equitat de gènere

Distribució justa de drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Exemple: la corresponsabilitat en el treball reproductiu i les tasques de la llar.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferenciats a les dones i als homes.

Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiadors, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.

6. 100 palabras para la igualdad.

Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Treball, Relacions Laborals i Assumptes Socials, 1998.

7. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**Fitxa de treball**

Les fitxes de treball són documents (en format Word i PDF) que trobareu en cada una de les fases del CD i que us permetran treballar els diferents aspectes de forma personalitzada i segons les necessitats de la vostra empresa i recollir tot el Pla d'igualtat.

Formalitzar

Posar per escrit, signar, acordar, autoritzar, etc. mitjançant una evidència física o formal que perduri al llarg del temps.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportaments a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Exemple: tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o de les filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duem a terme aquestes tasques de cura.

Horari flexible (de l'anglès flexitime o flexitime)

1. Horari de treball en què la treballadora o el treballador pot escollir l'inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball. 2. Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

Igualtat de dret o igualtat formal

Condicció de ser iguals dones i homes en la legislació.

Exemple: a Espanya aquest principi d'igualtat queda establert en la Constitució de 1978. L'article 14 de la Constitució disposa que "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

Igualtat de gènere

Condicció de ser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments i les diferents aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe⁶ (vegeu també Discriminació directa i Discriminació indirecta).

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes⁷

Condicció de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Identificació

És la tercera I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, en la qual s'han d'identificar el ventall d'accions que són susceptibles de ser implantades en l'organització en funció del diagnòstic, però també en funció de les seves possibilitats.

Implantació

És la quarta I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, en la qual es duu a la pràctica el Pla, és a dir, s'engeguen de manera efectiva les accions definides.

Indicadors

És la cinquena I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, en la qual es recull la informació necessària per fer l'avaluació de la implantació i del desenvolupament del Pla.

Indicador de gènere

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Exemple: taxa de parcialitat involuntària per sexe (nombre de dones i d'homes que treballen de manera remunerada a temps parcial per raons de dedicació obligada a altres treballs no remunerats).

Iniciativa

És la primera I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, en la qual es pren la iniciativa i l'empresa assumeix el compromís de posar en marxa un Pla d'igualtat. En aquesta fase es formalitza el compromís, es comunica aquest a tot el personal i es fa un diagnòstic per conèixer la situació actual de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Innovació

Es tracta de la sisena I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, on s'intenta analitzar i avaluar la implantació del Pla i identificar noves oportunitats de millora.

Investigació

Correspon a la segona I del mètode de Les 6 I de la Igualtat, en la qual s'analitza la situació en què es troba l'empresa; quins són els seus punts forts i les àrees de millora en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Les 6 I de la Igualtat

És un mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

Mètode de gestió

Metodologia desenvolupada que explica els passos que s'han de donar en la implantació d'un Pla d'igualtat a les empreses.

8. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Millora contínua

Implica que, de forma sistemàtica i periòdica, s'intenti millorar en cada fase o actuació que l'empresa du a terme.

Negociació col·lectiva

Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa o els/les seus/seves representants i els/les representants de les treballadores i dels treballadors.

Objectius

Aspectes o fites que es volen assolir com a resultat d'actuacions o accions concretes. Els objectius han de ser realistes i tangibles, en funció de les possibilitats de l'empresa.

Paritat

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en que cap dels dos gèneres no sigui representat per més del 60% ni per menys del 40%⁸.

Participació equilibrada de dones i homes

Repartiment de les posicions de poder i de presa de decisions (entre el 40% i el 60% per sexe) entre dones i homes en totes les esferes de la vida, que constitueix una condició important per a la igualtat entre dones i homes.

PDF

És un tipus de fitxer que requereix un programari específic per poder llegir-lo i imprimir-lo; no es pot modificar ni editar. Podeu descarregar el programari des de www.adobe.es (opció Acrobat Reader).

Perfil professional

Conjunt de valors, actituds, coneixements i habilitats específiques que ha de reunir una treballadora o un treballador per actuar en una àrea professional concreta. El perfil professional no és neutre des de la perspectiva de gènere, ja que, en funció de les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.

Exemple: ofertes plantejades com ara "Es busca director entre 30 i 45 anys amb capacitat de lideratge, visió i destresa estratègica, confiança en si mateix, credibilitat i disponibilitat per viatjar" estan completament dirigides als homes.

Perspectiva de gènere

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o un àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Exemple: el fet de tenir en compte la segregació horitzontal existent en el mercat de treball quan es dissenyen cursos de formació ocupacional.

Planificació estratègica

Procés que consisteix a establir els objectius d'una persona o organització, les polítiques i les actuacions previstes per assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents.

Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Exemple: els plans d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupen a les diferents organitzacions i totes les mesures que s'hi preveuen.

Prioritzar

Donar preferència a uns objectius per sobre d'uns altres en funció dels resultats obtinguts en el diagnòstic i les característiques i recursos de l'empresa.

Procés de selecció igualitari

Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Protocol d'actuació

Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes.

Punt fort

Aspecte intern d'una organització que facilita l'obtenció de bons resultats i esdevé un avantatge competitiu.

Retenció de personal

Procediment a través del qual s'aconsegueix que les persones no marxin de l'empresa mitjançant la implantació de polítiques de retenció i condicions de treball favorables.

9. Llibre verd de la Comissió de les Comunitats Europees.

<http://ec.europa.eu/employment_social>

10. Comissió de les Comunitats Europees (2005), *Informe sobre la igualtat entre mujeres y hombres* de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, Brussel·les.

11. Dades extretes de: Dona i Ciència. Fòrum de la Recerca, 2007, UAB. <<http://www.uab.es/forumde-larecerca>>

Responsabilitat social corporativa

Contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi.

Exemple: l'elaboració de plans d'igualtat a les empreses (responsabilitat social en l'àmbit intern), la reducció del treball infantil forçat en l'àmbit internacional, la protecció del medi ambient, la protecció del consumidor/a, la transparència, la millora de les relacions socials a l'empresa (responsabilitat social externa), etc.⁹.

Rol de gènere

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó de sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Exemple: un dels rols assignats tradicionalment als homes és ser els responsables de les activitats productives i les activitats polítiques. Un dels rols assignats tradicionalment a les dones és tenir cura dels fills i/o de les filles i de les persones dependents, i ser les responsables de les relacions afectives.

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme de dones i d'homes en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Exemple: professions en el camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció tèxtil. A la Unió Europea hi ha entre un 70% i un 80% més d'homes que de dones en l'enginyeria, la indústria i la construcció, així com en les ciències, les matemàtiques i la informàtica. D'altra banda, les dones representen més de dos terços de l'alumnat de ciències de l'educació, humanitats, lletres, salut i assistència social¹⁰.

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Exemple: la poca presència de dones en càrrecs directius, al cercle d'empresaris, als col·legis oficials, etc. El percentatge de dones que ocupen llocs executius en grans empreses a Espanya arriba escassament al voltant del 3%¹¹.

Sensibilització en gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones pareixen i poden alletar els seus fills i les seves filles.

Sexisme

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge

Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament que responen a qüestions de transmissió cultural.

Teletreball

Forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, la qual cosa permet que la persona decideixi lliurement com distribueix les hores de feina.

Transversalització de gènere (de l'anglès *gender mainstreaming*)

Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violència de gènere

Acte de violència contra una persona basat en la seva pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones. També constitueix violència de gènere les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Legislació



8.1. Marc europeu

La igualtat entre homes i dones és un dels principis fonamentals del dret comunitari. Els objectius de la Unió Europea en matèria d'igualtat són, d'una banda, garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes i, de l'altra, lluitar contra qualsevol tipus de discriminació basada en el sexe.

Tractats de la Comunitat Europea

Tractat de Roma (1957)

art. 119 Cada Estat membre garantirà i mantindrà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre els treballadors masculins i els femenins per una mateixa feina.

Tractat d'Amsterdam (1997)

art. 2 La promoció de la igualtat entre dones i homes és reconeguda com una de les missions essencials de la Comunitat Europea.

art. 3.2 Introdueix la igualtat transversal, obligant a incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

art. 119 Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració entre treballadores i treballadors per la mateixa feina o per una feina d'igual valor.

L'apartat 4, a més a més, diu que no s'impedirà, a cap Estat membre, mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals concretes o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals per tal de preservar l'objectiu d'igualtat pretès.

art. 141 Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadors per a una mateixa feina o per una feina d'igual valor.

Directives europees

75/117/CEE del Consell relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores. Defineix la igualtat de retribució en el sentit que es tracta d'una igualtat per una mateixa feina. En el cas de basar-se en criteris de categories professionals, s'han d'utilitzar criteris comuns per a dones i homes.

76/207/CEE del Consell relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació a l'accés al treball, a la formació, a la promoció i a les condicions de treball.

86/378/CEE del Consell es refereix a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de la Seguretat Social.

86/613/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat.

92/85/CEE del Consell es refereix a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o durant el període de lactància.

96/34/CE del Consell relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

97/80/CE del Consell introdueix la inversió de la càrrega de la prova en els casos de discriminació basada en el sexe, sent la part demandada qui ha de demostrar que no hi ha hagut discriminació.

97/81/CE del Consell relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatible la vida personal i la vida laboral.

2000/78/ CE del Consell estableix un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell (modifica 76/207/CEE)

estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la Unió Europea (UE).

Així mateix, s'assumeix com un dels seus principals objectius la promoció de la igualtat i l'eliminació de les desigualtats entre dones i homes en tots els àmbits. Ratifica la legalitat de les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades com discriminatòries ni vulneradores del dret a la igualtat. Per tant, el dret comunitari permet als països de la Unió Europea adoptar determinades "accions positives" que poden posar en pràctica els Estats membres o les empreses.

Defineix les accions discriminatòries següents

Discriminació directa: situació en què una persona sigui o hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, per raó del seu sexe.

Discriminació indirecta: és una situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen persones d'un sexe determinat en desavantatge respecte a persones de l'altre sexe a no ser que la dita disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Assetjament: és la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona o que afecta la seva dignitat i li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: és la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

2004/113/CE del Consell aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés a béns i serveis i al seu subministrament.

2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell reuneix en un text únic les principals disposicions existents relacionades amb la igualtat de tracte entre dones i homes en matèria de treball i ocupació (refosa).

Com a característica interessant d'aquesta Directiva, cal assenyalar que incideix en els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

8.2. Normativa estatal i autonòmica

Referències de la Constitució Espanyola a la igualtat de gènere

art. 9.2 Segons aquest, correspon als poders públics promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu sigui real i efectiva, així com remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud.

art. 14 Estableix que tots els espanyols (entès com a espanyoles i espanyols) són iguals davant la llei sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

art. 35.1 Reconeix el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Desenvolupament del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral

El principi d'igualtat dins l'esfera del dret laboral ha de prendre com a punt de referència els preceptes constitucionals. Sobretot convé destacar l'al·lusió que fa l'article 35 a la no-discriminació per raó de sexe en relació amb el dret al treball.

Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març)

art. 4 Segons aquest article, les treballadores i els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirecta per raons de sexe.

art. 17 Declara nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals per part de l'empresa que continguin discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.

Llei per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (Llei 39/1999, de 5 de novembre)

Aquesta Llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una millora destacada de permisos remunerats per millorar aquest equilibri en situacions personals concretes.

- Es modifiquen els permisos i les excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família.
- S'amplia el dret a la reducció de jornada i excedència per a aquelles persones que hagin de tenir cura de persones dependents.
- Es facilita als pares l'accés a la cura dels nadons des del naixement, donant la possibilitat que sigui ell qui gaudeixi d'un màxim de deu setmanes de les 16 corresponents al permís de maternitat.
- S'amplia el permís de maternitat en cas de part múltiple.
- Es modifica la regulació dels permisos per adopció o acollida de menors.

Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei orgànica 3/2007 de 22 de març)

Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir a les dones i als homes l'exercici dels seus drets a la igualtat, a la dignitat, al lliure desenvolupament, al benestar i a l'autonomia. Persegueix l'eradicació de la discriminació i s'orienta a l'assoliment de la plena igualtat entre dones i homes.

En l'àmbit autonòmic destaquem

Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006)

art. 19.2 Estableix que totes les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista (Llei 5/2008 del 24 d'abril)

La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Bibliografia i recursos



9.1. Ajudes i subvencions

Recomanem visitar l'enllaç següent per trobar informació actualitzada sobre les subvencions concedides pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

<http://www.gencat.cat/treball/>

Ordre TRE/256/2007 del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

Estableix les bases reguladores de les subvencions destinades a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat per a empreses de més de 30 persones treballadores.

Ordre TRI/318/2007 del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

Estableix les bases reguladores de les subvencions destinades a la promoció de la figura de l'Agent d'igualtat per a empreses de més de 100 persones treballadores.

9.2. Bibliografia

Ajuntament de Barcelona (2004). Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats. Barcelona.

Ajuntament de Barcelona (2005). Recull de bones pràctiques per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Barcelona.

Comissió Europea (1998). 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres (100 words for equality. A glossary of terms on equality between women and men). Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

Comissió Europea (2005). Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión del Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones. Brusel·les.

Comissió Europea (2004). Igualdad y no discriminación. Informe anual 2004. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

Comissió Europea (2008). Report on equality between women and men. Brusel·les. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

Departament de Treball i Indústria (2006). Les 6 C de la Conciliació, mètode de gestió del temps a l'empresa. Barcelona.

Departament de Treball (2008). On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral? Barcelona.

Departament de Treball (2008). Recull de termes Dones i Treball. Barcelona.

Departament de Treball (2009). La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Barcelona.

Departament de Treball (2009). Els 10 perquè per la igualtat. Barcelona.

Departament de Treball (2009). Anuari Dones i Treball 2008. Barcelona.

Diputació de Barcelona (2002). Planificant propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Barcelona.

Diputació de Barcelona (2002). Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals. Projecte Olympia de Gouges. Barcelona.

Forética (2007). Guía para la gestión de la igualdad de oportunidades en las organizaciones. Madrid.

Fundación Mujeres (2004). Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales. Proyecto "Los tiempos de nuestras vidas". Sevilla.

Generalitat de Catalunya (2004). Indicacions per evitar la discriminació per raó de sexe en el llenguatge administratiu. Barcelona.

Institut Català de les Dones (2003). Projecte EQUAL "Compartir és sumar". Barcelona.

Institut Català de les Dones (2006). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses; Carme Martínez Costa *et al.* Barcelona.

Institut Català de les Dones (2008). Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes; María Martínez i Carmen López. Barcelona.

Institut Català de les Dones (2007). Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses; Teresa Torns *et al.* Barcelona.

Instituto Andaluz de la Mujer (2003). Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica.

Instituto de la Mujer (2002). Guía práctica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Madrid.

Instituto de la Mujer (2007). Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas. Madrid.
<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>

Instituto de la Mujer. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.
<http://www.migualdad.es/igualdad/documentos/PlanIgualdadempresa.pdf>

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO (2007). Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Madrid.

UAFSE (2004). Análisis de las buenas prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades. Madrid.

http://www.mtin.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/BP_igualdad.pdf

Unió General de Treballadors de Catalunya (2007). Guia pràctica sindical per a la igualtat. Barcelona.

Universidad Carlos III de Madrid (2008). Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar. Madrid.

http://www.tt.mtas.es/periodico/igualdad/200802/carlos_III.pdf

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EURO-FOUND) (2007). Combining family and full-time work. Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf>

Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (EURO-FOUND) (2006). Working time and work–life balance: a policy dilemma?

Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/96/en/1/ef0696en.pdf>

Cambra de comerç de Barcelona (2008). Impacte de la pèrdua de talent femení. Barcelona

http://www.cambrabcn.cat/Catalan/Economia/documents/opinio_talent_femeni.pdf

Instituto de Estudios Laborales (IEL) (2007). ESADE-Randstad. VII Informe. Gestión del talento.

<http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/VII%20Informe%20Randstad-Esade.pdf>

“
a la feina
iguals
”

