

PLA D'IGUALTAT
I
PERSPECTIVA DE GÈNERE
De la Fundació Inform
(2018-2020)

Setembre 2018

ÍNDEX

1. Presentació de la Fundació Inform i del Pla d'Igualtat.....	3
2. Objectius.....	4
3. Metodologia General.....	5
4. Diagnòstic de la situació de partida.....	6
5. Pla d'acció i Avaluació.....	28
6. Temporalització.....	35
7. Recursos.....	37
8. Annexos.....	38

1. PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ INFORM I DEL PLA D'IGUALTAT

PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ INFORM

La Fundació Inform, amb seu a Sant Pere de Ribes, té com a membres del seu patronat els ajuntaments de setze municipis catalans: Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Molins de Rei, El Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Manlleu, la Mancomunitat de Municipis de La Vall del Tenes, Lleida, Tortosa, Reus, Rubí, El Vendrell, Valls, Sabadell, Girona, Tarragona i l'Escola Pia de Catalunya. Tots ells, municipis preocupats per cercar estratègies innovadores i tirar endavant projectes en el marc del desenvolupament local i social, uneixen esforços en aquest àmbit i a partir de la Fundació, gestionen programes i projectes de formació que intenten donar resposta a les necessitats de la seva població.

Des de l'any 1987, la Fundació Inform gestiona el Programa SEFED, les sigles del qual corresponen a Simulació d'Empreses amb Finalitats Educatives. El SEFED és un programa de formació subvencionat en la seva major part pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, que té com a objectiu prioritari la formació de persones en el camp de l'administració d'empreses, utilitzant com a metodologia la reproducció de situacions reals per mitjà de la simulació.

VISIÓ

La Fundació pretén esdevenir un referent d'innovació i qualitat en l'àmbit de la formació nacional i internacional.

MISSIÓ

La Fundació promou una xarxa de serveis formatius per a la professionalització, la inserció i la millora contínua de diferents col·lectius, emprant preferentment la metodologia de la simulació. Els seus valors són la innovació, la transnacionalitat, la transparència i el treball en xarxa.

Dins l'etapa actual de la Fundació Inform, es pretén incidir en la qualitat de vida de les persones que hi treballen i valors com la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. En definitiva, des de la direcció de l'organització es té la motivació d'incorporar aquests nous aspectes en l'estructura i objectius estratègics.

PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

El Pla que presentem té tres **pilars bàsics** :

- ◆ **La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de La Fundació Inform**

L'objectiu és analitzar els punts forts i les àrees de millora quant a la perspectiva de gènere a l'organització per a què el Pla sigui ajustat a les necessitats i possibilitats reals de la Fundació.

◆ **Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar. Els eixos estratègics del Pla són els següents:**

- ✓ **Eix 1** - Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
- ✓ **Eix 2** – Cultura d'empresa.
- ✓ **Eix 3** - RRHH: Representativitat de les dones i distribució del personal; Desenvolupament i promoció de dones; condicions laborals i retribucions.
- ✓ **Eix 4** - Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ **Eix 5** - Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)

◆ **El seguiment i l'avaluació del Pla**

La gerència de la Fundació serà la que vetllarà perquè el Pla es desenvolupi en els paràmetres que s'han acordat. També està previst que el Pla d'igualtat s'incorpori en els procediments de gestió de la Fundació.

2. OBJECTIUS DEL PLA

La finalitat del Pla és incorporar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere als diferents procediments, accions i imatge (interna/externa) de l'entitat. Per assolir amb èxit aquesta finalitat proposem 5 objectius que es desplegaran a través dels 5 eixos que contempla el Pla. Els objectius generals són els següents:

- ✓ **Analitzar la situació de partida d'Inform en matèria d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere. Analitzar els punts forts i les àrees de millorar**
Per elaborar el Pla d'igualtat cal tenir en compte els punts forts i els punts de millora de l'entitat per dissenyar un Pla d'acord a la idiosincràsia de l'organització.
- ✓ **Dissenyar el Pla d'actuació, de seguiment i avaluació per incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a Inform**
Analitzant la situació de partida, cal definir les accions específiques, la metodologia a seguir i el procés de seguiment i avaluació adequat per assegurar la viabilitat i eficàcia del Pla.
- ✓ **Informar i sensibilitzar a tot el personal sobre el Pla, implicant des de la direcció fins a les entitats i persones usuàries dels serveis que ofereix la Fundació**
Per aconseguir que el Pla sigui una estratègia interna amb la qual el personal se senti implicat, cal que la plantilla sigui informada sobre la finalitat del Pla, els objectius que persegueix, les fases en les que es desenvoluparà i les actuacions que es preveu es duran a terme per la consecució dels objectius. Per aconseguir que el Pla tingui una bona acollida i un bon desenvolupament s'ha de treballar per implicar des de la gerència fins a les entitats amb les que Inform forma xarxa, i a les persones usuàries dels serveis que presta Inform.

✓ **Dotar al personal de les eines i de la formació necessària per poder assolir els objectius que es proposen al Pla**

Per a poder desenvolupar el Pla amb plenes garanties, cal que el personal compti amb els recursos teòrics i pràctics en matèria d'igualtat per incorporar-los a les seves funcions diàries.

✓ **Avaluar el desenvolupament de les accions i l'assoliment dels objectius del Pla**

El desenvolupament del Pla, ha de comptar amb un procés de seguiment continu que permeti la incorporació d'adaptacions i modificacions per donar respostes a les possibles incidències que puguin sorgir. Per altra banda, en finalitzar el Pla, cal comprovar l'assoliment dels objectius fixats, per tant és necessari tenir identificats els indicadors d'èxit en els diferents eixos que contempla el Pla.

3. METODOLOGIA GENERAL

Com hem comentat anteriorment, el pla s'estructura en tres fases. La metodologia utilitzada en cada fase és la següent:

FASES	METODOLOGIA
1 - La diagnosi inicial de la situació en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere de la Fundació Inform.	- Entrevistes amb gerència, i equip directiu. - Informació estadística de la composició del personal d'Inform. - Documentació informativa de l'entitat: pàgina web, memòria anual, tríptics de presentació de la Fundació i dels serveis que s'ofereixen.
2 - Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar.	- A través de la diagnosi, s'identificaran els punts forts d'Inform i les àrees a millorar. - Es proposaran accions per tal d'assolir els objectius que representen els eixos del Pla. - Per assolir l'objectiu d'implementar la igualtat entre homes i dones, el Pla s'ha estructurat en cinc eixos estratègics, cada un dels quals engloba un conjunt d'accions concretes, seguint la metodologia de la transversalitat. Això significa que les diverses àrees i departaments de la Fundació són responsables de portar a terme les accions que entren dins de les seves competències. - Es dissenyarà un pla d'avaluació continua per tal d'analitzar els resultats i la repercussió de la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. - Es temporalitzaran la implementació de les accions i el Pla d'avaluació.

3 - El seguiment i l'avaluació del Pla.	- L'avaluació es basarà en un sistema d'avaluació contínua per poder anar redefinint o reorientant les accions previstes en cas necessari. - Avaluació dels resultats del Pla.
---	---

4. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE PARTIDA

El Pla d'igualtat i Perspectiva de Gènere de la Fundació Inform es basa en l'anàlisi de la situació de partida de l'entitat i les possibilitats i opcions reals de l'entitat per incorporar les diferents actuacions dels eixos estratègics.

ÍNDEX

Introducció

Valoració d'indicadors per eixos

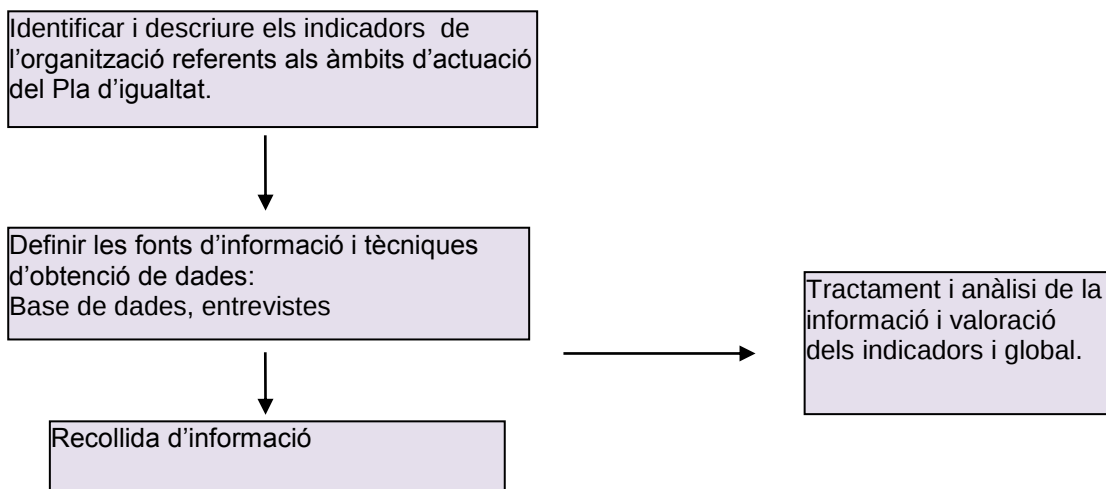
1. **Eix 1** - Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
2. **Eix 2** – Cultura d'empresa.
3. **Eix 3** - RRHH: Representativitat de les dones i distribució del personal; Desenvolupament i promoció de dones; condicions laborals i retribucions.
4. **Eix 4** – Corresponsabilitat i Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
5. **Eix 5** - Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)

INTRODUCCIÓ

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes.

La diagnosi de l'organització ha de tenir en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de recursos humans, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat.

El procés a seguir per a realitzar la diagnosi és el següent:



A continuació s'analitzaran els indicadors dels àmbits d'igualtat d'oportunitats que comprèn el Pla d'Igualtat de la Fundació Inform. Els eixos de treball són els següents:

6. **Eix 1** - Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
7. **Eix 2** – Cultura d'empresa.
8. **Eix 3** - RRHH: Representativitat de les dones i distribució del personal; Desenvolupament i promoció de dones; condicions laborals i retribucions.
9. **Eix 4** – Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
10. **Eix 5** - Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc.)

Valoració dels indicadors

Com que els indicadors¹ són molt heterogenis, per homogeneïtzar o normalitzar la diagnosi, s'avaluaran a través d'una escala simple basada en tres colors, que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera molt visual, segons el color assignat:

Vermell: Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implementar accions per millorar-lo sensiblement. Aquest color es pot assignar també en cas que hagi estat impossible obtenir la informació necessària per valorar correctament l'indicador.

¹ Els indicadors utilitzats estan adaptats de la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses, de l'Institut Català de les Dones.

Taronja: Indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.

Verd: Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que no és necessari dissenyar accions específiques.

A continuació per cada eix de treball es presenten un seguit de taules on es recull la informació necessària per poder avaluar a través dels indicadors la situació de l'entitat respecte a la igualtat d'oportunitats en cada eix. Per altra banda, amb aquest procediment obtindrem la informació necessària per definir els aspectes a millorar de l'entitat i els punts positius a reforçar, és a dir obtindrem una valoració global.

ANÀLISI EIX 1

GARANTIA DE COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN RELACIÓ AMB LA REALITZACIÓ DEL PLA IGUALTAT I AL FOMENT D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ EMPRESARIAL.

DESCRIPCIÓ	Garantia de compromís de la Direcció en relació amb la realització del projecte i al foment d'accions de sensibilització a tots els nivells de l'organització empresarial.
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Gerència, Equip directiu
PERSONES RESPONSABLES	Agent igualtat, Equip directiu, Gerència
OBJECTIU	Tenir actualitzada i revisada la política d'igualtat. Nomenar la persona responsable de desenvolupar el pla d'igualtat, la qual haurà d'assistir a les reunions del Comitè ètic on es parlarà de temes d'igualtat. Realitzar una acció formativa de sensibilització del personal.
DADES	La Fundació Inform treballa amb la nova ISO 9001:2015 i ja té assolida des del 2008 la norma SGE 21 de gestió ètica. La previsió és anar treballant per assolir la nova norma SGE 21. És una organització, per tant que treballa en la responsabilitat social. S'ha nomenat una persona responsable de la igualtat d'oportunitats. Està definida i es va revisant la política d'igualtat i tot el personal de la Fundació la coneix.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'ha treballat molt aquest aspecte i es continua fent. Caldria fer alguna sessió formativa de sensibilització a tot el personal de la Fundació.

ANÀLISI EIX 2

CULTURA D'EMPRESA. COMUNICACIÓ I IMATGE NO SEXISTA

DESCRIPCIÓ	Cultura d'empresa. Comunicació i imatge
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu / Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform i documentació de diferents departaments
OBJECTIU	Utilitzar un llenguatge neutre en tota la documentació generada per l'organització i en tots els canals de documentació (plana web, intranet, publicacions, memòries, díptics, etc.) Aconseguir la igualtat d'oportunitats en la imatge d'Inform i en el material divulgatiu i publicitari Utilitzar la guia de llenguatge neutre. Generar estadístiques de les dades de personal de l'empresa en clau de gènere. Comunicar externament el Pla d'Igualtat: notes de premsa, web i intranet, xarxes socials.
DADES	S'han revisat, mitjançant el mostreig aleatori, documentació de diferents departaments. Dels documents del sistema de gestió analitzats, el 90% estava escrit en llenguatge neutre. La documentació emprada en altres departaments ja no mostra llenguatge sexista. S'ha revisat la imatge d'Inform en el material publicitari, i s'ha comprovat que respecta la igualtat d'oportunitats. En el llibre d'estil de la Fundació s'ha inclòs una guia de llenguatge no sexista.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'està treballant en diferents aspectes, però cal millorar la comunicació i la difusió que es fa a nivell extern del pla d'igualtat.

ANÀLISI EIX 3

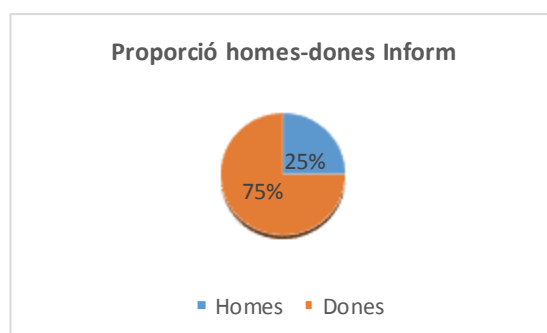
RRHH: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL;
DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ ; CONDICIONS LABORALS I RETRIBUCIONS.

INDICADOR	3.1 Representativitat de dones i homes per categories professionals i òrgans de decisió
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu / Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform
OBJECTIU	Aconseguir la presència de dones en les diferents categoria professionals i en els òrgans de decisió de l'organització.
DADES	Estadístiques de RRHH
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Les dones està presents en gairebé totes les categories professionals i en els diferents òrgans de decisió de l'empresa: equip directiu, equip de coordinació i consell social, tot i que en diferents percentatges.

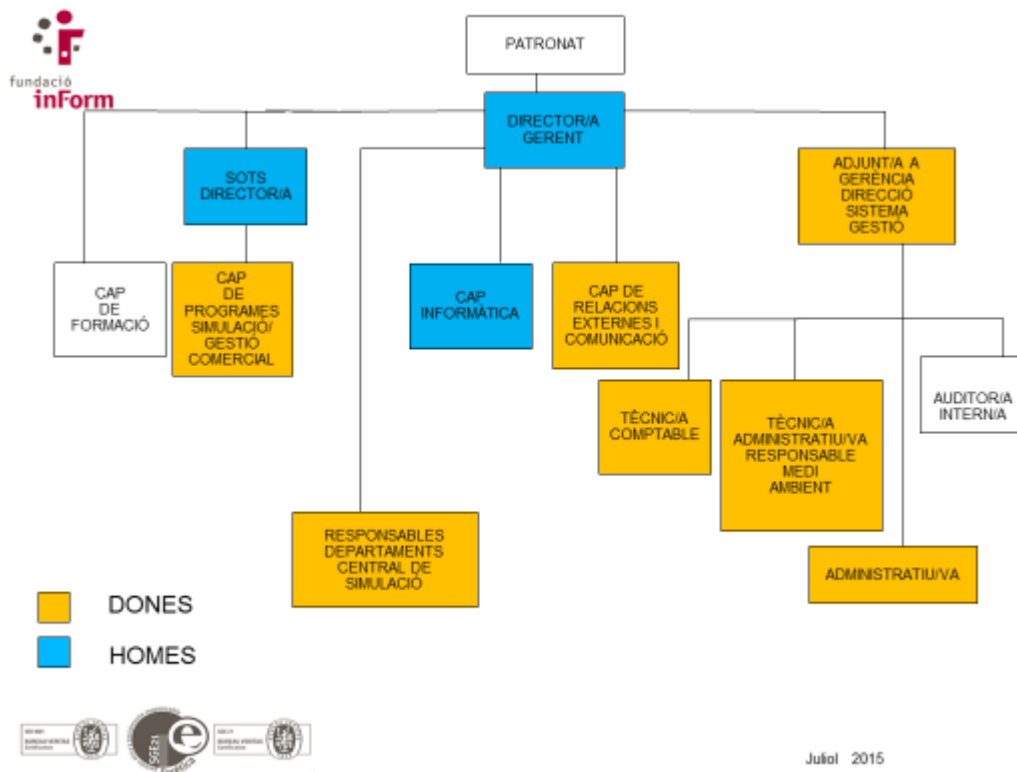
DISTRIBUCIÓ EN LLOCS DE TREBALL PER SEXE:

El personal de Fundació Inform consta de 12 persones: 9 dones i 3 homes.

Com es pot comprovar en l'organització predominen dones. Això és degut a que la major part del personal és de perfil administratiu, i aquest és un perfil on predominen les dones. En ser una entitat que desenvolupa projectes formatius i socials, el personal tècnic en aquest sector també té accent femení.

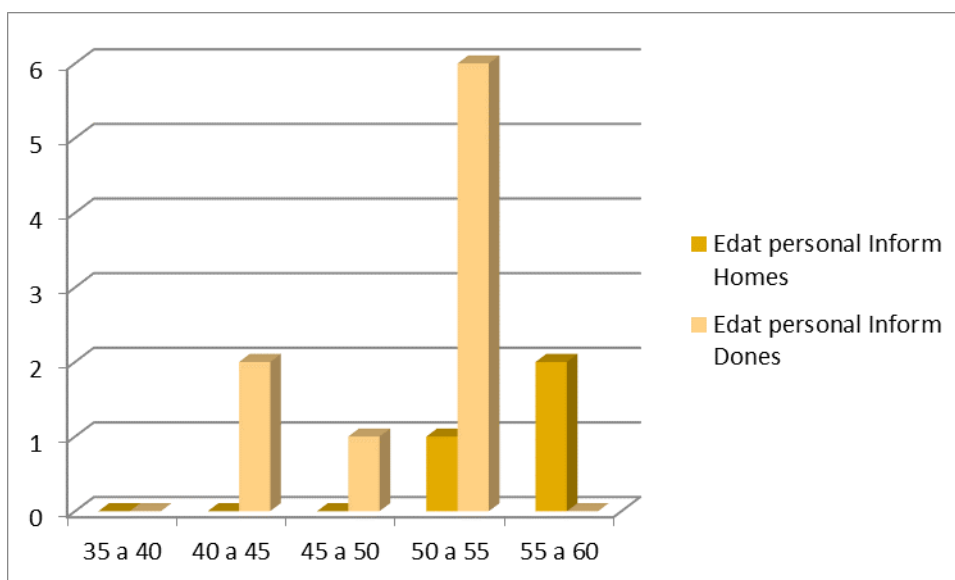


ORGANIGRAMA



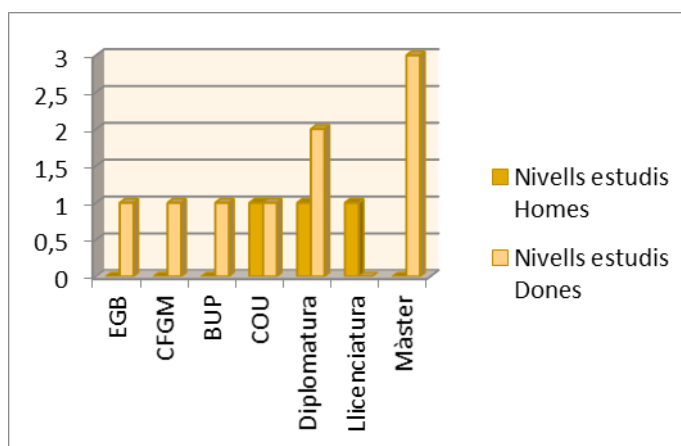
DADES DEMOGRÀFIQUES

El personal d'Inform té edats compreses entre els 44 i els 60 anys. Els homes tenen una mitja de 55,67 anys, mentre que les dones d'Inform tenen una edat mitja de 49,89 anys.



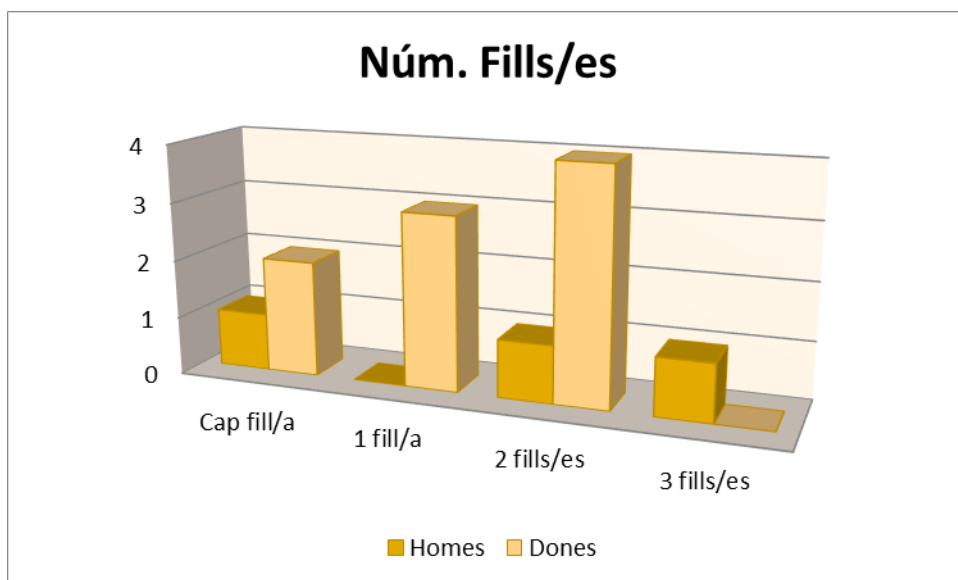
Nivells d'estudi:

A Inform tenim nivells d'estudis diversos, tot i que són força alts. Dins l'equip directiu trobem titulacions diverses (licenciatura, màster en homes i COU en la representant femenina). El cap informàtic té COU, les caps de departament són o bé diplomades, o bé llicenciades amb màster. En la categoria de tècnics i tècniques trobem una diplomatura, i BUP. Les responsables de departaments de la central tenen titulacions molt diverses com: Llicenciatura, Diplomatura i CFGM. En la categoria d'administrativa trobem una EGB.



Responsabilitats familiars

A Inform 9 persones tenen responsabilitats familiars: 2 homes de 3 sumen un total de 5 fills/es i 7 dones d'un total de 9 tenen un total d'11 fills. La mitjana de fills per home és de 1,67 i la mitjana de fills per dona és de 1,22. Hi ha força equilibri entre el número de fills de dones i homes



Antiguitat

La plantilla d'Inform és força estable. De fet el 91,67% de la plantilla fa més de 10 anys que hi treballa.

ANTIGUITAT	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Menys 1 any	0	0	0%	0	0%
1 a 3 anys	0	0	0%	0	0%
3 a 5 anys	0	0	0%	0	0%
6 a 10 anys	1	0	0%	1	11,11%
Més de 10 anys	11	3	100%	8	88,89%
TOTAL	12	3	100%	9	100%

DISTRIBUCIÓ PER CATEGORIES PROFESSIONALS

A Inform actualment trobem 7 categories professionals:

- ✓ Gerent
- ✓ Equip directiu
- ✓ Cap d'informàtica
- ✓ Caps de departament
- ✓ Tècnics/Tècniques
- ✓ Responsables departaments Central simulació
- ✓ Administrativa

3 dels 3 treballadors homes d'Inform estan ubicats en les categories professionals més qualificades (gerent, sotsdirector i cap d'informàtica). Només una dona de les 9 que integren la plantilla d'Inform està present en l'equip directiu. En comandaments intermedis trobem 2 dones.

CATEGORIES PROFESSIONALS	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	1	1	33,33%	0	0%
Equip directiu	2	1	33,33%	1	11,11%
Cap area Informàtica	1	1	33,33%	0	0%
Caps departaments	2	0	0%	2	22,22%
Tècnic/ques	2	0	0%	2	22,22%
Resp. Dept. Central	3	0	0%	3	33,34%
Administratives/us	1	0	0%	1	11,11%
TOTAL	12	3	100%	9	100%

Representació de les dones en la direcció:

L'equip directiu és l'òrgan de decisió de la Fundació. Està format pel director gerent, pel sots director i per l'adjunta de direcció. Per tant, del total de les 9 dones de la fundació l'11,11% està present a la direcció, mentre que del total d'homes, un 66,67% està representat en l'equip directiu.

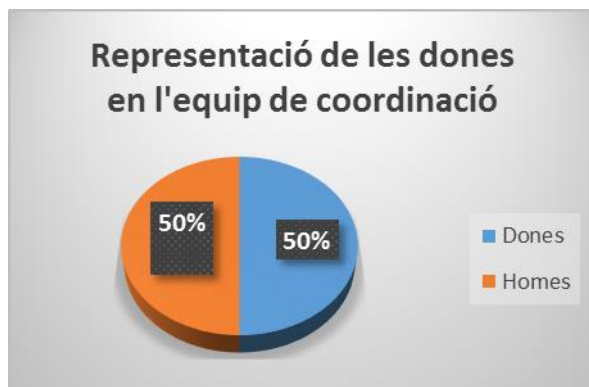


Representació de les dones en el consell social

El consell social està format pel director gerent de la fundació i 2 treballadors o treballadores escollits per la plantilla d'Inform. La seva funció és tractar temes que afecten les condicions laborals i d'organització interna del personal. Actualment el consell el componen el director gerent, la cap de Relacions externes i comunicació i el cap informàtic. Veiem que en aquest cas els homes tenen més representació que les dones. Cal tenir en compte que la formació del consell social es renova cada dos anys i en la majoria de casos es dona més sovint que hi hagi més dones que homes al consell social, degut a què hi ha més treballadores dones.

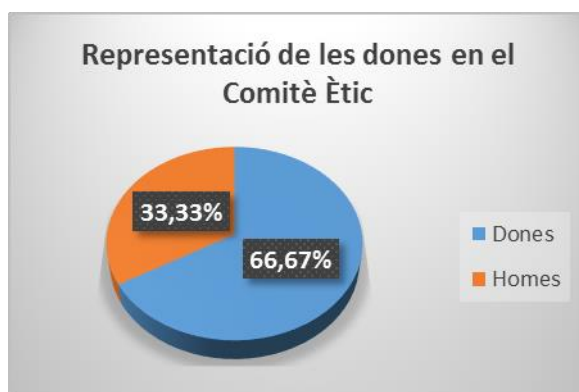
Representació de les dones en l'equip de coordinació:

L'equip de coordinació està format pel director gerent, i els membres de l'equip directiu, el cap d'informàtica i les caps de departament. Són un total de 6 persones (3 dones i 3 homes). La seva funció és desenvolupar les accions necessàries per a assolir els objectius que marca el pla d'acció anual i estratègic de la fundació. En aquest cas hi ha igualtat en la representació femenina i masculina.



Representació de les dones en el comitè ètic:

El comitè ètic està format per una persona representant dels diferents departaments de la fundació (direcció, dept comunicació-formació_TIC, central de simulació i Administració) . Són un total de 3 persones (2 dones i 1 home). La seva funció és vetllar per la correcta aplicació del codi ètic d'InForm. En aquest cas les dones estan també més representades que els homes. Tot i així es va renovant cada dos anys i es canvia com a mínim un/a membre, tenint en compte que hi hagi rotació de les diferents àrees i es vagin canviant els/les representants progressivament.



IGUALTAT EN MATÈRIA RETRIBUTIVA I EN LES CONDICIONS LABORALS (segueix eix 3)

INDICADOR	3.3 Igualtat en les condicions laborals i les retribucions
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Gerència, acord d'empresa i RRHH
OBJECTIU	Assolir la igualtat de homes i dones en quant a les condicions laborals i les retribucions.
DADES	Estadístiques RRHH
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Les estadístiques de RRHH mostren que les condicions laborals són comunes a tota la plantilla d'empresa. Les retribucions es fixen en funció de la categoria laboral i són les mateixes tant si es tracta d'un home com d'una dona.

CONTRACTACIÓ I JORNADA

		HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
DURADA DEL CONTRACTE	Indefinit	3	100%	9	100%
	Temporal	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	9	100%
		HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
TIPUS DE JORNADA	Completa	3	100%	9	100%
	Parcial	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	9	100%

Tot el personal d'InForm té contracte indefinit i tothom fa la jornada ordinària de 35 hores.

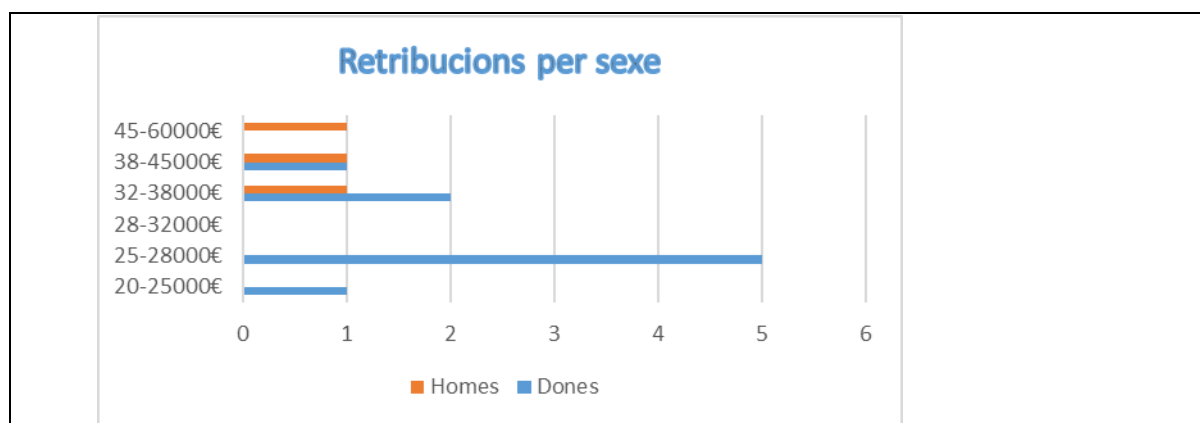
TIPUS DE JORNADA	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
INTENSIVA	10	3	100%	7	77,78%
PARTIDA	2	0	0%	2	22,22%
TOTAL	12	3	100%	9	100%

La jornada partida consisteix en treballar 3 dies de 8 a 15 hores, com la resta de personal, i 2 dies a la setmana alterns treballar de 9 a 13h i de 15 a 18h. Durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, es fa la jornada intensiva de 8 a 15h tots els dies

de la setmana. La jornada partida la fan dues responsables de departament de la central de simulació que han de donar servei d'atenció personalitzada als centres formatius durant el curs escolar, i arrel del nou acord d'empresa l'horari de 15 a 18h. es realitza mitjançant teletreball.

Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius:

A Inform actualment trobem 6 nivells retributius que es corresponen amb les categories professionals descrites anteriorment:



Com podem observar, les dones estan més representades en les categories inferiors de l'organigrama, i els homes en les categories i nivells retributius superiors.

IGUALTAT EN LA SELECCIÓ, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I AVALUACIÓ DEL PERSONAL (continua eix 3)

INDICADOR	3,3 IGUALTAT EN LA SELECCIÓ, PROMOCIÓ, FORMACIÓ I AVALUACIÓ DEL PERSONAL
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu i Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal
OBJECTIU	Garantir processos de selecció i promoció del personal igualitaris Garantir l'accés a la formació de dones i homes, en condicions igualitàries Tenir un procediment de selecció i avaluació del rendiment neutre. Tenir fitxes de lloc de treball neutres
DADES	Veure taules annexes i conclusions
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ OBSERVACIONS	En ser una plantilla estable hi ha poques seleccions i promocions, però arrel del primer pla d'igualtat es va introduir la perspectiva de gènere en els procediments de selecció com en el d'avaluació del rendiment. Existeixen fitxes de personal, que es van descriure amb neutralitat arrel del pla d'igualtat. Respecte a la formació, l'accés a la formació és igualitari i la majoria d'accions són en horari laboral.

PROMOCIÓ PERSONAL

TIPUS DE PROMOCIONS PER SEXE EN ELS DARRERS 3 ANYS					
TIPUS	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Canvi de categoria per vàlua professional	0	0	-	0	-
Canvi de categoria per antiguitat	0	0	-	0	-
Promoció salarial sense canvi de categoria	0	0	-	0	-
Promoció vinculada a altres criteris	0	0	-	0	--
TOTAL	0	0	-	0	--

En els darrers 3 anys no hem tingut cap promoció de personal.

FORMACIÓ DEL PERSONAL

La formació del personal durant els últims anys han estat formacions globals i presencials, per tot al personal de la Fundació Inform. S'ha format al personal amb la nova ISO 9001:2015 i amb el Nou Reglament europeu de Protecció de dades de la Unió Europea. Totes les formacions s'han fet dins l'horari laboral.

ANÀLISI EIX 4

MESURES DE CONCILIACIÓ

DESCRIPCIÓ	Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu / Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform i documentació de diferents departaments
OBJECTIU	Existència de mesures de conciliació
DADES	S'han revisat les diferents mesures de conciliació recollides a l'acord d'empresa de la Fundació Inform. Existeixen bones mesures de conciliació. Al 2017 es va incorporar a l'acord d'empresa la possibilitat de realitzar teletreball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Es disposa de molt bones condicions com flexibilitat horària, jornada intensiva, ampliació dels permisos retribuïts, i s'ha incorporat en l'acord d'empresa el teletreball, però podem proposar noves mesures i accions que fomentin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

(s'annexa acord empresa 2017)

A continuació, analitzem l'absentisme laboral, durant els 3 darrers anys.

ABSENTISME

IT PER CONTINGENCIES COMUNS PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 3 ANYS					
CATEGORIES	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	-	-	-	-	-
Equip directiu	4	1+1	22,22%	1+1	22,22%
Cap Informàtic	0	-	-	-	-
Cap de departament	3	-	-	2+1	33,33%
Tècnic/a	0	-	-	-	-
Responsable Dep. central	2	-	-	2	22,22%
Administratiu/va	-	-	-	-	-
TOTAL	9	2	22,22%	7	77,78%

Cal remarcar que l'absentisme a la Fundació Inform és molt baix. Hi ha molt poques baixes. Per tant, l'absentisme de la Fundació és molt poc significatiu.

Durada de l'Absentisme:

DURADA DE LES IT PER CONTINGENCIES COMUNS PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 3 ANYS					
DURADA IT	TOTAL	HOMES	CATEGORIA	DONES	CATEGORIA
DE 1 A 7 DIES	6	-	-	6	1 EQUIP DIRECTIU (2 BAIXES) 1 CAP DE DEPARTAMENT (2 BAIXES) 2 RESPONSABLE DEPT. CENTRAL
DE 8 A 14 DIES	1	1	1 EQUIP DIRECTIU	-	-
DE 15 A 30 DIES	1	-	-	1	1 CAP DE DEPARTAMENT
DE 31 A 90 DIES	1	1	1 EQUIP DIRECTIU	-	-
MÉS DE 90 DIES	-	-	-	-	-
TOTAL	9	2	-	7	-

Pel que fa a la durada de l'absentisme, cal dir que de les 9 baixes per IT (per malaltia comuna) registrades en els darrers 3 anys, 1 ha estat per intervenció quirúrgica i 1 per accident laboral.

ROTACIÓ

ROTACIÓ PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 3 ANYS					
CATEGORIES	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	-	-	-	-	-
Equip directiu	-	-	-	-	-
Cap Informàtic	-	-	-	-	-
Cap de departament	-	-	-	-	-
Tècnic/a	-	-	-	-	-
Responsable Dep. central	-	-	-	-	-
Administratiu/va	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

Observem que en aquests darrers 3 anys no hem tingut rotació de personal.
(LA ROTACIÓ ENCARNA VA SER AL 2015)

ACOMIADAMENTS

ACOMIADAMENTS PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 5 ANYS					
CATEGORIES	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	-	-	-	-	-
Equip directiu	-	-	-	-	-
Cap Informàtic	-	-	-	-	-
Cap de departament	-	-	-	-	-
Tècnic/a	-	-	-	-	-
Responsable Dep. central	-	-	-	-	-
Administratiu/va	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

En els darrers 3 anys no hi ha hagut cap acomiadament a Inform.

BAIXES VOLUNTÀRIES

BAIXES VOLUNTÀRIES PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 3 ANYS					
CATEGORIES	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	-	-	-	-	-
Equip directiu	-	-	-	-	-
Cap Informàtic	-	-	-	-	-
Cap de departament	1	-	-	1	8,33%
Tècnic/a	-	-	-	-	-
Responsable Dep. central	-	-	-	-	-
Administratiu/va	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

A Inform en els darrers 3 anys una persona dona ha marxat voluntàriament de l'empresa.

BAIXES PER FI DE CONTRACTE

BAIXES PER FI DE CONTRACTE PER SEXE I CATEGORIA EN ELS DARRERS 5 ANYS					
CATEGORIES	TOTAL	HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
Gerència	-	-	-	-	-
Equip directiu	-	-	-	-	-
Cap Informàtic	-	-	-	-	-
Cap de departament	-	-	-	-	-
Tècnic/a	-	-	-	-	-
Responsable Dep. central	-	-	-	-	-
Administratiu/va	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-

A Inform, en els darrers 3 anys no hi ha hagut cap baixa per finalització de contracte.

ANÀLISI EIX 5

INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL, RISCOS PSICOSOCIALS, TRASTORNS MUSCULOESQUELÈTICS, ETC.)

INDICADOR	5.1 Condicions del lloc de treball i dels recursos assignats a les dones i als homes (despatxos, superfície, il·luminació, soroll, etc.).
BÀSIC/COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Gerència
OBJECTIU	Aconseguir espais adients per al treball de totes les persones de totes les categories professionals.
DADES	- Els espais i recursos són apropiats al lloc de treball.
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Objecció assolit. No cal realitzar cap acció

DESCRIPCIÓ	Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
BÀSIC/COMPLEMENTARI	Bàsic

QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu / Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Gerència
OBJECTIU	Incorporació de protocols d'actuació, que incloguin la perspectiva de gènere, per a casos d'assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc
DADES	No existeixen protocols d'actuació, que incloguin la perspectiva de gènere, per a casos d'assetjament moral i/o sexual. Tampoc existeix protocol d'actuació enfront dels riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc Sí que existeix igualtat d'oportunitats en les condicions dels llocs de treball i en els recursos assignats a dones i homes. Els espais són adequats tant per a dones com per a homes
DIAGNOSI	Vermell
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'han de crear els protocols d'actuació i sensibilitzar el personal en aquest tema. Es treballarà amb l'empresa de prevenció de riscos.

CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNT FEBLES

Es conclou aquesta diagnosi amb un recull dels principals punts forts i punts febles en matèria d'igualtat de la Fundació Inform.

EIXOS	PUNTS FORTS A partir de la informació recollida, indica les accions que Inform desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats.	PUNTS FEBLES A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar Inform.
1. Compromís de la direcció en el desenvolupament del Pla i en el foment de la sensibilització.	- Existeix una sensibilització per part de gerència per incorporar la perspectiva de gènere i el Pla d' igualtat. La Fundació té el certificat SGE 21 de gestió ètica. - i la inclusió en el pla estratègic de la Fundació del Pla d'Igualtat. - S'ha nomenat una agent d'igualtat interna.	- No existeix un pressupost formalitzat per elaborar el Pla d'igualtat, malgrat s'estan destinant recursos. - No s'han fet sessions formatives de sensibilització a tot el personal.
2. Comunicació i llenguatge no sexista.	- S'ha revisat la imatge en els opuscles de la Fundació Inform i en la web - S'ha revisat el llenguatge amb els documents interns (Plans d'acció, balanç...)	- En els darrers anys no s'han dut a terme accions de sensibilització o formació per un ús del llenguatge no sexista. - S'ha revisat parcialment el llenguatge que s'utilitza en les comunicacions externes i internes. a Inform.
3. RRHH	- Inform disposa d'un procediment de selecció, d'avaluació de rendiment, i està treballant amb tot el personal per definir un nou sistema organitzatiu que també contempli la igualtat de gènere. - La distribució per sexes en les diferents categories és força equitativa. -Tot el personal té contracte indefinit.	- Cal revisar els procediments de selecció i el d'avaluació dins el nou esquema organitzatiu de la Fundació. Cal que sempre garanteixi l'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. - Cal garantir la presència de dones en totes les estructures de l'organització (consell social, comitè ètic, equip coordinació).

4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	- Les mesures de conciliació més enllà de la legislació vigent, queden recollides en l'acord d'empresa - S'ha aprovat un document per facilitar el teletreball. - Bones condicions de treball.	- No s'ha fet cap acció per avaluar les necessitats del personal en aquest sentit.
5. Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	- Es disposa d'un estudi que analitza els riscos psicosocials.	- No existeix cap protocol d'actuació que inclogui la perspectiva de gènere en casos d'assetjament moral i sexual.

En el cas de la Fundació Inform el Pla d'acció es basarà en el desenvolupament d'accions correctores o positives² dins els eixos on la diagnosi remarca els punts més febles.

² Veure annex nº1: glossari.

5. PLA D'ACCIÓ I AVALUACIÓ

El Pla d'Acció es pot definir com una estratègia destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes, eliminant els obstacles que poden impedir a les dones ocupar certs llocs de treball o càrrecs de responsabilitat dins l'empresa. També ha de facilitar l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professional de les dones i contribuir a obtenir una organització més equitativa.

El Pla, té una duració prevista de 3 anys, en el que s'inclou l'avaluació de resultats, per tant aquest període és ampliable si no s'han aconseguit els objectius previstos. L'inici del desplegament del Pla es preveu pel mes de setembre de 2008.

Els eixos estratègics, les actuacions, els productes resultants i l'avaluació de cada eix es desenvolupen a continuació.

EIX 1: GARANTIA DE COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN RELACIÓ AMB LA REALITZACIÓ DEL PROJECTE I AMB EL FOMENT D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ.		
Objectiu 1.1 Existència d'un pla d'igualtat.		
MESURES	DEFINICIÓ D'ACCIONS	CALENDARI
1.1.1 Diagnosi de la situació de l'entitat en relació a la igualtat d'oportunitats.	1. Disseny d'un pla de diagnosi de l'entitat en base als eixos de treball i els indicadors que els defineixen. 2. Execució de la diagnosi. 3. Valoració final .	De gener a juliol de 2018
1.1.2 Elaboració del pla d'igualtat.	4. Elaboració d'un pla d'accions que en base a la diagnosi prèvia ha de corregir les situacions, o processos que no garanteixen la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere. Elaboració d'un pla d'avaluació i seguiment de les accions proposades al Pla.	De gener a setembre de 2018
1.1.3 Existència d'un departament o persona responsable de la IOP.	5. Nomenar a una persona que fomenti, organitzi, i faci seguiment de les accions que s'estableixen al Pla.	Juliol de 2018

	6. Formació en igualtat per a la persona designada per ser responsable de la IOP. La persona ha de tenir relació directa amb gerència, ha de tenir capacitat tècnica per l'organització d'accions, l'elaboració de documents informatius, capacitat de comunicació, i d'avaluació de resultats. Com que és important que les accions del Pla i els productes generats s'integrin amb normalitat a l'entitat és important s'integrin les propostes del Pla d'Igualtat en els procediments del sistema de gestió d'Inform per garantir que les propostes són conegudes per tothom i també la seva aplicació.	De setembre 2018 a juny 2019
Objectiu 1.2. Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la IOP		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
1.2.1 Informació i sensibilització vers la igualtat d'oportunitats	7. Organitzar alguna jornada formativa o acció extraordinària per tal de propiciar la participació i implicació del personal.	De setembre de 2018 a setembre de 2020
PRODUCTES	Pla d'Igualtat de la Fundació Inform (inclou la diagnosi i el pla d'avaluació) .	
AVALUACIÓ	A través de reunions amb les persones responsables dels diferents departament d'Inform, valorar la repercussió que tenen les diferents accions fetes. Valorar els resultats obtinguts, l'acollida per part del personal de duu a terme el pla d'igualtat, la facilitat o dificultats que s'han trobat per fer comprensible el missatge d'igualtat d'oportunitats entre homes i dona, el concepte de perspectiva de gènere, ...	
PARTICIPACIÓ	- Gerència - Equip directiu - Equip de coordinació - Agent d'Igualtat	

EIX 2: CULTURA D'EMPRESA: IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA .		
Objectiu 2.1 Dotar d'eines al personal d'Inform per aconseguir la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista.		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
2.1.1 Manual de llenguatge i comunicació no sexista.	8. Elaboració de material informatiu sobre els criteris i la normativa per utilitzar un llenguatge i una comunicació no sexista.	De setembre 2018 a març 2019.
2.1.2 Formació	9. Elaborar i executar una acció formativa per a tot el personal de la Fundació per a la utilització d'un llenguatge no sexista i la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis que es duen a terme, i als processos interns de l'entitat.	De gener 2019 a juny 2019
2.1.3 Assessorament	10. Crear un procediment per a que qualsevol persona de la plantilla sàpiga on o a qui consultar en cas de dubte.	De novembre 2018 a setembre 2020
Objectiu 2.2 Revisar el llenguatge i les imatges que utilitzen a Inform		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
2.2.1 Revisar la documentació interna.	11. La Fundació Inform compta amb diferents procediments, documents interns, instruccions de treball, etc. Dins el seu sistema de gestió. Caldria revisar –los a nivell de llenguatge. 12. També cal revisar altra documentació com plans d'acció, la pàgina web i la intranet.	De desembre de 2018 a desembre de 2020
Objectiu 2.3 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
2.3.1 Fer visible el compromís de l'entitat vers la igualtat	13. Comunicar a través de la web, l'elaboració i el desenvolupament del Pla d'igualtat com a exemple de "bona pràctica empresarial".	De setembre 2018 a desembre de 2020
PRODUCTES	- Manual amb la normativa i criteris per la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista. - Pla d'estratègies de comunicació i formació per la incorporació de la perspectiva de gènere al llenguatge i imatge d'Inform.	

AVALUACIÓ	L'avaluació pot seguir les següents indicadors: • Núm. de consultes que es realitzen referents al llenguatge i la imatge de l'entitat. • Analitzar els canvis a nivell de llenguatge en la documentació que es genera des de d'Inform, o dels procediments i altres documents del sistema de gestió de la Fundació
PARTICIPACIÓ	• Gerència • Equip directiu • Equip de coordinació • Agent d'Igualtat • Tot el personal d'Inform

EIX 3: RRHH		
Objectiu 3.1 Revisar el procés de selecció de personal		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
3.1.1 Revisar el procediment per garantir la neutralitat del procés de selecció	14. L'entitat compta amb un procés de selecció elaborat i d'avaluació. Caldrà revisar els procediments dins el nou esquema organitzatiu i garantir que compleixi la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i garantir la neutralitat del procés. 15. Cal garantir la presència de les dones en totes les estructures de l'organització (Consell social, Comitè ètic, equip coordinació...)	De gener 2019 a juny 2019
PRODUCTES	• Revisió del procediment de selecció • Creació d'instruments de selecció revisats. • Revisió del procediment d'avaluació del rendiment • Creació d'algun sistema per comprovar la presència de les dones en totes les estructures.	
AVALUACIÓ	Indicadors: - Avaluar i comprovar que es compleix dins el nou esquema organitzatiu la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la neutralitat del procés. - Registre de les estructures de l'organització.	
PARTICIPACIÓ	• Gerència • Equip directiu	

	• Equip de coordinació • Agent d'igualtat • Tot el personal d'Inform
--	--

EIX 4: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.		
Objectiu 4.1 Informar al personal sobre les mesures de conciliació vigents.		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
4.1.1. Incorporar informació a l'acord d'empresa.	16. L'entitat disposa d'un acord d'empresa on es poden fer propostes per millorar les mesures de conciliació vigents a les que les persones es poden acollir. 17. En l'acord cal indicar la persona de referència per fer consultes o qualsevol gestió relacionada amb la conciliació.	De setembre 2018 a juny 2019
Objectiu 4.2 Anàlisi de les necessitats en matèria de conciliació del personal.		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
4.2.1 Anàlisi situació de partida.	18. Anàlisi de les necessitats de conciliació per part del personal, tenint en compte la realitat de l'empresa (serveis que ofereix).	De desembre 2018 a desembre 2020
PRODUCTES	• Acord d'empresa actualitzat	
AVALUACIÓ	Pla d'avaluació que analitzarà l'èxit de la implementació de mesures de conciliació.	
PARTICIPACIÓ	• Gerència • Equip directiu • Agent d'igualtat • Tot el personal d'Inform	

EIX 5: INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS		
Objectiu 5.1 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
5.1.1 Existència de criteris per identificar l'assetjament.	19. Incloure en el codi ètic un espai on s'expliqui la normativa i la sensibilitat de l'entitat vers les situacions d'assetjament i discriminació per raó de sexe.	De gener 2019 a juny 2020
5.1.2 Elaboració de protocol.	20. Cal elaborar un protocol per que qualsevol persona que es trobi amb una situació d'assetjament o discriminació sàpiga com actuar, a quina persona dirigir-se, etc.. En el cas d'Inform aquest protocol anirà lligat al codi ètic de la Fundació	De juny 2019 a desembre 2020
PRODUCTES	• Codi ètic actualitzat. • Procediment per identificar i denunciar l'assetjament o el tracte discriminatori.	
AVALUACIÓ	Comprovar si el protocol és útil i l'entén tot el personal	
PARTICIPACIÓ	• Gerència • Equip directiu • Agent d'Igualtat	
Objectiu 5.2 Sensibilització per afrontar els riscos psicosocials		
MESURES	DEFINICIÓ	CALENDARI
5.2.1 Existència de criteris per identificar els diferents riscos psicosocials	21. Crear un document on quedin identificats els diferents riscos psicosocials que poden aparèixer en el personal d'Inform	De gener 2019 a juny 2020
5.2.2 Elaboració de protocol.	22. Cal elaborar un protocol per prevenir els diferents riscos psicosocials i per tractar-los en cas que apareguin En el cas d'Inform aquest protocol anirà lligat al codi ètic de la Fundació	De juny 2019 a desembre de 2020

PRODUCTES	• Inventari de riscos psicosocials • Protocol per prevenir tractar els riscos psicosocials.
AVALUACIÓ	Comprovar si el protocol és útil i l'entén tot el personal
PARTICIPACIÓ	• Gerència • Equip directiu • Agent d'Igualtat

6 - TEMPORALITZACIÓ

Està previst que el desenvolupament del Pla es dugui a terme al llarg de tres anys. A continuació presentem el calendari previst per les actuacions pendents de desenvolupar.

pendent de desenvolupar.																
EIXOS DE TREBAL L / MESOS	De Gener a Juliol 2018	De Setem bre 2018	A Desembr e 2018	De Gener 2019	A Març 2019	De Abril 2019	A Juny 2019	De Juliol 2019	A setembre 2019	D' octubre 2019	A desembre 2019	De gener 2020	A març 2020	A Setembre de 2020	A Juliol de 2020	Fins Desembre 2020
							1 COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN EL PROJECTE I AMB LES ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ									
1.1.1		Diagnosi ja elaborada														
1.1.2		Pla d'Igualtat elaborat														
1.1.3		Agent d'Igualtat designada														
1.2.1																
							2 PROMOCIÓ DEL LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA									
2.1.1																
2.1.2																
2.1.3																
2.2.1																
2.3.1																
									3 RRHH IGUALTAT D'OPORTUNITATS							
3.1.1																

EIXOS DE TREBAL L / MESOS	De Gener a Juliol 2018	De Setem bre 2018	A Desembr e 2018	De Gener 2019	A Març 2019	De Abril 2019	A Juny 2019	De Juliol 2019	A setembre 2019	D' octubre 2019	A desembr e 2019	De gener 2020	A març 2020	A Setembre de 2020	A Juliol de 2020	Fins Desembre 2020
4 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL																
4.1.1																
4.2.1																
5 INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS																
5.1.1																
5.1.2																
5.2.1																
5.2.2																

7 - RECURSOS

Per a que el Pla d'acció es desenvolupi eficientment cal destinar els recursos necessaris per el desenvolupament de les accions. A continuació fem una relació dels recursos amb els que compta Lla Fundació Inform per a facilitar el desenvolupament del Pla.

EL PERSONAL D'INFORM QUE DIRIGIRÀ EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA SÓN:

Personal expert: Agent per a la Igualtat d'Oportunitats d'Inform

Equip directiu: donarà suport en tot el procés d'implementació, avaluació i seguiment del Pla.

Comitè d'ètica: Realitzarà les funcions de la Comissió per a la Igualtat. Està format per una persona representant dels diferents departaments de la Fundació (direcció-RRHH-Comercial, Qualitat-Administració, Formació-Relacions externes-Comunicació-TIC, Central de simulació), a les que s'hi afegeix una persona representant del consell social i l'agent d'igualtat d'oportunitats. La seva funció és vetlla per la correcta aplicació del Pla d'igualtat i perquè en aquest hi pugui participar tot el personal d'Inform.

Personal de suport: En algunes accions serà imprescindible la col·laboració de persones dels diferents departaments de la Fundació per tirar endavant les accions.

ELS RECURSOS MATERIALS AMB ELS QUE COMPTA INFORM SÓN ELS SEGÜENTS:

Inform compta amb la sala de reunions i material de suport per a poder desenvolupar les accions d'informació, sensibilització i formació.

Material d'oficina: tant Inform compta amb les eines informàtiques necessàries (ordinadors amb open office, Windows, internet, correu electrònic, impressores, etc...), sales de reunions, despatxos,...

Mitjans de difusió: La Fundació Inform compta amb pàgina web pròpia, i intranet, xarxes socials, diferents blocs i butlletins.

8 – ANNEXOS

Annex 1: Glossari

ANNEX N°1: 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 PSICÒLEG (mobbing):

Conducte abusiva que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o integritat psíquica o física d'una persona en el seu lloc de treball. Aquestes conductes d'assetjament poden ser molt variades, des d'atacs verbals o físics a accions més subtils com la denigració de la feina feta o l'aïllament social fins a la destrucció psíquica i moral de la víctima.

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.

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 aconseguit o no.

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

En el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

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.

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).

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.*

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.

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.

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 y Asuntos Sociales, 1998.*

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-contratació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un fill o una filla en un període curt de temps.*

4. *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.

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

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.

EMPOWERMENT

Es refereix al procés d'augmentar el poder de les persones per tal d'incentivar el seu poder de decisió a través de la transmissió de coneixement i recursos, amb la finalitat de fer-les més autònomes, creatives i amb capacitat de decidir.

L'Empowerment es pot donar en tres dimensions: personal, en les relacions pròximes i en la dimensió col·lectiva.

La dimensió personal suposa que la persona desenvolupi el sentit del Jo, la confiança i les seves capacitats personals, i esborri les pressions interioritzades que fan que no actui.

La dimensió de relacions pròximes, es refereix a la capacitat de negociar i d'influir en l'altra i en les decisions que es produeixen en una relació.

La dimensió col·lectiva, es dona quan es treballa en grup per aconseguir uns objectius comuns i que sols no haurien tingut tant impacte.

En unes altres paraules, l'empowerment consisteix en un procés de desenvolupament personal, que implica passar del coneixement a l'acció.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

És la visió que tenen els homes i la visió que tenen les dones davant un mateix fet, la qual determina una interpretació diferent entre uns i altres.

ESTRÈS

Coincidència en el temps de situacions socials, familiars i laborals que demanen una resposta a la persona, les quals amenacen d'exaurir 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.

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 duguin 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).

6. 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.

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.

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

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.

INDICADOR

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.

LEGISLACIÓ ACTUAL SOBRE IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La desigualtat entre homes i dones és un problema que afecta a tota la humanitat de manera diferent. Per aquest motiu l'ONU (Organització de les Nacions Unides) reconeix el dret a la no-discriminació en els diferents convenis signats pels països que la integren. Espanya hi va ser admesa el 1955. Des de l'ONU s'estableix un principi general d'igualtat en la Declaració Universal de Drets Humans i en el Conveni de les Nacions Unides sobre Drets Civils i Polítics. De les diferents conferències mundials que organitza l'ONU, referents a aspectes relacionats amb la dona, destaca la Conferència de Beijing (Pekin) el 1995. En aquesta conferència, s'aprova la Declaració i la Plataforma d'acció de Beijing on els estats membres (191) s'obliguen a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Les principals línies d'actuació que es proposen són:

- **Transversalitat o Mainstreaming.** Promoure la perspectiva de gènere en l'elaboració, l'aplicació i el seguiment de totes les polítiques, mesures i accions realitzades.

- **Empowerment.** Promoure l'accés de les dones a la presa de decisions en totes les escales, per enfortir la seva autonomia i augmentar les seves oportunitats.

Com a marc de referència per a la legislació Espanyola, ens fixem en la Constitució Europea. En la Constitució Europea, l'article II-83 d'igualtat entre dones i homes diu:

“La igualtat entre dones i homes s’haurà de garantir en tots els àmbits, inclosos els relacionats amb matèria d’ocupació, treball i retribució.

El principi d’igualtat no impedeix el manteniment o l’adopció de mesures que suposin avantatges concretes en favor del sexe menys representat.”

La igualtat a l'Estat Espanyol es recull en la Constitució Espanyola de 1978 on s'estableix els principis d'igualtat i de no discriminació com a valors superiors del ordenament jurídic (art. 1 i art. 14 CE) i s'insta els poders públics a promoure les condicions amb la finalitat que la igualtat sigui real i efectiva (art. 9.2 CE).

Article 1

“1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.”

Article 9.2

“Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l’individu i els grups en que s’integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

Article 14

“ Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, de raça, de sexe, de religió, d’opinió o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”

El 1983, es va crear l'Institut de la Dona en l'àmbit estatal. En el seu últim pla d'acció, el IV PIOM 2003-2006, té com objectiu principal potenciar el mainstreaming (transversalitat) i mantenir, en les àrees necessàries, polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats (accions positives).

Les lleis i mesures específiques en matèria d'igualtat actuals són les següents:

- Llei 33/1999 del 5 de novembre, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 30/2003 del 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabora el govern.

- Llei orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Avantprojecte de la Llei d'Igualtat d'Oportunitats (2006).

A Catalunya, l'any 1989, s'aprova la creació de l'Institut Català de la Dona, que actualment s'anomena Institut Català de les Dones. L'objectiu del ICD és elaborar i executar tots els projectes i les propostes relatives a la promoció de la dona per fer efectiu el principi d'igualtat dins l'àmbit de competències de la Generalitat, per donar compliment i desenvolupar allò que estableixen l'article 8.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i els principis constitucionals. No obstant, el nou estatut del 2006 inclou un article interessant referent a la PERSPECTIVA DE GÈNERE:

Article 41

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades per causes d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la Llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

LES 6 I DE LA IGUALTAT

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

LLENGUATGE SEXISTA

Aquest concepte respon a la utilització del llenguatge des d'una mirada androcèntrica i sexista; androcèntrica es refereix a la mirada on l'home és el centre de referència i les dones es veuen com a éssers dependents i subordinats a ell. L'androcentrisme suposa considerar als homes com el centre i la mesura de totes les coses.

Per altra banda, el sexisme és l'assignació de valors, de capacitats i de rols diferents per a homes i dones, exclusivament en funció del seu sexe, desvaloritzant tot el que fan les dones davant el que fan els homes, considerant com "el que està bé", "allò que té importància".

El llenguatge com a transmissor bàsic de la cultura, reflecteix i interacciona amb la realitat de cada moment. Així doncs, fem un ús sexista i androcèntric de la llengua perquè vivim en una cultura en la qual es valoren les capacitats i funcions atribuïdes als homes, però no es reconeix el valor social d'aquelles capacitats i funcions que són atribuïdes a les dones. A través del llenguatge es manifesta aquesta realitat desigual però també la reforcem ja que, tot i la profunda transformació que ha experimentat el paper social de les dones, els missatges transmesos segueixen mostrant una imatge parcial i les situen en una posició subordinada respecte als homes. El sexisme no està en la llengua, sinó en la utilització del llenguatge que fem les persones. El llenguatge, per la seva varietat i riquesa, ofereix moltes possibilitats per descriure una realitat i per expressar tot el que la nostra ment és capaç d'imaginar. D'aquestes possibilitats n'escollim unes o altres en funció de què volem dir i del context on ens trobem però sobretot, en funció de què hem après, de les idees, conceptes, estereotips ... que ens han transmès culturalment, és a dir del coneixement que tinguem de la realitat.

MAINSTREAMING DE GÈNERE

Aquest concepte es pot traduir per la incorporació de la perspectiva de gènere a nivell transversal. Es refereix a la integració sistemàtica de situacions, prioritats i necessitats relatives a les dones i als homes en totes les polítiques amb vistes a promoure la igualtat entre dones i homes. Això implica que s'ha de considerar obertament l'impacte potencial sobre la situació respectiva d'homes i dones en totes les mesures i accions des de la planificació a l'avaluació (Comissió Europea).

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.

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.

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

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

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 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.

PLA D'IGUALTAT

És una eina de treball per dissenyar, executar i avaluar l'estratègia per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de l'organització com a mesura de responsabilitat social. Un bon Pla ha d'incorporar mesures efectives tenint en compte la situació de partida de l'organització, a través d'una diagnosi i ha de basar el desenvolupament del Pla a través dels eixos de treball que més s'adeqüin a la idiosincràsia de l'organització:

- Compromís de la Direcció en relació amb la realització el projecte.
- Participació i implicació de la representació unitària i/o sindical.
- Garantir la comunicació i el llenguatge no sexista.
- Igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.
- Promoció de dones a càrrecs de responsabilitat i de direcció.
- Igualtat en matèria retributiva i condicions de treball.
- Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal. Familiar i laboral.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.
- Accions per a col·lectius de dones que pateixen també discriminació per raó d'alguna altra circumstància.

- Promoció de pactes i acords que incloguin la perspectiva de gènere.

Aquests eixos són els que es contemplen en les polítiques pel foment de Plans i Agents d'igualtat del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

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.

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), etc9 .

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

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 HORIZONTAL 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 .

10. Comissió de les Comunitats Europees (2005), Informe sobre la igualdad 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.

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 .

11. Dades extretes de: Dona i Ciència. Fòrum de la Recerca, 2007, UAB.

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.

SISTEMA DE GÈNERES

Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com les característiques atribuïdes a homes i/o a dones.

SOSTRE DE VIDRE O SEGREGACIÓ VERTICAL

Fa referència a una menor presència i possibilitat d'accés de les dones a sectors reconeguts professionalment i a càrrecs directius. Aquest fet té com a punt de partida una cultura empresarial dominant en el mercat de treball molt jerarquitzada i masculinitzada. El grau de dedicació i el grau de disponibilitat que es demana en alguns càrrecs directius no coincideix amb la necessitat de fer compatible la vida personal amb la laboral.

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.

TERRA ENGANXÓS

Es refereix a la concentració de les dones en sectors d'activitat que tenen els salaris més baixos i en les ocupacions pitjors remunerades (T. Torns, 2003).

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.