

**PLA D'IGUALTAT**  
**I**  
**PERSPECTIVA DE GÈNERE**  
**De la Fundació Inform**  
**(2022-2025)**

---

Desembre 2021

## 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.....	30
6. Temporalització.....	42
7. Recursos.....	44
8. Annexos.....	45



fundació  
**inForm**

## **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 vol ser un referent formatiu que transmeti i aporti coneixement sota paràmetres de responsabilitat social.

### **MISSIÓ**

La Fundació treballa en un entorn nacional i internacional per millorar les competències de les persones, mitjançant la metodologia de la simulació d'empreses. Els seus valors són la Responsabilitat social, la innovació, la transnacionalitat, i el treball en xarxa.

Dins l'etapa actual de la Fundació Inform, es pretén continuar incidint en la qualitat de vida de les persones que hi treballen i valors com la igualtat d'oportunitats i l'acompliment dels drets humans entre dones i homes. En definitiva, des de la direcció de l'organització es té la motivació d'incorporar aquests 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** – Cultura i gestió organitzativa.
- ✓ **Eix 2** – Condicions laborals.
- ✓ **Eix 3** – Accés a l'organització.
- ✓ **Eix 4** – Formació interna i/o contínua.
- ✓ **Eix 5** – Promoció i/o desenvolupament professional.
- ✓ **Eix 6** – Retribució.
- ✓ **Eix 7** – Temps de treball i corresponsabilitat.
- ✓ **Eix 8** – Comunicació no sexista.
- ✓ **Eix 9** – Salut laboral.
- ✓ **Eix 10** – Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

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

La gerència de la Fundació i l'agent d'igualtat seran els que vetllaran 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 10 objectius que es desplegaran a través dels 10 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 millora**  
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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistes amb gerència, i equip directiu.</li> <li>- Informació estadística de la composició del personal d'Inform.</li> <li>- Documentació informativa de l'entitat: pàgina web, memòria anual, tríptics de presentació de la Fundació i dels serveis que s'ofereixen.</li> </ul>
2 - Elaboració del Pla d'acció amb els eixos de treball i les actuacions concretes a realitzar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A través de la diagnosi, s'identificaran els punts forts d'Inform i les àrees a millorar.</li> <li>- Es proposaran accions per tal d'assolir els objectius que representen els eixos del Pla.</li> <li>- Per assolir l'objectiu d'implementar la igualtat entre homes i dones, el Pla s'ha estructurat en 10 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.</li> <li>- Es dissenyarà un pla d'avaluació contínua per tal d'analitzar els resultats i la repercussió de la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.</li> </ul>

	- Es temporalitzarà 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

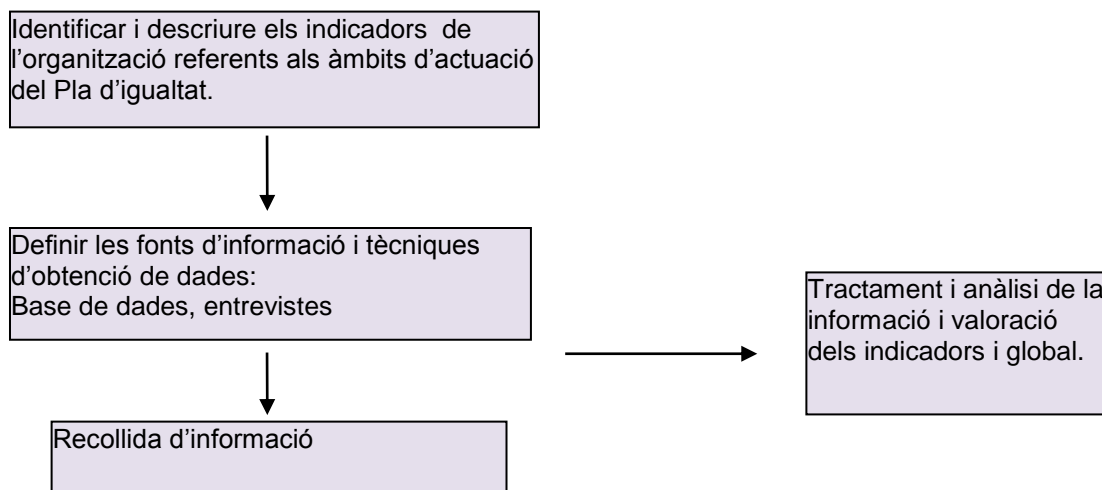
- ✓ **Eix 1** – Cultura i gestió organitzativa.
- ✓ **Eix 2** – Condicions laborals.
- ✓ **Eix 3** – Accés a l'organització.
- ✓ **Eix 4** – Formació interna i/o contínua.
- ✓ **Eix 5** – Promoció i/o desenvolupament professional.
- ✓ **Eix 6** – Retribució.
- ✓ **Eix 7** – Temps de treball i corresponsabilitat.
- ✓ **Eix 8** – Comunicació no sexista.
- ✓ **Eix 9** – Salut laboral.
- ✓ **Eix 10**- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

### 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, l'accés a l'organització 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:

- ✓ **Eix 1** – Cultura i gestió organitzativa.
- ✓ **Eix 2** – Condicions laborals.
- ✓ **Eix 3** – Accés a l'organització.
- ✓ **Eix 4** – Formació interna i/o contínua.
- ✓ **Eix 5** – Promoció i/o desenvolupament professional.
- ✓ **Eix 6** – Retribució.
- ✓ **Eix 7** – Temps de treball i corresponsabilitat.
- ✓ **Eix 8** – Comunicació no sexista.
- ✓ **Eix 9** – Salut laboral.
- ✓ **Eix 10**- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

### Valoració dels indicadors

Com que els indicadors<sup>1</sup> 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:

<sup>1</sup> 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.

**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.

**Lila:** 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

### CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

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
RESPONSABLES	Gerència, equip directiu, agent igualtat
OBJECTIU	Tenir actualitzada i revisada la política de gestió. Disposar de la persona responsable de desenvolupar el pla d'igualtat, la qual haurà d'assistir a les reunions del Comitè de Responsabilitat Social 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 2020 la norma SGE 21:2017 de gestió ètica. És una organització, per tant que treballa en la responsabilitat social. S'ha nomenat una persona responsable de la igualtat d'oportunitats. Està definida la política d'igualtat la qual es va incorporar dins de la Política de gestió i tot el personal de la Fundació la coneix.
DIAGNOSI	<b>Verd</b>
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'ha treballat molt aquest aspecte i es continua fent. Caldria potenciar més la igualtat a través de les xarxes socials i de la web de la Fundació. Anar actualitzant la guia de llenguatge no sexista.

## ANÀLISI EIX 2

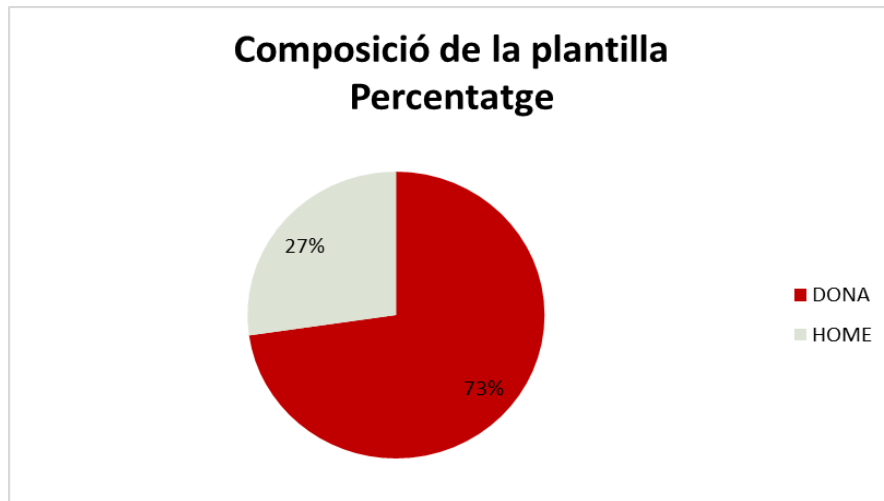
RRHH: CONDICIONS LABORALS

INDICADOR	Representativitat de dones i homes per categories professionals i òrgans de decisió
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu / Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Gerència/acord empresa/ RRHH
RESPONSABLES	Gerència, Consell social i agent igualtat
OBJECTIU	Aconseguir la presència de dones en les diferents categoria professionals i en els òrgans de decisió de l'organització. Assolir la igualtat de homes i dones en quant a les condicions laborals i les retribucions.
DADES	Estadístiques de RRHH. Veure taules annexes i conclusions
DIAGNOSI	<b>Verd</b>
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. 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. Actualment s'està en un procés d'un nou estil d'organització (NER) i caldrà veure com queda definit el nou organigrama de la Fundació.

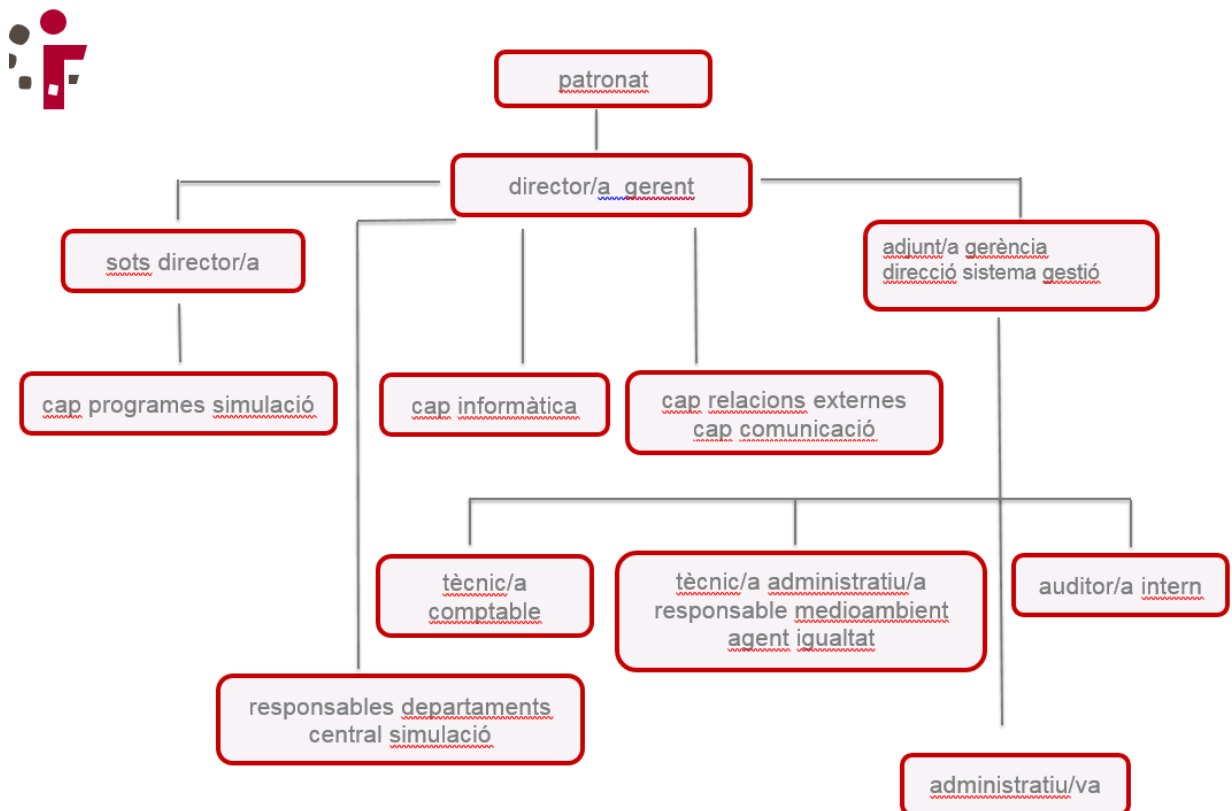
### DISTRIBUCIÓ EN LLOCS DE TREBALL PER SEXE:

El personal de Fundació Inform consta d'11 persones: 8 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.

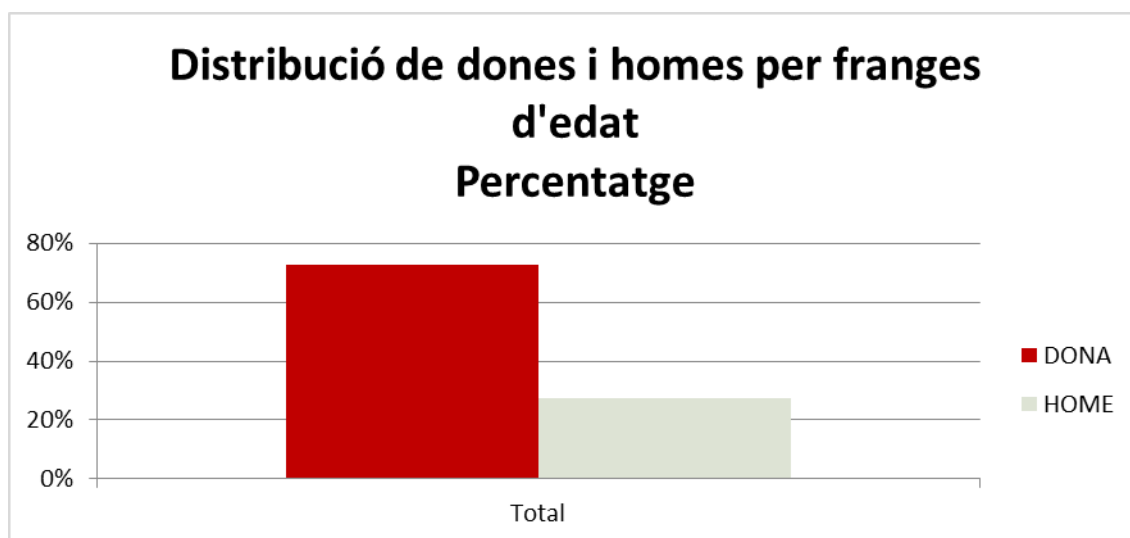


## ORGANIGRAMA



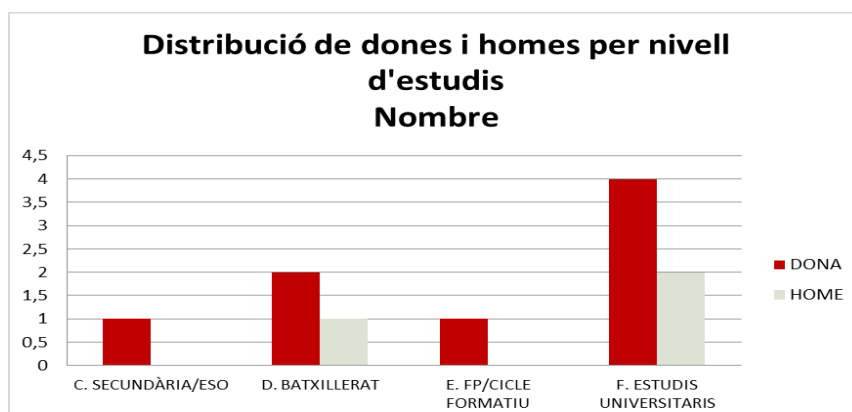
## DADES DEMOGRÀFIQUES

El personal d'Inform té edats compreses entre els 47 i els 63 anys. Els homes tenen una mitja de 59,3 anys, mentre que les dones d'Inform tenen una edat mitja de 52,5 anys.



## Nivells d'estudi:

A Inform tenim nivells d'estudis diversos, tot i que són força alts. Dins l'equip directiu trobem titulacions diverses (llicenciatura, 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 de Diplomatura i CFGM. En la categoria d'administrativa trobem una EGB.



## Antiguitat

La plantilla d'Inform és força estable. De fet el 100,00% 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	0	0	0%	0	0%
Més de 10 anys	11	3	100%	8	100%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

## 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 8 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	12,5%
Cap area Informàtica	1	1	33,33%	0	0%
Caps departaments	2	0	0%	2	25%
Tècnic/ques	2	0	0%	2	25%
Resp. Dept. Central	2	0	0%	2	25%
Administratives/us	1	0	0%	1	12,5%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

### **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 8 dones de la Fundació el 12,5% està present a la direcció, mentre que del total d'homes, un 66,66% 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 programes de simulació i una de les responsables dels departaments de la Central de Simulació. Veiem que en aquest cas els homes tenen menys 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 de responsabilitat social:

El comitè de responsabilitat social està format per una persona representant dels diferents departaments de la Fundació:

- Direccio/RRHH/Comercial
- Qualitat/Administració
- Formació/Relacions externes/Comunicació/TIC/Central de Simulació
- Agent igualtat

Són un total de 4 persones (3 dones i 1 home). La seva funció és vetllar per la correcta aplicació del codi de responsabilitat social d'InForm i perquè s'acompleixi el Pla d'igualtat i perspectiva de gènere. 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.

### CONTRACTACIÓ I JORNADA

		HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
DURADA DEL CONTRACTE	Indefinit	3	100%	8	100%
	Temporal	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	8	100%
TIPUS DE JORNADA		HOMES	% HOMES	DONES	% DONES
	Completa	3	100%	8	100%
	Parcial	0	0%	0	0%
	TOTAL	3	100%	8	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	87,5%
PARTIDA	1	0	0%	1	12,5%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>



fundació  
**inForm**

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 d'octubre a maig. La jornada partida la fa una responsable 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.



## ANÀLISI EIX 3

### ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

INDICADOR	ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ, IGUALTAT EN LA SELECCIÓ
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu i Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'INFORM, RRHH
RESPONSABLES	Gerència, RRHH, agent d'igualtat
OBJECTIU	Garantir processos de selecció igualitaris Tenir un procediment de selecció i avaluació del rendiment neutre.
DADES	Estadístiques RRHH
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ OBSERVACIONS	I En ser una plantilla estable hi ha poques seleccions, 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. També es disposa d'una descripció de les àrees funcionals de l'organització. Actualment s'està anant cap a una estructura organitzativa plana i caldrà veure com es materialitza amb els llocs de treball.

## ANÀLISI EIX 4

### FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

INDICADOR	ACCÉS A LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu i Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform
RESPONSABLES	Cap de Formació, Direcció
OBJECTIU	Garantir l'accés a la formació de dones i homes, en condicions igualitàries
DADES	S'han revisat mitjançant les fitxes de curs les formacions fetes i el Pla de formació
DIAGNOSI	<b>Verd</b>
VALORACIÓ OBSERVACIONS	I Tot el personal de la Fundació pot sol·licitar formacions. L'accés a la formació és igualitària. Es disposa d'un pla de formació anual on es fixen les formacions. Les formacions majoritàriament són en horari laboral.

La formació del personal durant els últims anys han estat tant formacions globals com individuals. S'està formant al personal cap a un nou estil d'organització (NER). Les formacions individuals han estat de caire d'igualtat, TIC, licitacions, eines digitals, Instagram, com elaborar un balanç social, com fer una bona memòria d'activitats, entre d'altres.

## ANÀLISI EIX 5

### PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

INDICADOR	IGUALTAT EN LA PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu i Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform
RESPONSABLES	Direcció, RRHH, agent igualtat
OBJECTIU	Garantir la igualtat en la promoció i/o desenvolupament professional.
DADES	Estadístiques RRHH
DIAGNOSI	Lila
VALORACIÓ OBSERVACIONS	<p>Tant la política de gestió, com el codi de responsabilitat social, així com el procediment de selecció de personal recull la igualtat d'oportunitats.</p> <p>Tot i així al ser una organització petita hi ha poques probabilitats de promoció dins de la Fundació.</p>

### PROMOCIÓ PERSONAL

TIPUS DE PROMOCIONS PER SEXE EN ELS DARRERS 4 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 4 anys no hem tingut cap promoció de personal.



fundació  
**inForm**

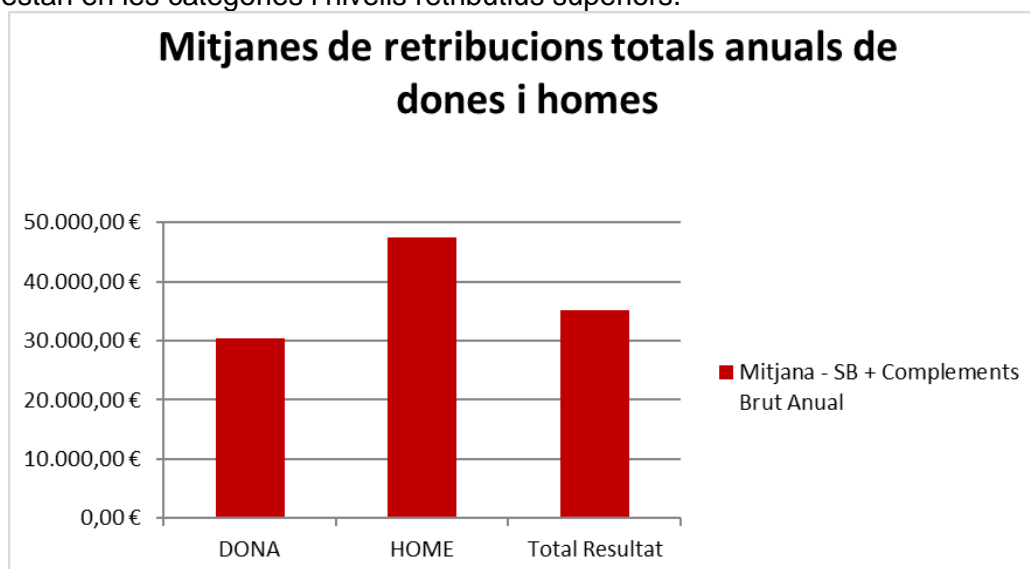
## ANÀLISI EIX 6

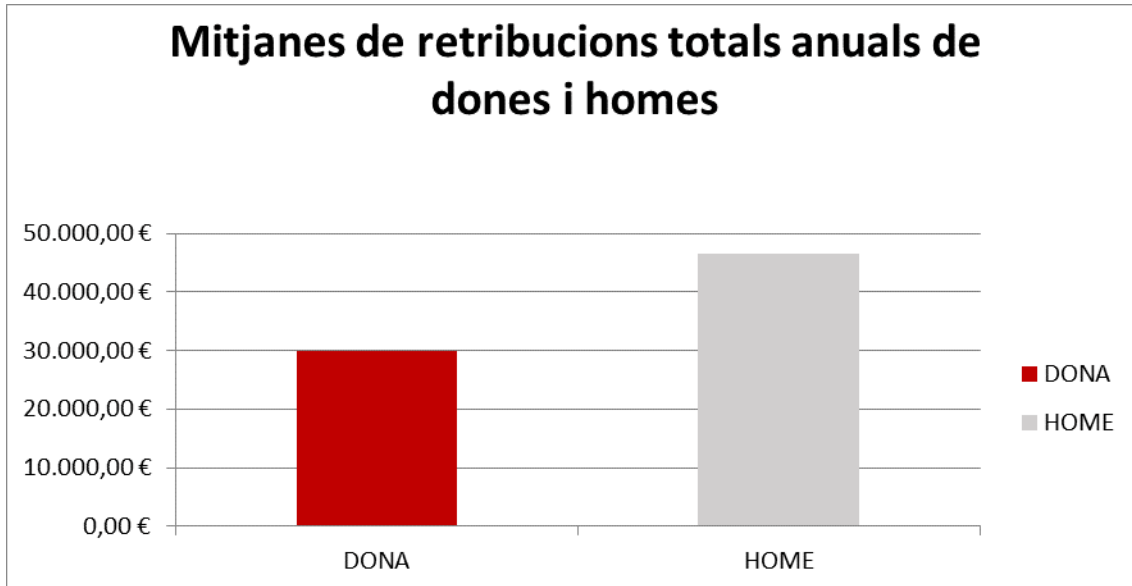
### RETRIBUCIÓ

INDICADOR	Igualtat en les condicions laborals i les retribucions
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció, acord d'empresa i RRHH
RESPONSABLES	Direcció, Consell Social i agent igualtat
OBJECTIU	Assolir la igualtat de homes i dones en quant a les condicions laborals i les retribucions.
DADES	Estadístiques RRHH, registre retributiu
DIAGNOSI	Verd
VALORACIÓ OBSERVACIONS	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. Els beneficis socials dels que es disposen estan recollits en l'acord d'empresa (telebrell, flexibilitat horària en l'hora d'entrada..) També estan recollits en l'eix 7 d'aquest mateix document). Es disposa d'un registre retributiu. Cal realitzar una auditoria interna retributiva.

### Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes

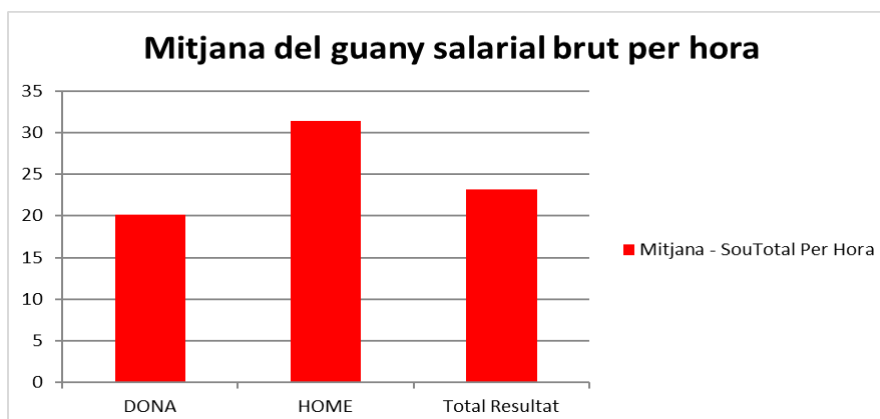
Com podem observar la mitjana de retribució és més alta en els homes, ja que ells estan en les categories i nivells retributius superiors.





La bretxa salarial és del 35,73% i és degut a que com hem comentat anteriorment estan ubicats en les categories professionals més qualificades (director gerent, sotsdirector i cap d'informàtica). Tot i així, cal tenir en compte i destacar que les retribucions es fixen en funció de la categoria laboral i són les mateixes si es tracta d'una dona com d'un home.

#### Mitjana del guany salarial brut per hora



## ANÀLISI EIX 7

### TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

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, acord d'empresa
RESPONSABLES	Direcció, Consell social i agent igualtat
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	<b>Verd</b>
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. L'ús de les mesures de conciliació per parts dels homes és el mateix que per a les dones.

(s'annexa acord empresa)



fundació  
**inForm**

## ANÀLISI EIX 8

### COMUNICACIÓ NO SEXISTA

DESCRIPCIÓ	Comunicació i imatge
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu / Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Tot el personal d'Inform i documentació de diferents departaments
RESPONSABLES	Cap Comunicació, agent igualtat i Comitè Responsabilitat Social
OBJECTIU	Utilitzar un llenguatge neutre i un to inclusiu en tota la documentació generada per l'organització i en tots els canals de documentació (plana web, intranet, publicacions, memòries, díptics, butlletins, etc.) Aconseguir la igualtat d'oportunitats en la imatge d'Inform i en el material divulgatiu i publicitari Utilitzar la guia de llenguatge neutre. 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 98% 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	<b>Verd</b>
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.



fundació  
**inForm**

## ANÀLISI EIX 9

SALUT LABORAL

INDICADOR	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	Direcció, informes empresa prevenció riscos
RESPONSABLES	Direcció i empresa prevenció riscos, agent igualtat
OBJECTIU	Aconseguir espais adients per al treball de totes les persones de totes les categories professionals. Disposar d'un estudi que s'analitzin els riscos psicosocials i trastorns musculoesquelètics.
DADES	- Els espais i recursos són apropiats al lloc de treball.
DIAGNOSI	<b>Verd</b>
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Cal que s'analitzi per perspectiva de gènere. Fins ara el tenim fet per llocs de treball. En l'estudi fet no s'han trobat factors de risc.

DESCRIPCIÓ	Inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Bàsic
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Anàlisi Qualitatiu / Quantitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Direcció, i informes empresa prevenció riscos
RESPONSABLES	Direcció i empresa prevenció riscos, agent igualtat
OBJECTIU	Incorporació de la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos. protocols d'actuació, que incloguin la perspectiva de gènere, per a casos d'assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc
DADES	Existeix protocol d'actuació enfront dels riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics, etc, així com una avaluació. 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	<b>Verd</b>
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	S'ha d'incloure la perspectiva de gènere en els protocols d'actuació i sensibilitzar el personal en aquest tema. Es treballarà amb l'empresa de prevenció de riscos.



## ANÀLISI EIX 10

### PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

INDICADOR	Prevenir i actuar davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
BÀSIC/ COMPLEMENTARI	Complementari
QUANTITATIU/ QUALITATIU	Qualitatiu
FONT D'INFORMACIÓ	Protocol
RESPONSABLES	Direcció, persones de referència
OBJECTIU	Disposar d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball, i actuar segons el protocol davant d'algun cas d'assetjament.
DADES	Existeix un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.
DIAGNOSI	<b>Verd</b>
VALORACIÓ I OBSERVACIONS	Es disposa tant del protocol com de les persones de referència. Caldrà mantenir el protocol i davant qualsevol canvi introduir-lo en el protocol.

## 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.

<b>EIXOS</b>	<b>PUNTS FORTS</b> A partir de la informació recollida, indica les accions que Inform desenvolupa per a la igualtat d'oportunitats.	<b>PUNTS FEBLES</b> A partir de la informació recollida indica davant de quins aspectes ha d'actuar Inform.
1. Cultura i gestió organitzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- En la política de gestió està integrat com a objectius la igualtat d'oportunitats així com el desenvolupament òptim del Pla d'igualtat i perspectiva de gènere.</li> <li>- Es disposa d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.</li> <li>- Existeix la figura d'agent d'igualtat interna que vetlla per l'acompliment del Pla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existeix un pressupost formalitzat per elaborar el Pla d'igualtat, malgrat s'estan destinant recursos i formacions.</li> <li>- Caldria actualitzar la guia del llenguatge no sexista inclòs dins del llibre d'estil i dins del Pla d'igualtat.</li> <li>- Caldria continuar revisant la documentació emesa per Inform, com plans d'acció, web, butlletins, etc... a nivell de llenguatge i imatge.</li> </ul>
2. Condicions laborals	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tot el personal de l'organització té una contractació indefinida.</li> <li>- Es disposa d'horari intensiu.</li> <li>- Es disposa d'un acord d'empresa on es poden fer propostes per millorar les mesures de conciliació vigents a les que les persones treballadores es poden acollir.</li> <li>- Existeix la possibilitat de teletreballar.</li> <li>- Bones condicions de treball.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure a l'acord d'empresa la persona de referència per fer consultes o qualsevol millora relacionada amb la conciliació.</li> <li>- Garantir la presència de les dones en totes les estructures de l'organització.</li> <li>- Definir nou organigrama adequat al nou estil d'organització (NER)</li> </ul>



fundació  
**inForm**

<p>3. Accés a l'organització</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inform disposa d'un procediment de selecció, d'avaluació de rendiment.</li><li>- Es disposa d'una plantilla estable.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cal seguir garantint la neutralitat alhora de seleccionar una persona candidata a un lloc de treball de la Fundació.</li></ul>
<p>4. Formació interna i/o contínua</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es disposa d'un pla de formació anual on es recull les necessitats de formacions de la Fundació.</li><li>- Les formacions, sobretot les grupals són majoritàriament dins l'horari laboral</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporar en el Pla formatiu la perspectiva de gènere.</li><li>- Establir mínim 1 formació d'igualtat a l'any per tot el personal de la Fundació.</li></ul>
<p>5. Promoció i/o desenvolupament professional</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Inform disposa d'una política de gestió i d'un codi de responsabilitat social i d'un procediment de selecció de personal on queda palès que es garanteixi la igualtat d'oportunitats.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Caldrà veure si dins del nou sistema organitzatiu (NER) de la Fundació es poden produir promocions. Tot i que al ser una organització petita hi ha poques possibilitats de promoció.</li><li>- Garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional.</li></ul>
<p>6. Retribució</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es disposa del registre retributiu del personal de la Fundació.</li><li>- Les condicions de l'acord d'empresa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Millorar la base salarial en funció dels ingressos de la Fundació.</li><li>- Realitzar registre retributiu anualment</li><li>- Realitzar anualment una auditoria interna retributiva.</li></ul>



fundació  
**inForm**

<p>7. Temps de treball i corresponsabilitat</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es disposa d'un acord d'empresa on al llarg dels anys s'han anat incorporant mesures de flexibilitat i d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Anar recollint noves mesures per tal de millorar l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral i incloure-les a l'acord d'empresa.</li></ul>
<p>8. Comunicació no sexista</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- El llenguatge no sexista està arrelat dins l'organització.</li><li>- Es disposa d'una guia de llenguatge no sexista.</li><li>- La incorporació de l'agent d'igualtat al Comitè de Responsabilitat social per així revisar que la documentació generada sigui amb to inclusiu i no sexista.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualitzar la guia de llenguatge no sexista.</li><li>- Difondre més i millor la utilització d'aquest llenguatge a nivell extern (empreses proveïdores, clientela, persones usuàries, etc...).</li></ul>
<p>9. Salut laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposem d'informació on s'exposen els riscos específics i les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.</li><li>- Es contemplen les mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.</li><li>- Es disposa d'un estudi que analitza els riscos psicosocials i els trastorns musco-esquelètics per llocs de treball.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporar a l'avaluació de riscos la perspectiva de gènere.</li></ul>



fundació  
**inForm**

<p>10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</p>	<p>- Disposem d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.</p>	<p>- Fer anualment una formació sobre l'actuació davant de l'assetjament sexual.</p>
--	--	--

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

## 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 4 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 gener del 2022.

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

EIX 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA		
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 2021
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 juliol a desembre de 2021
1.1.3. Formació de l'agent d'igualtat	5. 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. Cal que es vagi reciclant en igualtat fent formacions.	De gener 2022 a desembre 2025

<b>Objectiu 1.2. Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la IOP</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
1.2.1 Informació i sensibilització vers la igualtat d'oportunitats	6. Organitzar alguna jornada formativa o acció extraordinària per tal de propiciar la participació i implicació del personal.	De setembre a desembre de 2021
1.2.2. Potenciar la igualtat	7. A través de les xarxes socials, web o intranet potenciar la igualtat i difondre el Pla d'igualtat de la Fundació	De gener de 2022 a desembre de 2025
1.2.3. Actualitzar guia de llenguatge no sexista i llibre d'estil	8. Revisar el llibre d'estil i la guia del llenguatge no sexista incorporant les actualitzacions que puguin sorgir.	De juny de 2022 a octubre de 2022
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pla d'Igualtat de la Fundació Inform (inclou la diagnosi i el pla d'avaluació) .</li> <li>• Guia llenguatge no sexista.</li> <li>• Llibre d'estil.</li> <li>• Comunicats difonent la igualtat de l'organització.</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	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, ...	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tot el personal de la Fundació Inform</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Gerència</li> </ul>	

<b>EIX 2: RRHH: CONDICIONS LABORALS</b>		
<b>Objectiu 2.1 Garantir l'equilibri i la neutralitat en les condicions laborals</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
2.1.1 Mantenir i incorporar informació a l'acord d'empresa	9. Incloure a l'acord d'empresa la persona de referència per fer consultes o qualsevol gestió relacionada amb la conciliació.	Gener 2022
	10. Definir nou organigrama adequat al nou estil d'organització (NER). 11. Garantir la presència de les dones en totes les estructures de l'organització (Consell social, Comitè de Responsabilitat Social, etc...)	De gener 2022 a desembre 2025
<b>Objectiu 2.2 Informar al personal sobre les mesures de conciliació vigents</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
2.2.1 Anàlisi situació de partida	12. Anàlisi de les necessitats de conciliació per part del personal, tenint en compte la realitat de l'empresa i serveis que ofereix	De gener 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de l'acord d'empresa.</li> <li>• Creació del nou organigrama estil NER.</li> <li>• Creació d'algun sistema per comprovar la presència de les dones en totes les estructures.</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<p>Indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaluar i comprovar que es compleix dins el nou esquema organitzatiu la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la neutralitat del procés.</li> <li>- Registre de les estructures de l'organització.</li> <li>- Pla d'avaluació que analitzarà l'èxit de la implementació de mesures de conciliació.</li> </ul>	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'igualtat</li> <li>• Tot el personal d'Inform</li> <li>• Consell social</li> </ul>	



<b>EIX 3: ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ</b>		
<b>Objectiu 3.1 Existència de neutralitat i de mateixes oportunitats en l'accés a l'organització</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
3.1.1 Garantir en el procés de selecció que es garanteixi la neutralitat i la igualtat d'oportunitats.	13. Disposar del procediment de selecció de personal on queda recollida la igualtat d'oportunitats així com la neutralitat. 14. Vetllar perquè s'acompleixi	De gener 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procediment de selecció de personal</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	En cas de selecció de personal l'agent d'igualtat revisarà que el procediment ha estat el correcte i que s'ha garantit la neutralitat i la igualtat.	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>	

<b>EIX 4: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA</b>		
<b>Objectiu 4.1 Existència d'un Pla de formació</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
4.1.1 Incorporar en el Pla de formació la perspectiva de gènere	15. Disposar d'un Pla de formació on hi hagi incorporada la perspectiva de gènere. 16. Establir mínim 1 formació a l'any d'igualtat per a tot el personal de la Fundació.	De gener 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procediment de formació interna</li> <li>• Pla de formació</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	Cada final d'any es comprovarà que s'hagi fet 1 sessió formativa d'igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal de la Fundació. Es revisarà que s'hagi incorporat la perspectiva de gènere al Pla de formació.	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerència</li> <li>• Agent d'igualtat</li> </ul>	

<b>EIX 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>		
<b>Objectiu 5.1 Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció i/o desenvolupament professional</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
5.1.1 Garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats de promoció i/o desenvolupament professional	17. Caldrà observar si dins del nou sistema organitzatiu (NER) es podran produir promocions.	De gener 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procediment de selecció de personal</li> <li>• Codi de responsabilitat social</li> <li>• Política de gestió</li> <li>• Nou sistema organitzatiu</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	Cada final d'any es farà una revisió dels llocs de treball, per tal de veure si s'ha produït alguna promoció interna.	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Consell social</li> </ul>	

<b>EIX 6: RETRIBUCIÓ</b>		
<b>Objectiu 6.1 Garantir la igualtat en les condicions laborals i les retribucions</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
6.1.1 Detectar si es produeix una bretxa salarial i les causes per la que s'ha produït	18. Elaborar registre retributiu anualment de tot el personal de la Fundació.	De gener 2022 a desembre 2025
	19. Elaborar auditoria interna retributiva anualment.	De novembre 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acord d'empresa.</li> <li>• Registre retributiu.</li> <li>• Auditoria interna retributiva.</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	- Disposar del registre retributiu anual i l'auditoria interna retributiva i el càlcul de la bretxa salarial.	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'igualtat</li> <li>• Gerència</li> <li>• RRHH</li> </ul>	
<b>Objectiu 6.2 Millorar la base salarial i disposar de beneficis socials</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
6.2.1. Anàlisi situació de partida.	20. Si la viabilitat de la Fundació ho permet millorar la base salarial de les persones treballadores de la Fundació. 21. Anàlisi dels beneficis socials que tenim actualment i si és possible disposar-ne de més.	De novembre 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acord d'empresa</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	- Recull dels beneficis socials dels que disposa de la Fundació i fer estudi de possibles beneficis socials que es puguin incorporar	

	<p>en l'acord d'empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposar del tancament de finals d'any per valorar si és viable la millora salarial.</li> <li>– Disposar tant del registre retributiu com de l'auditoria interna salarial per saber si existeix bretxa salarial i causes.</li> </ul>
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerència</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Tot el personal d'Inform</li> </ul>

<b>EIX 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b>		
<b>Objectiu 7.1 Equilibri entre la vida familiar, personal i laboral</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
7.1.1 Incorporar a l'acord d'empresa noves mesures de conciliació	22. Recollir noves mesures per tal de millorar l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.	De gener 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acord d'empresa</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	Es revisarà si s'inclouen mesures noves per tal de millorar l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral. O si més no si segueixen vigents les recollides en l'acord d'empresa i quantes persones de l'organització s'acullen a elles.	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Tot el personal Inform</li> </ul>	

<b>EIX 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA</b>		
<b>Objectiu 8.1 Dotar d'eines al personal d'Inform per aconseguir la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista.</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
8.1.1 Manual de llenguatge i comunicació no sexista.	23. Actualitzar el llibre d'estil i la guia de llenguatge no sexista.	De setembre 2022 a març 2023.
<b>Objectiu 8.2 Revisar el llenguatge i les imatges que utilitzen a Inform</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
8.2.1 Revisar la documentació generada per la Fundació Inform.	24. Revisar tota la documentació que es genera a la Fundació, tant a nivell de llenguatge com les imatges. 25. Revisar la pàgina web i la intranet.	De gener 2022 a desembre de 2025

<b>Objectiu 8.3 Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ</b>	<b>CALENDARI</b>
8.3.1 Fer visible el compromís de l'entitat vers la igualtat	26. Comunicar a través de la web, l'elaboració i el desenvolupament del Pla d'igualtat com a exemple de "bona pràctica empresarial".	De gener 2022 a desembre de 2025
	27. Difondre més i millor el compromís de l'entitat vers la igualtat a nivell extern (proveïdoria, clientela, persones usuàries, etc...)	De març 2022 a desembre 2025
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual amb la normativa i criteris per la utilització d'un llenguatge i una comunicació no sexista.</li> <li>• Pla d'estratègies de comunicació i formació per la incorporació de la perspectiva de gènere al llenguatge i imatge d'Inform.</li> <li>• Comunicar a nivell extern del compromís de la Fundació vers la igualtat.</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<p>L'avaluació pot seguir els següents indicadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Núm. de consultes que es realitzen referents al llenguatge i la imatge de l'entitat.</li> <li>• Revisar la web i la intranet trimestralment.</li> <li>• Revisar actualització llibre estil</li> </ul>	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Cap de Comunicació</li> <li>• Tot el personal d'Inform</li> </ul>	

<b>EIX 9: SALUT LABORAL</b>		
<b>Objectiu 9.1 Garantir la salut laboral de les persones treballadores</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
9.1.1 Disposar d'una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.	28. Incloure en l'avaluació de riscos la perspectiva de gènere.	De gener 2022 a gener 2023
9.1.2 Elaboració de protocol.	29. Concretar i difondre al personal de la Fundació els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona.	De gener 2022 a desembre 2022
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudi riscos amb perspectiva de gènere.</li> <li>• Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprovar si disposem de l'estudi i avaluació de riscos amb la perspectiva de gènere incorporada.</li> <li>- Comprovar la difusió dels riscos específics pel fet de ser home o dona.</li> </ul>	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa de Prevenció de riscos</li> <li>• Direcció</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> </ul>	



<b>EIX 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</b>		
<b>Objectiu 10.1 Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</b>		
<b>MESURES</b>	<b>DEFINICIÓ D'ACCIONS</b>	<b>CALENDARI</b>
10.1.1 Existència de criteris per identificar l'assetjament.	30. Anar revisant el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per a l'acompliment dels drets humans.	De gener 2023 a juny 2023
10.1.2 Formació al personal de la Fundació.	31. Fer alguna formació a tot el personal de la Fundació per recordar el protocol i en cas de revisió informar dels canvis introduïts, etc.. En el cas d'Inform aquest protocol anirà lligat al Codi de Responsabilitat Social de la Fundació	De gener 2023 a desembre 2023
<b>PRODUCTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codi de Responsabilitat Social actualitzat.</li> <li>• Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per a l'acompliment dels drets humans.</li> </ul>	
<b>AVALUACIÓ</b>	Comprovar si el protocol és útil i l'entén tot el personal	
<b>PARTICIPACIÓ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcció</li> <li>• Agent d'Igualtat</li> <li>• Comissió d'investigació/persones de referència</li> </ul>	



## 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.

EIXOS DE TREBAL L / MESOS	De Gener a Juliol 2022	De Setembre 2022	A Octubre 2022	De Novembre a Desembre 2022	De Gener a Juliol 2023	De Setembre 2023	A Octubre 2023	De Novembre a Desembre 2023	De Gener a Juliol 2024	De Setembre 2024	A Octubre 2024	De Novembre a Desembre de 2024	De Gener a Juliol 2025	De Setembre de 2025	A Octubre 2025	De Novembre Fins Desembre 2025
<b>1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA AMB LA REALITZACIÓ DEL PROJECTE I AMB EL FOMENT DE LES ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ A TOTS ELS NIVELLS DE L'ORGANITZACIÓ</b>																
1.1.1									Diagnosi ja elaborada							
1.1.2									Pla d'Igualtat elaborat							
1.1.3																
1.2.1									Jornada feta							
1.2.2																
1.2.3																
<b>2 CONDICIONS LABORALS</b>																
2.1.1																
2.2.1																
<b>3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ</b>																
3.1.1																



EIXOS DE TREBALL L / MESOS	De Gener a Juny 2022	De Juliola Setembre 2022	A Octubre 2022	De Novembre a Desembre 2022	De Gener a Juliol 2023	De Setembre 2023	A Octubre 2023	De Novembre a Desembre 2023	De Gener a Juliol 2024	De Setembre 2024	A Octubre 2024	De Novembre a Desembre 2024	De Gener a Juliol 2025	De Setembre de 2025	A Octubre 2025	De Novembre Fins Desembre 2025
<b>4 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA</b>																
4.1.1																
<b>5 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>																
5.1.1																
<b>6 RETRIBUCIÓ</b>																
6.1.1																
6.2.1																
<b>7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b>																
7.1.1																
<b>8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA</b>																
8.1.1																
8.2.1																
8.2.3																
<b>9 SALUT LABORAL</b>																
9.1.1																
9.1.2																
<b>10 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</b>																
10.1.1																
10.1.2																

## 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

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

**Comitè de Responsabilitat Social:** 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 l'agent d'igualtat d'oportunitats. La seva funció és vetllar 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: 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.

### **ATENCIÓ**

El conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per la violència masclista en els àmbits personal, familiar, laboral i social, tot garantint-ne la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments.

### **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.

### **COACCIÓ**

Designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

### **CODI ÈTIC O DE RESPONSABILITAT SOCIAL**

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.*

### **CONSENTIMENT SEXUAL**

La voluntat expressa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dona pas a l'exercici de pràctiques sexuals i l'avalua. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està acotada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona.

### **DESIGUALTAT DE TRACTE<sup>1</sup>**

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 SEXE<sup>2</sup>**

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.*



### **DENÚNCIA INTERNA NO PROVADA**

Quan les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que l'empresa adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

### **DESIGUALTAT DE TRACTE**

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

### **DETECCIÓ**

La posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

### **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.

### **DILIGÈNCIA DEGUDA**

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per a actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència masclista i protegir-ne les víctimes.

### **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)<sup>3</sup>.

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.*

### **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 SEXE<sup>4</sup>**

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 SEXE<sup>5</sup>**

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'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.*

### **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 sexe<sup>6</sup> (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 HOMES<sup>7</sup>**

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.

### **INTERSECCIONALITAT O INTERSECCIÓ D'OPRESSIONS**

Concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La

interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.

## 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 reforçem 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%<sup>8</sup>.

*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](http://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**

Presca 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 del 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.*

### **PREVENCIÓ**

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

### **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), etc.*

*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 social<sup>10</sup>.*

*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.*

### **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%<sup>11</sup>.*

*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.