

On som
en matèria
d'igualtat
d'oportunitats
en l'àmbit
laboral?

Edita

Departament de Treball

Mar Serna. Consellera

Antoni Fernández. Secretari general

Sara Berbel. Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Mònica Geronès. Subdirectora general de Programes d'Igualtat entre Dones i Homes en el Treball

Redacció

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Coordinació

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

Disseny

Summa Comunicació

Impressió

www.cege.es

Questionari de Diagnosi

On som en
matèria d'igualtat
d'oportunitats
en l'àmbit laboral?

Presentació

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals però la realitat mostra que la igualtat plena encara és només teòrica.

En el món laboral encara queden obstacles per remoure i situacions que posen de manifest que les condicions d'accés, presència i permanència al món laboral encara no són les mateixes per a les dones que per als homes: la taxa d'activitat presenta una diferència de gairebé 20 punts en detriment de les dones (EPA del tercer trimestre del 2007); l'índex d'atur femení és molt més elevat que el masculí; la diferència salarial entre les dones i els homes; la precarietat laboral, la doble jornada laboral i la temporalitat, afecten més les dones; l'escassa presència de dones en els llocs directius o els problemes de conciliació de la vida personal i laboral que pateixen principalment les dones. Tots aquests elements mostren que encara romanen barreres que dificulten la igualtat i, per tant, la cohesió i la justícia social.

Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya es promouen accions perquè els avenços assolits fins a l'actualitat en matèria d'igualtat d'oportunitats de les dones en el món laboral es facin visibles i contribueixin a sensibilitzar els ciutadans i ciutadanes de la importància que té seguir treballant per arribar a la igualtat real.

El nostre objectiu és garantir la igualtat d'oportunitats de les dones a l'àmbit laboral. L'experiència mostra que només una implicació conscient i ferma de la direcció de les empreses i del conjunt d'agents sindicals permetrà avançar en aquest camí i és en aquest sentit que les nostres accions s'encaminen a incentivar la igualtat a les empreses.

El principal mecanisme per fomentar la igualtat d'oportunitats de les dones a les empreses és l'elaboració i la implantació d'un pla d'igualtat que, un cop realitzada una diagnosi de la situació, estableixi els objectius a assolir i determini les accions necessàries per eliminar les discriminacions per raó de sexe, que en la majoria dels casos són indirectes i inconscients.

El primer pas en l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats és conèixer la realitat de l'empresa en aquesta matèria, quins són els punts forts i els aspectes que cal millorar i, a partir d'aquí, proposar accions correctores. És per això que hem volgut editar aquest qüestionari de diagnosi, per ajudar les empreses a saber en quin punt es troben en matèria de foment de la igualtat d'oportunitats de les dones dins la seva organització.

Aquest diagnosi ha de facilitar a les empreses la detecció d'aquells elements de l'estructura organitzativa i de la cultura de l'empresa que obstaculitzen l'accés, presència i permanència de les dones en el mercat laboral en igualtat de condicions, per tal de poder dissenyar accions específiques que fomentin el reconeixement que es mereix qualsevol feina tant si la realitza un home com una dona.

Esperem que aquesta eina sigui d'utilitat per a vosaltres i faciliti avançar en la igualtat d'oportunitats en el treball.

Mar Serna Calvo

Consellera de Treball Generalitat de Catalunya

Índex

Qüestionari de Diagnosi

Presentació

01

Introducció

Per què analitzar la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats?

Què és i què conté el qüestionari?

A qui s'adreça i quins són els seus objectius?

De quins principis parteix la diagnosi?

Com procedir?

02

Qüestionari

Instruccions

Àmbit d'anàlisi

Resum dels resultats del qüestionari de diagnosi

I ara què?

Annex 1: exemple de l'àmbit 1 (emplenat)

03

Fons Documental

Glossari

Bibliografia

Agraïments

Organitzacions participants en el procés de validació

01 Introducció

Per què analitzar la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats?

Què és i què conté el qüestionari?

A qui s'adreça i quins són els seus objectius?

De quins principis parteix la diagnosi?

Com procedir?

Per què analitzar la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats?

Avui en dia, són ja un bon nombre d'empreses d'arreu de la geografia catalana, tant del sector privat com públic, de branques d'activitat ben diverses i de diferents dimensions, que han pres consciència de la necessitat d'apostar, fomentar i impulsar polítiques per aconseguir una veritable igualtat d'oportunitats de les dones a la seva entitat en tots els nivells organitzatius. Igualtat que va intrínsecament lligada a la qualitat empresarial i que també es veu reflectida en millors resultats empresarials.

Tots els estudis realitzats sobre l'establiment de plans d'igualtat a les empreses corroboren que la seva implantació ha significat una reducció de la rotació, l'absentisme, la fuga de talents i l'estrès de les persones treballadores; que augmenta la motivació, el compromís i la satisfacció amb la feina; que millora el clima laboral, s'aprofita tot el potencial i talent del 100% de la plantilla i esdevé més gran l'orgull de pertinença a l'organització. I tot això redunda en una millora dels resultats econòmics i financers de l'empresa.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix, a l'article 45, que les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Amb aquesta finalitat, les empreses han de promoure mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El compliment d'aquesta obligació genèrica d'igualtat de tracte i no discriminació s'ha d'articular, amb caràcter obligatori, mitjançant l'elaboració i implantació d'un pla d'igualtat en aquelles empreses de més de 250 persones treballadores. En tot cas, les mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones, incloent-hi els plans d'igualtat s'han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a la resta d'empreses.

L'article 46 defineix els plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe".

Així, el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat a l'empresa hauria de preveure les fases següents:

- 1.** Iniciativa i diagnosi.
- 2.** Disseny i elaboració del pla d'igualtat (establiment d'objectius i accions a desenvolupar).
- 3.** Implementació del pla d'igualtat.
- 4.** Seguiment i avaluació del pla.

Què és i què conté el qüestionari?

Aquest qüestionari es una eina per ajudar les empreses a analitzar i prendre consciència de les polítiques que es duen a terme en relació amb la igualtat d'oportunitats dins de l'organització.

S'ha inspirat en l'esperit de l'European Foundation for Quality Management (EFQM), els instruments del programa Òptima, la Guia d'elaboració de memòries de sostenibilitat del Global Reporting Initiatives, la Norma SA 8000, el projecte Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona (de l'Ajuntament de Barcelona), Les 6 'C' de la Conciliació (del Departament de Treball), i altres experiències i/o publicacions.

Per poder diagnosticar la situació de l'empresa cal fer una anàlisi de la participació i situació dels treballadors i treballadores i identificar l'existència de desequilibris o discriminacions per raó de sexe. Aquesta anàlisi és la base a partir de la qual es dissenya i s'elabora el Pla d'igualtat.

La recollida de la informació s'ha de fer a dos nivells: a nivell quantitatiu, a partir de les dades de què disposa l'empresa segregades per sexe; i a nivell qualitatiu recollint les opinions i percepcions de les persones que hi treballen, entre d'altres.

Aquest qüestionari és, doncs, una eina per recollir informació qualitativa de la situació de l'empresa respecte de la igualtat d'oportunitats i ens donarà una visió general dels aspectes a millorar. Tanmateix, com ja s'ha dit anteriorment, a més de la informació que es pot extreure amb aquesta eina, és imprescindible que l'empresa dugui a terme, paral·lelament, un buidatge i contrastació quantitativa de totes les dades de cada un dels àmbits proposats, o bé dels àmbits que es considerin adequats segons la tipologia de l'empresa.

El qüestionari es concreta en 10 àmbits d'anàlisi a través dels quals es recull el nombre d'experiències, actuacions, pràctiques demostrables realitzades o iniciades, així com la situació de les dones i homes i les situacions de desigualtat que es produeixen, en cadascun dels àmbits, a través d'uns indicadors que es determinen en la mateixa eina.

En la mesura que una organització pot demostrar que les seves accions i pràctiques són properes a les línies que aquest qüestionari vol fer visibles, més a prop està aquesta organització de l'excel·lència en la igualtat d'oportunitats de les dones en el treball.

A qui s'adreça i quins són els seus objectius?

El qüestionari s'adreça a les empreses del sector públic i privat implantades en qualsevol indret, de qualsevol sector o branca interessades a proveir-se d'una política activa d'igualtat d'oportunitats.

Els seus objectius són:

- 1.** Sensibilitzar les empreses sobre la necessitat d'entendre la igualtat d'oportunitats com un valor de qualitat empresarial.
- 2.** Evidenciar les polítiques que s'estan portant a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats en el si de la mateixa empresa.
- 3.** Facilitar la tasca de les empreses per al coneixement de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats i per a l'anàlisi de les polítiques de gènere que es duen a terme en l'àmbit de l'ocupació i les relacions laborals per tal de poder millorar tots aquests aspectes objecte de millora.
- 4.** Conèixer el grau d'informació que les persones treballadores de l'empresa tenen d'aquestes polítiques.
- 5.** Facilitar la implantació de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses.

Dur a terme aquesta anàlisi té els avantatges següents:

- Permet conèixer la realitat de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats, disposant d'un recull d'indicadors concrets dels 10 àmbits considerats clau per impulsar la igualtat d'oportunitats en el treball.
- Proporciona un punt de partida a partir del qual prendre decisions per tal de planificar accions, tant les encaminades a reforçar els punts forts com les que permetin establir mesures de millora.
- Facilita l'establiment d'un sistema d'avaluació continuada senzill, fàcil i aplicable per avançar en el camí de l'excel·lència organitzativa envers la paritat.

De quins principis parteix la diagnosi?

Direcció compromesa

És fonamental comptar amb l'acord i el compromís de la direcció de l'empresa en promoure la igualtat d'oportunitats.

Implicació de la representació legal de les persones treballadores

Pressuposa la col·laboració del conjunt d'agents socials que integren l'organització.

Perspectiva holística, global

La igualtat d'oportunitats s'integra en les polítiques globals al voltant de la gestió ètica i de responsabilitat social.

Adaptabilitat

Cada empresa ha d'omplir el qüestionari a partir de la seva realitat, diferent a qualsevol altra. És obvi que les mesures i actuacions realitzades i els plans envers la igualtat variaran segons les dimensions, branca d'activitat i ubicació de les empreses, entre d'altres variables.

Evidències demostrables

Un dels fonaments del qüestionari és la veracitat. Tot i que dels indicadors recullen bàsicament informació de tipus qualitativa, cal puntuar-se basant-se en informacions que puguin ser demostrades, amb fets concrets, objectius i verificables.

Com procedir?

Per aplicar aquesta eina no hi ha una única manera de procedir, ja que no hi ha tampoc dues empreses amb realitats idèntiques. En termes generals, la gestió de la igualtat d'oportunitats a l'empresa es concreta, però, en un procés amb les fases següents:

Fase 1

Iniciativa i diagnosi

- 1.** Assumpció del qüestionari per part de la direcció i la representació legal de les persones treballadores (i si no n'hi ha, pel conjunt dels treballadors i treballadores).
- 2.** Assignació d'una persona responsable i informació a la resta del personal. La persona responsable que haurà de tenir suficient capacitat de decisió per tal de coordinar i dirigir les activitats dutes a terme en el marc de la igualtat d'oportunitats. En funció de les dimensions de l'organització pot tractar-se de la seva missió principal o d'una tasca més del seu lloc de treball. Una altra opció és la de crear una comissió d'igualtat multidepartamental, en la mesura que sigui possible, i que inclogui diferents nivells jeràrquics. Si existeix un grup, o comissió semblant, dedicat a la responsabilitat social corporativa o a la qualitat, es considera adequat afegir-li la tasca de vetllar per la igualtat d'oportunitats.
- 3.** Dotació de recursos econòmics, humans i/o materials per tal de gestionar la igualtat d'oportunitats dins l'empresa. És necessària una dotació de recursos per a la realització del pla d'igualtat, tot i que el volum global anirà d'acord amb la dimensió de l'empresa.
- 4.** Emplenar el present qüestionari (vegeu l'apartat "Instruccions d'aplicació" següent) i recollida de dades quantitatives de tots els àmbits proposats.
- 5.** Anàlisi dels resultats qualitatius, obtinguts a partir del qüestionari i dels resultats quantitius que s'han recollit. A partir d'aquests resultats es determinaran els punts forts i els aspectes a millorar de l'empresa pel que fa a la gestió de la igualtat d'oportunitats de les dones.

Fase 2

Elaboració del pla d'igualtat

- 6.** Elaboració i disseny del pla d'igualtat. Fruit de la diagnosi anterior, sota la coordinació de la persona responsable, caldrà proposar un pla d'actuació, que ha de ser negociat amb la representació legal de les persones treballadores. El pla d'igualtat d'oportunitats ha de determinar objectius, metodologia, accions concretes, temporització, pressupost (recursos econòmics, humans i materials) i sistema d'avaluació i seguiment.

Fase 3

Implantació del pla d'igualtat

7. Execució i implantació del pla d'igualtat, desenvolupant les actuacions, segons la temporització i metodologia previstes.

Fase 4

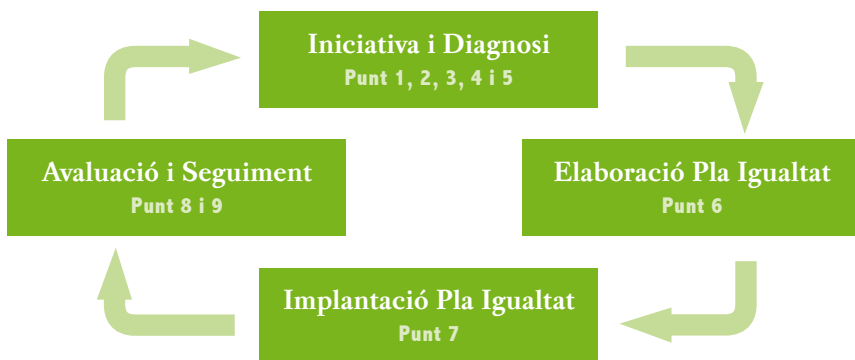
Avaluació i seguiment

8. Avaluació de les accions del pla de forma continuada per a la seva retroalimentació, és a dir, cal comparar els resultats reals amb els objectius proposats.

9. Revisió i seguiment. Una vegada avaluat cal fer el seguiment del desenvolupament del pla i prendre les decisions oportunes per redreçar les accions que ho requereixin i continuar reforçant els punts forts. Es tracta de tornar a començar el procés, ara partint d'un esglaó més alt de quan es va iniciar.

El qüestionari de diagnosi permet repetir el procés una i altra vegada per tal d'anar avançant en l'espiral de la millora contínua envers la igualtat d'oportunitats dins l'empresa. El qüestionari està pensat com a instrument sistemàtic en el qual els resultats d'un període establert puguin ser comparats en el temps i, òbviament, que en l'interval, s'hagin dissenyat, establert i desenvolupat plans de millora orientats a potenciar els punts forts i modificar els aspectes a millorar.

De forma gràfica, i adaptat al model de gestió de la millora contínua (*PDCA: Plan-Do-Check-Act*), el procediment a seguir s'esquemmatitza de la manera següent:



02 Questionari

Instruccions

Àmbit d'anàlisi

Resum dels resultats
del qüestionari de diagnosi

I ara què?

Annex 1: exemple de l'àmbit 1
(emplenat)

Instruccions d'aplicació

Estructura del qüestionari

El qüestionari està estructurat en 10 àmbits que, des del Departament de Treball, es consideren vertebradors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones dins l'empresa. Són els següents:

- 1.** Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.
- 2.** Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.
- 3.** Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.
- 4.** Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.
- 5.** Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.
- 6.** Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.
- 7.** Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- 8.** Igualtat retributiva entre dones i homes.
- 9.** Condicions laborals igualitàries per a dones i homes.
- 10.** Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.

Cal tenir en compte que els àmbits proposats són els més estàndards, però no són els únics que es poden analitzar en matèria d'igualtat d'oportunitats sinó que en funció de l'empresa, poden haver-n'hi altres que no estiguin inclosos en aquest qüestionari.

Cada àmbit s'estructura en 4 indicadors. Cada indicador vol facilitar la traducció del grau de desenvolupament d'accions que fomentin la igualtat d'oportunitats en l'organització, permetent valorar la situació actual de l'empresa respecte a l'indicador en qüestió.

Sempre en funció de la quantitat de fets i/o evidències demostrables per a cada indicador, s'obté una puntuació d'acord amb el barem següent:

CATEGORIA	PUNTUACIÓ	DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ RESPECTE A L'INDICADOR
A	1 punt	Sense desenvolupar o sense informació. No hi ha massa avenços en aquest aspecte o, si n'hi ha, es desconeixen per part de la o les persones que emplenen el qüestionari. S'ha començat a pensar en treballar en aquesta línia però encara no es pot parlar d'accions significatives desplegades, tan sols algunes idees sense concretar.
B	33 punts	Desenvolupament bàsic. S'evidencia una millora. S'han fet avenços significatius puntuals que han començat a donar alguns resultats. No hi ha massa sistematització ni la seva aplicació es desplega per tota l'organització.
C	66 punts	Desenvolupament notable. S'han emprès accions importants en la línia esmentada. Hi ha una sistemàtica establerta a nivell de tota l'organització. Es pot afirmar que s'estan obtenint uns resultats cada vegada més satisfactoris.
D	99 punts	Desenvolupament excel·lent. Gairebé es pot garantir que en aquest aspecte s'està en una situació òptima. S'és un referent i model per a la resta d'organitzacions.

Per puntuar cada àmbit es procedeix de la manera següent:

- Se suma la puntuació obtinguda a cada indicador.
- La suma total es divideix per 4 (que és el nombre d'indicadors de cada àmbit).
- Aquest resultat respon al percentatge d'assoliment de cadascun dels àmbits analitzats.
- Això permet fer un gràfic de la situació actual de l'empresa respecte a cadascun dels 10 àmbits, i facilita la tasca d'anàlisi dels resultats obtinguts.

Procediments d'aplicació

Al ser aquest un qüestionari que té per objectiu conèixer l'opinió del conjunt de persones treballadores de l'empresa, hi ha diferents maneres de procedir a l'hora de complimentar el qüestionari. Cada empresa ha de trobar la que millor s'adapti a les seves característiques i organització.

A títol d'exemple se n'esmenten algunes:

- a.** Fer arribar el qüestionari a totes les persones de l'organització. Donar un període de temps per emplenar-lo de forma individual. Posteriorment, recollir els qüestionaris distribuïts i fer-ne l'anàlisi corresponent per part de la persona o persones responsables.
- b.** Convocar un grup de treball amb representació de tots els col·lectius, els sindicats, la direcció i els òrgans de comandament intermedis de l'empresa per emplenar el qüestionari de forma consensuada.
- c.** Seleccionar algunes persones dels diversos estaments jeràrquics i/o departamentals de l'organització, així com dels sindicats (en funció de les dimensions i de la distribució territorial de la plantilla) que emplenin el qüestionari.
- d.** Emplenar el qüestionari primer de forma individual i després, en grup, arribant a consensuar una sola puntuació.

Es poden crear tants grups com es consideri convenient en funció de les característiques de cada empresa: per establiments comercials, per zones geogràfiques, per jerarquies, per departaments. Això permet disposar d'una visió per àrees de l'empresa. Posteriorment, a través de l'obtenció de les mitjanes, es pot aconseguir tenir una visió més global i àmplia.

Aspectes a tenir en compte

- La persona o persones responsables escollits prèviament han de coordinar el procés, conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores, si n'hi ha o, si no n'hi ha, amb els mateixos treballadors i treballadores.
- Cal informar amb antelació les persones seleccionades sobre la tasca a efectuar, els seus objectius i la seva finalitat, per tal de desenvolupar-la de manera eficaç.
- Si el qüestionari s'emplena de forma col·lectiva, les decisions han de ser consensuades entre les persones implicades.
- Cal recordar que la valoració de cada indicador ha de basar-se en la major o menor presència de fets i/o evidències que corroborin l'aposta de l'organització pel que fa a la qüestió plantejada en l'indicador.
- Paral·lelament cal que l'empresa reculli i analitzi dades quantitatives de cada un dels àmbits proposats, per a completar la diagnosi.

Periodicitat

El procés de diagnosi és el primer pas per a l'establiment d'un pla d'igualtat, i també per a aplicacions posteriors. És recomanable que es realitzi periòdicament, quan finalitza el període de validesa del pla d'igualtat i abans de l'inici del següent. En aquesta darrera situació, es útil comparar els resultats amb els anteriors, tot fent un seguiment de les millores aconseguides.

A l'annex es pot observar un exemple d'un àmbit desenvolupat i un gràfic general amb la seva valoració.

Àmbits d'anàlisi

1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats

Definició

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

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. L'empresa ha fomentat de forma visible la igualtat d'oportunitats dins l'entitat, com a política emmarcada dins d'un model de gestió ètica ¹ i això s'explicita en la documentació corporativa de l'empresa.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Els valors i la conducta de la direcció han inspirat i impulsat la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. Existeix un pla d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa al qual es destinen recursos econòmics, humans i/o tècnics adequats.	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 1. S'entén gestió ètica com a l'aplicació de normatives tipus SA8000, SGE21 (Forética), etc.

2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats

Definició

Les polítiques per a la igualtat d'oportunitats han estat consensuades i pactades amb el personal mitjançant la seva representació legal. Quan aquesta no existeix, es garanteix que tot el personal coneix i participa d'aquestes polítiques.

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. S'han realitzat accions informatives i formatives a la plantilla envers la igualtat d'oportunitats a l'empresa -i quan n'hi ha, a l'RLT ² - i se n'han avaluat els resultats.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Totes les persones de l'organització, així com l'RLT, quan hi és, coneixen les mesures per a la igualtat d'oportunitats, hi participen i hi estan implicades.	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. Està prevista la recollida i l'anàlisi de propostes de la plantilla en el foment de la igualtat d'oportunitats, i aquestes propostes s'incorporen en els plans d'acció.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. Existeixen mecanismes sistemàtics de participació de les persones treballadores i, quan n'hi ha, de la seva representació legal, en les accions en favor de la igualtat d'oportunitats i serveixen per millorar els continguts.	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 2. RLT: Representació legal de les persones treballadores en les seves diferents formes (delegat/ada de personal, comitè d'empresa...)

3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Definició

L'organització vetlla per assegurar que la informació, les comunicacions i imatges que l'empresa projecta, tant internes com externes, responen a l'aposta per la igualtat d'oportunitats i s'evita emetre qualsevol missatge que contingui elements sexistes en la comunicació oral, escrita i visual.

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Existeix documentació de referència ³ coneguda pel personal, que reflecteixi l'aposta de l'organització per la comunicació i el llenguatge no sexista.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Hi ha alguna persona o grup responsable que té, entre les seves funcions, la de donar eines i facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes.	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. La comunicació i la documentació corporativa estan exemptes d'elements sexistes.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. S'aposta per mostrar als grups d'interès (contractacions, empreses proveïdores, clàusules socials, etc.) el seu compromís envers el llenguatge no sexista (anuncis mitjans, publicitat, etc.).	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 3. Manuals d'estil, guies per a un ús no sexista del llenguatge, etc. (Vegeu la bibliografia).

NOTA 4. La presència equilibrada d'homes i dones consisteix en què cap dels dos sexes signifiqui més del 60% ni menys del 40%.

4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

Definició

S'evidencia la igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir a qualsevol lloc de treball. S'eliminen totes les possibilitats de discriminació per raó de sexe a cap dels llocs de treball existents. Es potencia la incorporació de l'altre sexe allà on, un d'ells, es troba subrepresentat.

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Existeixen dades segregades per sexe, sistematitzades i actualitzades, que permeten conèixer quina és la presència d'homes i dones en l'organització, en els diferents llocs de treball, àrees i departaments de l'empresa.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. La presència de dones i homes en el conjunt de l'organització, en les diverses àrees i departaments i en els diferents llocs de treball de l'empresa és equilibrada ⁴ .	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. Els processos selectius ⁵ asseguruen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'empresa i no hi ha discriminacions per raó de sexe en l'accés a cap lloc de treball.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. S'estan realitzant accions per corregir la subrepresentació o sobrerepresentació de dones en determinats llocs de treball i/o departaments, per assolir la paritat.	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 5. El procés de selecció inclou la definició del lloc de treball, la recepció de candidatures, la selecció i l'acollida fins a la incorporació de la persona en l'organització.

5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat

Definició

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

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostren la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Es coneix (hi ha dades segregades per sexe) i s'ha analitzat la presència de dones i homes en els diferents estaments jeràrquics de l'empresa.	1	33	66	99	
2. Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i/o de responsabilitat de l'empresa.	1	33	66	99	
3. S'estan realitzant accions específiques per promocionar, sistemàticament, a dones a càrrecs directius i de responsabilitat (mitjançant accions positives de formació, per exemple).	1	33	66	99	
4. La política de promoció de l'empresa no discrimina les dones i és coneguda per tot el personal de l'organització.	1	33	66	99	

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral

Definició

L'empresa posa en marxa mecanismes i accions per millorar l'ús del temps laboral, amb la finalitat de fer-lo més compatible amb la vida personal i s'evidencia que ambdós sexes s'hi acullen.

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Hi ha polítiques, mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència ⁷ per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre el temps laboral i personal (jornada continuada, horari flexible, reducció de la jornada, etc) van adreçades a tot el personal, homes i dones, independentment del seu nivell jeràrquic, i són conegudes per tothom.	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. Les mesures de gestió del temps establertes són utilitzades per ambdós sexes.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. La direcció ha assumit la conciliació a nivell personal i actua com a model per a la resta de la plantilla.	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 7. Estatut dels treballadors, conveni col·lectiu de referència, conveni del sector, llei de conciliació...

7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

Definició

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

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. S'ha tingut en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals ⁸ .	1	33	66	99	
2. S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores, atenent que aquests riscos poden ser diferents en funció del sexe.	1	33	66	99	
3. L'empresa disposa d'un protocol d'actuació ⁹ per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.	1	33	66	99	
4. S'han adoptat mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància.	1	33	66	99	

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 8. Com per exemple que les diferents tasques que realitzen homes i dones comporten riscos diferents, que les patologies musculoesquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones i les tasques associades al sector serveis, els efectes sobre la salut de la doble jornada i la doble presència, etc.

8. Igualtat retributiva entre dones i homes

Definició

L'entitat garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva, entre el personal sense discriminació per raó de sexe.

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Es disposa de dades desglossades per sexe, lloc de treball i categoria professional dels nivells retributius de dones i homes i aquesta informació és coneguda pel personal i la seva representació legal, si n'hi ha.	1	33	66	99	
2. Les dades mostren que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes.	1	33	66	99	
3. La valoració dels llocs de treball i l'assignació de categories professionals i nivells retributius no infravalora determinats llocs que són ocupats majoritàriament per dones.	1	33	66	99	
4. Es valora la informació sobre condicions retributives i categories professionals per sexes amb l'objectiu de detectar discriminacions i afavorir la seva correcció. Les tasques que les persones realitzen en el seu lloc de treball estan d'acord a la seva categoria professional i a les retribucions que perceben.	1	33	66	99	

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

NOTA 9. Procediments i mesures d'actuació seguides a l'organització per a la prevenció i/o actuació en casos d'assetjament.

9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Definició

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

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostren la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Es disposa de dades desglossades per sexe i categoria professional relatives a les condicions de treball: tipologia de contractes, tipus de jornada, horaris de treball, participació en les activitats formatives, etc.	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Les dades mostren que hi ha igualtat en les condicions laborals entre dones i homes (hi ha la mateixa proporció de dones i homes en la contractació indefinida i/o eventual, en les jornades a temps complet o parcial, en l'assignació d'horaris, quant a la participació en la formació, etc.).	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. S'ha valorat la informació sobre condicions laborals per sexes amb l'objectiu de detectar discriminacions i afavorir la seva correcció. Es segueix una política de selecció no discriminatòria valorant només les capacitats personals i els requisits del lloc de treball sense tenir en compte la situació personal.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. S'informa periòdicament al personal (a través de la seva RLT, si n'hi ha) de les dades relatives a la plantilla i les seves condicions de treball.	1	33	66	99	<input type="text"/>

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{} \%$$

10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

Definició

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

(Recordeu que cal basar la puntuació en la major presència o absència de fets concrets que demostrin la qüestió plantejada).

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Al centre de treball de l'empresa s'hi pot arribar fàcilment en transport públic o transport col·lectiu de l'empresa	1	33	66	99	<input type="text"/>
2. Els horaris del transport públic que arriba al centre de treball s'adequa als horaris dels treballadors i treballadores de l'empresa.	1	33	66	99	<input type="text"/>
3. Existeixen mesures relacionades amb la mobilitat a l'empresa i l'accessibilitat al lloc de treball.	1	33	66	99	<input type="text"/>
4. Les facilitats i/o dificultats d'accés al lloc de treball han suposat un motiu de renúncia i ha limitat la incorporació de determinats col·lectius a la plantilla (dones, joves, persones immigrants i altres sense permís de conduir i/o vehicle propi).	1	33	66	99	<input type="text"/>

Suma puntuació dels indicadors ÷ Nombre d'indicadors = Percentatge resultant %

Resum dels resultats del qüestionari de diagnosi

Una vegada emplenat el qüestionari, cal anar traspasant les puntuacions obtingudes a cada àmbit en el quadre resum de resultats, de manera que es pugui fer una diagnosi qualitativa de la situació de l'empresa per a la totalitat dels àmbits valorats.

Cada puntuació es pot valorar atenent els criteris següents:

- Puntuacions entre 0% i 40% suposen un **clar aspecte a millorar**.
- Puntuacions entre 40% i 60% suposen una situació intermèdia, en la qual es recomanaria establir **accions de millora en aquells àmbits que així ho requereixin**.
- Puntuacions entre 60% i 100% suposen un **punt fort** que cal mantenir i consolidar.

Si bé analitzar la puntuació per àmbits ens dóna una visió global i general de la situació de l'empresa, és necessari també analitzar de manera detallada cadascun dels indicadors ja que això ens donarà informació més concreta, que serà imprescindible per elaborar un pla d'igualtat que respongui fidelment a la situació particular de l'empresa.

És important tenir en compte que, malgrat que un àmbit pot obtenir una puntuació que, en termes globals, consideri aquell àmbit com un punt fort, és necessari analitzar aïlladament cadascun dels indicadors perquè pot haver-n'hi algun d'específic que sigui un element clau de millora, tot i que el resultat general de l'àmbit sigui positiu.

PERCENTATGE RESULTANT	0%	50%	100%
Àmbit núm. 1 <input type="text"/> % Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.			
Àmbit núm. 2 <input type="text"/> % Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.			
Àmbit núm. 3 <input type="text"/> % Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.			

PERCENTATGE RESULTANT	0%	50%	100%
Àmbit núm. 4 <input type="text"/> % Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.			
Àmbit núm. 5 <input type="text"/> % Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.			
Àmbit núm. 6 <input type="text"/> % Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.			
Àmbit núm. 7 <input type="text"/> % Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.			
Àmbit núm. 8 <input type="text"/> % Igualtat retributiva entre dones i homes.			
Àmbit núm. 9 <input type="text"/> % Condicions laborals igualitàries per a dones i homes.			
Àmbit núm. 10 <input type="text"/> % Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.			

I ara què?

Recordem el procés a seguir:

Primera fase: iniciativa i diagnosi

- Assumpció del qüestionari per part de la direcció i la representació legal de les persones treballadores.
- Assignació d'una persona o persones responsables i informació a la resta de la plantilla.
- Dotació de recursos (econòmics, humans i materials).
- Emplenament del qüestionari i recollida d'altres dades quantitatives.
- Anàlisi dels resultats i detecció dels punts forts a potenciar i aspectes a millorar.

Segona fase: disseny i elaboració del pla d'igualtat

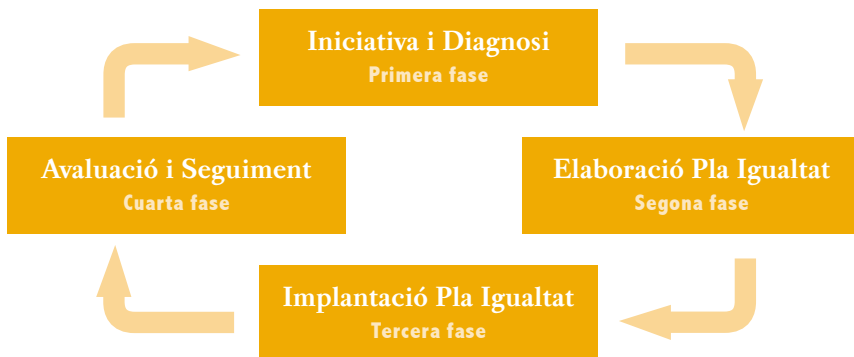
- Elaboració del pla d'igualtat.

Tercera fase: implantació del pla d'igualtat

- Execució i implementació de les accions que conformen el pla d'igualtat.

Quarta fase: avaluació i seguiment

- Avaluació del pla d'igualtat.
- Revisió i seguiment.



Annex 1. Exemples

Exemple de l'àmbit 1 (emplenat)

1. Nivell d'assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats

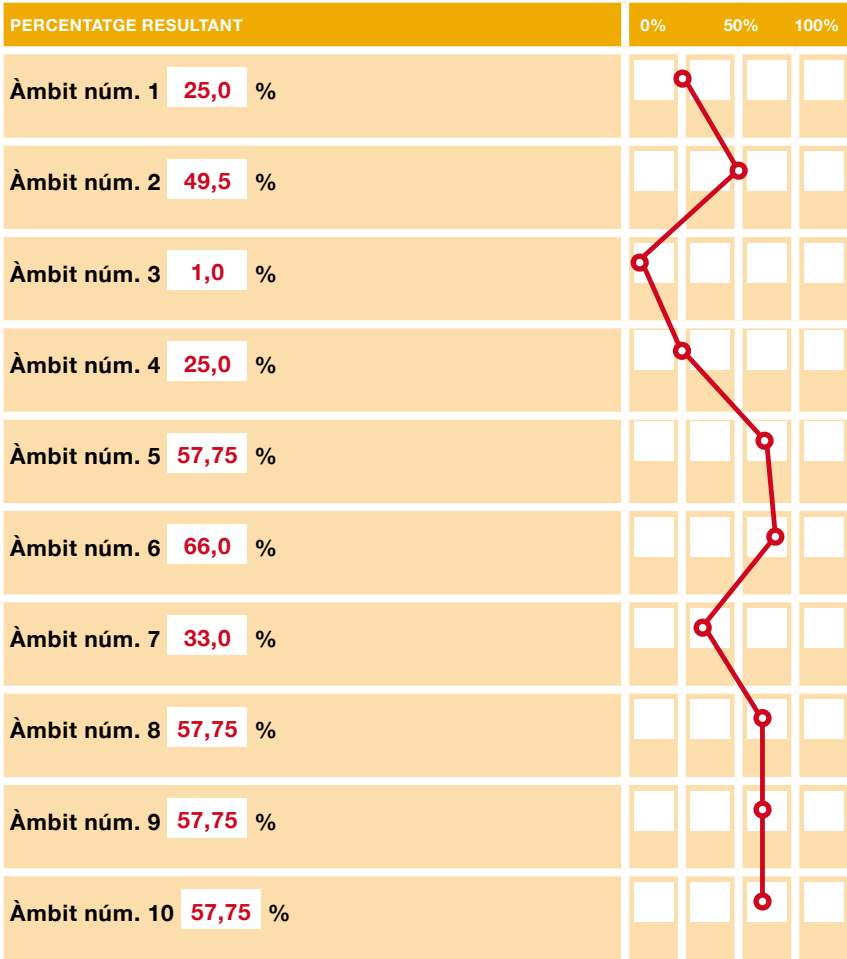
Definició

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

INDICADORS	A	B	C	D	PUNT.
1. Es valora la manera com l'empresa ha fomentat de forma visible la igualtat d'oportunitats dins de l'entitat, com a política emmarcada dins d'un model de gestió ètica.	1	33	66	99	33
2. Els valors i la conducta de la direcció han inspirat i impulsat la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, actuant com a model per a la resta de persones.	1	33	66	99	33
3. Qualsevol persona de dins de l'organització pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats i s'explicita en la documentació corporativa de l'empresa.	1	33	66	99	33
4. Existeix un pla d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa al qual es destinen recursos econòmics, humans i/o tècnics adequats.	1	33	66	99	1

$$\text{Suma puntuació dels indicadors } \boxed{100} \div \text{Nombre d'indicadors } \boxed{4} = \text{Percentatge resultant } \boxed{25 \%}$$

Exemple dels 10 àmbits del qüestionari puntuats



Què fer un cop emplenat el qüestionari i obtingudes les puntuacions dels 10 àmbits d'anàlisi?

Anàlisi de les dades obtingudes

Una vegada s'ha emplenat el qüestionari i s'han recollit les dades quantitatives, cal fer una anàlisi dels diversos àmbits (àmbits a millorar i àmbits a potenciar) i determinar els punts forts i els punts febles (o aspectes a millorar) de cada un dels àmbits, a partir dels indicadors proposats.

Elaboració del pla d'igualtat

A partir de l'anàlisi de les dades qualitatives que hem obtingut amb aquest qüestionari i de l'anàlisi de la informació i dades quantitatives que l'empresa ha recollit sobre la realitat de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats de les dones, i en funció dels àmbits i punts a millorar, és el moment d'elaborar el pla d'igualtat que ha de concretar i definir, per a cada un dels àmbits de millora, els elements següents:

- objectius a assolir.
- accions concretes a desenvolupar.
- recursos destinats.
- temporització.
- departaments o persones responsables i implicades.
- indicadors d'avaluació i seguiment, etc.

03 Fons Documental

Glossari

Bibliografia

Glossari

Les definicions següents han estat extretes de *Dones i Treball. Recull de termes (2007)*, document elaborat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Acció positiva o mesura de discriminació positiva

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

Agent d'igualtat

Especialista que coordina el disseny, avaluació i implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Agent d'igualtat en l'àmbit laboral

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

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Assetjament psicològic en el treball (també conegut per la forma anglesa *mobbing*)

Tota conducta no desitjada exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps que té per propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (*bossing*), assetjament vertical ascendent o assetjament horitzontal.

Assetjament sexual en el treball

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Bretxa salarial

Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Clàusula antidiscriminatòria

Clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu, per a evitar la discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat d'oportunitats.

Conciliació de la vida personal i laboral

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

Coresponsabilitat en el treball reproductiu

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Dades desagregades per sexe

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

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.

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

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador/a per raó del seu sexe.

Discriminació indirecta per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador per raó de sexe.

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.

Discriminació salarial

Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada i d'una jornada de treball posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents, no remunerada.

Doble presència

Presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Equilibri entre la vida laboral i personal (del terme anglès *work-life balance*)

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

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals 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 homes i dones.

Igualtat de dret o igualtat formal

Condicció de ser iguals dones i homes en la legislació.

Igualtat de fet o igualtat real

Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat de gènere

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Condió de gaudir de les mateixes oportunitats dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

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 què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Pla d'igualtat d'oportunitats

Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Perspectiva de gènere

Presència en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o 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.

Procés de selecció igualitari

Procediment pel qual una empresa tria, per a 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.

Responsabilitat social corporativa

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

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones 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.

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones 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.

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.

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.

Sostre de vidre

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

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

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

Triple jornada

Doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i/o comunitàries.

Violència masclista

La violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Bibliografia bàsica

Recursos impresos

- Begoña, P. [et al.]. *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición. Noviembre de 2000.
- CCOO. *Empleo y discriminación salarial*, Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Octubre de 2000.
- Barcelona. Consell Econòmic i Social; Ajuntament. Regidoria nous usos del temps. *Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió Europea. Experiències innovadores de les empreses a Barcelona*. 1era. Edició. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona-Ajuntament de Barcelona, 2005. ISBN 84-7609-709-3
- Catalunya. Generalitat. Departament de Treball. *Les 6 "C" de la conciliació*. 2006.
- Catalunya. Generalitat. Departament de Treball. *Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya*. 2007. ISBN 84-393-7312-0
- Catalunya. Generalitat. Institut Català de les Dones. *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Barcelona. Institut Català de les Dones, 2007. (Eines núm. 7) . ISBN 978-84-393-7393-3
- Catalunya. Generalitat. Institut Català de les Dones. *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona, setembre 2006. Institut Català de les Dones, 2005. (Eines núm. 4). ISBN 84-393-7163-2
- Lledó, E. *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. 1era. Edició: abril, 2005. Col·lecció Criteris Lingüístics núm 6. ISBN 84-393-6746-5
- Martínez Ten, I.; Alberdi Alonso, I. *Guía didáctica para una orientación no sexista*. Madrid: MEC, 1989. ISBN 84-369-1469-4
- Barcelona. Ajuntament. Regidoria nous usos del temps. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona. *Estudi l'ús social del temps a Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2006.
- Barcelona. Ajuntament. Regidoria de Dona i Drets Civils. *Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2002.
- Barcelona. Ajuntament. Regidoria de Dona i Drets Civils. *Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2003.
- Barcelona. Ajuntament. Regidoria de Dona i Drets Civils. *Recull de bones pràctiques*. 2004.
- Secretaria General de Polítiques de Igualdad. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Ministerio de Trabajo i Assumptes Socials, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

Recursos electrònics

- FMAC,.Breves prácticas para nuevas fórmulas organizativas del trabajo [en línia]. [Barcelona] :Fundació Maria Aurèlia Campmany, disponible a <www.fmac.org>
- FMAC. Guia de transferibilitat, producte final del projecte Tempora: tots els temps en un temps [en línia]. [Barcelona] : Fundació Maria Aurèlia Campmany, disponible a <www.fmac.org>
- UGT. Eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales [en línia]. Secretaria per la Igualtat-UGT, Dept. Confederal de la Dona-UGT, 2005. disponible a <www.ugt.es>
- UGT. Reconciliation of work, family and private life [en línia], Secretaria per la Igualtat-UGT Espanya, Dept. Confederal de la Dona -UGT, 2006 disponible a <www.ugt.es>
- UNESCOCAT. Recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge [en línia] <www.unescocat.org/ct/docs/llenguatgenosexista.pdf> [accedit 05/07], adaptació del text original UNESCO (1991): Guidelines on non-sexist language, COL/UNESCO, París, 1992.

Enllaços d'internet

- Best Place to Work <<http://www.greatplacetowork.es/>>
- Empresa Familiarment Responsable <<http://www.masfamilia.org/efr.htm>>
- Global Compact <<http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/index.html>>
- Barcelona. Ajuntament. Xarxa d'empreses en Nust (Nous usos socials del temps). <http://www.elblocdelsdijous.cat/?page_id=14>

Organitzacions participants en el procés de validació

- Abacus, SCCL
- Associació Civic - Iniciatives Socials i Ocupació
- Associació de Pares de Minusvàlids del Baix Camp
- Associació Shalom
- Catalana de Distribucions, SA
- CCOO
- Comercial Blautech
- Confederació Empresarial de la Província de Tarragona
- Consorci de Benestar Social del Pla de l'Estany-Banyoles
- Debarris, SCCL
- Enantia
- Fundació CIREM
- Fundació Maria Aurèlia Capmany
- Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya
- Fundació Privada Ciutat de Viladecans
- Fundació Privada Prevent
- Industrias de Ópticas, SA
- Institut Municipal de Treball Salvador Seguí
- Pimec, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya
- Reckitt Benckiser España, SL
- Seat, SA
- SGS Tecnos SA
- Snack Ventures
- Transports Metropolitanos de Barcelona, SA
- TQ Tecnol, SA
- Tuti Serveis Pedagògics i Socials, SL
- UGT
- Universitat Politècnica de Catalunya

Al Departament de Treball tenim el convenciment que, des de la participació i la concertació social entre l'Administració, els agents socials i el teixit productiu català que aposta per la igualtat d'oportunitats, les actuacions i iniciatives es veuen altament reforçades i validades.

Ben segur que les futures organitzacions que s'iniciïn en la igualtat d'oportunitats aprofitaran l'experiència de les que n'heu estat pioneres.

A totes i a tots, moltes gràcies.

Sara Berbel i Sanchez,

directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Mar Serna Calvo,

consellera de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Agraïments

Agraïm molt sincerament les aportacions tan desinteressades com valuoses de les empreses i organitzacions participants en el procés d'esmena i validació de l'eina que teniu a les mans.

“
a la feina
iguals
”

