

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions

Guia pràctica
per diagnosticar-la



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies

© Generalitat de Catalunya, 2017

Direcció General d'Igualtat
Carrer de Sepúlveda, 148-150
08011 Barcelona

Telèfon: 93 228 57 57

1a edició electrònica: juny de 2017
Coordinació de l'edició: Àrea d'Igualtat d'Oportunitats
Elaboració dels continguts: Mar Gaya Quiñero
Disseny i maquetació: Aida Font Studio

Aquesta publicació ha comptat amb el patrocini de :



Avís legal:

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons.

Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor, i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades.

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

Índex

Presentació	5
Introducció	6
1. Marc normatiu	7
2. Què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	11
2.1. Definició	11
2.2. Beneficis que aporta a l'organització	11
2.3. Qui ha d'implantar un Pla d'Igualtat?	12
2.4. Procés d'elaboració del Pla d'igualtat	13
2.5. Àmbits d'actuació del Pla d'igualtat	15
2.6. Vigència del Pla d'igualtat	15
3. La Iniciativa. Com comencem?	16
4. Què és una diagnosi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	18
4.1. Definició	18
4.2. Àmbits de la diagnosi	19
4.3. Fonts d'informació	24
4.3.1. La informació qualitativa	25
4.3.2. La informació quantitativa	27
4.4. Anàlisi de les dades	30
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS	31
Introducció	32
1. Cultura i gestió organitzativa	34
1.1. Per què?	34
1.2. Què analitzem en aquest àmbit?	34
1.3. Com analitzem aquest àmbit?	35
1.4. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa	41
2. Condicions laborals	42
2.1. Per què?	42
2.2. Què analitzem en aquest àmbit?	42
2.3. Com analitzem aquest àmbit?	43
2.4. Conclusions de l'àmbit condicions laborals	50
3. Accés a l'organització	51
3.1. Per què?	51
3.2. Què analitzem en aquest àmbit?	51
3.3. Com analitzem aquest àmbit?	52
3.4. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització	56
4. Formació interna i/o contínua	57
4.1. Per què?	57
4.2. Què analitzem en aquest àmbit?	57
4.3. Com analitzem aquest àmbit?	58
4.4. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua	65

Índex

5. Promoció i/o desenvolupament professional	66
5.1. Per què?	66
5.2. Què analitzem en aquest àmbit?	66
5.3. Com analitzem aquest àmbit?	67
5.4. Conclusions de l'àmbit promoció i/o desenvolupament professional	72
6. Retribució	73
6.1. Per què?	73
6.2. Què analitzem en aquest àmbit?	74
6.3. Com analitzem aquest àmbit?	74
6.4. Conclusions de l'àmbit retribució	79
7. Temps de treball i corresponsabilitat	80
7.1. Per què?	80
7.2. Què analitzem en aquest àmbit?	80
7.3. Com analitzem aquest àmbit?	81
7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat	83
8. Comunicació no sexista	84
8.1. Per què?	84
8.2. Què analitzem en aquest àmbit?	84
8.3. Com analitzem aquest àmbit?	85
8.4. Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista	86
9. Salut laboral	87
9.1. Per què?	87
9.2. Què analitzem en aquest àmbit?	87
9.3. Com analitzem aquest àmbit?	88
9.4. Conclusions de l'àmbit salut laboral	91
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	92
10.1. Per què?	92
10.2. Què analitzem en aquest àmbit?	93
10.3. Com analitzem aquest àmbit?	93
10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	97
Glossari de termes	98
Materials de referència	102
Annexos	104
Annex 1: Enquesta	104
Annex 2: Entrevista personal	108
Annex 3: Dinàmiques grupals	111
Annex 4: Funcionament dels fulls de càlcul	118
Documents descarregables	
Fulls de càlcul	
Model informe de diagnòstic	

Presentació

La Direcció general d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya té un ferm compromís amb la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral. Un compromís que es tradueix en actuacions de suport a la implantació de plans i mesures d'igualtat a les empreses i organitzacions.

Els plans d'igualtat actuen com a instruments estratègics que permeten a les empreses integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans i avançar cap a una cultura organitzativa més justa i alhora més competitiva. Posar el valor de les persones al centre de l'organització propicia una major implicació i compromís, però també un millor aprofitament de les seves potencialitats i competències.

L'etapa més crucial en el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat és la diagnosi, és a dir, el moment en què s'analitza la situació de les dones i els homes dins de l'organització per tal de detectar possibles elements o processos discriminatoris. Precisament, la finalitat de la publicació que us fem a mans, com en promet el sotstítol, és servir d'eina pràctica per enfrontar aquesta fase clau del procés d'elaboració d'un Pla d'igualtat. Una diagnosi rigorosa que reflecteixi fidelment la situació de dones i homes en l'empresa o organització facilitarà tot el treball posterior, és a dir, el Pla mateix i, en definitiva, complirà amb el seu objectiu.

Confiam que aquesta guia us sigui útil a l'hora d'elaborar el Pla d'igualtat i fer-lo adequat a la realitat i situació de la vostra organització.

Bona feina.

Mireia Mata i Solsona
Directora general d'Igualtat

Introducció

La definició etimològica del terme diagnosi prové de dues paraules: el prefix “dia-” que significa “a través de” i “gnosis” que significa coneixement. Així la paraula “diagnosi” (diagnostikós) fa referència a la capacitat de conèixer, identificar o distingir sobre la base de fets i dades.

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes dins d'una empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació, quantitativa i qualitativa, que permet detectar les desigualtats existents i formular les propostes d'actuació correctores que constituïran el Pla d'igualtat de dones i homes. La fase de diagnosi és, sens dubte, la més laboriosa i requereix un alt nivell de detall i qualitat.

La **Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions** que us presentem pretén ser un instrument útil, exhaustiu i pràctic per tal que les organitzacions puguin elaborar la seva diagnosi. Us ofereix la metodologia i les eines necessàries per poder analitzar i identificar la situació actual de la vostra empresa i reconèixer com les polítiques de gestió de persones influeixen en l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització.

Es tracta d'un document on es detallen, classificats en 10 àmbits, els aspectes a analitzar per realitzar la diagnosi, examinant informació tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu. Tenint en compte que les característiques de les empreses i organitzacions a les que va dirigida són molt diferents, s'ha optat per elaborar un document que reculli un ventall molt ampli d'indicadors de manera que cada organització ho pugui adaptar a les seves necessitats concretes.

Per a l'anàlisi de la informació quantitativa, l'eina conté diferents llibres de fulls de càlcul amb l'objectiu de simplificar el procés d'extracció de resultats. Una vegada introduïdes les dades necessàries per a l'estudi, aquests fulls realitzen automàticament les operacions oportunes per a l'obtenció de resultats comparatius de la situació de dones i homes i ho il·lustren amb gràfics. Els llibres de fulls de càlcul incorporen orientacions per a la interpretació de les dades des d'una perspectiva de gènere.

La informació obtinguda amb l'anàlisi dels 10 àmbits es va afegint a un document model que esdevindrà l'informe final a partir del qual proposar accions de millora que ajudaran a eliminar les discriminacions que per raó de sexe s'hagin fet paleses.

1. Marc normatiu

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

NORMATIVA INTERNACIONAL

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'**ordenament jurídic internacional**¹ està marcada per la **Carta de les Nacions Unides de l'any 1945** en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona**, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant és la **IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995**. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

NORMATIVA A LA UNIÓ EUROPEA

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el **Consell d'Europa** adopta la [Carta Social Europea](#), la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea² incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca el **Tractat d'Amsterdam** de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i, l'any 2001, el **Tractat de Niça** que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

¹ Generalitat de Catalunya (2014). "Normativa europea i internacional", dins dels recursos per als serveis d'igualtat i qualitat en el treball per a empreses. Recuperat de <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/recursos/normativa/europea/>

² Eur-lex.europa.eu (2016). Empleo y política social [en línia]. Recuperat de http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17,SUM_2_CODED%3D1710&locale=es

Finalment, la versió consolidada del **Tractat de la Unió Europea**, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat de homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

Especialment rellevant és la **Directiva 2006/54**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

NORMATIVA A L'ESTAT ESPANYOL

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar **la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta Llei cal destacar l'article 45 que concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat:

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.
3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del Pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.acord.

5. "L'elaboració i implantació de Plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores."

L'article 46 on es defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses:

1. Els Plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els Plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els Plans d'igualtat poden preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els Plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

I l'article 47, sobre la transparència en la implantació del Pla d'igualtat:

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre Plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals s'atribueixin aquestes competències.

NORMATIVA A CATALUNYA

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

[L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006](#) incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 del Capítol I. Drets i Deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores:

3. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#) que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

2. Què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

2.1. Definició

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, **adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació**. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses. Els principals objectius són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.2. Beneficis que aporta a l'organització

La introducció de la igualtat d'oportunitats en la política de recursos humans aporta beneficis³ a les empreses que implementen Plans d'igualtat, com ara:

- La disminució de l'absentisme laboral, conseqüència d'un major compromís de les persones treballadores amb l'empresa.
- La disminució de la rotació, com a conseqüència de majors possibilitats de formació, millora de les condicions salarials produïda per l'eliminació de les diferències en les retribucions entre homes i dones, així com una millor política de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Increment de la productivitat i la qualitat del servei relacionada amb la millora del clima laboral.
- Majors beneficis empresarials i menor risc financer. Alguns estudis⁴ apunten que les empreses amb alts nivells de paritat i on les dones ocupen càrrecs de responsabilitat i lideratge incrementen la seva rendibilitat significativament.

³ Font: "Beneficios y costes de los Planes de Igualdad". Ignacio Sant Cruz Ayo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/Extraligualdad07/Est08.pdf

⁴ Estudi del Peter G. Peterson Institute for International Economics (PIIE) <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>. Why diversity matters. McKinsey Company. <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

- Major capacitat d'atracció, contractació i fidelització de personal qualificat. Les dones suposen el 55% d'alumnat graduat en educació superior⁵. Per tant, aquelles empreses que incorporin polítiques d'igualtat tindran més capacitat per atraure les dones, actualment més formades.
- Millora de la imatge de l'empresa al mercat i la societat. La percepció interna positiva i la implicació del personal és imprescindible per tal de reforçar el posicionament i la imatge de l'empresa cap a l'exterior.

2.3. Qui ha d'implantar un Pla d'igualtat?

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de respectar la igualtat de dones i homes i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu. Aquesta obligació, tal com recull la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)⁶, es concreta en l'elaboració d'un Pla d'igualtat en els següents casos:

- Empreses de més de 250 treballadores i treballadors, on el Pla haurà de ser objecte de negociació prèvia.
- Empreses, independentment de la seva grandària, quan així ho estableixi el conveni col·lectiu, en els termes que es fixin.
- Empreses en les quals l'autoritat laboral hagi acordat, en un procediment sancionador, la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un Pla d'igualtat, en els termes que es fixin a l'acord.

Pel que fa a les administracions públiques, la disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei orgànica 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en endavant EBEP, obliga a respectar la igualtat de tracte i a elaborar un Pla d'igualtat. En el cas de Catalunya, l'article 15 de la **Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan fa referència als Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic, estableix que:

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, **han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis.**

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir al conveni col·lectiu o al pacte o acord de condicions de treball.

⁵ Font: Idescat. <http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=dc09>

⁶ Art 45. LOIEDH

2.4. Procés de desenvolupament del Pla d'igualtat

El procés de disseny, elaboració i desenvolupament del Pla d'igualtat ha d'ajustar-se als requisits establerts per la LOIEDH. L'article 46 d'aquesta Llei orgànica estableix que els Plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball. Per tant, el Pla ha de contemplar mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització. En el cas d'empreses amb més d'un centre de treball, tot i que el Pla que se'n desprengui sigui únic, es contemplaran també aquestes especificitats, de manera que hi puguin haver accions que s'hagin d'implantar en uns centres i en d'altres no hi hagi aquesta necessitat.

El desenvolupament d'un Pla d'igualtat contempla les fases i etapes següents:

ETAPA	QUÈ SUPOSA
Iniciativa	L'assumpció i materialització del compromís de l'equip directiu i de la representació legal de les persones treballadores, essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
Diagnosi	Analitzar la situació de l'empresa en matèria d'igualtat de dones i homes i identificar els punts forts i àrees de millora.
Definició d'objectius i mesures	A partir dels resultats de la diagnosi, es definiran els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'igualtat. En aquesta fase, es definiran els indicadors per tal d'avaluar cadascuna de les mesures.
Implantació	L'execució del Pla d'igualtat a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.
Seguiment i avaluació	<p>De manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.</p> <p>Els indicadors prèviament definits ens proporcionaran les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte.</p> <p>Si al llarg d'aquesta fase apareixen necessitats no contemplades al Pla d'igualtat inicial, caldrà tenir-ho en compte per si és necessari introduir noves mesures.</p>

2.5. Àmbits d'actuació del Pla d'igualtat

L'article 46.2 de la LOIEDH estableix que *per a la consecució dels objectius fixats, els Plans d'igualtat poden preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.*

2.6. Vigència del Pla d'igualtat

Encara que cada organització decideix la vigència del seu Pla d'igualtat, és aconsellable que tingui una temporalitat aproximada de quatre anys, sempre i quan hagi estat possible accedir i analitzar totes les dades imprescindibles per realitzar una diagnosi completa. Si això no ha estat possible, la vigència hauria de ser menor per tal d'incorporar aquells aspectes que no s'han pogut treballar inicialment.

En coherència amb la definició de què és un Pla d'igualtat (un conjunt ordenat de mesures, **adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació**) i tenint en compte que la plantilla d'una organització pot presentar variacions en aquests quatre anys, abans de dissenyar el nou Pla, caldrà realitzar de nou la diagnosi d'igualtat de dones i homes a l'organització.

3. La iniciativa. Com comencem?

La primera fase en l'elaboració d'un Pla d'igualtat comprèn la **iniciativa i la diagnosi**.

La **iniciativa** implica la voluntat i el compromís de l'empresa de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que s'ha de formalitzar i comunicar a tota la plantilla. Seguidament, és recomanable constituir la Comissió d'igualtat, que serà la responsable de coordinar l'elaboració i el seguiment del Pla d'igualtat, i dotar-la de la formació necessària.

QUÈ CAL FER	TINGUEU EN COMPTE
Formalitzar el compromís i la iniciativa de l'equip directiu.	<p>La comunicació s'ha de fer a tota la plantilla i a l'inici del projecte amb l'objectiu de donar a conèixer l'elaboració del Pla d'igualtat i fomentar la col·laboració de totes les persones de l'organització. A Les 6 "i" de la igualtat ⁷, hi trobareu un model de carta per formalitzar aquest compromís.</p> <p>La comunicació i la participació de la plantilla es considera imprescindible al llarg de tot el procediment d'elaboració i implantació del Pla d'igualtat.</p>

⁷ [Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses](#). Pàg. 43.

QUÈ CAL FER

TINGUEU EN COMPTE

Constituir la Comissió d'igualtat

La Comissió d'igualtat és un equip de treball, compost per persones designades per la direcció de l'empresa o organització i la representació de les persones treballadores.

D'acord amb les orientacions del Consell de Relacions Laborals definides al document "Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat"⁸, les funcions principals de la Comissió d'igualtat són:

- Informar les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'igualtat.
- Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- Coordinar l'elaboració de la diagnosi.
- Dissenyar les accions del Pla d'igualtat.
- Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- Avaluar els resultats del Pla d'igualtat.

És recomanable:

- Que aquesta Comissió sigui paritària (composició equilibrada de dones i homes).
- Que en cas que a l'empresa existeixi la figura de l'agent d'igualtat o del tècnic/a de promoció de la igualtat, en formi part.
- Que hi participi l'àrea de gestió de persones o recursos humans de l'empresa.
- Que el número de persones que la componen permeti treballar de forma eficient.

Caldrà redactar i signar un reglament de funcionament d'aquesta Comissió on es regulin les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.

Formar

Per tal que la participació de les persones que componen la Comissió sigui enriquidora, és aconsellable que rebin formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats.⁹

⁸ Font. "Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat". Pàg. 16. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'igualtat i del temps de treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació.

⁹ Us aconsellem seguir la pàgina web de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/ on podreu accedir a l'oferta formativa que la Generalitat de Catalunya posa a disposició de les persones implicades en la gestió de la igualtat d'oportunitats a les seves empreses.

4. Què és una diagnosi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

4.1. Definició

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores. Els objectius de la diagnosi són:

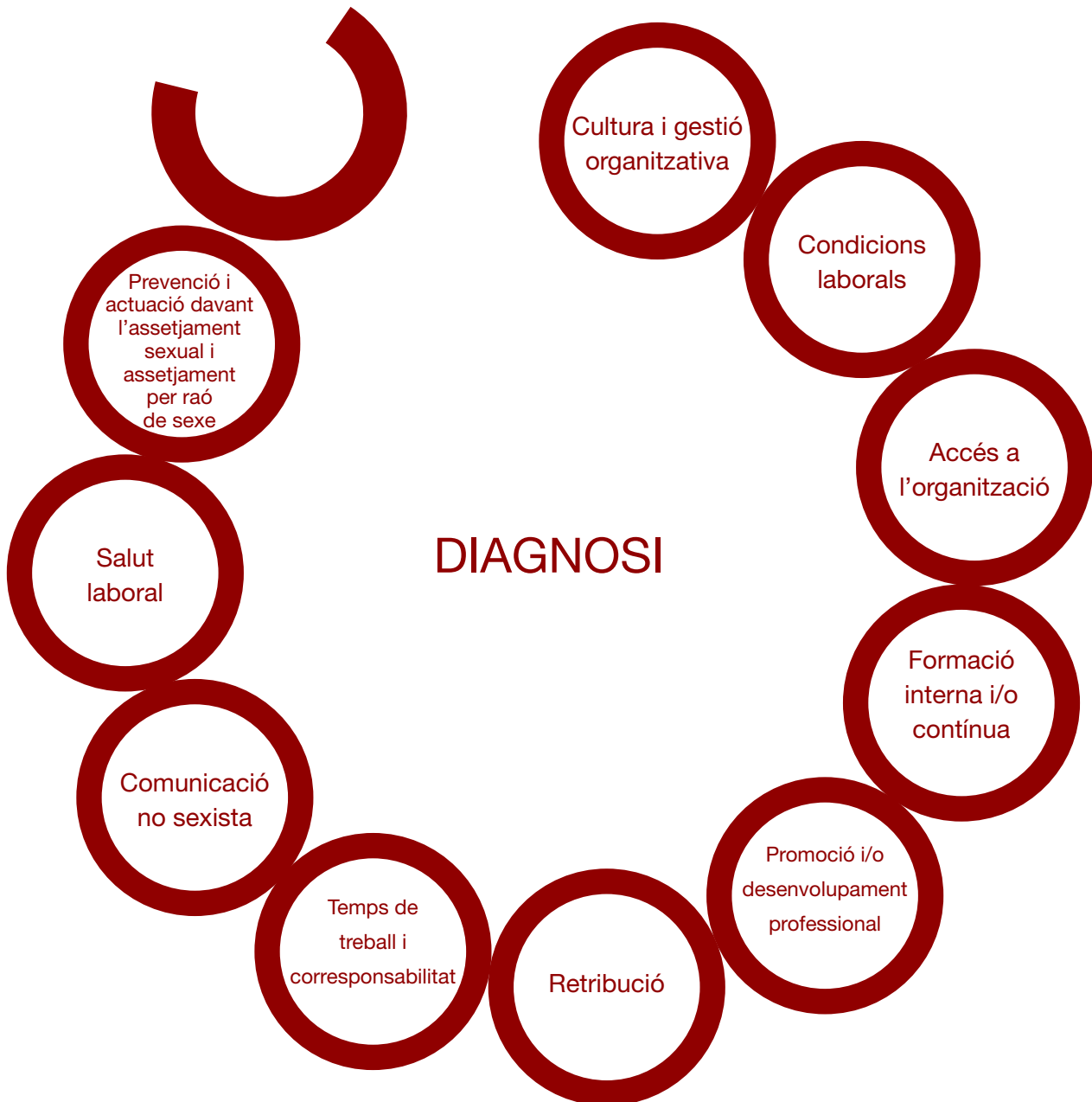
- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el cas que una organització tingui diferents centres de treball, la diagnosi ha de contemplar les especificitats pròpies de cadascun d'aquests centres.

Per aquest motiu, caldrà valorar la conveniència de realitzar una diagnosi per a cada centre de treball.

4.2. Àmbits de la diagnosi

Per a la realització de la diagnosi, és necessari identificar els aspectes que cal analitzar. Us proposem treballar de manera estructurada en els següents àmbits:



A continuació us oferim un esquema que detalla el concepte i els aspectes que s'analitzen en cadascun dels àmbits:

ÀMBIT	CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
<p>Cultura i gestió organitzativa</p>	<p>El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització.</p> <p>Es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes. • Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors. • Comunicació i imatge corporativa: missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui. • Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat. • Percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla.

ÀMBIT	CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
<p>Condicions laborals</p>	<p>Les condicions laborals: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presència de dones i homes a tota l'organització. • Característiques generals de la plantilla. • Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització. • Condicions contractuals de dones i homes. • Tipologia de jornada de dones i homes. • Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere. • Distribució i motius de les extincions de la relació laboral.
<p>Accés a l'organització</p>	<p>S'evidencia una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització. • Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. • Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. • Evolució de les contractacions.

ÀMBIT	CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
<p>Formació interna i/o contínua</p>	<p>Dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua. • Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua. • Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats. • Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua. • Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.
<p>Promoció i/o desenvolupament professional</p>	<p>L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en dones i homes. • Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional. • Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats. • Participació de dones i homes en la promoció i el desenvolupament professional.

ÀMBIT	CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
Retribució	L'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes en l'organització. • Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial entre dones i homes. • Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
Temps de treball i corresponsabilitat	L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa. • Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. • Ús de les diferents mesures per part de dones i homes.
Comunicació no sexista	L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.	<ul style="list-style-type: none"> • Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista. • Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.
Salut laboral	L'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, consegüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.	<ul style="list-style-type: none"> • Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere. • Protecció de la maternitat i del període de lactància. • Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

ÀMBIT	CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
<p>Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe</p>	<p>L'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a la totalitat de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coneixement per part de les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. • Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. • Adopció de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. • Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

4.3. Fonts d'informació

És imprescindible que la diagnosi sigui el més completa possible ja que condicionarà el disseny i la qualitat del Pla d'igualtat. La informació recollida ha de mostrar una fotografia real de la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes.

Per poder detectar si existeixen desigualtats en tot allò que estem mesurant, les dades han d'estar segregades per sexe. També és important que facin referència sempre al mateix període de temps (per exemple, l'últim any complet previ a la realització de la diagnosi o els últims quatre anys en el cas de dades evolutives).

Tanmateix, si no es disposa de totes les dades importants per a la realització del Pla d'igualtat, una de les primeres actuacions d'aquest serà aconseguir i treballar aquestes dades.

Per tal de poder fer aquesta avaluació, la diagnosi ha d'examinar informació tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu.

4.3.1 La informació qualitativa

La informació qualitativa pot ser de caràcter subjectiu i objectiu. La informació de caràcter subjectiu és aquella obtinguda a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització, entenent "percepció" com el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions.

Per recollir la **informació qualitativa de caràcter subjectiu** hi ha diferents tècniques, de les quals destaquem tres: l'enquesta, l'entrevista i les dinàmiques grupals. A continuació les expliquem breument i assenyalam els aspectes més importants que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar-les.

TÈCNICA	DEFINICIÓ
Enquesta (annex 1)	<p>És una eina d'investigació per obtenir informació de la totalitat de la plantilla o d'una mostra representativa.</p> <p>A l'annex 1 us oferim una proposta d'enquesta.</p>
Entrevistes personals (annex 2)	<p>Amb aquesta tècnica es pretén obtenir informació mitjançant una conversa entre persona entrevistada i entrevistadora. Es dialogarà sobre la temàtica que ens ocupa: igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.</p> <p>L'entrevista ha d'estar preparada, perquè no és un qüestionari sinó un diàleg fluid en el qual cal que la persona entrevistada pugui expressar la seva opinió amb llibertat.</p> <p>A l'annex 2 us oferim un model de guió per a l'entrevista personal.</p>
Dinàmica grupal (annex 3)	<p>És un mètode d'investigació qualitativa que té l'objectiu de recollir les opinions d'un grup reduït de persones. La dinàmica ha d'estar prèviament dissenyada i moderada per algú que fomenti la participació.</p> <p>A l'annex 3 us oferim una proposta de dinàmica grupal.</p>

La **informació qualitativa de caràcter objectiu** fa referència a la documentació corporativa i als diferents procediments de gestió. És necessària per identificar la influència que pot tenir la gestió de recursos humans en l'existència de possibles desigualtats. A continuació us oferim les principals fonts a les quals us podeu remetre:

Informació de caràcter intern

- Acreditacions segons normes de responsabilitat social.
- Difusió de la posada en marxa del projecte de disseny del Pla d'Igualtat o Plans d'igualtat anteriors.
- Definició de la identitat de l'empresa (qui som, missió, visió, valors) i les seves línies estratègiques.
- Documentació corporativa de l'empresa.
 - Organigrames.
 - Manuals d'Acollida.
 - Protocol de selecció i documentació relacionada amb aquest procés (formularis, etc.).
 - Protocol de promoció interna i documentació relacionada amb aquest procés (avaluació de l'assoliment, etc.).
 - Protocol de desvinculació amb l'organització.
 - Protocols de criteris per una comunicació inclusiva.
 - Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - Plans de formació.
 - Pla de conciliació.
- Pla de seguretat i salut laboral.
- Procediment de la política retributiva i existència de taules retributives.

Informació de caràcter públic

- Conveni col·lectiu.
- Web corporatiu.
- Memòries RSC.
- Difusió externa i posada en comú de les pràctiques en matèria d'igualtat.
- Accions publicitàries en matèria d'igualtat.
- Reconeixements públics en matèria d'igualtat.
- Convocatòries/Oferetes laborals.

4.3.2 La informació quantitativa

En aquest apartat s'analitzen les dades de què disposa l'organització per a cadascun dels àmbits d'estudi, evidentment segregades per sexe.

Us oferim un llistat de les dades que cal avaluar agrupades en els diferents àmbits:

Cultura i Gestió Organitzativa

- Presència de dones i homes en la representació legal de la plantilla.

- Composició de la Comissió d'igualtat.

- Plantilla total segregada per sexe.

- Característiques generals de la plantilla:

- Distribució de la plantilla per antiguitat.
- Distribució de la plantilla per edat.
- Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats.

- Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització:

- Distribució de la plantilla, si s'escau, per centre de treball.
- Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals.
- Distribució de la plantilla per nivells.
- Distribució de la plantilla per lloc de treball.

- Condicions contractuals de dones i homes.

- Tipologia de jornada de dones i homes.

- Distribució i motius de les extincions de la relació laboral.

Condicions laborals

Accés a l'organització

- Contractacions produïdes en els últims quatre anys.

- Contractacions produïdes en els últims quatre anys. Dades evolutives.

- Contractacions produïdes en els últims quatre anys per departament o àrea funcional.

- Contractacions produïdes en els últims quatre anys per grup professional.

Formació interna i/o contínua

- Participació global de dones i homes en la formació.
- Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional.
- Participació de dones i homes segons nivell professional.
- Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació.
- Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua.
- Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua segons el lloc on s'imparteixi.
- Participació de dones i homes en formació específica sobre igualtat.

Promoció i/o desenvolupament professional

- Distribució de la plantilla per departaments i nivell.
- Evolució de les promocions i/o canvis de lloc de treball per al desenvolupament professional als últims quatre anys. Dades evolutives.
- Grup professional de destinació de les promocions.
- Departament o àrea funcional de destí de la promoció o desenvolupament professional.
- Modalitat de la promoció o desenvolupament professional.

Retribució

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Salari base mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements obligatoris” i nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements voluntaris” i nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “hores extraordinàries”.
- Beneficis socials.

Temps de treball i corresponsabilitat

- Utilització de les mesures per a la conciliació segons tipus.

Salut laboral

- Accidents de treball en el període analitzat.
- Accidents de treball; anàlisi per tipologia.
- Dies de baixa per accident laboral.
- Baixes mèdiques per malaltia professional; tipologia.
- Dies de baixa per malaltia professional.
- Baixes mèdiques per contingència comuna.
- Dies de baixa per contingència comuna.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.
- Nombre de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que s'han instruït en el període analitzat.

4.4. Anàlisi de les dades

Una vegada recollida la informació que hem detallat a l'apartat anterior, caldrà analitzar-la des d'una perspectiva de gènere per tal de conèixer la situació de dones i homes a l'organització en cadascun dels 10 àmbits.

Analitzar la informació qualitativa des d'una perspectiva de gènere suposa avaluar:

- La incidència que els estereotips i rols de gènere tenen en el desenvolupament de la cultura organitzativa i les pràctiques de recursos humans.
- Si els processos i les pràctiques de recursos humans prenen en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes i com afecten el col·lectiu femení.

Pel que fa a les dades de caràcter quantitatiu, caldrà segregar-les per sexe per poder fer una anàlisi comparativa i determinar com participen dones i homes en els diferents àmbits de l'organització i així poder copsar les desigualtats existents.

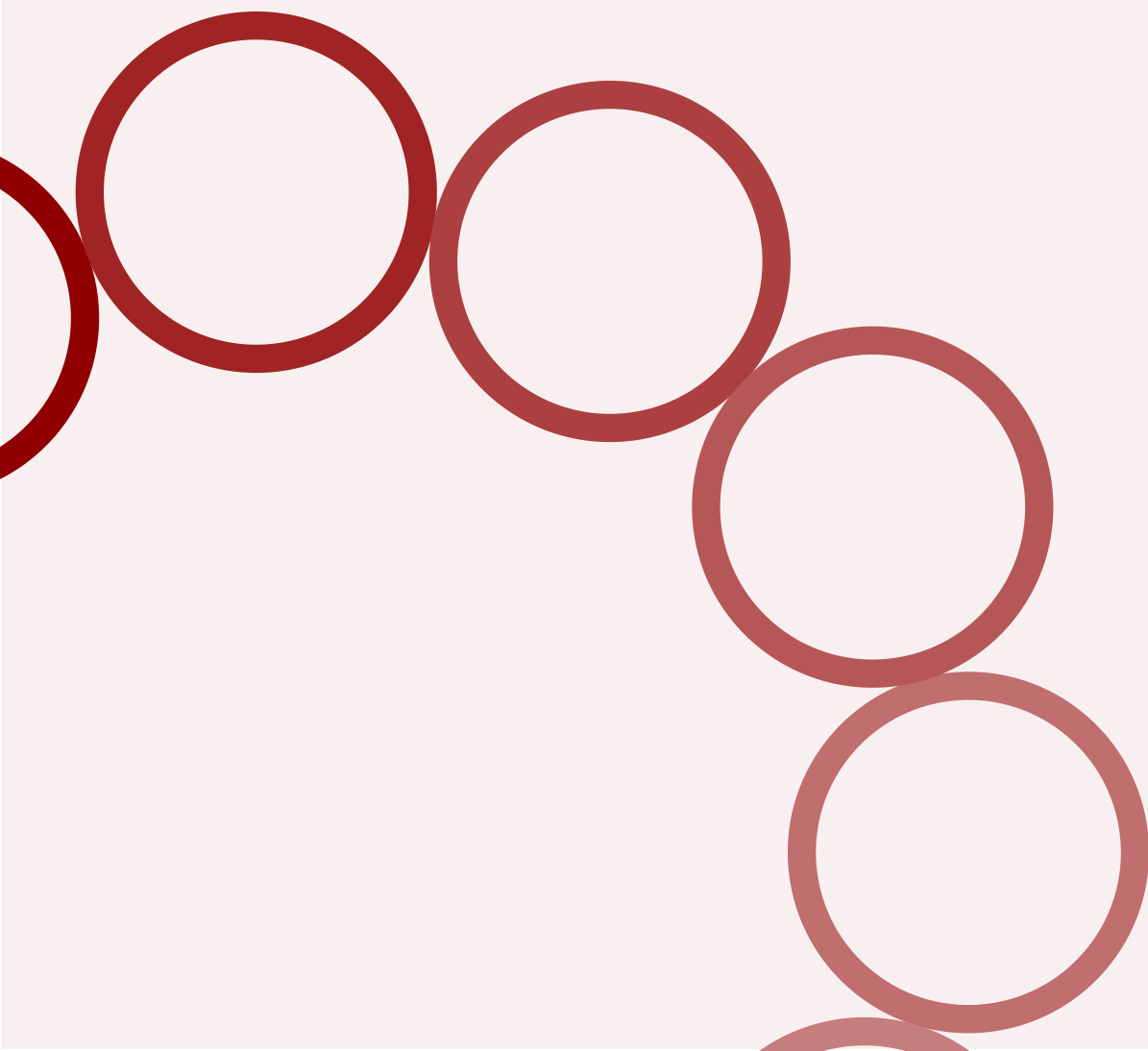
Per tal d'establir el grau de participació d'homes i dones en els àmbits que analitzem, podem utilitzar la següent gradació percentual tenint en compte que la LOIEDH estableix com a presència equilibrada que les persones de cada sexe no superin el 60 ni siguin menys del 40%.

entre el 60 i el 40%	Presència equilibrada
entre el 61 i el 70%	Presència desequilibrada
més del 71%	Destacada presència desequilibrada

En alguns casos, a l'estudi de dades quantitatives també s'analitzaran els percentatges de dones o homes sobre el total de cada sexe, és a dir, percentatge de dones sobre el total de dones i percentatge d'homes sobre el total d'homes. Aquesta anàlisi aporta informació sobre si dones i homes tenen un nivell de representació igualitari, així com la distribució d'unes i altres als diferents departaments i nivells. És especialment recomanable per a aquelles organitzacions molt feminitzades o masculinitzades.

Un cop finalitzada l'anàlisi de les dades qualitatives i quantitatives, s'establiran quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines les àrees de millora. Aquestes conclusions es plasmaran en un **informe de diagnosi**.

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS



Introducció

Aquesta Guia per diagnosticar la igualtat de dones i homes a les empreses i organitzacions té un caràcter eminentment pràctic. Ofereix una metodologia organitzada pels 10 àmbits prèviament definits. Cada àmbit s'organitza en 4 punts:

- 1. “Per què?”**. On s'ofereix una breu explicació que contextualitza la necessitat d'estudiar un àmbit concret.
- 2. “Què analitzem en aquest àmbit?”**. On s'especifica què cal investigar en cada àmbit.
- 3. “Com analitzem aquest àmbit?”**. On es detalla la informació que cal avaluar organitzada per taules.

Cada taula està dividida en dues columnes: una que fa referència a les fonts d'informació a què cal remetre's, tot detallant si la informació és de caràcter qualitatiu o quantitatiu; i una altra on s'especifica la significació dels resultats o “com s'expressa”.

Per tal de facilitar la interpretació, s'ofereixen indicadors i/o preguntes, la resposta a les quals contribuirà a concloure el nivell d'integració de la igualtat.

La “Guia pràctica” incorpora una sèrie de llibres de fulls de càlcul per a cada àmbit. Aquests llibres ajudaran a realitzar l'estudi de les dades de caràcter quantitatiu, tot permetent visualitzar, a partir de taules dinàmiques i els gràfics que se'n desprenen, aspectes concrets que faciliten l'anàlisi comparativa de la situació de dones i homes a l'organització.

A l'annex 4 s'ofereix una explicació de funcionament d'aquests fulls de càlcul.

4. “Conclusions de l'àmbit”. En aquest últim punt s'ofereix l'accés al document “Model d'informe de la diagnosi”, concretament a l'apartat que fa referència a l'àmbit que esteu treballant. Tingueu present que malgrat que a la Guia la informació estigui organitzada en àmbits i taules, cal que els resultats es redactin argumentant les respostes, il·lustrant-les amb exemples i, en el cas de dades quantitatives, adjuntant els gràfics que es deriven del tractament estadístic d'aquestes dades i amb la seva significació des d'una perspectiva de gènere.

La redacció de cada àmbit conclourà amb un resum dels punts forts i les àrees de millora que s'han detectat.

Tot i així, és important entendre la diagnosi com a quelcom sistèmic i holístic: tots els àmbits estan relacionats i en interacció. Per aquesta raó, us proposem que no perdeu la visió integral: l'estudi de cada àmbit ens aporta una informació concreta, però després cal analitzar la relació entre els diferents àmbits.

Una vegada hàgiu redactat tots els àmbits i hàgiu inferit les possibles relacions entre els diferents àmbits, heu d'integrar tota la informació en un únic document, el qual serà el vostre informe de diagnosi d'igualtat de dones i homes.

1. Cultura i gestió organitzativa

1.1. Per què?

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una forma senzilla d'explicar-ho és: "la cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar".¹⁰ La cultura empresarial, entesa com a "forma de ser d'una organització", es manifesta a les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives.

Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

1.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.
- Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Comunicació i imatge corporativa.
- Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat.
- Percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla.

¹⁰ Font: "Reinventar las organizaciones". Frederic Laloux. Arpa Editores

1.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Treball previ en igualtat Si prèviament a aquesta diagnosi ja s'ha elaborat un Pla o accions per a la igualtat	
FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA	COM S'EXPRESSA
<ul style="list-style-type: none"> Existència d'un Pla d'igualtat previ i/o un pla de responsabilitat social que incorpori la igualtat d'oportunitats. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, detalleu la data del Pla o dels Plans anteriors i un breu resum dels resultats assolits.</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'organització ha rebut alguna certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, indiqueu quins.</p>
<ul style="list-style-type: none"> L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, indiqueu com.</p>

2. Gestió organitzativa i relacions laborals

Si a la informació, els procediments o els documents corporatius la igualtat de dones i homes està recollida de manera explícita

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

• Pel que fa a la documentació corporativa:

- La definició de la missió, la visió i els valors i/o els objectius estratègics.

- Codi ètic.

- Memòria anual de l'organització.

- Acreditacions.

- Normativa interna.

- Manual d'acollida, etc.

SÍ/NO

En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.

• Pel que fa als procediments i sistemes de gestió:

Al conveni col·lectiu de referència, hi ha alguna clàusula, disposició o mesura específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones?

SÍ/NO

En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.

Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable "sexe"?

SÍ/NO

Documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. i si s'hi contempla la igualtat de dones i homes.

SÍ/NO

En cas afirmatiu, detalleu on i com s'expressa.

Incorporació de sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per a la mesura de la situació d'igualtat de dones i homes.

SÍ/NO

En cas afirmatiu, quins indicadors?

3. Estructures i participació

Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- L'existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.

Incloueu la informació de caràcter quantitatiu que es detalla més endavant.

- L'existència dins de l'empresa de la figura de l'agent d'igualtat.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu la formació rebuda.

- El Departament de RH compta amb personal format en igualtat de dones i homes?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, indiqueu el nombre de persones i funcions.

- Participació de la plantilla als projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitats.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, indiqueu la forma en què la plantilla ha participat, el nivell de participació i les principals conclusions.

- La negociació i el consens amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu el mètode de treball per a la negociació i el consens (reunions periòdiques, per exemple) i el resultat obtingut.

El nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors

**FONTS D'INFORMACIÓ
QUANTITATIVA**

COM S'EXPRESSA
Dades segregades per sexe

- Composició de la Comissió d'igualtat.

Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes a la Comissió d'igualtat.

SÍ/NO

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat?

- Composició de la representació legal de treballadors i treballadores.

Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes a la representació legal de treballadores i treballadors.

Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores?

SÍ/NO

4. Comunicació i imatge corporativa

Missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, indiqueu a través de quins canals i il·lustrar-ho amb algun exemple.

- L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.).

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu quines i quan.

- L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat).

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com i quina informació ha transmès.

- Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdores, etc.).

SÍ/NO
En cas afirmatiu, indiqueu com.

5. Comportaments contraris al valor de la igualtat

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- En alguna ocasió s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

- A través de quin canal s'ha posat en coneixement de l'organització?

- Quina ha estat la resposta de la direcció?

6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

- Enquesta:
 - Respostes, segregades per sexe, als ítems 2, 10, 11, 12 de l'enquesta.
 - Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit.

COM S'EXPRESSA

- Nivell de participació.
Com ja s'ha explicat, cal que l'enquesta sigui de fàcil resposta. Tanmateix, el nivell de participació de la plantilla és un indicador de la percepció sobre la necessitat de treballar aquest valor al si de l'organització.
- Segregueu les respostes per sexe.
 - Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?
 - Coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista?
 - En alguna ocasió han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?
 - Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització?
- Dones i homes tenen una percepció diferent?
- Transcriviu els suggeriments o comentaris que facin referència a aquest àmbit.

6. Percepció, creences i mentalitat de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistes personals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes? • Creuen que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització? Per què? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dinàmiques grupals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de la puntuació i les conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none"> • A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntua l'àmbit cultura i gestió organitzativa? • Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

1.4. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant **el Model d'informe de la diagnosi**.

Abans de la redacció de les conclusions d'aquest àmbit, trobareu un apartat específic per introduir la informació general sobre l'empresa.

2. Condicions laborals

2.1. Per què?

Malgrat els avenços significatius que s'han produït al llarg de les darreres dècades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, les previsions de futur són decebedores. Segons l'informe del **Fòrum Econòmic Mundial, publicat el 2016**¹¹, assolir la igualtat de gènere podria encara endarrerir-se prop de dos-cents anys.

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor.

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

2.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Presència de dones i homes a tota l'organització.
- Característiques generals de la plantilla.
- Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.
- Condicions contractuals de dones i homes.
- Tipologia de jornada de dones i homes.
- Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
- Extincions i motius de les extincions de la relació laboral.

¹¹ "The global gender gap report 2016". World Economic Forum.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

2.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és majoritàriament quantitativa.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Presència de dones i homes a tota l'organització

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Plantilla total:
 - Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes en plantilla.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla?
- La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes al sector?

2. Característiques generals de la plantilla

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

- Distribució de la plantilla per antiguitat:

Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per antiguitat.

- Distribució de la plantilla per edat:

- Mitjana d'edat de la plantilla.
Mitjana d'edat de dones i homes.

- Percentatge (%) de dones i homes per franges d'edat.

- Distribució de la plantilla per nivell d'estudis finalitzats:

- Primària.
- Secundària/ESO.
- Batxillerat.
- FP/Cicle formatiu.
- Estudis universitaris.
- Altres.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per nivell d'estudis.

- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per nivell d'estudis.

- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per nivell d'estudis.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat?

- Hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat?

- Es concentren més homes o dones en algunes franges d'edat?

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?

3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Distribució de la plantilla, si s'escau, per centre de treball:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per centre de treball.
- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per centre de treball.
- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per centre de treball.

- Hi ha centres de treball amb més presència masculina o femenina?

- Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per departament o àrea funcional.
- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per departament o àrea funcional.
- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per departament o àrea funcional.

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a tots els departaments?

- Hi ha algun departament on hi hagi un percentatge important de dones/homes?

3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Distribució de la plantilla per nivell professional:

- Llocs directius.
- Comandament.
- Personal tècnic.
- Personal administratiu.
- Personal operari.
- Altres.

Adjunteu un organigrama de l'organització.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per nivell professional.

- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per nivell professional.

- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per nivell professional.

- Distribució de la plantilla per lloc de treball:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per lloc de treball.

- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per lloc de treball.

- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per lloc de treball.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- En quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu? I al col·lectiu de comandaments intermedis?

- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?

- Hi ha algun nivell on hi hagi un percentatge important de dones/homes?

En cas afirmatiu, quin?

- Es concentren les dones o els homes a determinats nivells?

En cas afirmatiu, quins?

- En cas que hi hagi subrepresentació de dones o homes a determinats nivells, realitza l'empresa accions o mesures per corregir-ho?

- Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball?

En cas afirmatiu, quins?

- Es concentren les dones o els homes en determinats llocs de treball?

En cas afirmatiu, quins?

4. Condicions contractuals de dones i homes

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Distribució de la plantilla per tipologia de contracte:
 - Indefinit.
 - Eventual.
 - Fix discontinu.
 - Obra i servei.
 - Interinitat.
 - Pràctiques.
 - Formació.
 - Funcionari/a
 - Funcionari/a interi/na
 - Laboral fix
 - Laboral temporal
- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per tipologia de contracte.
- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per tipologia de contracte.
- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per tipologia de contracte.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

- Tenint en compte les dades, com és la situació de dones i homes pel que fa a la temporalitat?
 - Es concentren les dones o els homes en determinats tipus de contracte?
- En cas afirmatiu, en quins?

5. Tipologia de jornada de dones i homes

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Distribució de la plantilla per tipus de jornada:
 - Jornada completa.
 - Jornada a temps parcial.¹²
- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per tipologia de jornada.
- Percentatge (%) de dones respecte al total de dones per tipologia de jornada.
- Percentatge (%) d'homes respecte al total d'homes per tipologia de jornada

COM S'EXPRESSA

Totes les dades han d'estar desagregades per sexe

- Hi ha diferències entre dones i homes als diferents tipus de jornada?

En cas afirmatiu, en quins?

- Es concentren les dones o els homes en determinades jornades? I horaris?

En cas afirmatiu, en quins?

Si s'observen diferències en dones i homes pel que fa al tipus de jornada i/o horaris, responen a necessitats de conciliació? En cas afirmatiu, recupereu aquesta dada en l'estudi de l'àmbit "ordenació de temps de treball i corresponsabilitat".

- Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris:
 - Jornada continuada.
 - Jornada partida.
 - Torns rotatius.
- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per tipologia de jornada/horaris.
- Percentatge (%) de dones respecte al total (%) de dones per tipologia de jornada/horaris.
- Percentatge (%) d'homes respecte al total (%) d'homes per tipologia de jornada/horaris.

¹² Es considera jornada a temps parcial les persones al contracte de les quals figura una jornada inferior a temps complet. No es consideren temps parcial els casos de persones que treballen amb una jornada reduïda per motius de conciliació si la seva jornada és a temps complet.

6. Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

- En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una “entrevista de sortida”.

COM S'EXPRESSA

SÍ/NO

Alguns dels motius de baixa voluntària dels quatre últims anys es poden adscriure al gènere/ sexe, inclosos motius d'ordenació del temps de treball i conciliació?

7. Extincions i motius de les extincions de relació laboral

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Extincions de la relació laboral els últims quatre anys:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes.

Nota tècnica: Si una persona ha extingit la seva relació de treball en diverses ocasions al llarg del període, es consignaran tantes entrades com extincions o terminacions s'hagin produït.

A l'efecte d'aquesta fitxa, no es computen excedències i/o extincions produïdes per violència de gènere o ERO.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes els últims quatre anys?

Compareu aquesta dada amb la presència de dones i homes en plantilla. Argumenteu la vostra resposta.

- Distribució de les extincions de relació laboral per motiu de:

- Finalització de contracte.
- Baixa voluntària.
- Acomiadament.
- Jubilació.
- Defunció.

Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes per motiu.

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció de la relació laboral? Argumenteu la vostra resposta.

- Dones i homes tenen la mateixa estabilitat a l'organització? Argumenteu la vostra resposta.

2.4. Conclusions de l'àmbit de condicions laborals

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

3. Accés a l'organització

3.1. Per què?

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Si comparem les taxes d'ocupació de dones i homes, observem que la masculina és major que la femenina.¹³

Pel que fa a la relació entre ocupació i nivell de formació, s'observa que tant homes com dones tenen més possibilitats d'incorporar-se al mercat laboral amb nivells més alts de formació, però el nivell formatiu que tenen les dones respecte als homes no s'ha traduït en la mateixa mesura en una major igualtat al mercat de treball, tal i com es constata a "l'indicador d'igualtat de gènere" de Catalunya de l'Observatori Dona, Empresa i Economia¹⁴.

Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, en moltes ocasions no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, tot garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

3.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Evolució de les contractacions.

¹³ Font: Idescat <http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=305>

¹⁴ "Indicador d'igualtat de gènere de Catalunya" de l'Observatori Dona, Empresa i Economia http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302_Indicador-igualtat-de-genere.pdf

3.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Enquesta:<ul style="list-style-type: none">- Respostes, segregades per sexe, a l'ítem 3 de l'enquesta.- Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit. | <p>Segregueu les respostes per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none">• Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?• Tenen diferent percepció homes i dones? |
| <ul style="list-style-type: none">• Entrevistes personals:<ul style="list-style-type: none">- Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none">• Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a l'organització?• Creuen que hi ha llocs de treball més òptims per a dones i altres per a homes?
Quins? Per què? |
| <ul style="list-style-type: none">• Dinàmiques grupals:<ul style="list-style-type: none">- Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none">• A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntuava l'àmbit accés i permanència a l'organització?• Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

Evidències que la igualtat d'oportunitats es té en compte de manera formal

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal. | SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa. |
| <ul style="list-style-type: none">• Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. | SÍ/NO
En cas afirmatiu, en aquestes definicions es fa referència exclusivament a competències professionals? Argumenteu la vostra resposta. |
| <ul style="list-style-type: none">• Hi ha un protocol de selecció. | SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com aquest protocol inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. |
| <ul style="list-style-type: none">• A les ofertes o convocatòries d'ocupació, es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu. | SÍ/NO/En ocasions
Adjunteu exemples que il·lustrin la vostra resposta. |
| <ul style="list-style-type: none">• En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa (consultoria, ETT, etc.), se li exigeix que vetlli per la igualtat de dones i homes. | SÍ/NO
En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta. |

3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

<ul style="list-style-type: none"> • Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, especifiqueu la formació rebuda.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Les entrevistes les realitza i valora més d'una persona (dona i home). 	<p>SÍ/NO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. 	<p>SÍ/NO Especifiqueu les proves que es realitzen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, especifiqueu el motiu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, especifiqueu el motiu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, especifiqueu en quins casos.</p>

4. Evolució de les contractacions

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Contractacions produïdes els últims quatre anys:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes

- Contractacions produïdes els últims quatre anys. Dades evolutives.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

Nota tècnica: Si una persona ha estat contractada en diverses ocasions al llarg del període, es consignen tantes entrades com contractacions s'hagin produït

- S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys?

• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? Argumenteu la vostra resposta.

• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Argumenteu la vostra resposta.

- S'ha rebut un nombre similar de candidatures de dones i homes per participar als processos de selecció que s'han portat a terme els últims quatre anys?

• Hi ha equilibri en la contractació de dones i homes? Argumenteu la vostra resposta.

• Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària? Argumenteu la vostra resposta.

4. Evolució de les contractacions

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Contractacions produïdes els últims quatre anys per departament o àrea funcional:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes

- Contractacions produïdes els últims quatre anys per grup professional:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

Nota tècnica: Si una persona ha estat contractada en diverses ocasions al llarg del període, es consignen tantes entrades com contractacions s'hagin produït

- S'han incorporat més dones o homes a un departament concret? Argumenteu la vostra resposta.

- Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per departaments, esdevingui més paritària? Argumenteu la vostra resposta.

- A les incorporacions dels quatre últims anys, s'observa diferència entre dones i homes pel que fa al grup professional? Argumenteu la vostra resposta.

- Les contractacions realitzades els últims quatre anys han servit perquè la plantilla, per nivells, esdevingui més paritària? Argumenteu la vostra resposta.

3.4. Conclusions de l'àmbit d'accés a l'organització

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

4. Formació interna i/o contínua

4.1. Per què?

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix (per exemple: que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal).

4.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.
- Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.
- Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

4.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Enquesta:<ul style="list-style-type: none">- Respostes, segregades per sexe, a l'ítem 4 de l'enquesta.- Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit. | <ul style="list-style-type: none">• Segregueu les respostes per sexe.• Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen igual accés a la formació interna i/o contínua?• Tenen diferent percepció homes i dones? |
| <ul style="list-style-type: none">• Entrevistes personals:<ul style="list-style-type: none">- Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none">• Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés a la formació?• Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, en la participació de dones i homes en la formació que porten a terme? |
| <ul style="list-style-type: none">• Dinàmiques grupals:<ul style="list-style-type: none">- Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit en la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none">• A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntuació l'àmbit d'accés a formació interna i/o contínua?• Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detal·leu com s'expressa.

- Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detal·leu com aquest protocol o procediment inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detal·leu com s'integra la perspectiva de gènere a les diferents formacions.

3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Com es detecten les necessitats formatives.

- Expliqueu el procés de detecció de necessitats formatives.

- Com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa.

- Expliqueu el procés i els canals de comunicació de l'oferta formativa.

- El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.

SÍ/NO

- En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta i detalleu les mesures.

- S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació (per exemple, tota la formació es realitza en horari laboral).

- Si el vistiplau depèn del/ de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats?

- Quin és l'objectiu final de la formació interna i/o contínua a l'organització:

Definiu com denomineu a la vostra organització la formació i expliqueu l'objectiu que cal assolir a cada tipologia.

- Millorar la qualificació per al lloc ocupat.

- Promoure el desenvolupament professional.

- Facilitar la mobilitat entre centres de treball i/o departaments.

- Altres.

3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Quines són les modalitats de formació interna i/o contínua: <ul style="list-style-type: none"> - Màsters. - Postgraus. - Conferències, congressos. - Formació a la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Presencial. - En línia. - Mixta. - Altres. | <ul style="list-style-type: none"> • Expliqueu i detal·leu en què consisteix cada modalitat formativa. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Lloc d'impartició de la formació: <ul style="list-style-type: none"> - Al propi centre de treball. - A la mateixa localitat del centre de treball. - Fora de la localitat del centre de treball. | <ul style="list-style-type: none"> • Expliqueu i detal·leu on s'imparteix la formació. |

4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

Nota tècnica: S'aconsella que la participació a la formació interna i/o contínua es mesuri en hores

- Participació global de dones i homes a la formació:

- Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes.

Han realitzat dones i homes el mateix nombre d'hores de formació?

SÍ/NO

Argumenteu la vostra resposta.

- Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional:

- Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes segons departaments o àrees funcionals.

- Tenen el mateix nivell de participació dones i homes segons el departament o àrea funcional?

SÍ/NO

Argumenteu la vostra resposta.

- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

- Participació de dones i homes segons nivell professional:

- Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes segons nivell professional.

- Han participat dones i homes en igual mesura segons el nivell professional?

- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació:
 - Millorar la qualificació per al lloc ocupat.
 - Promoure el desenvolupament professional.
 - Facilitar la mobilitat entre centres de treball i/o departaments.
 - Altres.

Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes segons l'objectiu final de la formació.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe
 Nota tècnica: S'aconsella que la participació a la formació interna i/o contínua es mesuri en hores

- Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons l' objectiu final?
 SÍ/NO
 Argumenteu la vostra resposta.
- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

- Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua:
 - Màsters.
 - Postgraus.
 - Conferències, congressos.
 - Formació a la empresa:
 - Presencial.
 - En línia.
 - Mixta.
 - Altres.

Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes segons departaments o àrees funcionals.

- Realitzen dones i homes el mateix tipus de formació segons la modalitat?
 SÍ/NO
 Argumenteu la vostra resposta.
- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua segons on s'imparteixi:

- Al propi centre de treball.
- A la mateixa localitat del centre de treball.
- Fora de la localitat del centre de treball.

Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes segons on s'imparteixi.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

Nota tècnica: S'aconsella que la participació a la formació interna i/o contínua es mesuri en hores

- Hi ha diferències pel que fa a la participació d'homes i dones a la formació interna i/o contínua depenent del lloc on es realitzi?

En cas afirmatiu, detalleu les diferències i les possibles causes.

- Si es produeixen diferències, afecten a les possibilitats de desenvolupament i promoció professional de les dones o dels homes?

5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- S'ha impartit formació específica en igualtat de dones i homes.

COM S'EXPRESSA

SÍ/NO

En cas afirmatiu, detalleu els col·lectius que han rebut formació, els objectius, el programa, la durada de l'acció formativa i el nivell de satisfacció de les persones assistents a partir de les enquestes de qualitat de la formació.

- La formació en igualtat de dones i homes ha tingut un caràcter obligatori o voluntari?

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Hores de formació específica en igualtat de dones i homes.

- Nombre d'hores (núm.) i percentatge d'hores (%) de dones i homes

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

- Tenen el mateix nivell de participació dones i homes?

4.4. Conclusions de l'àmbit de formació interna i/o contínua

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

5.1. Per què?

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho explica el concepte del "sostre de vidre", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals. Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat.

L'estudi de l'Observatori dona, empresa i economia de la Cambra de Comerç de Barcelona evidencia que el 67% de les empreses catalanes no té cap dona a l'equip directiu i només el 33% d'empreses compten almenys amb una dona.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

5.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional en dones i homes..
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció interna i al desenvolupament professional.
- Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional.

5.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

És recomanable que les dades quantitatives s'analitzin en un marc temporal de quatre anys, aproximadament, per tal de poder treure conclusions sobre l'evolució de les promocions o els canvis que suposin un desenvolupament professional. Per treballar les dades quantitatives.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Enquesta: <ul style="list-style-type: none"> - Respostes, segregades per sexe, a l'ítem 5 de l'enquesta. - Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit. | <p>Segregueu les respostes per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han respost l'enquesta que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional? • Tenen diferent percepció homes i dones? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistes personals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional? • Perceben diferències, encara que no tinguin les dades, a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional? En cas afirmatiu, com les argumenten? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dinàmiques grupals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none"> • A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntuen l'àmbit de promoció i desenvolupament professional? • Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció i/o el desenvolupament professional

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detallar com s'expressa.

- L'organització disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com aquest protocol o procediment inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- L'organització ha dissenyat plans de carrera professional.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, descriuiu-los, com es valora el personal promocionat i com s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Com s'identifica el potencial de desenvolupament de les treballadores i dels treballadors:

- Avaluació de l'acompliment.
- Opinió del/de la superior immediat/a.
- Funcionament dels equips de treball.
- No hi ha mecanismes concrets per identificar el potencial de desenvolupament.

- Expliqueu el procés de detecció de necessitats formatives.

- La persona que exerceix com a superior immediat, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?

- Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, assenyalau els criteris.

- Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, assenyalau com es garanteix l'absència d'influència de la situació familiar.

- Considereu que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Per què?

- Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional?

- Expliqueu quines persones intervenen i si tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats.

- Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, expliqueu els mecanismes.

3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència.

SÍ/NO
Argumenteu la vostra resposta.

- S'han adoptat mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió (processos de mentoria, acompanyament, formació o altres).

SÍ/NO
En cas afirmatiu, assenyalar els criteris.

4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Distribució de la plantilla per grup professional.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes.

Recupereu aquesta dada del full de càlcul de l'àmbit 2. Condicions laborals. Distribució de la plantilla per grup professional.

- Evolució de les promocions i/o dels canvis de lloc de treball per al desenvolupament professional els últims quatre anys. Dades evolutives.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes promocionades/ts.

- Grup professional de destinació de les promocions.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes, segons grup a què han promocionat.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents nivells?

En cas afirmatiu, a quins nivells?

- Han promocionat igual homes i dones?

- Es correspon el percentatge de dones promocionades amb el percentatge de dones a l'organització?

- Ha incrementat, al llarg dels anys, el percentatge de dones que han promocionat?

- Expliqueu com ha evolucionat.

- Les promocions que s'han produït els últims anys han contribuït a equilibrar la presència d'homes i dones als llocs de direcció? A quins llocs?

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la destinació de la promoció per grup laboral? Argumenteu la vostra resposta.

4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Departament o àrea funcional de destí de la promoció o del desenvolupament professional.

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes, segons departament o àrea funcional de destí.

- Modalitat de la promoció o del desenvolupament professional. Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes, segons modalitat de promoció:

- Per prova objectiva.
- Per antiguitat.
- Per designació de l'organització.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la destinació de la promoció per àrea funcional o departament? Argumenteu la vostra resposta.

- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la modalitat de la promoció? Argumenteu la vostra resposta.

5.4. Conclusions de l'àmbit de promoció i desenvolupament professional

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

6. Retribució

6.1. Per què?

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones es inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació¹⁵ (per exemple a la UE la diferència salarial mitjana de gènere és del 16%¹⁶).

Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.¹⁷

Com consta als informes de la UE, la bretxa salarial de gènere és una qüestió causada per una sèrie de **factors interrelacionats**, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Calcularem la bretxa salarial amb la fórmula següent, utilitzant els ingressos anuals de dones i homes:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

Els fulls de càlcul que acompanyen aquesta Guia pràctica determinen la possible bretxa salarial de gènere a partir de les retribucions anuals de dones i homes.

El resultat, expressat com a percentatge, s'interpreta de la següent manera:

>0%. Les dones cobren X% menys que els homes.

=0%. Dones i homes cobren igual.

<0%. Les dones cobren X% més que els homes.

¹⁵ Font:

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Guia_introductoria_Igualdad_Salarial_OIT_2013.pdf

¹⁶ Font: Comissió Europea.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm

¹⁷ Font: "Guía introductoria igualdad salarial". Organización Internacional del Trabajo.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Pàg. 14

6.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes a l'organització.
- Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.
- Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

6.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Enquesta: <ul style="list-style-type: none"> - Respostes, segregades per sexe, a l'ítem 6 de l'enquesta. - Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit. | <p>Segregueu les respostes per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix? • Tenen diferent percepció homes i dones? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistes personals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa hi ha una bretxa salarial de gènere? • Si es disposa dels resultats de la diagnosi, quina opinió mereixen els resultats? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dinàmiques grupals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none"> • A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntua l'àmbit retribució? • Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Existència o absència de bretxa salarial de gènere

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa.

- S'ha portat a terme a l'organització un estudi sobre les retribucions.

SÍ/NO
En cas afirmatiu:

- Quin any es va portar a terme?
- Es va contemplar la perspectiva de gènere a l'estudi?
- Quines van ser les principals conclusions de l'estudi?
- En cas que s'evidenciessin diferències retributives entre dones i homes, quines accions s'han portat a terme per corregir la bretxa?

- Es disposa d'un estudi de valoració de llocs de treball.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, quin any es va portar a terme?

- Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització?

SÍ/NO
Assenyaleu el conveni/acord d'aplicació a l'organització.

En cas negatiu, assenyaleu quins llocs en queden fora..

- Hi ha més d'un conveni de referència en funció de les àrees d'activitat?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, algun conveni contempla salaris més baixos?

- Hi ha una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions.

SÍ/NO/En alguns casos
Argumenteu la vostra resposta.

- Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials.

SÍ/NO/En alguns casos
Argumenteu la vostra resposta.

2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes

Existència o absència de bretxa salarial de gènere

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Si a l'organització es retribueixen incentius/variables, es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los.

SÍ/NO
A través de quins sistemes/procediments?

Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada?

- A les decisions sobre la política retributiva, es valora l'impacte diferencial que aquestes decisions poden tenir en dones i homes.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu les mesures per minimitzar l'impacte.

- Hi ha beneficis socials?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu quins i els col·lectius que els perceben.

3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.¹⁸

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial.

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per lloc de treball, i càlcul de la possible bretxa salarial.

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per lloc de treball?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes, per nivell professional, i càlcul de la possible bretxa salarial.

- S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per nivell professional?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Salari base¹⁹ mitjà de dones i homes per nivell professional i càlcul de la possible bretxa salarial.

- S'observen diferències entre dones i homes al salari base?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

¹⁸ Retribució bruta mitjana anual de treballadors i treballadores.

¹⁹ Aquest salari es defineix com la quantia de base percebuda abans d'afegir altres complements. Font: Oficina Internacional del Treball.

3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements obligatoris”²⁰ i nivell professional.

- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “complements voluntaris”²¹ i nivell professional.

- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte “hores extraordinàries”.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements obligatoris” i nivell professional?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “complements voluntaris” i nivell professional?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Són les quanties abonades idèntiques entre els nivells amb predomini de dones o amb predomini d'homes?

- S'observen diferències entre dones i homes pel que fa a “hores extraordinàries”?

En cas afirmatiu, quina és la diferència percentual (bretxa salarial)?

- Si s'observen diferències, quina significació els doneu?

²⁰ Complements específics del lloc, treball a torns, perillositat, disponibilitat, etc.

²¹ Bonificacions, variables, pagues per objectius, etc. (conceptes que habitualment no estan determinats per conveni).

3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Beneficis socials.²² i nivell professional.
 - Tipologia beneficis socials
- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes que gaudeixen de beneficis socials, per tipologia:
 - Cotxe d'empresa.
 - Aparcament.
 - Targeta d'empresa.
 - Ticket Restaurant.
 - Mútua de salut.
 - Pla de pensions.
 - Altres

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Exceptuant els beneficis socials dels quals gaudeix tota la plantilla.
- Dones i homes gaudeixen dels mateixos beneficis socials?
- Si s'observen diferències, quina significació els doneu?

6.4. Conclusions de l'àmbit retribució

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

²² El benefici social és aquella comoditat, facilitat i/o servei que l'empresa ofereix a les persones de la plantilla com, per exemple, menjador, cotxe d'empresa o mútua de salut, entre d'altres..

7. Temps de treball i corresponsabilitat

7.1. Per què?

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses.

Diversos estudis posen de relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i trajectòria al mercat de treball.

[Les dades sobre usos del temps](#) de l'Idescat posen de manifest que es manté la divisió sexual del treball dins de les llars catalanes: les dones dediquen pràcticament el doble d'hores (3 hores i 53 minuts al dia) a les tasques de la llar i a la cura de la família (2 hores i 2 minuts al dia) que els homes. A més de les diferències en la quantitat de temps dedicat, també n'hi ha pel que fa al contingut de les tasques realitzades.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada.

Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

7.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa.
- Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Ús de les diferents mesures per part de dones i homes.

7.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Enquesta: <ul style="list-style-type: none"> - Respostes, segregades per sexe, als ítems 7, 8 i 10 de l'enquesta. - Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit. | <p>Segregueu les respostes per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral? • En general, les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen les mesures de conciliació? • En general, les persones que han respost l'enquesta creuen que coneixen els drets laborals que hi ha per a les víctimes de violència masclista? • Tenen diferent percepció homes i dones? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistes personals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades. | <ul style="list-style-type: none"> • Creuen les persones que han realitzat l'entrevista que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral? • Si dones i homes fan un ús diferencial, a què creuen que és atribuïble? • Quines mesures creuen que es podrien aplicar? |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dinàmiques grupals: <ul style="list-style-type: none"> - Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal. | <ul style="list-style-type: none"> • A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntua l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat? • Com s'ha argumentat aquesta puntuació? |

2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa.

- Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu les mesures.

- S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, expliqueu com s'identifiquen aquestes necessitats.

- L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, com es recullen les dades pel que fa a responsabilitats familiars de la plantilla?

- Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com es donen a conèixer les mesures.

- Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta.

- Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, com?

- El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, quines? Quin creieu que és l'efecte que el personal directiu faci o no ús de les mesures?

3. Ús de les diferents mesures

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Utilització de les mesures segons tipus:
 - Permís de maternitat.
 - Permís de paternitat.
 - Permís per lactància.
 - Reducció de jornada per cura de menors.
 - Reducció de jornada per cura de persones dependents.
 - Excedència per cura de fills/es menors.
 - Excedència per cura d'altres persones dependents.
 - Altres. Especificar.

Percentatge (%) de dones i homes segons utilització de mesures.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures? SÍ/NO
- Quines creieu que en són les causes?
- En cas que hi hagi diferències, què suposen o generen pel que fa a l'acceptació de dones als equips de treball?

7.4. Conclusions de l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

8. Comunicació no sexista

8.1. Per què?

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.²³

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme al llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa (21 de febrer de 1990), que va considerar com a bàsiques les mesures següents:

- Incorporar, per part dels Estats membres, iniciatives per promoure un llenguatge que tingui en compte la presència i la situació de les dones a la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'Administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre els sexes.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme als mitjans de comunicació.

Aquesta Recomanació suggereix també un argument que serà molt repetit a les guies per eradicar el llenguatge sexista: la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí per als dos sexes.

8.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.
- Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

²³ Entenem per usos androcèntrics del llenguatge els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Entenem per usos sexistes els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes.

8.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu.

1. Percepció de les persones

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

Enquesta:

- Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit.

Segregueu les respostes per sexe.

- Als suggeriments fets per les persones que han respost l'enquesta, n'hi ha algun que faci referència a l'ús de comunicació no sexista?

Entrevistes personals:

- Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades.

- Com valoren les persones que han realitzat l'entrevista la importància de l'ús d'una comunicació no sexista?

Dinàmiques grupals:

- Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal..

- A les diferents dinàmiques grupals portades a terme, com puntuaria l'àmbit comunicació no sexista?

- Com s'ha argumentat aquesta puntuació?

2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu la data de publicació, les vies de difusió del document i els principals objectius assolits.

- El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu les accions formatives portades a terme, el col·lectiu destinatari i els principals objectius assolits.

- Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta.

Il·lustreu la vostra resposta amb exemples reals (documentació interna i externa).

- Les ofertes de feina, tant per canals externs com interns, es redacten de forma inclusiva.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta.

Il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.

- S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, argumenteu la vostra resposta.

Il·lustreu la vostra resposta amb publicacions del període de referència.

8.4. Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant **Model d'informe de la diagnosi**.

9. Salut laboral

9.1. Per què?

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

La segregació de gènere és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Així, per exemple, a les activitats desenvolupades predominantment per les dones, els riscos més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades dempeus, treballs repetitius i exposició a agents químics i biològics, mentre que als treballs ocupats majoritàriament per homes predominen els riscos relacionats amb la manipulació d'objectes de pes elevat.

Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.²⁴

Cal subratllar, finalment, que el Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

9.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.
- Protecció de la maternitat i del període de lactància.
- Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

²⁴ ["10 perquè per a una salut i una seguretat laboral amb perspectiva de gènere"](#). Departament de Treball.

9.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)

1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA	COM S'EXPRESSA
<ul style="list-style-type: none"> S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme?</p> <p>S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes?</p>
<ul style="list-style-type: none"> El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. 	<p>SÍ/NO Argumenteu la vostra resposta.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. 	<p>SÍ/NO En cas afirmatiu, en quina data s'ha portat a terme? Quines han estat les principals conclusions?</p>
<ul style="list-style-type: none"> Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona. 	<p>SÍ/NO A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?</p>

2. Representació de dones i homes al Comitè de seguretat i salut

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA	COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe
<ul style="list-style-type: none"> Presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre (núm.) i percentatge (%) de presència de dones i homes. 	<ul style="list-style-type: none"> Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes al Comitè de seguretat i salut? <p>La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla?</p>

3. Protecció de la maternitat i del període de lactància

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA

- Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.

SÍ/NO
Quins?

- Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

SÍ/NO
Quines?

- Es garanteix que les treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes.

SÍ/NO
A través de quins canals s'ha facilitat aquesta informació/formació?

4. Accidents de treball

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

• Quants accidents de treball hi ha hagut en el període analitzat?

S'observen diferències entre dones i homes quant a l'accidentalitat?

- Nombre (núm.) i percentatge (%) d'accidents en homes i dones.

Concorden les dades amb la presència de dones i homes al total de la plantilla?

• Accidents de treball, anàlisi per tipologia:

S'observen diferències entre dones i homes quant a la tipologia d'accidents laborals?

- Nombre (núm.) i percentatge (%) d'accidents per tipologia en homes i dones.

• Dies de baixa per accident laboral:

S'observen diferències entre els dies de baixa per accident laboral entre dones i homes?

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dies de baixa en homes i dones.

Les dades són coherents respecte al nivell d'accidentalitat de dones i homes?

5. Malaltia professional

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

• Baixes mèdiques per malaltia professional per tipologia:

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per malaltia professional?

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de malaltia per tipologia en homes i dones.

• Dies de baixa per malaltia professional:

S'observen diferències entre els dies de baixa per malaltia professional entre dones i homes?

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dies de baixa en homes i dones.

6. Contingència comuna

Cal desvincular aquells casos originats per causa d'embaràs per obtenir resultats concloents

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Baixes mèdiques per contingència comuna:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de baixes per malaltia comuna en homes i dones.

- Dies de baixa per contingència comuna:

- Nombre (núm.) i percentatge (%) de dies de baixa en homes i dones.

COM S'EXPRESSA

Dades segregades per sexe

S'observen diferències entre dones i homes quant a les baixes mèdiques per contingència comuna?

S'observen diferències entre els dies de baixa per contingència comuna entre dones i homes?

9.4. Conclusions de l'àmbit de salut laboral

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

10.1. Per què?

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els Estats a aplicar totes les mesures necessàries per tal d'eradicar la violència contra les dones.

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi Penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix a l'article 5 que:

La violència a l'àmbit laboral consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina i que pot adoptar dues tipologies:

- assetjament per raó de sexe es defineix com 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 de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu 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.

En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.



10.2. Què analitzem en aquest àmbit?

- Coneixement per part de les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

10.3. Com analitzem aquest àmbit?

La informació d'aquest àmbit és de caràcter qualitatiu i quantitatiu.

[En aquest enllaç podeu accedir al full de càlcul.](#)



1. Coneixement de les persones sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament per raó de sexe

Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenió i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

FONTS D'INFORMACIÓ QUALITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Enquesta:
 - Respostes, segregades per sexe, a l'ítem 9 de l'enquesta.
 - Aquells suggeriments i/o comentaris expressats als ítems 13 i 14 i que facin referència a aquest àmbit.
 - Entrevistes personals:
 - Buidatge de les respostes d'aquest àmbit a les preguntes de les entrevistes realitzades.
 - Dinàmiques grupals:
 - Buidatge de la puntuació i conclusions en aquest àmbit a la dinàmica grupal.
- Saben les persones que han respost l'enquesta a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?
 - Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenió i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
 - Creuen les persones entrevistades que a l'organització s'han donat casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?
 - Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenió i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
 - Com s'ha argumentat aquesta puntuació?

2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Hi ha un protocol a la organització que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, detalleu com s'expressa i la data de realització del protocol.

- S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla.

SÍ/NO
En cas afirmatiu, quines han estat les vies?

- S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.?

SÍ/NO
En cas afirmatiu, en quins documents s'ha incorporat informació sobre el protocol per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?

- S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

SÍ/NO
En cas afirmatiu:

- Detalleu quins han estat els col·lectius que han rebut aquesta formació.
- Dates en què s'ha portat a terme. Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?

- Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.

SÍ/NO
Composició de l'equip.

- Ha rebut aquest equip (persones de referència) formació en el procediment intern com a via de resolució de les situacions d'assetjament?

SÍ/NO
En cas afirmatiu:

- Dates en què s'ha portat a terme.
- Es van identificar altres necessitats al llarg del període en què es va impartir la formació?



2. Adopció de mesures per a la prevenió i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament:
 - Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes a l'equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament.
 - Nombre (núm.) i percentatge (%) de dones i homes representants legals de treballadores, treballadors i representants de l'empresa, a l'equip destinat a l'atenció i/o altres; de les situacions d'assetjament.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de dones i homes.
- L'equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament té una presència equilibrada de persones representants legals de treballadores i treballadors i persones representants de l'empresa.

3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

FONTS D'INFORMACIÓ QUANTITATIVA

- Casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que s'han instruït l'últim any.

COM S'EXPRESSA Dades segregades per sexe

- Quants casos?
- Quina ha estat la via de resolució: interna o externa?
- S'han introduït millores o altres accions arran del tractament de les esmentades situacions?

10.4. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Una vegada hàgiu recollit la informació qualitativa i quantitativa de les taules anteriors, així com els gràfics resultants del tractament estadístic de les dades que haureu introduït al full de càlcul, ja podeu analitzar i valorar aquest àmbit mitjançant el **Model d'informe de la diagnosi**.

Glossari de termes

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral. Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

Assetjament sexual. Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sense perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

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

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 als diferents àmbits.

Corresponsabilitat 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.

Cultura presencialista. Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

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

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 directa. La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es

fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Divisió sexual del treball. Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on 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*).

Estereotips de gènere. Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

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 gènere. La condició d'homes i dones per ésser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

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

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició 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.

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.

Paritat. Presència equilibrada de dones i homes als 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%.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

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

Representació equilibrada. La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària. La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

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

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 envers 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 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.

Subocupació. Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Treball de mercat. El conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis al mercat laboral.

Treball domèstic i de cura de persones. El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ésser productives al mercat de treball o per poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre d'altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

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 un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Materials de referència

Generalitat de Catalunya:

- [Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya.](#) Departament de Treball. (2010)
- [Les 6 “i” de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.](#) Generalitat de Catalunya. Departament de Treball.. (2009)
- [On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral? Qüestionari de diagnosi.](#) Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)
- [Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.](#) Consell de Relacions laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (2015)
- [Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat.](#) Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'igualtat i del temps de treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (2013)
- [Recull de termes. Dones i treball.](#) Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2008)
- [10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere.](#) Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2010)
- [10 perquè per la igualtat.](#) Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)
- [Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat a les empreses.](#) Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)

Altres administracions públiques:

- [El diagnóstico en Materia de Igualdad: Una herramienta básica para la Intervención.](#) Fundación Mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Junta de Andalucía. (2009)
- [Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.](#) Aspectos básicos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- [Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas.](#) Enred Consultoría S.L. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.(2011)

- [Modelo de referencia para la elaboración de diagnósticos y diseño e implantación de planes de igualdad.](#) Fundación Mujeres. Ministerio de sanidad, política social e igualdad. (2011)
- [Mujeres y Salud Laboral Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Propuestas de intervención.](#) Ainara Elarre Belzunegui. Instituto Navarro de salud laboral. (2012)
- [“Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”](#) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2015)
- [Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género. Guía de uso.](#) Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2015)

Organitzacions:

- [Igualdad salarial. Guía Introductoria.](#) Organización Internacional de Trabajo. (2013)
- [Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada.](#) Organización Internacional del Trabajo. (2008)

Annexos

Annex 1. L'enquesta a la plantilla

PAUTES PER ELABORAR L'ENQUESTA

A l'hora de dissenyar l'enquesta, cal que tingueu en compte:

- Redactar les instruccions de manera senzilla i clara, per tal de reduir ambigüitats i possibles errors a les respostes.
- Agrupar preguntes per àmbits de treball. Com veureu, us recomanem una o dues preguntes per àmbit.
- Procurar que les respostes siguin fàcils de tabular estadísticament. Us proposem les opcions Sí, No, NS/NC (no sap/no contesta).
- Recordeu segregat per sexe. Haureu de preguntar si la persona que respon l'enquesta és dona o home, per després poder analitzar si la percepció d'uns i altres és diferent.

MODEL D'ENQUESTA

Benvolguts i benvolgudes:

amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la Diagnosi d'igualtat de dones i homes, així com el posterior Pla d'igualtat de *Nom d'Empresa*, us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. Només seran cinc minuts. (*)

Gràcies per la vostra col·laboració.

Preguntes.

1. Sexe.

- Dona
- Home

2. En general, a *Nom d'empresa*, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

- Sí
- No
- NS/NC

3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

- Sí
- No
- NS/NC

4. Tenen dones i homes igual accés a la formació interna/contínua?

- Sí
- No
- NS/NC

5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

- Sí
- No
- NS/NC

6. Considereu que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a *Nom de l'empresa*?

- Sí
- No
- NS/NC

7. En general, creieu que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a Nom de l'empresa?

- Sí
- No
- NS/NC

8. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles?

- a. Sí
- b. No
- c. NS/NC

9. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

- Sí
- No
- NS/NC

10. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

- Sí
- No
- NS/NC

11. En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?

- Sí
- No
- NS/NC

12. Creieu que és necessari un Pla d'igualtat de dones i homes a Nom de l'empresa?

- Sí
- No
- NS/NC

13. Enumereu els vostres suggeriments respecte a:

() (aquest apartat és optatiu, valoreu la seva idoneïtat tenint en compte que una enquesta en la qual s'hagi d'invertir molt de temps probablement tindrà una menor participació i, per tant, les conclusions a què s'arribi seran més difícils d'extrapolar)*

Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de contemplar.	
Mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
Altres suggeriments.	

14. Afegiu qualsevol comentari que ens vulgueu fer arribar.

GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ

Annex 2. Model orientatiu d'entrevista personal

Us oferim un model orientatiu d'entrevista personal. Es portarà a terme amb aquelles persones que tinguin una influència determinant a la generació de cultura empresarial (direcció general, comitè de direcció, etc.), així com amb la representació legal de treballadores i treballadors.

És recomanable fer les entrevistes quan ja tingueu dades de la diagnosi que considereu rellevants, de manera que en les diferents qüestions que es vagin plantejant es mostri informació sobre l'estat de la qüestió a l'organització. Oferir aquesta informació a les persones entrevistades els ajudarà a concretar les seves respostes.

Tingueu en compte que aquesta entrevista no és un qüestionari sinó un diàleg. Generar un clima agradable és imprescindible perquè la persona respongui sincerament i oberta a les qüestions plantejades.

Per tal de preparar l'entrevista, cal que tingueu en compte els punts següents:

- Definiu el perfil de les persones que necessiteu entrevistar: dona o home, lloc de treball, edat, etc.
- Formuleu les preguntes d'acord amb la informació que voleu aconseguir.
- Comenceu amb les preguntes més generals per després passar a les més específiques.
- Genereu un clima agradable i de diàleg.

PREGUNTA ENTREVISTA

- En general, creieu que a *Nom d'empresa*, es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

En cas que a partir de les dades quantitatives analitzades s'hagi conclòs l'existència de segregació horitzontal i/o vertical, mostreu les principals conclusions i convideu a opinar:

- Per què creieu que hi ha llocs de treball més feminitzats i d'altres més masculinitzats?
- Per què creieu que no hi ha una representació equilibrada als llocs de direcció?

- Creieu que, en general, l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal?

COM FACILITAR EL DIÀLEG/CONVERSA

- Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Creieu que el procés de selecció pot influir en aquesta subrepresentació o segregació horitzontal?

- Creieu que el procés de promoció afavoreix la presència de dones en llocs de direcció?

- Què creieu que es podria fer al respecte?

- ASol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Com creieu que la cultura de l'organització facilita o dificulta aquest equilibri? Creieu que cal treballar "el presencialisme"?

- Creieu que les dificultats per equilibrar les diferents esferes de la vida pot suposar un problema per a la promoció professional de les dones?

- Què creieu que es podria fer al respecte?

- I, en concret, què es podria fer per fomentar una cultura de corresponsabilitat i l'ús de permisos per part dels homes?

PREGUNTA ENTREVISTA

- Creieu que a aquesta empresa pot donar-se una bretxa salarial entre dones i homes?

COM FACILITAR EL DIÀLEG/CONVERSA

- Expliqueu breument el concepte de bretxa salarial de gènere abans de plantejar la pregunta.

Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- En cas que disposeu de dades quantitatives analitzades i s'hagi conclòs l'existència d'una bretxa salarial de gènere, obvieu la pregunta anterior, mostreu les principals conclusions i pregunteu:

- Per què creieu que hi ha una bretxa salarial de gènere?

- Què creieu que es podria fer al respecte?

- Creieu que és important treballar per a l'ús d'una comunicació no sexista?

- Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Creieu que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

- Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Coneixeu si en alguna ocasió hi ha hagut casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

- Com s'han gestionat aquests casos?

- Creieu que l'organització podria fer alguna cosa més per protegir les dones víctimes de violència masclista?

- Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Creieu que és necessari un Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a *Nom de l'empresa*?

- Sol·liciteu a la persona entrevistada que argumenti la seva resposta.

- Després de les dades de la diagnosi, quines creieu que haurien de ser les prioritats del Pla d'igualtat?

Annex 3. Dinàmiques grupals

Les dinàmiques grupals que s'ofereixen són orientatives. Es recomana que es portin a terme amb grups de persones que responguin a criteris de representativitat, per exemple, comandaments intermedis, representació legal de treballadors i treballadores, plantilla, etc.

Es proposa que el grup estigui format per dotze persones aproximadament. Com que són dinàmiques molt participatives, tingueu en compte que el nombre de persones que componen el grup us condicionarà el temps que invertireu en cadascuna.

S'ofereixen dues dinàmiques grupals. S'aconsella que es treballin de manera consecutiva, però també es poden realitzar de manera independentment.

La sessió de grup focal té una durada de quatre hores, si es porten a terme les dues dinàmiques proposades. Els objectius d'aquestes dinàmiques són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions, actituds i/o experiències de les persones que componen el grup.
- Recollir aportacions sobre allò que consideren que dificulta o potencia assolir una igualtat d'oportunitats real i efectiva a l'organització.
- Obtenir informació sobre el grau de coneixement de les diferents mesures que s'han portat o s'estan portant a terme.
- Que les persones participants puguin explicitar les seves expectatives respecte al Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'organització.

3.1. Desenvolupament de la sessió

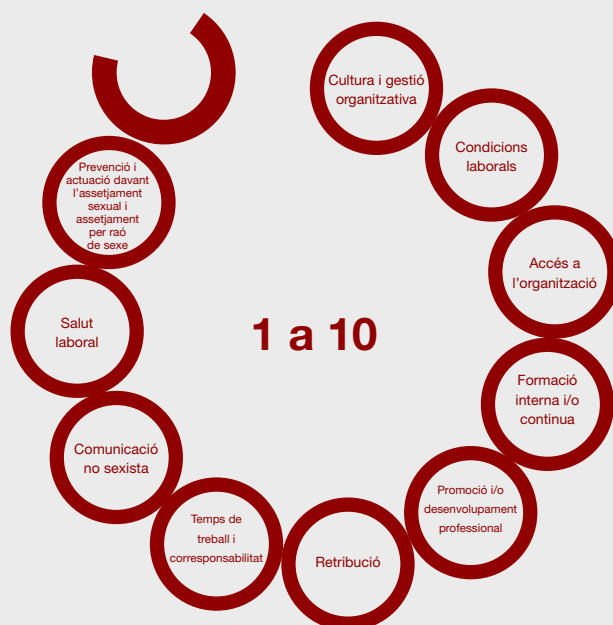
DINÀMICA 1

Objectius:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions, actituds i/o experiències de les persones que componen el grup.

Material:

- Paper de grans dimensions amb el següent dibuix:



- Retoladors

METODOLOGIA

ACTIVITAT	TEMPS	COM ES DESENVOLUPA
Introducció	15'	<p>Una persona de l'organització, involucrada en el projecte del disseny del Pla d'igualtat, farà la presentació i explicarà:</p> <ul style="list-style-type: none">- què és un Pla d'igualtat, què és una diagnosi i quins són els àmbits d'estudi- els objectius de la sessió i què s'espera de les persones participants. <p>A continuació es farà una breu presentació de les persones assistents.</p> <p>Es dividirà el grup en petits grups de quatre persones aproximadament.</p>
Treball en petits grups 3 grups de 4 persones	50'	<p>“Quin creieu que és el nivell de desenvolupament de cadascun dels àmbits del futur Pla d'igualtat?”</p> <p>Cada petit grup consensuarà el nivell de desenvolupament a l'organització, tot atorgant una puntuació de l'1 al 10 per a cada àmbit.</p>
Treball en sessió plenària Portaveu de cada petit grup	45'	<p>Una persona portaveu de cada petit grup exposarà, en sessió plenària, la puntuació atorgada a cada àmbit i argumentarà la seva resposta.</p> <p>És important recollir aquestes argumentacions ja que il·lustren el nivell de percepció de cadascun dels àmbits.</p>

DINÀMICA 2

Objectius:

- Recollir aportacions sobre allò que les persones consideren que dificulta o potència assolir una igualtat d'oportunitats real i efectiva a l'organització.
- Obtenir informació sobre el grau de coneixement de les diferents mesures que s'han portat o s'estan portant a terme.
- Que les persones participants puguin explicitar les seves expectatives respecte al Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'organització.

Material:

- Paper de grans dimensions amb la següent informació:

ÀMBIT	INICIAR	DEIXAR DE FER	CONTINUAR FENT
Cultura i gestió organitzativa			
Condicions Laborals			
Accés a l'organització			
Formació interna i/o contínua			
Promoció i/o desenvolupament professional			
Retribució			
Temps de treball i corresponsabilitat			
Comunicació no sexista			
Salut laboral			
Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe			

- Retoladors
- Notes adhesives (tipus "Post-it").
- 3 etiquetes petites (tipus "gomets") per persona.

METODOLOGIA

ACTIVITAT

TEMPS

COM ES DESENVOLUPA

Introducció

15'

Després d'haver treballat la percepció sobre el grau d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aquesta dinàmica té com a principal objectiu recollir l'opinió de les persones sobre: aquelles accions i/o costums que cal "deixar de fer"; aquelles iniciatives que ja s'han endegat, funcionen bé i cal "continuar fent" i aquelles que cal "iniciar".

S'explicarà a les persones assistents que, mantenint els mateixos grups de treball, aquesta dinàmica tracta d'identificar allò que cal "iniciar", "deixar de fer" o "continuar fent", perquè contribueix a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Amb aquesta dinàmica es vol conèixer com està integrada la igualtat d'oportunitats de dones i homes a la cultura organitzativa i als diferents processos de RH. Alhora, si és el cas, es comprova el nivell de coneixement de les diferents mesures que l'organització ja ha posat en marxa per treballar la igualtat de dones i homes.

Quines accions creieu que s'haurien d'endegar, deixar de fer i/o continuar fent, per tal que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a 'Nom de l'organització' sigui real i efectiva?"

Els diferents grups es reuneixen per decidir entre tots quines actuacions s'han d'iniciar, quines s'han de deixar de fer i quines s'han de continuar fent a cadascun dels àmbits.

Escriuen cadascuna d'aquestes actuacions en una nota adhesiva i la col·loquen a la part del paper corresponent. El treball resultant s'assemblarà al quadre següent:

Treball en petits grups

3 grups de 4 persones

50'

ÀMBIT	INICIAR	DEIXAR DE FER	CONTINUAR FENT
Cultura i gestió organitzativa	2	1	2
Condicions Laborals	1	1	1
Accés a l'organització	2	1	2
Formació interna i/o contínua	1	1	1
Promoció i/o desenvolupament professional	2	2	2
Retribució	1	1	2
Temps de treball i corresponsabilitat	2	1	2
Comunicació no sexista	1	1	1
Salut laboral	2	1	2
Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	2	1	2

Treball en sessió plenària

Portaveu de cada petit grup

45'

Una persona portaveu de cada petit grup, exposarà les actuacions que s'han proposat.

Una vegada exposades i penjades totes les actuacions, cadascuna de les persones participants col·locarà tres etiquetes petites damunt de les actuacions que consideri prioritàries de realitzar, deixar de realitzar o continuar realitzant.

Aquesta dinàmica ofereix informació sobre les actuacions que es consideren prioritàries. A més, aquestes contribucions són una bona “matèria primera” per començar a treballar les futures accions del Pla d’igualtat.

El treball resultant s’assemblarà al quadre següent:

Treball en sessió plenària

Cadascuna de les persones assistents

5'

ÀMBIT	INICIAR	DEIXAR DE FER	CONTINUAR FENT
Cultura i gestió organitzativa	★		
Condicions Laborals			★ ★
Accés a l'organització		★	
Formació interna i/o contínua			
Promoció i/o desenvolupament professional	★	★	★
Retribució			
Temps de treball i corresponsabilitat	★		
Comunicació no sexista		★ ★	
Salut laboral		★	
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	★		

Tancament

45'

La sessió finalitza agraint a totes les persones assistents la seva col·laboració i informant que es posarà a disposició de tota la plantilla el Pla d’igualtat una vegada estigui dissenyat.

És important recollir i transcriure tota la informació dels diferents grups focals per a l’anàlisi posterior.

Annex 4. Funcionament dels fulls de càlcul

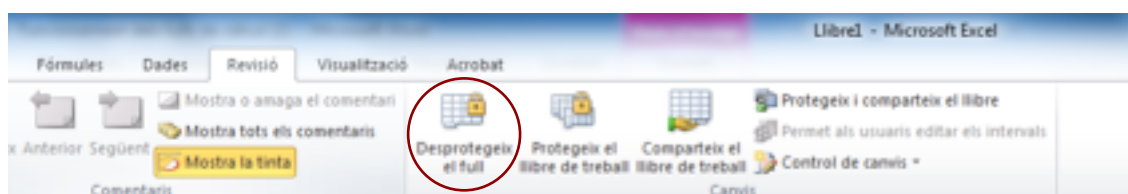
La Guia pràctica per diagnosticar la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions es presenta acompanyada d'una sèrie de llibres de fulls de càlcul, un per a cada àmbit d'actuació, que faciliten l'anàlisi de les dades de caràcter quantitatiu i la representació d'aquestes en taules i gràfics que permeten comparar la situació de dones i homes en l'organització.

Aquests fulls estan desenvolupats com a fitxers de Microsoft Excel® 2007. Amb versions de software anteriors no funcionaran bé. Amb versions posteriors es podran obrir i fer funcionar, tanmateix algunes funcionalitats poden respondre de manera diferent a l'esperada.

Els fulls estan preparats perquè els puguin fer servir empreses amb una plantilla de fins a 2000 persones.

Una vegada introduïda la informació es generaran de manera automàtica els resultats a través de taules dinàmiques ja incorporades de sèrie. Un coneixement a nivell usuari/ària, es suficient per fer servir aquests full de càlcul.

Algunes seccions es troben ocultes i protegides sense contrasenya en les files 2 a 29 possibilitant que cada organització les modifiqui d'acord a les seves necessitats. Aquestes modificacions requereixen d'un nivell de coneixement avançat. Podeu desprotegir els fulls amb l'opció de menú "Revisió" i després "Desprotegeix el full".



A continuació s'ofereix informació sobre l'estructuració dels llibres, la introducció de dades i la generació de resultats i gràfics.

Com s'estructuren els llibres

Els llibres s'organitzen segons els 10 àmbits d'actuació del Pla d'igualtat: cultura i gestió organitzativa; condicions laborals; accés a l'organització; formació interna i/o contínua; promoció i/o desenvolupament professional; retribució; temps de treball i corresponsabilitat; comunicació no sexista; salut laboral; i prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Dins de cada llibre/àmbit i depenent de les dades que s'analitzin, hi trobareu unes pestanyes o altres. L'estructura general, per pestanyes, és la següent:

PESTANYA	QUÈ ÉS/PER QUÈ SERVEIX
A.INTRODUCCIÓ	<ul style="list-style-type: none">• Informació explicativa del full de càlcul. <p>És important que llegiu atentament la informació que s'ofereix ja que descriu cadascuna de les pestanyes que componen el llibre, els formats i valors admesos.</p> <p>La introducció de cada llibre també ofereix informació a la columna “com s'expressa” per interpretar les dades resultants des d'una perspectiva de gènere.</p>
B. FULL DE DADES GENERAL Pestanya ombrejada en color blau.	<p>Pestanya on s'introdueixen les dades de caràcter general de la plantilla.</p> <p>Cada fila contindrà les dades d'una persona, les columnes seran la totalitat de dades necessàries. A la primera columna hi ha el número de referència (“Núm. Ref.”). És important que l'empleneu ja que facilita la identificació d'errades o omissions en la introducció de dades.</p> <p>Aquest full és el mateix per als àmbits: 2. Condicions laborals, 3. Accés a l'organització, 4. Formació interna i/o contínua i 6. Retribució (només caldrà que l'ompliu una vegada en un d'aquests àmbits i a la resta n'hi haurà prou amb copiar les dades i enganxar-les).</p> <p>Cal que les dades s'introdueixin en MAJÚSCULES i sense accents.</p>

PESTANYA	QUÈ ÉS/PER QUÈ SERVEIX
<p>B. FULL DE DADES GENERAL</p> <p>Pestanya ombrejada en color blau.</p>	<p>Pestanya on s'introdueixen les dades de caràcter específic per a uns àmbits concrets.</p> <p>Cada fila contindrà les dades d'una persona, les columnes seran la totalitat de dades necessàries. A la primera columna hi ha el número de referència ("Núm. Ref."). És important que l'empleneu ja que facilita la identificació d'errades o omissions en la introducció de dades.</p> <p>Els àmbits que tenen full de dades específic són:</p> <p>2. Condicions laborals, 4. Formació interna i/o contínua, 5. Promoció i/o desenvolupament professional, 7. Temps de treball i corresponsabilitat, 9. Salut laboral i 10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</p> <p>Cal que les dades s'introdueixin en MAJÚSCULES i sense accents.</p>
<p>PESTANYES OMBREJADES EN COLOR TARONJA</p> <p>(numerades d' 1 fins a N)</p>	<p>En aquestes pestanyes hi trobareu les taules i gràfics que es generen de forma automàtica a partir de les dades introduïdes en els fulls de càlcul B, C i D.</p>
<p>PESTANYES OMBREJADES EN COLOR VERMELL</p> <p>(numerades d' 1 fins a N)</p>	<p>En aquestes pestanyes haureu d'introduir les dades en les cel·les especificades a les taules. Un cop introduïdes les dades es generaran automàticament els gràfics al costat.</p> <p>Els àmbits que compten amb aquests fulls de dades són:</p> <p>1. Cultura i gestió organitzativa, 6. Retribució i 9. Salut laboral.</p>

S'adjunta exemple de les diferents pestanyes existents:

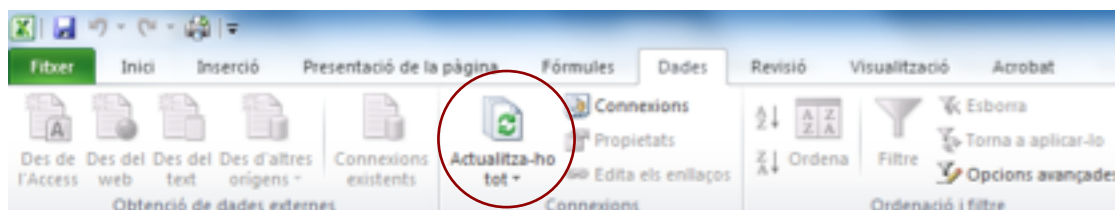


En els fulls hi ha elements que es troben ocults:

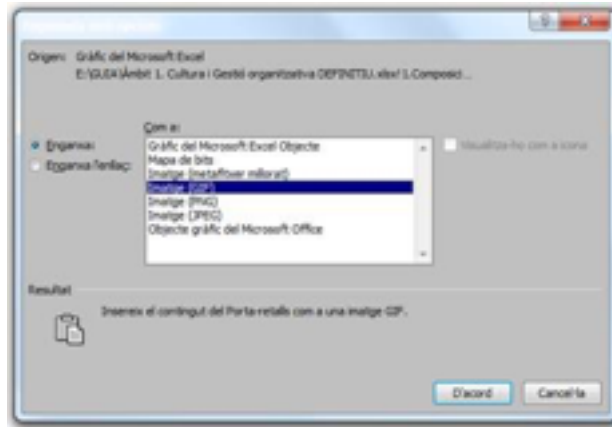
- Les files 2 a 29 que contenen els valors predefinits per als desplegable. Si necessiteu afegir valors als desplegable podreu fer-ho desprotegint el full i mostrant les files.
- Les columnes a partir de la S que incorporen fórmules. S'han ombrejat en color groc per a la seva identificació. És molt important no esborrar ni modificar el contingut d'aquestes columnes.

COM INTRODUIR LES DADES ALS FULLS DE CàLCUL

1. Abans d'introduir la informació llegiu la pestanya "A. INTRODUCCIÓ" de cada llibre, on es detalla la descripció, format i valors admesos.
2. Per tal que tingueu un exemple de com emplenar els fulls, ja hi trobareu dades d'una plantilla hipotètica. Abans de introduir la vostra informació haureu d'esborrar aquestes dades.
3. Cada fila contindrà les dades d'una persona de l'organització. Cal introduir tantes files com persones treballadores hi hagi.
4. Cal que les dades facin referència al mateix període temporal.
5. En la majoria de camps la introducció de les dades es farà mitjançant desplegable ja definits.
6. Cal introduir les dades en MAJÚSCULES i sense accents.
7. En cas de no disposar d'alguna dada el full no generarà els càlculs i gràfics d'aquell indicador/dada. Tanmateix podreu disposar de la resta de càlculs i gràfics.
8. Recordeu anar gravant les dades que introduïu per no perdre la informació.
9. Una vegada introduïda tota la informació caldrà actualitzar les dades amb l'opció "actualitza-ho tot" del menú de Dades.



10. Un cop introduïdes les dades, les taules i els gràfics es generaran automàticament. Aquests us serviran per incloure a l'informe de diagnosi. Caldrà que les copieu i enganxeu en format .docx amb l'opció "enganxar", enganxat especial", "Imatge"



Servei d'atenció

En cas d'obtenir resultats no adients es recomana revisar les dades introduïdes, assegurar que les heu actualitzat o tornar a descarregar la plantilla original i tornar a carregar les dades.

En tot cas podeu contactar amb l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats 93 552 41 81.

