

PLA D'IGUALTAT 2023-2027

àmbit
prevenció
FUNDACIÓ



FUNDACIÓ ÀMBIT PREVENCIÓ

Carrer dels Jocs Florals, 171, Local
08014 Barcelona
932 371 376

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei 17/2015 de 15 de juliol de la Generalitat de Catalunya, que s'emmarca en la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, estableixen que totes les organitzacions estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, tot adoptant mesures orientades a la seva consecució.

El Pla intern d'igualtat de gènere es defineix com “un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe” (Art. 46 Llei Orgànica 3/2007).

REQUISITS dels plans d'igualtat (Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes):

- Diagnosi de la situació, objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, estratègies i pràctiques a adoptar, i seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte: la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte els i les representants de les persones treballadores en l'elaboració aprovació.
- Vigència del pla d'igualtat no superior als 4 anys.

El Reial Decret-Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i a la ocupació, estableix els **continguts** mínims del Pla d'igualtat d'oportunitats:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, auditoria salarial, entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A banda de l'obligació jurídica que es deriva de la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes cal reconèixer la persistència d'una base cultural androcèntrica i patriarcal que genera reiterades desigualtats en l'àmbit laboral.

Malgrat els innegables esforços i avenços que s'han fet en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant legislatius com socials, les dades estadístiques ens mostren encara un escenari on es fa palesa la necessitat d'actuació.

Tot plegat fa que sigui necessari sumar tots els esforços que generin sinergies amb els agents socials i el teixit productiu per tal d'avançar en igualtat i evitar la cronificació de les iniquitats existents.

Amb aquesta finalitat es crea el present Pla d'Igualtat que servirà de base per definir les accions que es duran a terme en els propers 4 anys.

FASES PLA D'IGUALTAT:

- 1- **COMPROMÍS** : Constitució mesa negociadora. Comunicació al conjunt del personal.
- 2- **DIAGNOSI**: reconeixement, anàlisi i avaluació de la situació de la FUNDACIÓ ÀMBIT PREVENCIÓ, respecte de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per a determinar les seves tendències, detectar situacions que cal millorar o corregir, així com aspectes positius que cal potenciar. Recopilació d'informació quantitativa i qualitativa.
- 3- **PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ**: Mesures 4 anys a partir de l'informe diagnòstic, Calendari. Indicadors d'avaluació i mecanismes de seguiment.
- 4- **EXECUCIÓ**: Realització de les accions previstes.
- 5- **AVALUACIÓ**: Seguiment del desenvolupament de les mesures

ÀREES	OBJECTIU	MESURA	CALENDARI
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	Visibilitzar el valor de la igualtat a l'organització	1. Dotar de recursos tècnics, materials i econòmics a la comissió de seguiment i avaluació.	4 anys
		2. Comunicació a la plantilla de l'existència del Pla d'Igualtat.	2023
CONDICIONS LABORALS I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	Revertir la segregació horitzontal i vertical	3. Introduir perfil menys representats a les categories feminitzades i masculinitzades, tant a nivell d'àrea de treball com de categoria laboral.	4 anys
PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I ACCÉS	Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció professional	4. Formació a les persones que participen en el procés de selecció i promoció en sensibilització de gènere.	2024
		5. Document o protocol d'accés a l'organització (procés de selecció i promoció professional)	4T 2024-2025
		6. Model d'entrevista de selecció	4T 2023

ÀREES	OBJECTIU	MESURA	CALENDARI
FORMACIÓ	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació	7. Pla de formació anual	4 anys
		8. Definir un canal de difusió i proposta de formacions per a la totalitat de la plantilla.	2023
	Augmentar la varietat de formacions	9. Formacions vinculades a la sensibilització de gènere i prevenció de l'assetjament	4 anys
PROMOCIÓ I DDESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció interna	10. Desenvolupar el pla de millora a totes les persones de la plantilla.	2024
		11. Base de dades de promocions anuals	2024
		12. Protocol de promocions amb un canal d'autocandidatures	2025
RETRIBUCIONS	Reduir la bretxa salarial	13. Difusió de la política salarial de l'organització entre tota la plantilla	2023 (i revisió anual si cal)
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT- SALUT LABORAL	Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	14. Pla de conciliació i difusió a tota la plantilla	2025-2026
		15. Enquesta de riscos psicosocials i necessitats de conciliació.	2023-2024

ÀREES	OBJECTIU	MESURA	CALENDARI
COMUNICACIÓ NO SEXISTA	Construir una imatge corporativa inclusiva	16. Guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista i difusió cap a tota la plantilla.	2024
		17. Revisió del llenguatge de l'entorn web, documentació interna i tots els processos i les vies comunicatives de l'entitat, inclosos els canals interns.	2024-2025
PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAO DE SEXE	Garantir la prevenció i eficaç actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe	18. Document de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe d'acord amb la normativa vigent, canal d'abordatge i comissió de prevenció, detecció i seguiment.	2n sem 2023
		19. Pla de comunicació anual de l'existència del protocol de prevenció de l'assetjament.	Des de l'entrada en vigor del document i durant tota la seva vigència.

plaigualtatambitprevencio@gmail.com



COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Ana Altabás

Cristina Sanclemente

Mairê Carli

Marta Franch