

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que permet assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa. Com defineix l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

El Pla preveu objectius i accions per desenvolupar en diversos àmbits com l'accés al treball, la classificació professional, la promoció, la formació, la retribució, la prevenció de l'abús sexual i l'assetjament per raó de sexe, i la ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat entre dones i homes.

La **Fundació Barcelonactua** declara un compromís clar en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació.

És per això, que en el marc de la seva política de gestió empresarial l'entitat **Fundació Barcelonactua** es compromet a:

PROMOURE una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica a tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

INTEGRAR tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats.

VETLLAR per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, estiguin exemptes d'element sexista.

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.

GARANTIR que a l'entitat hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

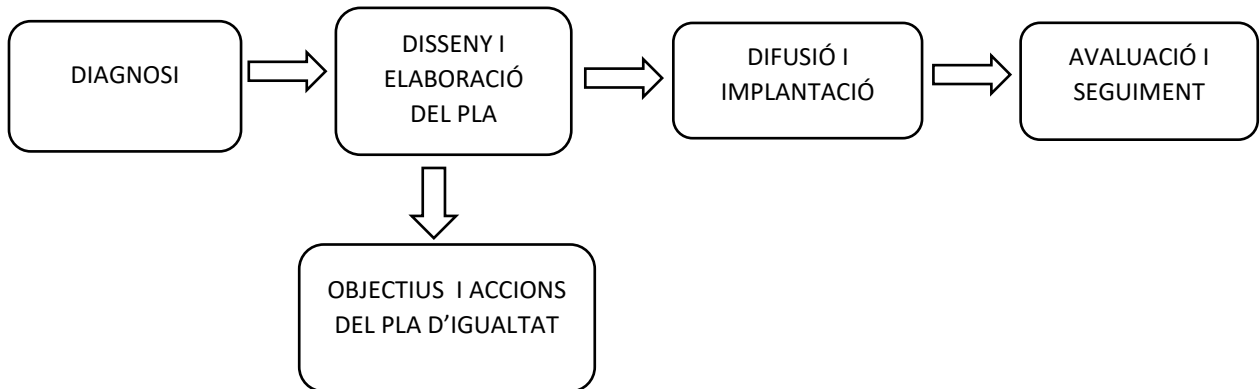
ASSUMIR que les treballadores i els treballadors rebin un tracte totalment igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).

GARANTIR que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'empresa són, més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, la consolidació d'un instrument de treball en la gestió, ja que permet optimitzar els recursos humans de l'empresa, potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

METODOLOGIA

La implantació del Pla d'igualtat s'estructura en quatre fases que exposem en el següent gràfic



S'estructura en torn als següents punts:

- **Objectius:** s'especifiquen i defineixen quins objectius s'han d'assolir mitjançant el Pla d'igualtat per a cobrir les àrees de millora detectades.
- **Accions:** descripció de les diferents accions per a donar resposta als objectius plantejats, així como l'assignació de mitjans materials i humans necessaris per a realitzar-les.
- **Implementació del Pla:** suposa executar cada una de les diferents accions programades.
- **Seguiment i avaluació:** s'orienta, per una banda, a controlar que les accions s'estan duent a terme i, per altra banda, a avaluar el seu grau d'efectivitat i, en funció a aquestes dues variables, a realitzar els ajustaments necessaris.

DIAGNOSI

Tenint en compte els compromisos indicats a la pàgina 1 del present document, l'entitat Fundació Barcelonactua recull, a continuació els seus punts forts i les àrees de millora.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No existeix discriminació per raó de sexe en els processos de selecció. En alguns processos de selecció i de promoció interna davant dues candidatures de diferent sexe però que aporten el mateix valor (pel que fa a formació, experiència professional, competències, etc.), s'afavoreix la incorporació al lloc de treball d'aquella persona del gènere que estigui infrarepresentat en l'àrea o secció de destinació. ▪ Accés en igualtat de condicions a la formació, tenen accés tots els grups professionals, es fa normalment dintre de la jornada laboral, i també en format online, fet que facilita la conciliació de la vida familiar i laboral. ▪ Des de la Direcció, no hi ha cap impediment per a què els homes s'acullin a mesures de conciliació. ▪ Flexibilitat horària per conciliar, es permet un marge de 30 minuts (a escollir pel professional), en l'horari d'entrada i sortida. ▪ Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Major transparència i comunicació de com es valoren els currículums, valoració i antiguitat a nivell de promoció interna, perquè es pensa que les carregues familiars poden perjudicar el seu desenvolupament professional. ▪ Presència paritària de dones i homes a l'entitat. ▪ Manual d'ús de llenguatge no sexista. ▪ Formació en matèria d'igualtat a tota la plantilla. ▪ Actualització del Protocol de Protecció del risc durant l'embaràs i/o la lactància natural de les professionals.

OBJECTIUS

La Fundació Barcelonactua vetlla en cada una de les seves accions perquè el seu Pla d'igualtat assoleixi els següents objectius generals:

- Garantir l'accés en igualtat d'oportunitats tant de dones com a homes a la institució, a la promoció interna i a la formació.
- Aconseguir una major i millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral de dones i homes. Introduir noves formes d'organització del treball que permetin una major eficiència i facilitin la conciliació i alhora un nivell de corresponsabilitat en la cura i responsabilitats familiars sense distinció de gènere.
- Presentar una imatge de l'entitat, tant interna com externa, compromesa amb la igualtat; sensibilitzar a tot el personal de l'empresa en la necessitat d'actuar i treballar, conjunta i globalment, en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Implicar a la Direcció en la creació i difusió d'una cultura empresarial compromesa amb la igualtat.

ACCIONS

S' han dissenyat accions concretes per l'assoliment dels objectius marcats. Amb aquestes accions es pretén també mantenir els punts forts identificats.

La implantació de les accions que es recullen en aquest document han de tenir un caràcter de continuïtat, no es tracta d'aplicar mesures puntuals amb vigència limitada en el temps.

Anàlisi del llenguatge intern/extern utilitzat per l'entitat

Descripció: fer un anàlisi del llenguatge utilitzat per la institució en diversos suports (manualejos interns, sol·licituds d'informació, denominacions de llocs de treball, comunicats a usuaris,....)

Objectius :

- Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori a la institució, tant a nivell intern com extern.

Ús del llenguatge no sexista

Descripció: complir amb la utilització del llenguatge no sexista

Objectius :

- Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori a l'entitat, en tots els documents interns/externs que es realitzen.
- Fer difusió de la necessitat de la seva utilització

Accessibilitat a la formació

Descripció: incorporar la formació integrada dins l'horari laboral. En cas de no ser possible, potenciar la formació online per garantir la igualtat d'oportunitats, per garantir l'accés al major nombre possible de professionals i facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Objectius:

- Facilitar l'accés a la formació dins d'horari laboral. Accions organitzades en horari de matí i de tarda per facilitar l'accés a la formació de les i els diferents professionals.
- Potenciar la formació online dins del PIF.

Difusió del Pla d'igualtat

Descripció: transmetre a les i els professionals tota la informació relativa al Pla d'igualtat per tal de fomentar la seva participació en les accions definides.

Objectius :

- Facilitar el coneixement de l'actual Pla d'igualtat.
- Millorar les vies de comunicació per transmetre el coneixement del pla.

Millora del Protocol de Protecció del risc durant l'embaràs i la lactància natural

Descripció: Garantir la protecció de totes les dones embarassades i en període de lactància natural en relació a les possibles exposicions a factors de risc en el seu lloc de treball.

Objectius :

- Identificar situacions de risc per a la maternitat i la lactància als llocs de treball i/o procediments de treball. Proposar les mesures preventives adequades.
- Millorar la implantació del protocol a l'organització.

Promoure reunions amb horaris conciliadors

Descripció: Realització d'una campanya de difusió per promocionar l'establiment de les reunions en horaris conciliadors.

Objectius :

- Promoure millores horàries que facilitin la conciliació familiar i laboral d'homes i dones, sensibilitzant al personal.
- Utilitzar la comunicació com a element educatiu per contribuir a la consolidació d'una cultura integradora i socialment responsable, reforçant els valors de la conciliació.

Identificació de professionals amb situacions familiars d'especial sensibilitat i/o vulnerabilitat

Descripció: La detecció de professionals que tenen una situació familiar amb necessitats temporals d'especial atenció és un dels elements clau per desenvolupar una efectiva política de conciliació.

Caldrà definir quines seran aquelles situacions familiars objecte d'atenció en el marc de la present acció. Amb aquesta finalitat, des de la Direcció es promourà la formació d'un grup de treball estable que, reunint-se periòdicament, aprofundeixi en la diferent casuística i valori el tipus de recursos o mesures específiques que, consensuades i prèviament seleccionades, podran proposar-se per a cada situació individual concreta, en funció de les necessitats.

Objectius:

- Oferir possibilitats reals de conciliació a aquells professionals que, per la seva situació familiar concreta, requereixin mesures de conciliació extraordinàries i excepcionals, o diferents a les d'aplicació genèrica.

Avaluació aspectes de conciliació, flexibilitat i igualtat des de la perspectiva del risc psicosocial i de clima laboral

Descripció: Analitzar de forma sistemàtica la percepció que les i els professionals tenen en relació a diferents aspectes de la conciliació, la flexibilitat i la igualtat exercida en l'entitat. La percepció dels professionals es recollirà des de dues òptiques diferents: la vessant del risc psicosocial (en relació a l'impacte en la salut), i la vessant del clima laboral (en relació amb la satisfacció i la motivació).

Objectius:

- Obtenir una visió global de l'impacte de la conciliació i la igualtat com a factors d'exposició vinculats a la percepció del risc psicosocial.
- Obtenir una visió global de l'impacte de la conciliació i la igualtat en la satisfacció i la motivació dels professionals.
- Obtenir informació realista i contrastada que permeti a BarcelonActua analitzar les mesures aplicades, la percepció de les mateixes i, en última instància, que permeti dissenyar modificacions o noves accions que promoguin millores.

Tractament de la jornada irregular excepcional

Descripció: En ocasions es produeix concentració de feina en determinats períodes de l'any. En els casos en que es pot preveure o és recurrent es pot planificar una adaptació de la jornada de forma irregular al llarg de l'any donant resposta a aquesta necessitat de forma que s'organitzi l'activitat sense superar la jornada màxima d'hores en termes anuals ni la concatenació d'hores de treball sense respectar els períodes de descans obligatoris. En els casos que no es pot planificar anticipadament, s'hauria de regular la forma de compensació de la jornada, que, de conformitat amb la normativa aplicable serà prioritàriament articulant mecanismes de compensació amb dies de descans.

Objectius:

- Establir o regular un mecanisme de compensació, d'acord amb les possibilitats legals, per aquells supòsits excepcionals d'excés de jornada que es produeix en moments puntuals.

DIFUSIÓ

Convé fer difusió del Pla durant la seva implantació; les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar als professionals sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives.

- Publicació a la web, dintre de l'apartat de Responsabilitat social corporativa
- Comunicació a través de l'apartat Àgora de la web corporativa.
- Fer un enviament massiu per email a totes i tots els professionals.
- Elaboració d' infogrames o díptics que facilitin el coneixement del Pla.
- Sessions informatives en matèria d'igualtat d'oportunitats, obertes a totes i tots els professionals.
- Informació i formació dirigida a les persones amb capacitat de decisió sobre la gestió organitzativa.

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

L'entitat Fundació BarcelonActua realitza un seguiment per controlar l'execució de les accions en la forma i termini definits, i els resultats aconseguits.

El seguiment i avaluació es realitzarà mitjançant l'anàlisi a tres nivells:

- a) Avaluació de la correcta execució de les accions durant el procés d'implantació.
- b) Avaluació del grau d'assoliment dels objectius fixats.
- c) Revisió de la comunicació interna: efectivitat dels canals d'informació i comunicació utilitzats per difondre informació relativa a la igualtat d'oportunitats.

Temporalització:

Es fan dos seguiments, el primer durant el primer semestre de l'any, i l'altra al tercer trimestre de l'any.

Per fer l'avaluació s'omple la següent fitxa model.

Fitxa de Seguiment accions / assoliment objectius:

(Nom de l'acció)	
Descripció de l'acció:	
Data d'inici:	Data prevista finalització:
Persones destinatàries:	
Responsables de la implantació :	
Aspectes a destacar :	
Suggeriments de millora :	
Grau assoliment dels objectius:	

Model fitxa de revisió comunicació interna:

Persones destinatàries	
Objectius	
Valoració utilització	
Dificultats i problemes sorgits	
Propostes de millora	

L'avaluació dels resultats aconseguits amb la implantació del Pla d'igualtat permet iniciar un procés de millora contínua amb la introducció de correccions, identificació de noves necessitats i implantació de noves accions adreçades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a la Fundació BarcelonActua.