

Pla d'Igualtat d'Oportunitats

2022-2025

 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies

 Consell Comarcal
de l'Alt Urgell

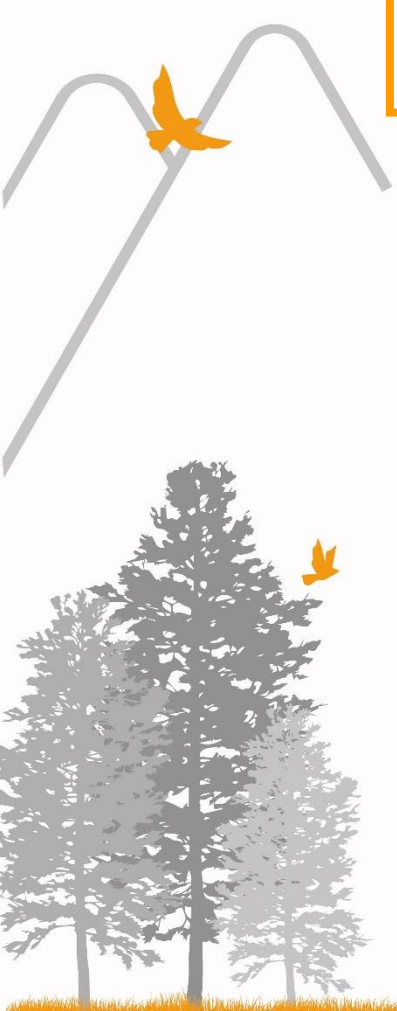
 Consorci
d'atenció
a les persones
de l'Alt Urgell

 PLA per a la
IGUALTAT
d'oportunitats



integra
pirineus

Aquí generem
Energia
Social



ÍNDEX

1.	Introducció	4
2.	Normativa	6
3.	Àmbits d'orientació	7
	A1. Cultura i gestió organitzativa	
	A2. Condicions laborals	
	A3. Accés a l'organització	
	A4. Formació interna contínua	
	A5. Promoció i/o desenvolupament professional	
	A6. Política retributiva	
	A7. Temps de treball i coresponsabilitat	
	A8. Comunicació no sexista	
	A9. Salut laboral	
	A10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere	
4.	Metodologia	11
	4.1. Tècniques de recollida d'informació	
5.	Diagnosi	14
6.	Pla d'acció	36
	6.1. Objectius	
	6.2. Línies estratègiques	
	6.3. Accions	
7.	Seguiment i avaluació del Pla	47
8.	Model organitzatiu	49
9.	Calendari	50
10.	Glossari	51

DADES DE L'EMPRESA

Nom i raó social	Fundació Privada Integra Pirineus
Forma jurídica	Fundació
Activitat	Inserció laboral
Sector	Inserció social i laboral
Adreça	Pl. De les Monges, 2, pl. 3. La Seu d'Urgell
Telèfon	973 35 29 66
Correu electrònic	info@integrapirineus.com
Persones de contacte	Aida Martínez i Urgell Escribà

EL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS D'INTEGRA PIRINEUS ESTÀ PLANTEJAT COM A PROTOCOL INTERN, NO REALITZAT SOTA LES DIRECTRIUS DEL RD 901/2020, PER NO TENIR L'OBLIGATORIETAT DE DISPOSAR-NE

1. INTRODUCCIÓ

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Fundació Integra Pirineus és un document adreçat a la pròpia institució, és a dir, a l'activitat corporativa amb l'objectiu d'aprofundir en la coherència entre el funcionament intern en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Tal i com defineix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'una diagnosi de la situació laboral existent, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de gènere.

A principis de l'any 2019 s'aprova el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. El primer article d'aquest Reial Decret pretén essencialment estendre l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a empreses de cinquanta o més treballadors, i crea l'obligació d'inscriure'ls en el registre que s'ha desplegat reglamentàriament.

La Fundació Íntegra Pirineus no supera el número de persones treballadores establert per entrar dins la obligatorietat de la redacció d'un pla. Tot i això, totes les empreses han de vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures, amb la negociació o consulta prèvia amb la representació legal de les persones treballadores, per evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes a la seva organització. És per aquest motiu, i amb la voluntat de fixar objectius a assolir i estratègies a adoptar, que des de l'organització s'opta per realitzar aquest document.

Aquest pla s'ha dut a terme gràcies al recolzament del Consell Comarcal de l'Alt Urgell, mitjançant plans de subvenció, per tal de difondre els valors de la igualtat en les empreses del territori.

Els ingredients principals del procés de redacció del pla, ahora imprescindibles en el desenvolupament del mateix, han estat la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió laboral i la implicació de les persones treballadores, com a membres de la corporació i com a responsables expertes de cada àmbit.

La implementació del Pla Intern d'Igualtat, a més, presenta avantatges en la gestió transversal dels equips humans, com ara:

- Obtenir dades actualitzades i sistemàtiques de la situació laboral de dones i homes, que proporcionen una visió de la realitat dels equips de treball.
- Augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic.
- Fomentar un millor clima laboral.
- Complir amb les normatives vigents en matèria d'igualtat de gènere.

- Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere tan dins l'organització com en les relacions contractuals amb tercers.

En aquest document, es presenten els resultats d'aquest treball, seguint l'estructura següent:

1. Es recullen els marcs legals reguladors del principi d'igualtat entre dones i homes a nivell estatal i català.
2. S'exposa la metodologia i les tècniques emprades per elaborar-lo.
3. S'expliquen detalladament els resultats de la diagnosi per a cadascun dels àmbits temàtics analitzats, combinant la informació obtinguda mitjançant les diverses tècniques d'investigació utilitzades al llarg del procés.
4. Es presenta el Pla d'acció i els objectius que pretén assolir, juntament amb el llistat d'actuacions previstes per a cada àmbit d'intervenció.
5. Finalment, s'exposa una proposta de sistema de seguiment i avaluació del Pla, amb vistes a convertir-lo en una eina de millora contínua.

2. NORMATIVA

Garantir la igualtat d'oportunitats entre totes les persones treballadores, sense discriminació de cap tipus, és una qüestió de drets humans.

En el camí cap a l'eliminació de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere, les institucions han anat forjant una estratègia d'erradicació de les desigualtats mitjançant el desenvolupament normatiu. Tan en l'àmbit internacional, com en l'europeu, l'estatal, el català o a nivell local s'han confeccionat normatives per regular el reconeixement de la igualtat entre dones i homes.

A continuació es presenten els textos jurídics, tan a nivell estatal com a Catalunya, en els que s'emmarquen específicament els plans d'igualtat:

A l'Estat Espanyol:

- **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.** Aquesta Llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. És a l'article 45 on s'estableix que *totes 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. (...).*
- **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.** Aquest Reial decret conté 7 articles que es corresponen amb la modificació de normes amb rang de llei i que incideixen de manera directa en la igualtat entre dones i homes. Algunes d'aquestes modificacions fan referència a l'ampliació de l'exigència de redacció de plans d'igualtat a les empreses de cinquanta o més treballadors o la durada dels permisos pel naixement d'un fill o una filla per part dels dos progenitors.

A Catalunya:

- **Llei d'igualtat efectiva de dones i homes, de 17 de juliol de 2015.** Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat dels tots els grups polítics i pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen dones i homes. En el capítol 4 secció 3 s'estableixen les mesures en relació al Dret al treball en igualtat d'oportunitats.

3. ÀMBITS D'ORIENTACIÓ

L'objectiu principal del pla d'igualtat intern és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins de l'empresa, és a dir, eliminar les discriminacions, desigualtats i invisibilitats directes o indirectes per raó de gènere i afavorir la igualtat de condicions, la participació i la representació de tots els treballadors i treballadores de l'entitat.

Pel que fa a l'àmbit d'implementació, aquest pla d'igualtat és d'aplicació a la totalitat de la plantilla, dones i homes que pertanyen a l'estructura de l'empresa. La vigència del pla és de 4 anys, des de la seva aprovació el 2022 fins el 2025. A la seva finalització s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures al II Pla d'Igualtat de l'organització.

Els resultats de la diagnosi i la interpretació i aplicació de la legislació relacionada han estat la base sobre la qual s'ha formulat aquest pla d'igualtat del personal. Ha calgut un treball intens per identificar els obstacles i determinar les actuacions concretes per promoure la igualtat de gènere en tots els àmbits de l'organització.

Els 10 àmbits o línies que componen el Pla, i en base als que s'ha realitzat la diagnosi i s'han planificat les accions són:

A1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització constitueix un compromís inexcusable que ha de liderar la direcció. Això implica incloure aquest principi en els objectius de l'empresa i facilitar els recursos necessaris, tan humans com tècnics i materials, per a l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Les mesures, articulades en el Pla d'Igualtat han de quedar incloses en la negociació col·lectiva.

A2. CONDICIONS LABORALS

Malgrat els avenços significatius que s'han produït al llarg de les darreres dècades, 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.

A3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Els estereotips de gènere generen barreres que encara dificulten l'accés de les dones al mercat laboral i moltes vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

La inclusió de la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i reclutament propicia les mateixes oportunitats per a dones i homes i impedeix les limitacions d'accés a l'empresa per raó de gènere. Això permet a l'empresa comptar amb els perfils més competents no subjectes al gènere.

A4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

La formació continua constitueix una pràctica fonamental en la gestió del recursos humans a més d'un dret de les persones treballadores. La formació permet l'adquisició de noves competències i coneixements, i adaptar-se i reciclar-se en un entorn canviant. És igualment un mecanisme que permet el desenvolupament de la carrera i la promoció professional. L'eliminació dels obstacles que limiten o condicionen l'accés de treballadores i treballadors a la formació propicia l'augment de la productivitat i la eficiència de l'empresa.

A5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen presents, tal com descriu els conceptes "sostre de vidre" o "terra enganxós", que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió. La resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, constitueixen, entre d'altres, obstacles que provoquen greus entrebancs en la carrera professional de les dones i en l'assoliment d'una igualtat real i efectiva.

A6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Les diferències retributives són una de les principals manifestacions de desigualtat entre dones i homes al món del treball i no és possible arribar a la igualtat real si prèviament no es resolen les diferències salarials. Les diferències retributives són multicausals, i poques vegades es presenten de forma directa, aquestes es poden originar en el sistema de classificació professional, en la forma de contractació, en els complements salarials, la retribució variable, etc. Trobar l'origen resulta clau per poder erradicar la discriminació salarial.

A7. TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT

Una de les problemàtiques socials més esteses és la dificultat d'estructurar horaris que permetin gaudir d'una millor qualitat de vida i adreçar estones a la feina, l'oci o el descans. La conciliació permet a les persones compatibilitzar temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se per igual en tots ells. Però parlar de conciliació és posar de manifest l'estreta relació entre els rols de gènere tradicionals i l'assumpció de les responsabilitats familiars. Malgrat els recents avenços legals en matèria de conciliació, aquesta continua sent assumida, de forma majoritària, per les dones, en tant que són socialment considerades les responsables, quasi en exclusivitat, de la cura de filles i fills, persones grans o amb dependència. Des de la perspectiva de gènere, les millores en la gestió dels diferents temps necessiten, per fer-se efectives, una veritable igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Una idònia ordenació del temps de treball, a més, redueix l'absentisme i està relacionada amb una millor productivitat i amb la retenció de talent.

A8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge, en tant que producte social, és un reflex de la realitat de la societat que l'utilitza. Aquest incorpora elements que contribueixen a la invisibilització de les dones, al manteniment dels estereotips de gènere i l'estructura androcèntrica. De la mateixa manera, l'ús que es fa de les imatges pot ser discriminatori. Avançar cap a un ús inclusiu, no sexista, ni androcèntric del llenguatge i tenir cura de la imatge que es projecta són elements clau per contribuir a la igualtat real entre dones i homes, i fer visible el compromís de l'organització amb la igualtat.

A9. SALUT LABORAL

Les condicions i les necessitats de dones i homes a l'entorn laboral no són iguals, en conseqüència, existeix una manera diferent d'emmalaltir i accidentar-se entre dones i homes originada tant en les pròpies diferències biològiques, com per la definició o organització social del treball. L'aplicació de l'enfocament de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut posa de relleu aquesta realitat que pot quedar amagada des de la suposada neutralitat de les aproximacions cegues al gènere provocant una desigualtat en relació als efectes de l'aplicació de les polítiques. La inclusió de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut ha de tenir caràcter integral i ha de ser transversal en la identificació i l'avaluació de riscos, i a la implementació, el seguiment i l'avaluació de mesures.

A10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

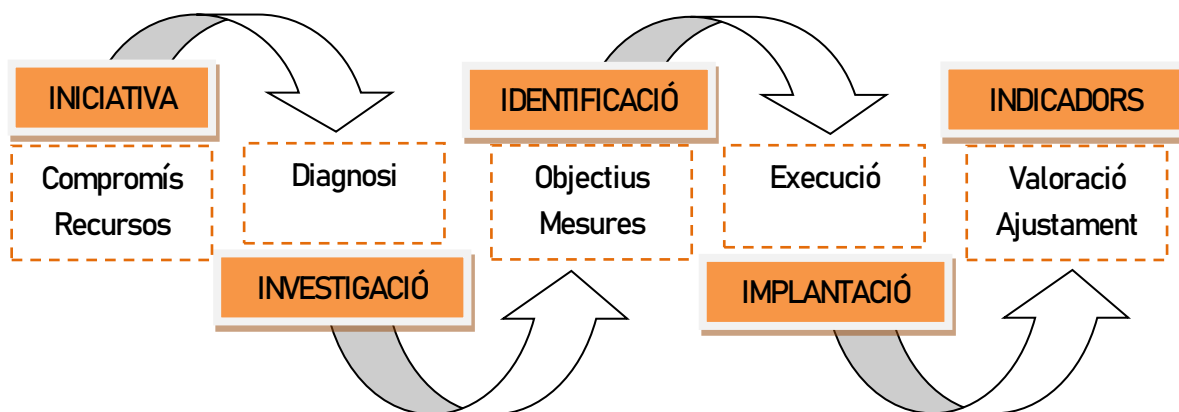
La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe actes discriminatoris i contraris al principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. És per això que requereix a les empreses (art. 48.1): *"(...) promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui n'hagi estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb els representats dels treballadors, com l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*.

L'assetjament sexual, entès com qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual, i l'assetjament per raó de sexe, que tinguin el propòsit o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; poden ser exercits per companys, per superiors jeràrquics o terceres persones vinculades amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.). Amb freqüència, les dones que pateixen algun tipus d'assetjament no ho denuncien per dos motius fonamentals: d'una banda, el fet que les pròpies víctimes moltes vegades no han identificat l'assetjament sexual com a tal (assetjament tècnic); d'altra, l'assetjament sexual sofert però no denunciat, per motius molt diversos (por a perdre la feina, vergonya d'haver patit assetjament, por a les possibles represàlies, manca de suport, etc.). La responsabilitat principal de prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de gènere recau en l'empresa (art. 4.2.d de l'Estatut dels treballadors i, art. 14 de la Llei 32/1995, de prevenció de riscos laborals).

4. METODOLOGIA

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha estat elaborat entre els mesos de febrer i desembre del 2021. Al llarg d'aquest període s'han desenvolupat les passes necessàries per obtenir unes propostes d'acció realistes i adients per a la realitat de la Fundació Íntegra Pirineus.

El pla s'ha estructurat 5 passes, també anomenades "i": iniciativa, investigació, identificació, implantació i indicadors.



La primera fase ha aglutinat la **iniciativa** i la **investigació**. D'una banda, s'han identificat els motius i necessitats per tal de dur a terme l'elaboració del Pla d'Igualtat. I d'altra, s'han estructurat les fases de treball, els àmbits d'anàlisi a abordar, les metodologies de recollida i de tractament de la informació, les tècniques que ajudarien a obtenir el màxim de visions, tot tenint en compte les persones participants i el calendari.

Durant la diagnosi s'ha fet una radiografia de la realitat i la detecció de necessitats. S'han analitzat les dades de forma conjunta i s'han aportat informacions qualitatives i reflexions per a l'anàlisi de la situació de la igualtat de gènere a l'empresa.

Seguidament, s'ha realitzat la **identificació** de les prioritats efectives, és a dir, els objectius específics, les línies d'actuació i les accions organitzades per àmbits.

La següent passa correspon a l'aprovació del Pla, la comunicació i traspàs del PIO i el Pla d'acció al conjunt de la plantilla i la **implantació** del desplegament de les línies d'actuació, tot seguint el calendari previst.

La darrera fase es prolonga al llarg de tot el període de vigència del Pla. Consisteix en el seguiment de les fases i les accions d'actuació mitjançant un sistema **d'indicadors**.

Per tal d'elaborar un Pla d'Igualtat adequat a la realitat d'Integra Pirineus, s'ha desplegat una estratègia metodològica que combina una anàlisi quantitativa de les realitats i percepcions relatives a la igualtat d'oportunitats amb un estudi qualitatiu de la situació interna de l'empresa.

4.1. TÈCNiques DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ

Conèixer la realitat i situació interna de la qual es parteix, des de l'òptica de la igualtat efectiva, és indispensable per elaborar un pla d'actuació que s'ajusti a les necessitats de l'empresa. La diagnosi és doncs, una eina que permet conèixer quins són els punts forts i febles. Els punts febles són els que ajuden a visibilitzar si es produeixen situacions de discriminació per raó de gènere. Els forts mostren els avenços realitzats i les oportunitats de millora. En aquest sentit, s'han desplegat diferents tècniques d'investigació combinades per tal d'aconseguir totes les dades necessàries per respondre als objectius de la diagnosi.

ANÀLISI QUANTITATIVA

Recollida de documentació i dades estadístiques

Recollida i anàlisi de bases de dades i registres de personal, estadístiques existents i elaborades específicament per a la diagnosi de gènere i documentació interna. L'empresa ha posat a disposició de l'anàlisi la informació requerida i ha proporcionat les dades estadístiques de gestió del personal, documents estratègics i programàtics.

L'exploració de la documentació proporcionada per l'empresa ha estat centrada en analitzar els índexs de paritat en la composició de la plantilla, en aspectes com categoria, àmbit, antiguitat, percepció salarial, entre d'altres, així com en l'aplicació de la normativa vigent en matèria d'igualtat i el desenvolupament d'instruments propis per eliminar les esclletxes i desigualtats que separen dones i homes. Aquesta informació ha constituït el punt de partida de la diagnosi i ha permès establir una fotografia bàsica de la composició i funcionament de l'empresa, i de la gestió dels seus recursos humans.

ANÀLISI QUALITATIVA

Per recavar informació de tipus qualitatiu, s'han emprat les següents tècniques d'investigació:

Enquesta

L'enquesta és un formulari adreçat a les persones treballadores de l'empresa i que parteix d'un doble objectiu:

- Per una banda, copsar quina visió tenen els treballadors i treballadores de l'organització sobre la situació de la igualtat de gènere i la seva implementació.
- I per l'altra, potenciar la implicació i millorar la difusió del pla d'igualtat intern entre la plantilla.

El qüestionari constava de 35 preguntes, 5 exclusivament de caire estadístic i 30 estructurades en els 10 àmbits establerts prèviament. L'enquesta es va proporcionar en format online i, per afavorir la participació de tota la plantilla, es va facilitar l'enllaç a través dels dispositius mòbils a totes les persones que no treballen amb ordinador. Paral·lelament, i per tal de donar suport a possibles dificultats a l'hora de respondre per part de les persones amb algun tipus de discapacitat psíquica, la tècnica d'inserció va estar disponible per atendre qualsevol qüestió. El termini de resposta va ser de dues setmanes. El percentatge de resposta de l'enquesta d'opinió ha estat del 85%, havent respòs 17 persones del total de les 20 que conformen la plantilla.

Entrevista en profunditat

La direcció de l'empresa i la responsable d'inserció van ser entrevistades per recollir informació sobre l'estructura organitzativa de la companyia i l'aplicació de les directrius en termes d'igualtat a les empreses.

Cal tenir en compte, a l'hora d'interpretar les dades, que Integra Pirineus és un a organització petita i per tant, les visions individuals tenen un pes considerable en els resultats de cada àmbit. Per aquest motiu, s'ha intentat reforçar les estadístiques amb la informació extreta per l'entrevista amb direcció i amb aclariments per part de recursos humans i administració.

5. DIAGNOSI

La Fundació Integra Pirineus és una entitat que neix a l'Alt Urgell l'any 2011 amb l'objectiu d'oferir un mercat de treball a persones en risc d'exclusió, especialment aquelles que tenen una discapacitat intel·lectual o una malaltia mental, així com proporcionar-los un itinerari per a la inserció al mercat laboral ordinari.

Per tal d'aconseguir la missió d'Integra Pirineus, les línies de treball de l'organització s'articulen a través de tres entitats que treballen de forma coordinada i compartint una mateixa visió i valors. A partir d'aquestes es gestiona:

- **El Centre Especial de Treball Integra Pirineus l'Alt Urgell SL:** Ofereix llocs de treball a persones amb discapacitat adequats a les seves característiques personals, per a facilitar la seva integració laboral.
- **L'empresa d'inserció E.I. Integra Pirineus SL:** Ofereix llocs de treball a persones en situació o en greu risc d'exclusió social amb la finalitat de la seva integració sociolaboral, per tal de facilitar la seva posterior incorporació al mercat de treball ordinari.
- **Programes de formació i inserció laboral:** Programes que ofereixen itineraris d'orientació personalitzats, acompanyament a la inserció i sessions formatives per a millorar la ocupabilitat de persones amb discapacitat i/o exclusió social

A1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Les dades sobre les quals s'ha elaborat la diagnosi corresponen al febrer de l'any 2021.

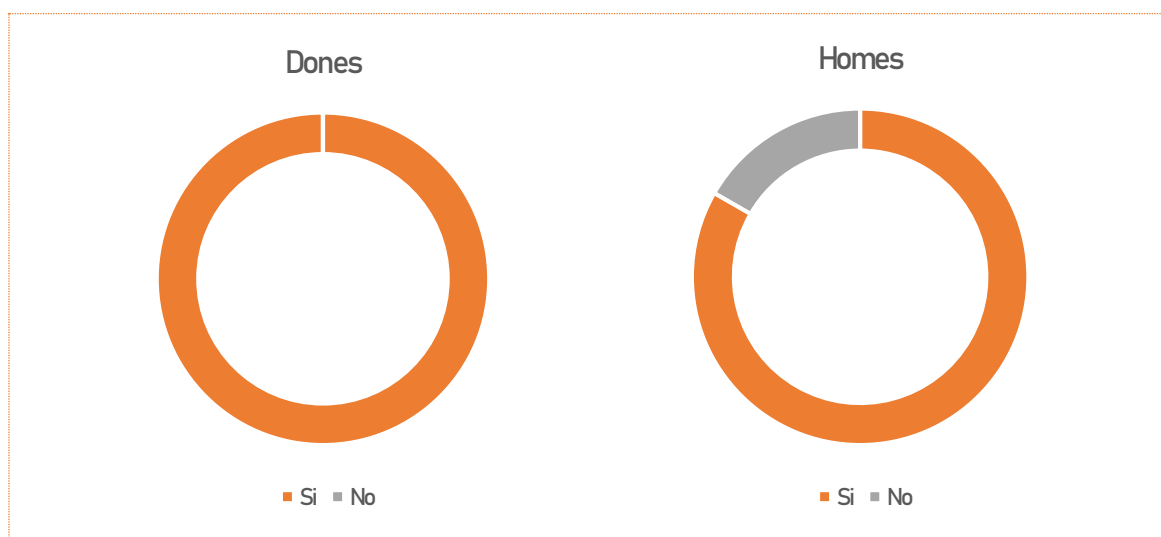
Integra Pirineus compta amb 20 persones treballadores, 6 de les quals són dones i 14 són homes.

A1.1. Treball previ en igualtat, estructures i participació

Integra Pirineus és una organització petita i força jove. Des de la direcció de l'empresa es mostra la voluntat per treballar de manera inclusiva i per l'efectivitat de la igualtat entre dones i homes a les entitats que en formen part.

Actualment s'està treballant per establir estructures internes oficials que vetllin per la igualtat dins de l'entitat. S'ha elaborat un Protocol d'Actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i s'estan fent els passos per poder constituir oficialment una comissió d'igualtat paritària i, a partir d'aquí, difondre el protocol entre la plantilla i alhora iniciar l'activitat de la Comissió. L'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats pretén ser-ne el tret de sortida i el full de ruta ja que fins ara s'ha treballat intentant seguir criteris d'igualtat però sense que aquests estiguessin estandarditzats.

Pel què fa a l'opinió de les persones treballadores sobre aquest pas, en la seva majoria, creuen que és necessari tenir un pla d'igualtat d'oportunitats. Només dues persones homes divergeixen d'aquesta idea.



A1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals

Fins al moment, tot i que les dinàmiques de treball siguin integradores i vetllen per la igualtat, la documentació corporativa de l'organització com ara la memòria, el codi ètic o la normativa interna no inclouen criteris d'igualtat entre dones i homes. Per altra banda, si que es compta amb les dades de la plantilla segregades segons la variable "sexe".

A1.3. Comunicació i imatge

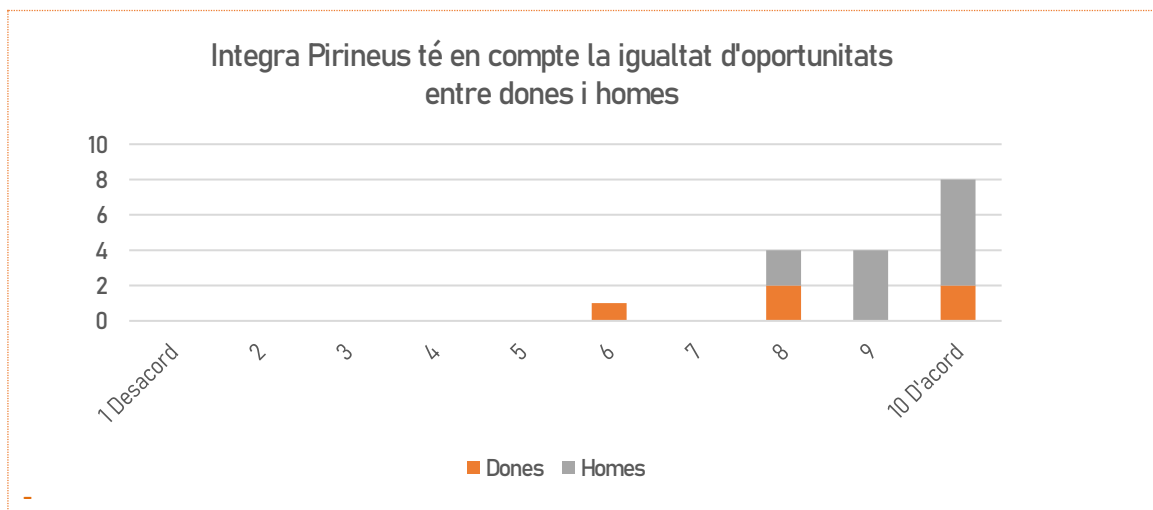
Fins al moment, l'empresa no ha realitzat accions de posicionament específic amb els agents col·laboradors sobre la promoció de la igualtat entre dones i homes a l'empresa, però si que ha fomentat activitats formatives o de promoció interna en aquest sentit.

En els canals de difusió i comunicació de l'empresa, s'utilitza un llenguatge inclusiu i, tot i que no es fa referència específica al treball en igualtat d'oportunitats, es vetlla per a la comunicació respectuosa i inclusiva.

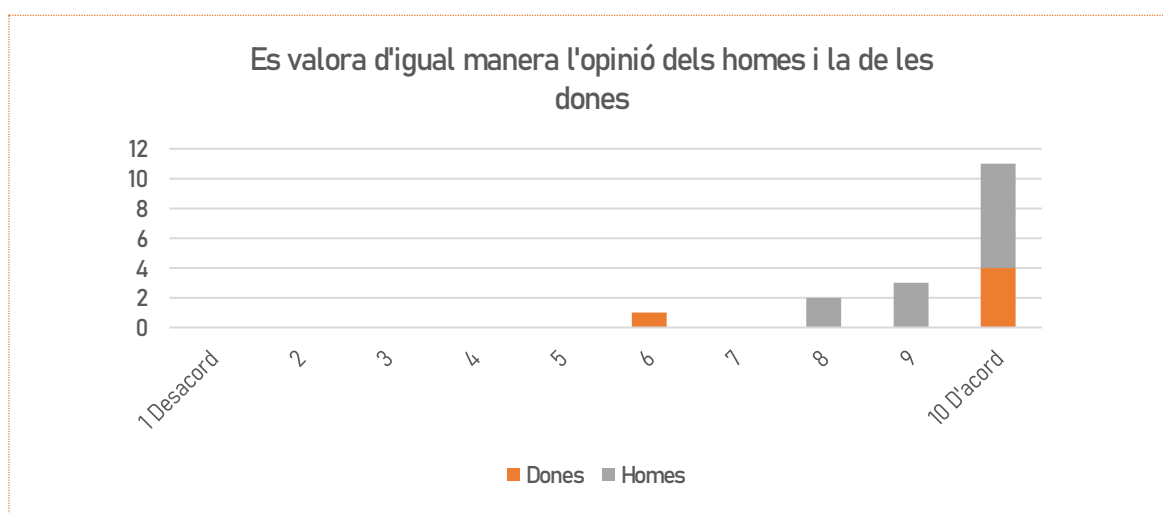
A1.4. Percepció, creences i mentalitat de les persones

Pel què fa als diferents aspectes que tenen a veure amb la percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Integra Pirineus, s'observa que hi ha una opinió majoritària positiva envers aquests. A continuació es detallen cada un dels aspectes preguntats:

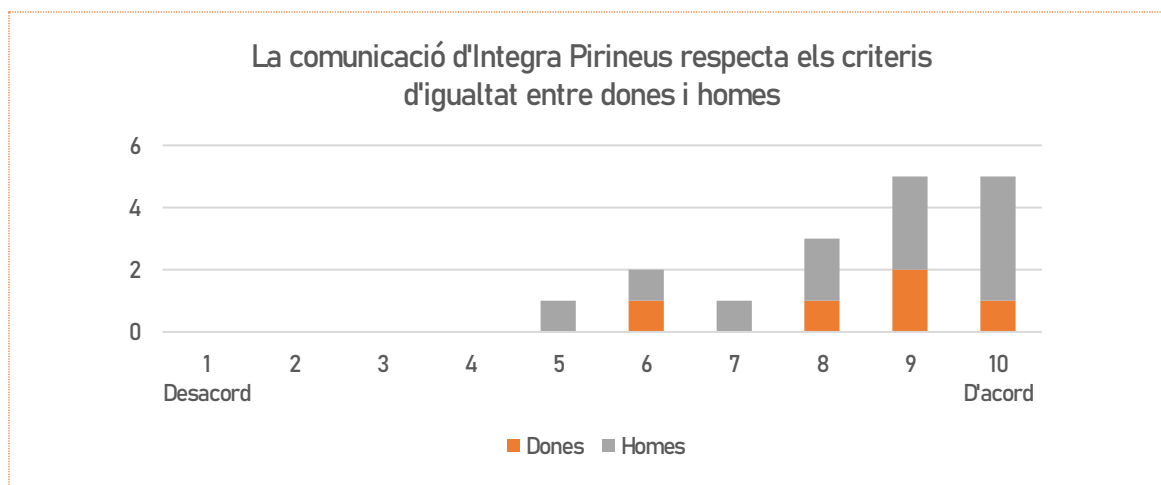
Les persones treballadores donen una mitjana de 9 sobre 10 a la pregunta sobre si Integra Pirineus té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



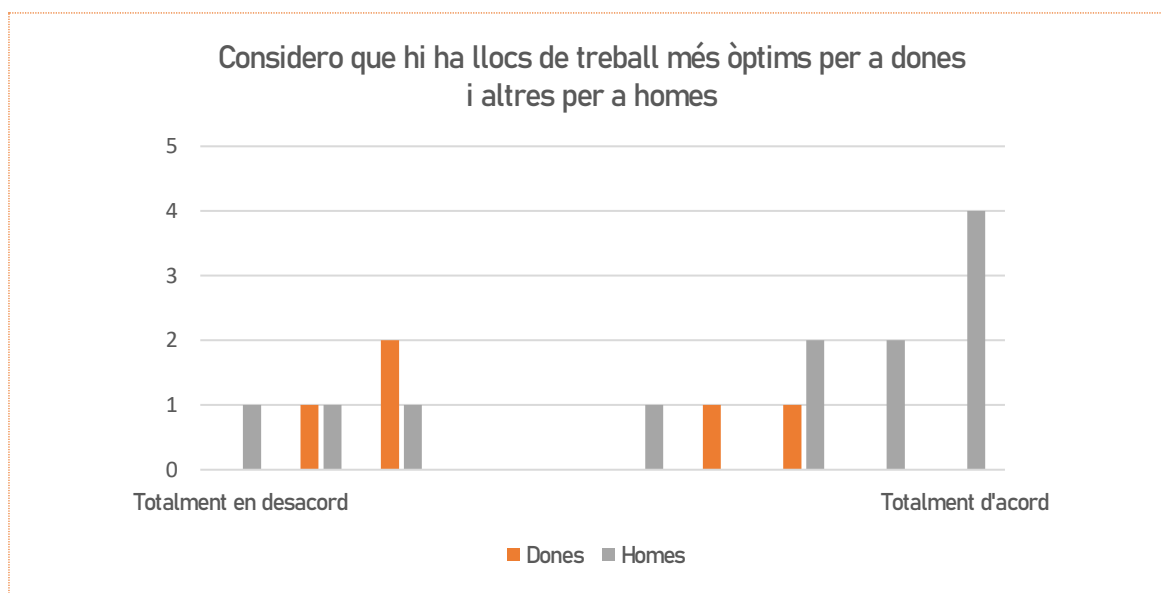
Pel què fa a la percepció sobre si l'organització valora d'igual manera la opinió de les dones i els homes, es valora en una mitjana de 9,4 sobre 10, essent el 10 "totalment d'acord".



En la línia dels aspectes anteriors, el conjunt de la plantilla també valora que la comunicació d'Integra Pirineus respecta els criteris d'igualtat (en aquest cas, la resposta correspon a una mitjana de 8,4 sobre 10).



Finalment, i en relació a la mentalitat de les persones que conformen la plantilla, hi ha una diversitat d'opinions pel que fa a la creença que hi ha llocs de treball més òptims per a dones i altres per a homes. En aquest sentit, una major proporció d'homes està d'acord amb aquesta afirmació, mentre que les dones mantenen posicions relativament més reàcties a aquest posicionament.

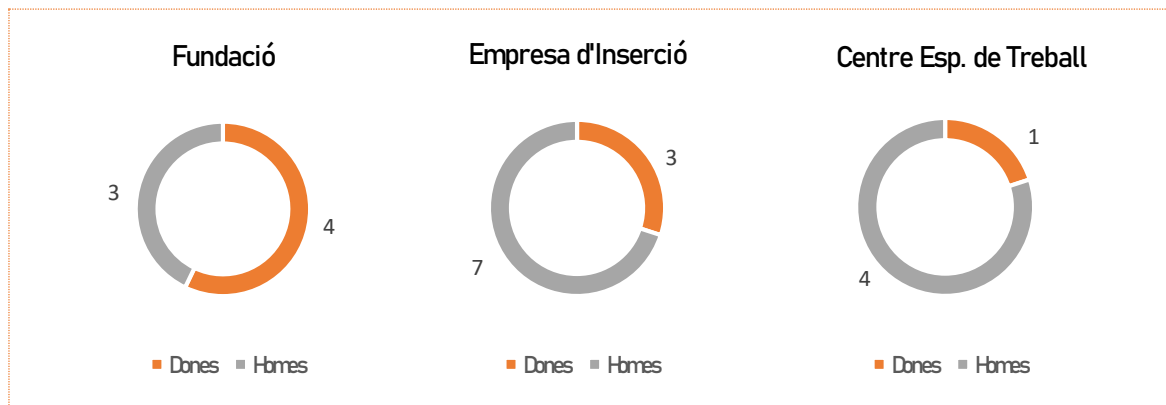


A2.CONDICIONS LABORALS

A2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

L'anàlisi de la plantilla té com a objectiu proporcionar una visió global per fer visibles les tendències de gènere que són presents, i alhora contribuir a configurar relacions laborals lliures de prejudicis vinculats a estereotips de gènere.

Distribució de la plantilla per entitats:



La gràfica sobre la presència de dones i homes al conjunt de la plantilla es presenta dividida per les tres entitats que en formen part. Tot i això, la distribució per entitats no és molt representativa, ja que l'estreta col·laboració entre aquestes implica que hi hagi persones treballadores que estan realitzant la mateixa tasca però que el seu contracte no està vinculat a la mateixa entitat. Cal recordar que la Fundació Integra Pirineus treballa amb personal d'inserció, i que la seva activitat sovint està relacionada amb programes i amb circuits que generen aquesta idiosincràsia a l'organització.

Per altra banda, cal esmentar que dues dones de la plantilla treballen a dues de les entitats de l'organització, realitzant mitja jornada per a cada una d'aquestes entitats i sumant una jornada sencera. Una d'aquestes treballa a la Fundació i al Centre Especial de Treball; l'altra a la Fundació i a l'Empresa d'Inserció.

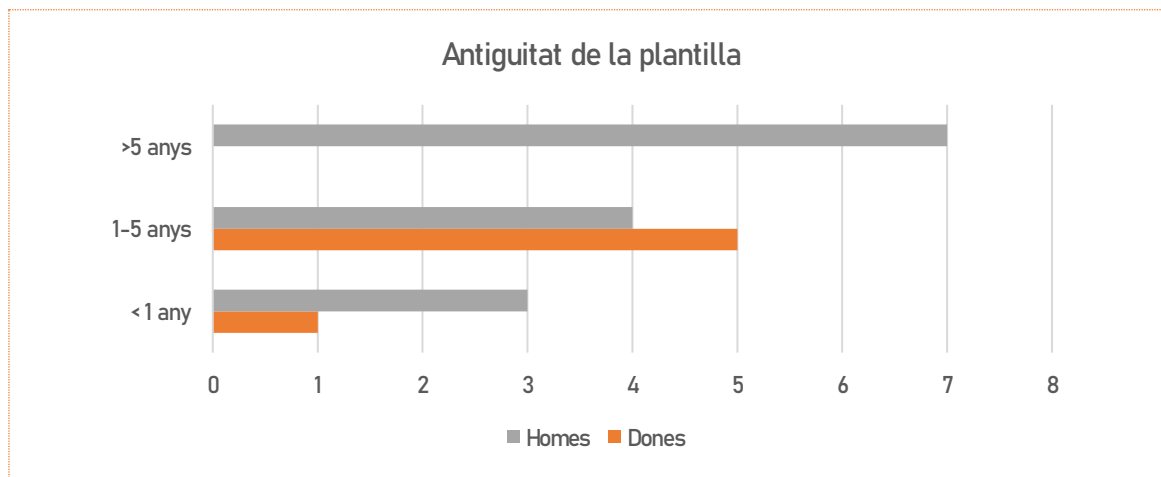
A2.2. Característiques generals de la plantilla

Pel que fa a l'edat de la plantilla, la major part de les persones que conformen la plantilla d'Integra Pirineus tenen entre 41 i 55 anys. En aquest cas, la distribució de dones i homes segons l'edat, queda equilibrada.

	Fundació		Empresa d'Inserció		Centre especial de Treball		TOTAL	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
16-25 anys	0	0	0	1	0	1	0	2
26-40 anys	2	0	0	0	0	1	2	1
41-55 anys	2	1	2	4	1	0	3*	5
56-65 anys	0	2	0	2	0	2	0	6
>65 anys	0	0	1	0	0	0	1	0
<i>Total</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>14</i>

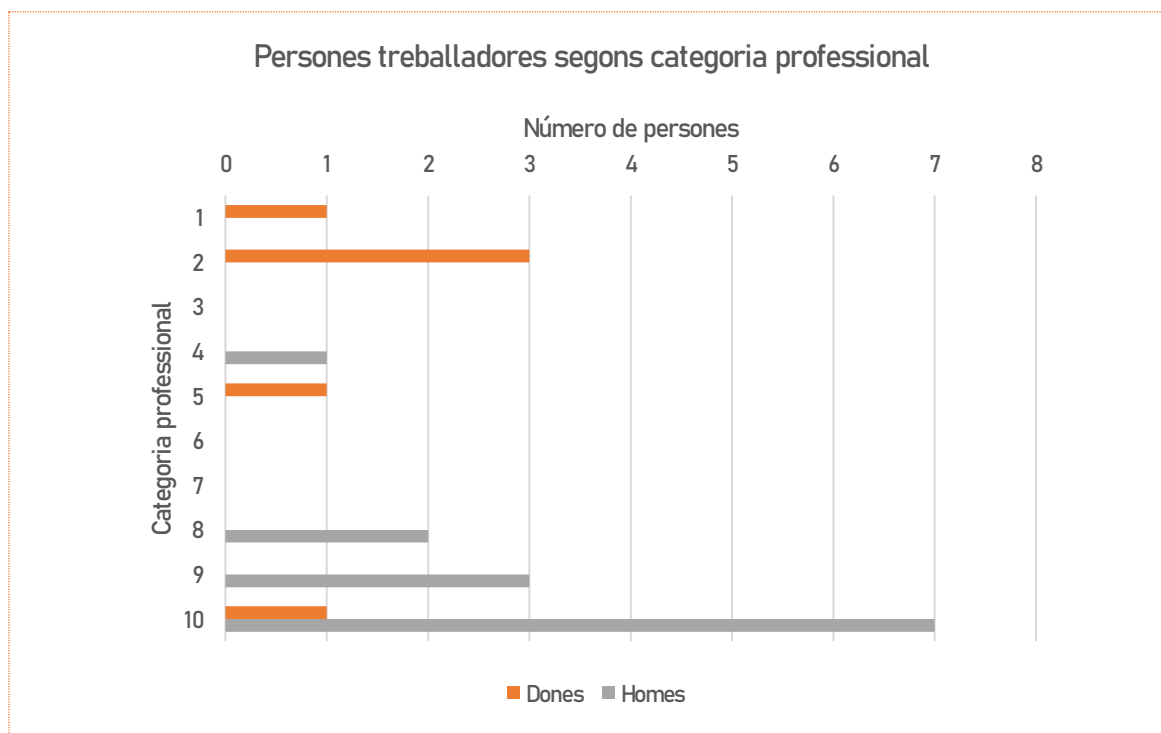
*Tal i com es mostra a la taula, el total de les dones d'entre 41 i 55 anys no correspon amb la suma. Això és degut a que hi ha dues persones que tenen la jornada dividida en més d'una entitat del grup.

Pel què fa a l'antiguitat de les persones treballadores, Integra Pirineus és una organització relativament jove i, per tant, els darrers anys s'han anat incorporant persones a les tasques que es desenvolupen des de la mateixa. Tal i com s'observa al gràfic que es mostra a continuació, les persones que fa més anys que treballen a Integra i amb les quals es va iniciar el projecte són homes, i el total de les dones que actualment estan treballant s'han incorporat els darrers 5 anys. Aquestes contractacions, que són sobretot perfils tècnics, coincideixen amb la incorporació d'una dona a la direcció de l'organització. En aquest mateix període, s'han anat realitzant noves incorporacions també d'homes de manera que aquestes han estat força equitatives. Durant el període inicial de l'organització ja hi havia hagut dues dones treballadores.



A2.3. Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització

Pel que fa a la distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització, Integra Pirineus inverteix la dinàmica general del sector laboral. En aquest cas, les categories professionals més altes estan ocupades per dones, mentre que les categories més baixes les ocupen, pràcticament en la totalitat dels llocs de treball, homes.



Aquesta dinàmica es pot explicar per diversos motius. En primer lloc, des de l'organització es vetlla per garantir la igualtat d'oportunitats i, en aquest cas, els càrrecs de responsabilitat estan ocupats majoritàriament per dones. Es tracta d'una organització que treballa des d'una òptica social que té com a objectiu la inserció de persones en situació de risc d'exclusió social, amb especial atenció a les persones amb discapacitat psíquica i/o malaltia mental. El fet que l'empresa formi part del sector social explica el perquè de la presència femenina en els càrrecs de gestió i organització sigui més elevada, ja que és un sector estretament lligat a les habilitats tradicionalment vinculades al gènere femení, com ara l'empatia, el tracte amb les persones o les cures.

Finalment, i per explicar la major presència d'homes en les categories professionals més baixes, un dels principals condicionants és el sector de treball. En aquest cas, Integra Pirineus realitza tasques forestals, feines associades al gènere masculí perquè requereixen un gran esforç físic.

	Fundació		Empresa d'Inserció		Centre especial de Treball		TOTAL	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
1. Cap de producció			1				1	
2. Cap de taller, de personal o d'administració. Tècnic/a grau superior	3			1	1		3*	1
3. Cap secció, Assistent social, tècnic/a grau mitjà								
4. Encarregat/da						1		1
5. Mestre/a taller, Monitor/a, Xofer de 1a	1		1				1*	
6. Oficial de 1a, Oficial de 1a administratiu/va, Xofer de 2a, Cuiner/a								
7. Oficial de 2a, Oficial de 2a administratiu/va, Oficial de serveis generals, Responsable de menjador								
8. Especialista de 1a, Auxiliar		1		1				2
9. Especialista de 2a		2		1				3
10. Especialista de 3a			1	4		3	1	7
<i>Total</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>14</i>

*Tal i com es mostra a la taula, el total de les dones treballadores a les categories 2 i 5 no correspon amb la suma. Això és degut a que en aquestes categories, hi ha una persona que té la jornada dividida en més d'una entitat del grup.

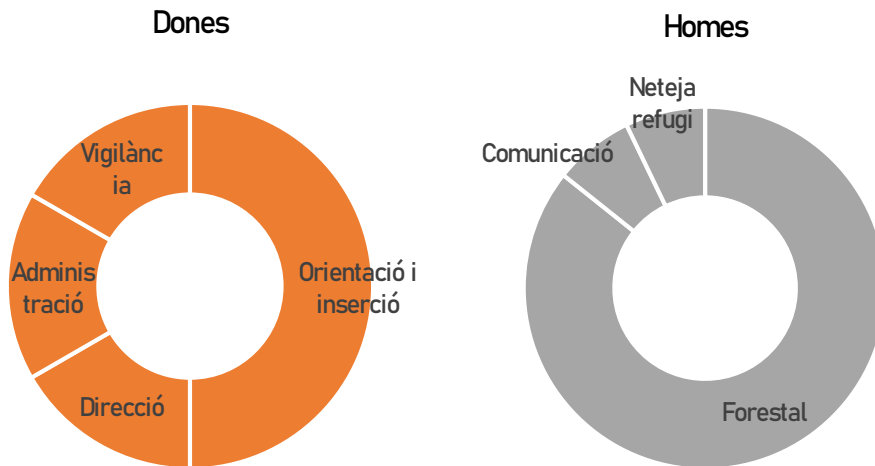
Distribució de la plantilla per sector de treball

En la següent taula es detallen els sectors de treball de les persones que conformen la plantilla desagregades per entitats.

	Fundació		Empresa d'Inserció		Centre especial de Treball		TOTAL	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Forestal		2		7		3		12
Comunicació		1						1
Orientació i inserció	3				1		3*	
Direcció			1				1	
Administració	1		1				1*	
Vigilància			1				1	
Neteja refugi						1		1
<i>Total</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>14</i>

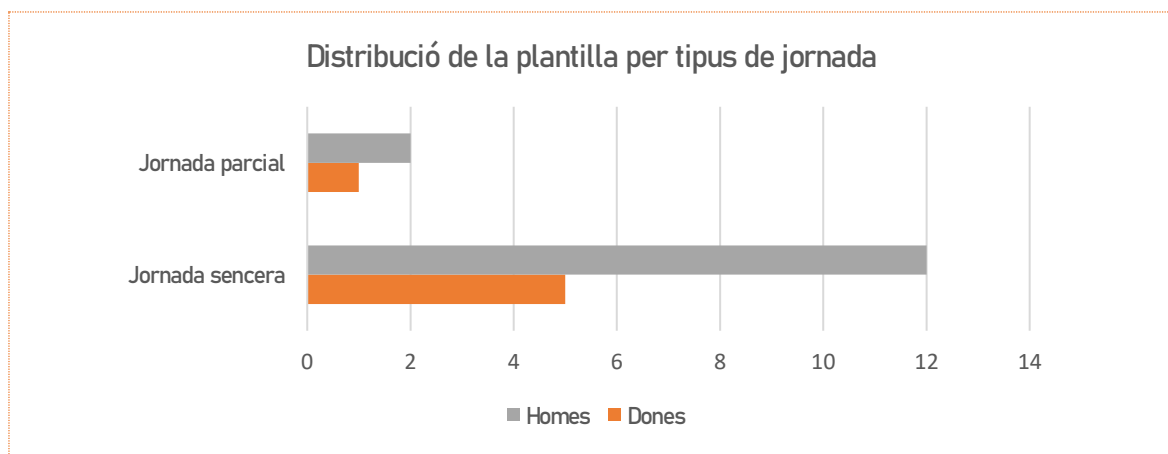
*Tal i com es mostra a la taula, el total de les dones treballadores en algun sector de treball no correspon amb la suma. Això és degut a que en aquests sectors, hi ha una persona que té la jornada dividida en més d'una entitat del grup.

A grans trets, s'observa una segregació horitzontal clara. Tal i com s'avançava a l'apartat anterior, mentre al sector forestal totes les persones treballadores són homes; les tasques d'orientació i inserció, administració es desenvolupen per dones.

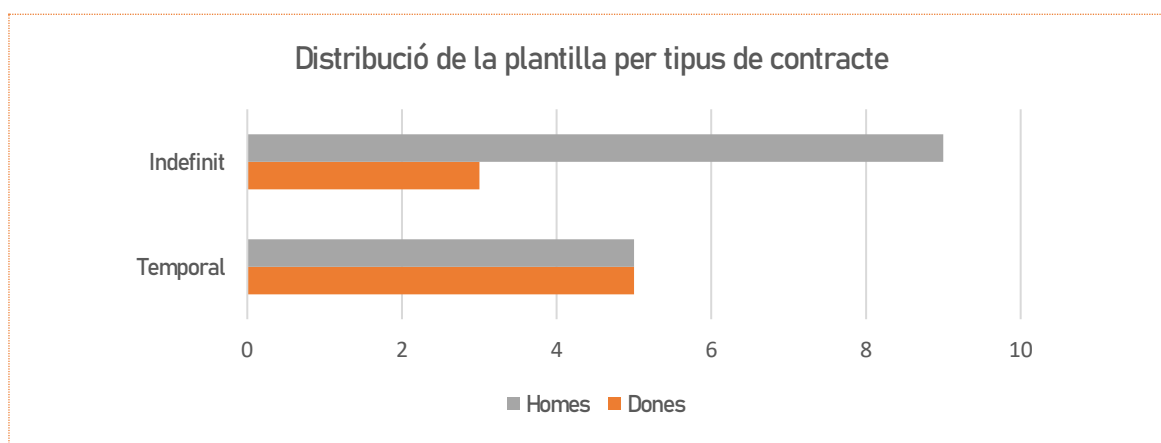


A2.4. Condicions contractuals de dones i homes

En relació al tipus de jornada, la major part de la plantilla treballa a jornada sencera a excepció d'una dona i dos homes. L'organització manifesta la voluntat de poder oferir una jornada sencera a totes les persones treballadores, i els motius de les tres jornades parcials són, en dos dels casos per volum de feina en la tasca concreta que es desenvolupa i en l'altre, per una qüestió d'invalidesa.



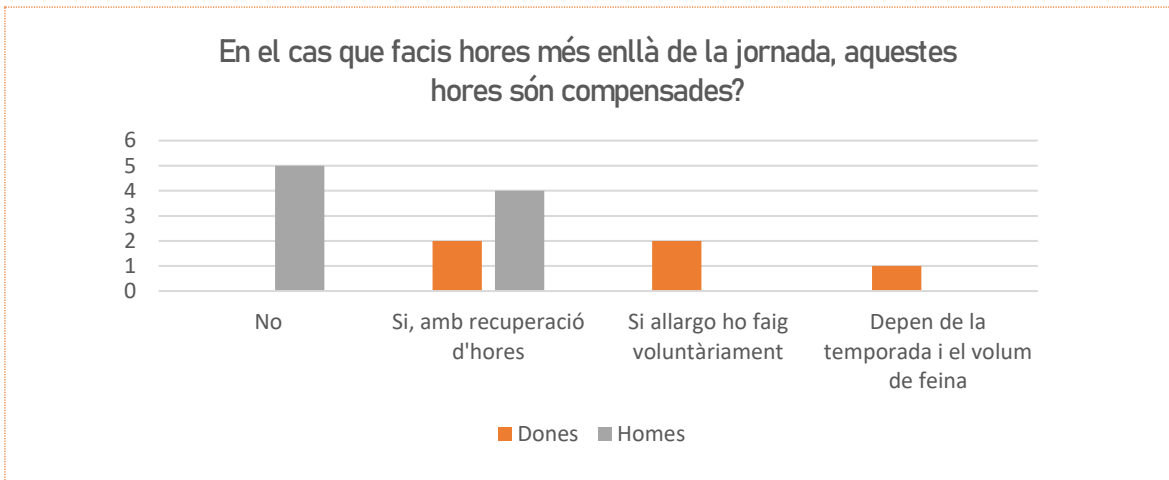
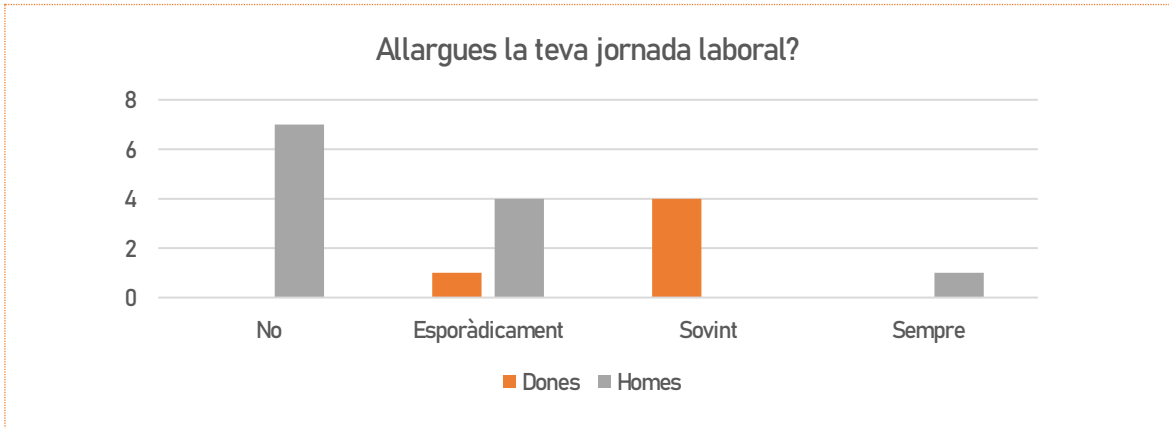
Pel què fa als tipus de contracte, cal posar èmfasi en la finalitat de l'organització. En el cas dels contractes d'inserció i per la naturalesa de l'empresa, és positiu que hi hagi rotació de persones treballadores, ja que aquest tipus de contractes tenen com a objectiu poder fer el salt a empreses ordinàries. Per altra banda, l'organització treballa per projectes i sovint depèn d'ajuts o línies de subvenció. La suma d'aquests fets expliquen que una bona part dels contractes siguin de caire temporal.



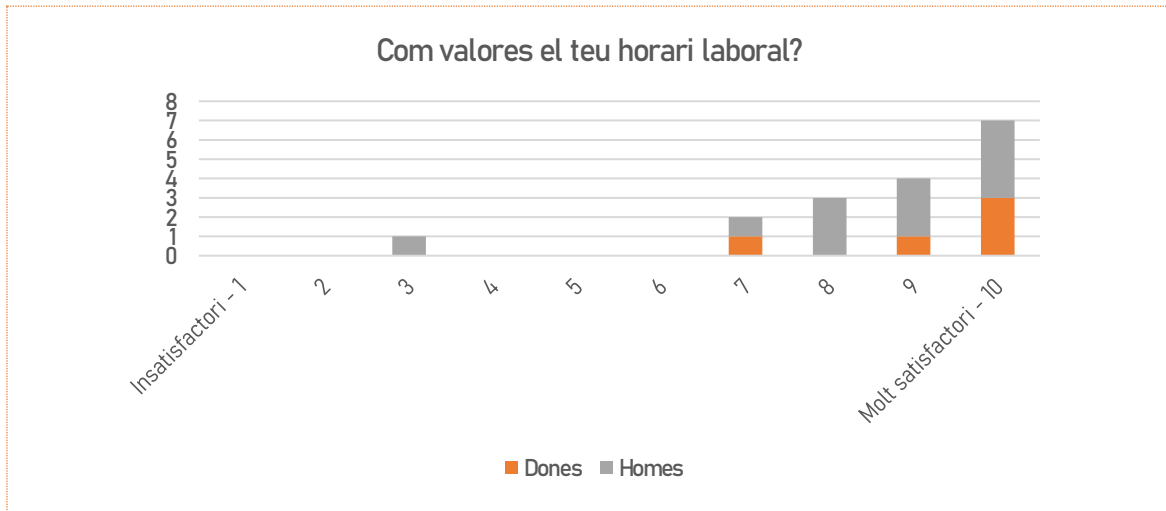
*El gràfic no respon al número de persones de la plantilla sinó al número de contractes. Les dues treballadores que tenen la jornada dividida en més d'una entitat del grup compten amb un contracte indefinit i un de temporal cada una.

Pel què fa a la realització d'hores extres, 4 de les 5 treballadores dones manifesten fer hores extres sovint. Pel què fa als treballadors homes, la majoria manifesta no allargar la seva jornada laboral o fer-ho només de manera esporàdica. Una explicació a aquesta diferència podria ser les tasques que es desenvolupen per a cada un dels sexes a la organització, essent les dones les qui, en la seva majoria, ocupen càrrecs tècnics i/o de responsabilitat.

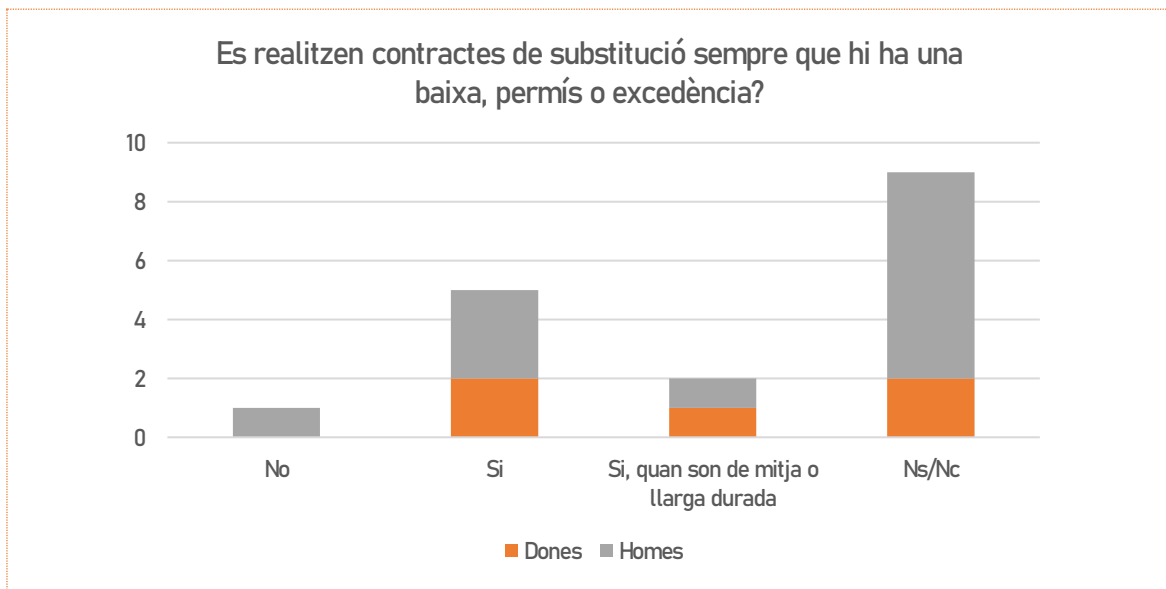
Per altra banda, una part de la plantilla manifesta que les hores extres són compensades amb recuperació d'hores mentre que una altra part reconeix no recuperar-les. Seguidament, i en menys mesura, en tres casos (els tres corresponents a treballadores del sexe femení) es valora que allargar la jornada és una decisió voluntària i personal; i que la recuperació d'aquestes es fa depenent de la temporada i del volum de feina.



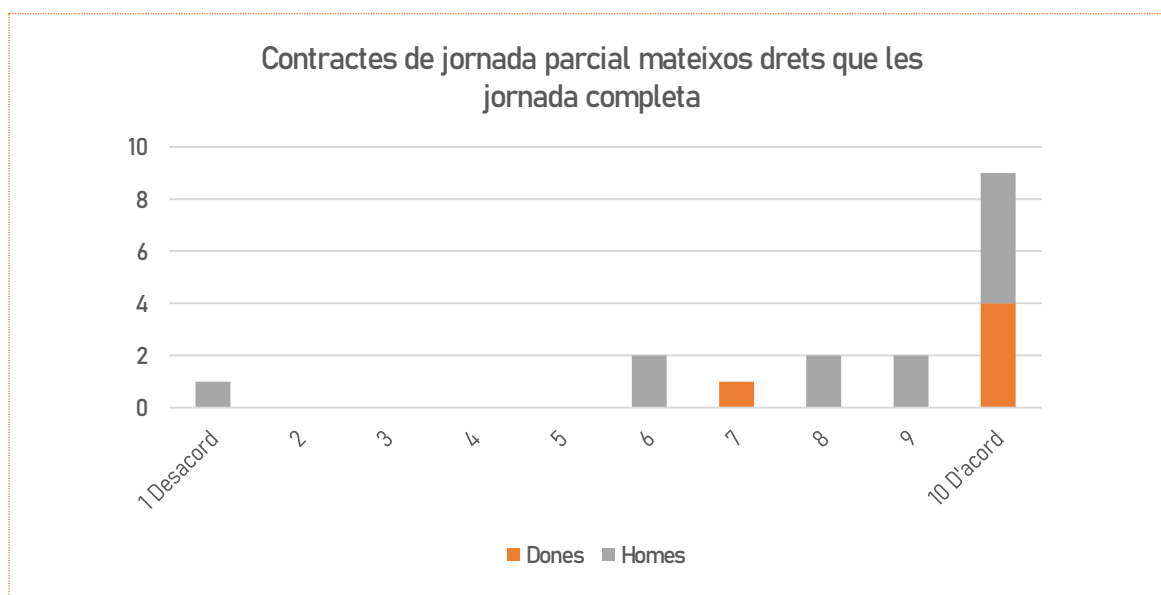
Pel què fa a l'opinió de les persones de la plantilla en relació al seu horari laboral, menys una persona que el valora de manera insatisfactòria, la resta de la plantilla manifesten estar satisfets amb el seu horari. Cal tenir present que hi ha sectors de treball dins de l'organització que gaudeixen de més flexibilitat i altres, com ara les persones que treballen al bosc i en tasques forestals, en els que organitzativament és més difícil poder oferir horaris flexibles.



En general es realitzen contractes de substitució quan hi ha una baixa, un permís o una excedència. Tot i això, una gran part de la plantilla manifesta desconeixement en relació a les pràctiques habituals de l'organització en aquest aspecte.



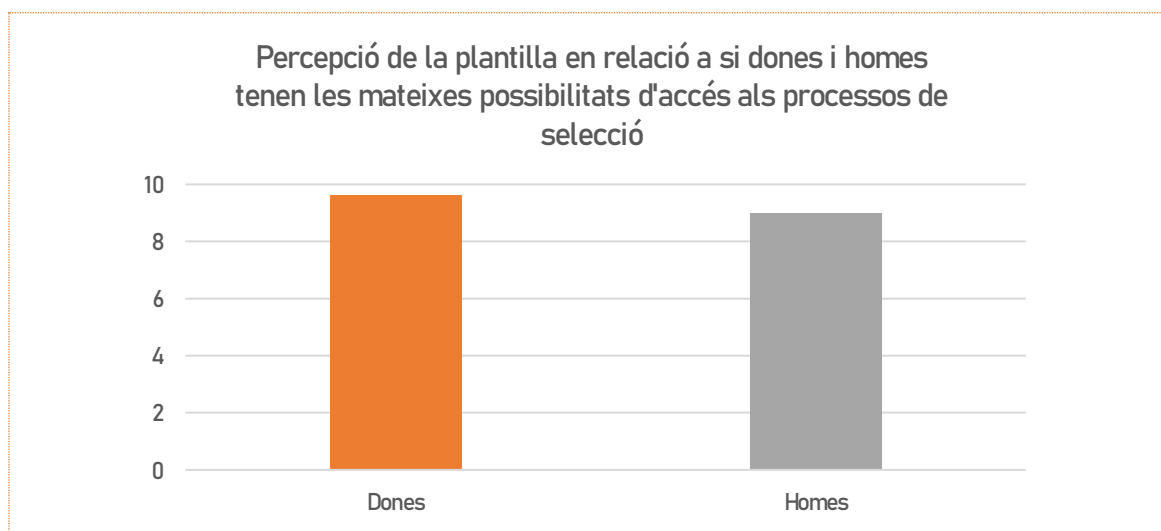
La percepció general per part de la plantilla és que totes les persones treballadores a Integra Pirineus gaudeixen dels mateixos drets laborals, independentment de que tinguin una jornada parcial o una jornada completa. Només en un cas es divergeix d'aquesta opinió.



A3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

A3.1. Percepció de les persones

La percepció de les persones treballadores sobre la possibilitats d'accés als processos de selecció d'Integra Pirineus és àmpliament positiva en relació a la igualtat d'oportunitats, amb valoracions superiors al 9 sobre 10.



Aquesta percepció per part de la plantilla explicaria que, en gran mesura, la segregació horitzontal que es viu a l'organització deriva de les dinàmiques generalitzades a la societat,

en que certs sectors s'associen a un sexe o a l'altre, i no tant de les actituds i tendències internes. En aquesta línia, des de la direcció d'Integra Pirineus es manifesta la voluntat i interès per ampliar la presència del sexe femení en la seva activitat en els sectors de treball més masculinitzats, com pot ser el treball al bosc.

A3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització

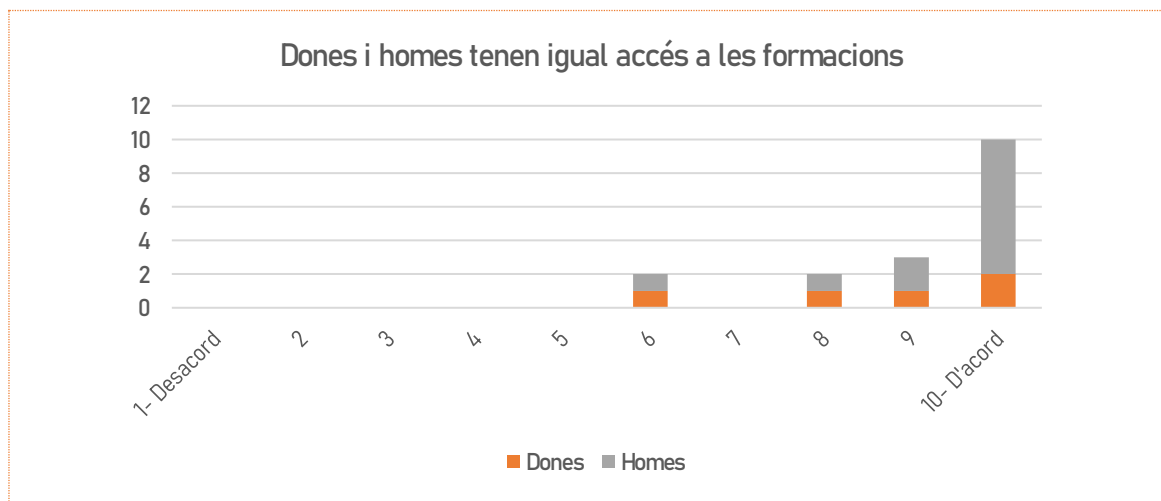
En relació als processos de selecció, la Fundació Integra Pirineus compta amb unes graelles de puntuació per valorar competències concretes de les persones que participen en el processos de selecció de personal tècnic; i en el cas de selecció de personal d'inserció, s'utilitza un document-guio d'entrevista. En cap dels dos casos es contempla la variable del sexe o les càrregues familiars de manera estandaritzada, però des de la direcció i des del personal d'inserció es valoren aquests aspectes amb la intenció d'afavorir aquelles persones del sexe menys representat en un sector i que, per la seva situació personal, puguin necessitar més la feina. Per tant, des d'una òptica de discriminació positiva.

Els processos de selecció són diferents depenent del perfil de la vacant. En el cas de peons (inserció), el procés per cobrir una plaça el realitzen l'enginyer forestal, per valorar l'encaix tècnic, i la tècnica d'inserció, per a valorar l'encaix social; en el cas de perfils tècnics, la selecció es realitza per part de direcció, amb la col·laboració puntual de la persona de referència amb qui caldrà treballar i coordinar-se.

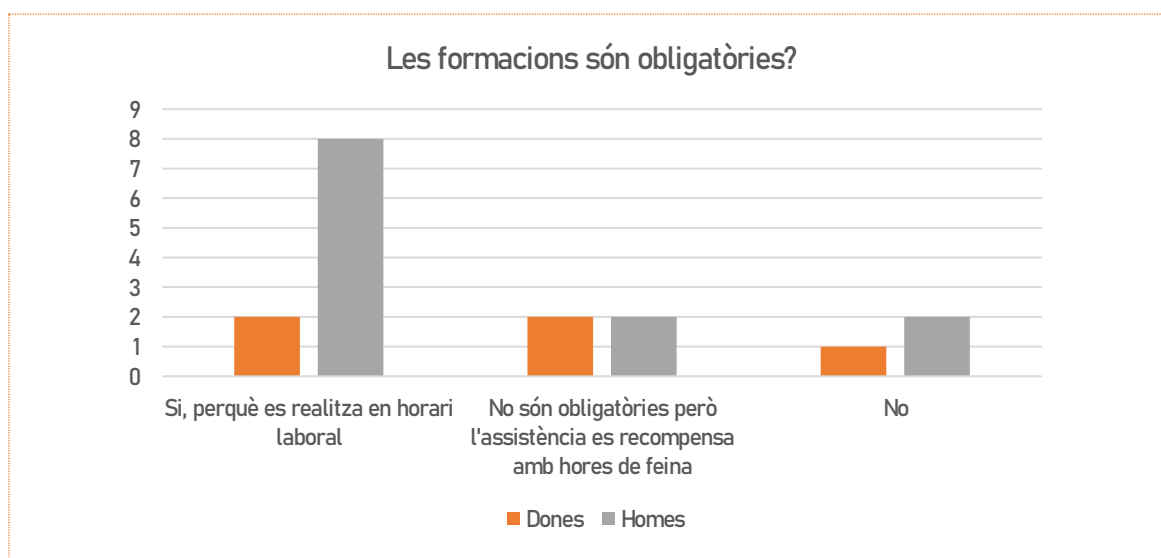
A4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Integra Pirineus compta amb un pla formatiu oficial, però des de l'organització manifesten la flexibilitat de la seva aplicabilitat.

En el cas del personal d'inserció, en general les formacions que es realitzen es proposen des de l'organització i són força personalitzades i individualitzades tenint en compte les tasques que desenvolupa cada persona i les seves necessitats. En el cas de les persones de perfil tècnic, són aquestes mateixes les que valoren la formació que es pot ajustar més a les seves inquietuds i necessitats també de forma personal, i normalment des de l'organització s'aproven totes les propostes.



Els motius exposats fan que hi hagi diversitat en la percepció de la obligatorietat de les formacions i les condicions d'aquestes. Des de la direcció de la organització es manifesta que s'intenta que les formacions es realitzin en horari laboral i, en cas que no sigui possible, s'intenta compensar amb hores treballades.



L'any 2019 es va realitzar una formació sobre gènere que s'oferia des del SIAD de l'Alt Urgell. Des de l'organització es va apostar per a realitzar aquest curs pel fet de treballar en un sector àmpliament masculinitzat i amb inexistència de dones a les feines al bosc, per exemple.

Es va realitzar una formació per als homes de l'organització i una altra per a les dones. Els primers van treballar estereotips de sexe i de gènere; en el cas de les dones es van abordar les diversitats sexuals i de gènere.

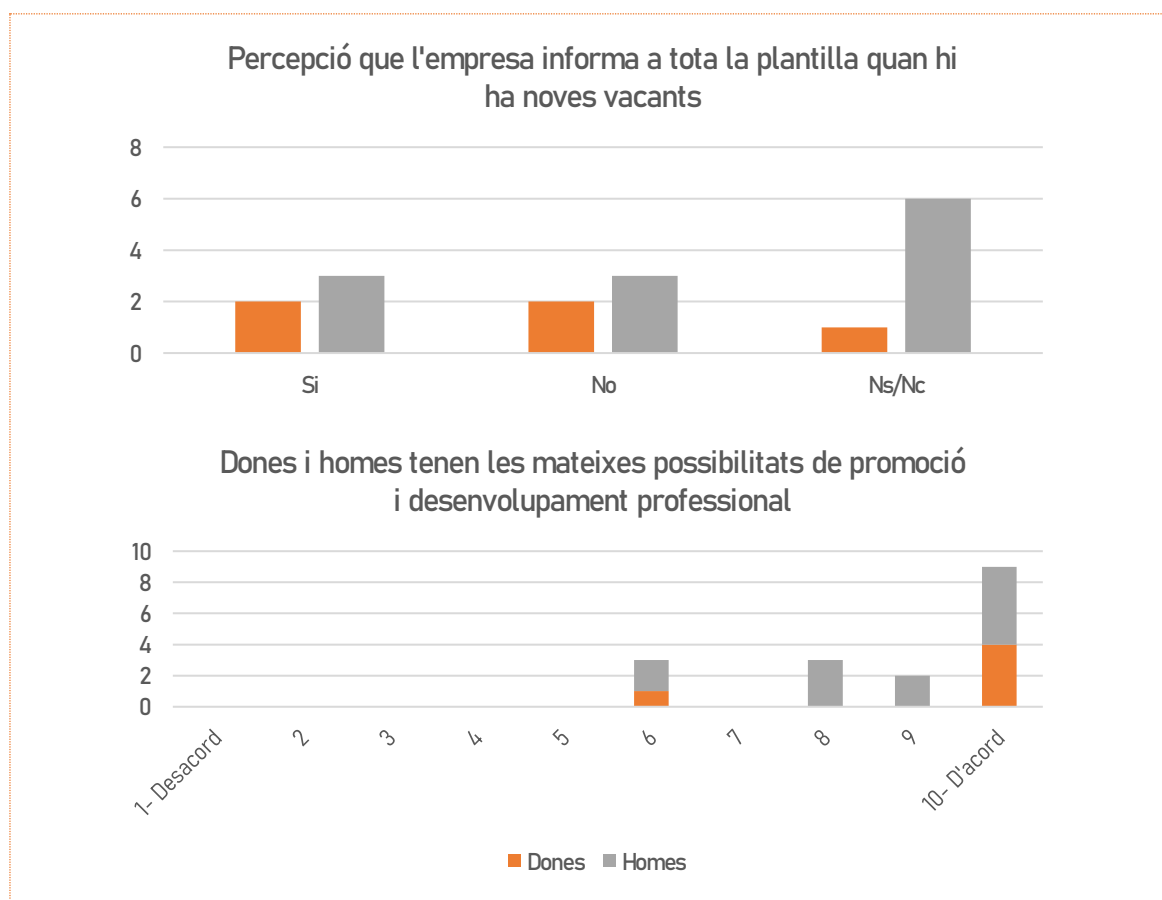
Per altra banda, dues persones de l'organització de perfils tècnics han realitzat formació en llenguatge i comunicació inclusiva, aspecte que s'aborda de manera curosa en tots els canals.

A5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional és un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

Els criteris emprats per als processos de promoció interna no es recullen en cap document oficial de l'organització. En aquest cas, el fet de ser una organització petita implica que no s'hagi vist la necessitat d'estandarditzar aquest tipus de processos.

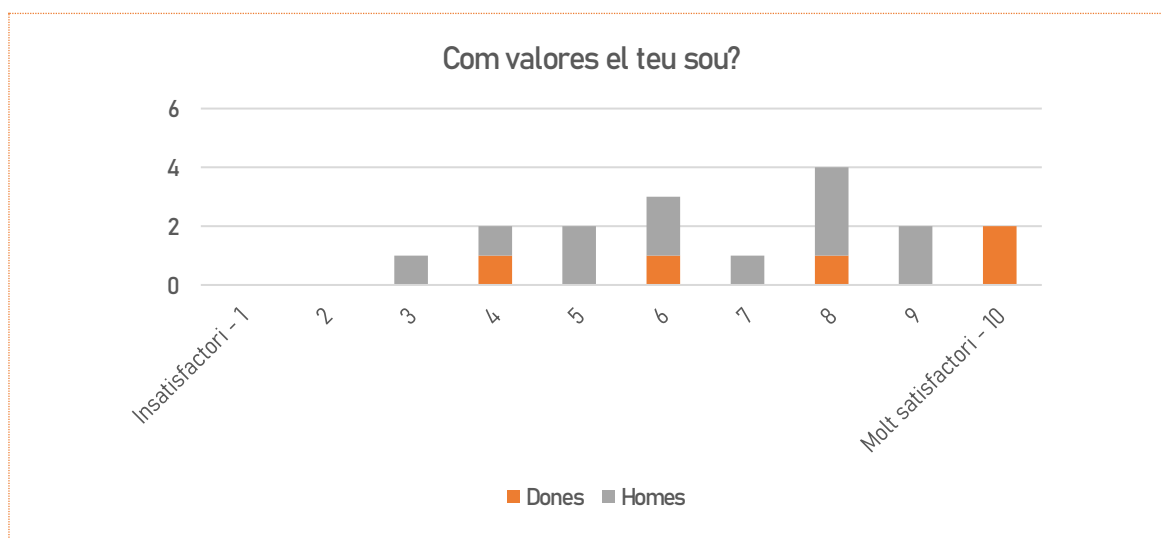
Pel què fa a la percepció de les persones treballadores sobre la comunicació en cas de noves vacants a tota la plantilla, les opinions són diverses. Cal tenir present que Integra Pirineus treballa amb personal d'inserció i que, per tant, hi ha certs perfils tècnics que no es poden cobrir a partir de processos de promoció interna. Tot i això, es treballa en aquesta línia i des de la direcció es manifesta que un dels objectius és que un peó amb un contracte d'inserció pugui acabar exercint de cap de colla, en el cas de les tasques forestals. Per altra banda, també es vetlla per poder realitzar aquesta promoció interna en termes d'augmentar l'estabilitat i la continuïtat de les persones de la plantilla, oferint vacants i places més estables a persones que han entrat amb contractes temporals.



A6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La retribució de les persones treballadores a Integra Pirineus es regula pel *Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya*, igual que la resta de condicions laborals. En el cas de la retribució, els salaris que s'estableixen a l'organització s'estipulen per sobre de les quantitats fixades al conveni del sector.

Pel que fa a la satisfacció de la plantilla en relació al seu sou, hi ha diversitat d'opinions, aquestes no venen determinades pel sexe de les persones treballadores tal i com es mostra al gràfic que s'exposa a continuació.



A6.1. Retribucions de dones i homes i possible bretxa salarial

La retribució mitjana anual de les persones que treballen a Integra Pirineu segregada per sexes és la següent:

- Retribució anual mitjana dones: 22.962,02€
- Retribució anual mitjana homes: 15.650,74€

Tal i com s'observa, la mitjana de les persones treballadores dones és significativament superior a la dels homes. Aquest fet es deu a la segregació horitzontal que es reproduïx a l'organització i que en aquest cas també comporta que la major part de contractes de treballadors homes siguin contractes d'inserció, mentre que la major part de les dones ocupen càrrecs tècnics i de responsabilitat.

A7. TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT

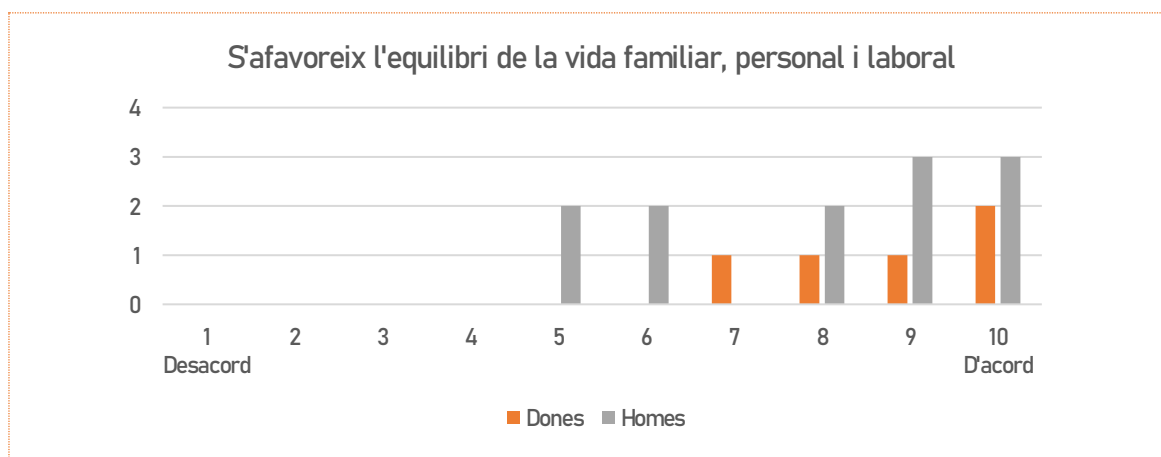
La Fundació Integra Pirineus és una empresa petita i situada en un municipi d'àmbit rural. Aquest context facilita les relacions de proximitat entre la plantilla i l'empresa i que s'apliquin mesures flexibles en funció de les necessitats de les persones treballadores. Des de l'empresa es coneix la situació personal i familiar de la majoria de les persones de la plantilla, és a dir, si tenen infants, persones amb dependència o grans a càrrec; igual que les possibles necessitats derivades de la discapacitat psíquica i/o malaltia mental que pateixen algunes persones de la plantilla.

Pel que fa a l'organització del temps de treball i mesures de conciliació de la vida personal i laboral Integra Pirineus es basa en el *Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya*.

Paral·lelament, compten amb un formulari de sol·licitud de vacances i permisos (determinats pel conveni citat). Tot i això, en cas que una persona de la plantilla demani dies personals fora dels establerts, aquests es poden acordar amb el cap de producció i direcció.

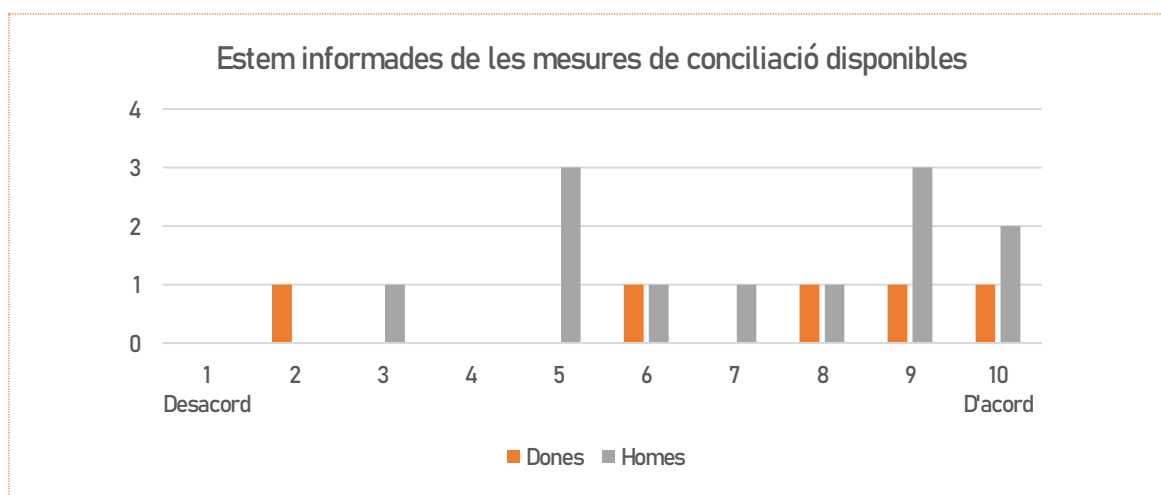
Les persones treballadores d'Integra Pirineus en general creuen àmpliament que Integra Pirineus afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral, ja que totes les respostes són iguals o superiors al 5 sobre 10. En aquest cas, hi ha un percentatge de treballadors homes que mostren menys satisfacció amb aquest aspecte. Un dels factors que poden explicar aquest biaix és el fet que les persones que realitzen tasques al bosc, gaudeixen de menys flexibilitat que la resta de la plantilla, ja que depenen dels desplaçaments col·lectius i el treball en equip. En aquest sector, tal i com ja es presenta anteriorment, totes les persones són homes.

Per altra banda, en el cas de les persones que ocupen càrrecs tècnics, la realització de les tasques permet una major flexibilitat, de manera que és possible fer horari flexible, recuperació d'hores, teletreball, jornada intensiva, etc.



En el cas del coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'empresa, hi ha una diversitat d'opinions, essent pràcticament la meitat de la plantilla que valora el seu grau de coneixement amb una puntuació inferior a 6 sobre 10.

Les mesures de conciliació de l'organització s'exposen a les persones quan s'incorporen a Integra Pirineus i des de direcció i inserció es manifesta que s'intenta respondre sempre a les peticions de cada persona, basant-se en la confiança, i amb la mateixa flexibilitat que es mostra en la resta d'àmbits d'organització.



Per part de l'organització no hi ha la percepció que homes o dones facin un ús diferenciat de les mesures de conciliació. Es considera que hi ha un tracte proper i de confiança i que qualsevol persona de la plantilla pot demanar un permís o dies personals en cas de necessitat i l'organització intenta donar-hi resposta.

A8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Un dels aspectes que fa visibles la voluntat de treballar per a la igualtat entre homes i dones és la comunicació interna i externa. En aquest sentit és important fer un ús del llenguatge i les imatges no sexista, que promogui la igualtat entre gèneres i eviti perpetuar estereotips sexistes.

L'organització no compta ni amb un pla de comunicació interna ni amb cap pla comunicatiu que doni recursos a la plantilla de com utilitzar un llenguatge no sexista, ni androcèntric en les comunicacions internes i externes, no obstant manifesta sensibilitat i cura en el tractament de la informació i en la comunicació. Un exemple és que dues de les persones de la plantilla que realitzen tasques tècniques han realitzat una formació de llenguatge i comunicació inclusiva.

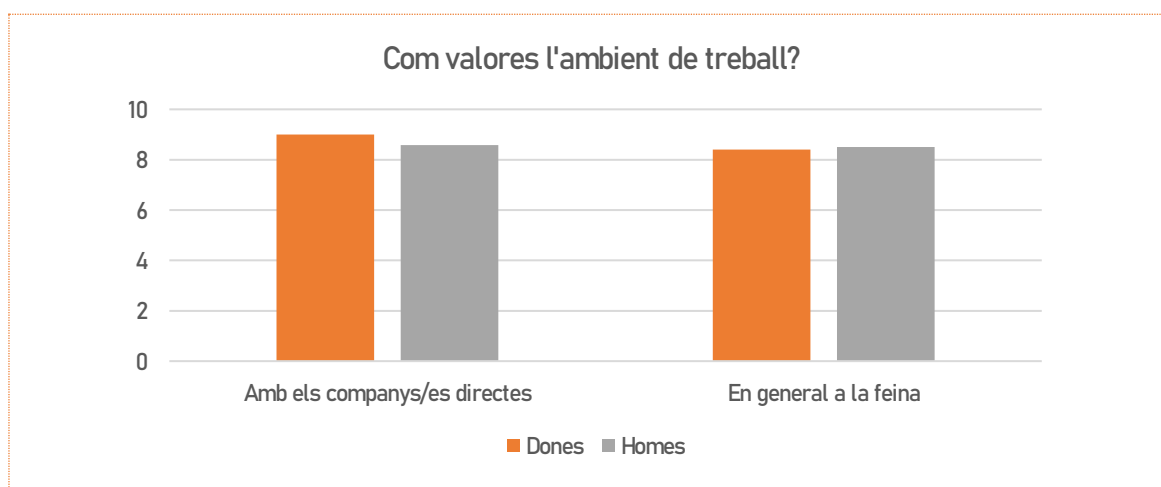
Els principals mitjans de comunicació que utilitza l'empresa amb la seva clientela són la pàgina web www.integrapiherineus.com i les xarxes socials, a nivell de difusió, i el correu electrònic per a la comunicació directa. La informació publicada és correcta en referència a l'anàlisi de gènere, atès que utilitza un llenguatge i una imatge neutre, evitant els estereotips.

A9. SALUT LABORAL

A l'empresa es realitzen avaluacions de riscos en aspectes relacionats amb la vigilància de la salut i les condicions de treball, però aquestes manquen d'indicadors sensibles al gènere i de la segregació de sexe en la gestió de les dades.

Les qüestions en relació a la prevenció de riscos laborals es gestionen des d'una empresa externa, que també ha realitzat el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de l'organització.

Per part de la plantilla, es valora de manera molt positiva l'ambient de treball, tan entre companys i companyes directes, com en general a l'organització.

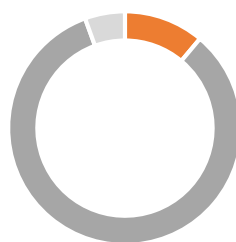


A10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són atemptats greus contra la integritat i la dignitat d'una persona, i constitueixen una manifestació de violència contra les dones.

Les dones treballadores que es trobin en qualsevol situació d'assetjament, tenen garantits els drets de prevenció, atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació que els atorga la Llei 5/2008, de 24 d'abril, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista, en els termes establerts per aquesta llei, així com aquells drets que els atorga la resta de la normativa vigent.

Alguna vegada has viscut una situació en la que no s'ha respectat la igualtat de dones i homes?

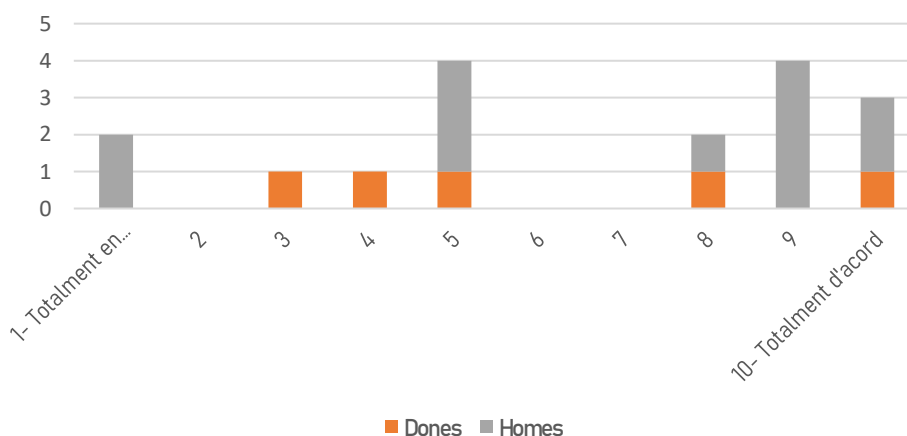


■ Si ■ No ■ Ns/Nc

Davant de la pregunta "Alguna vegada has viscut una situació en la que no s'ha respectat la igualtat de dones i homes?" dues persones del sexe masculí responen de manera afirmativa.

Des de direcció es va decidir impulsar l'elaboració del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que actualment està redactat i en fase de fer-ne difusió entre el personal. Aquest pas permetrà ampliar el coneixement de les persones de la plantilla sobre què fer i a qui dirigir-se en cas de patir o detectar un cas d'assetjament.

Les persones treballadores sabem què fer i a qui dirigir-nos si patim o detectem un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe



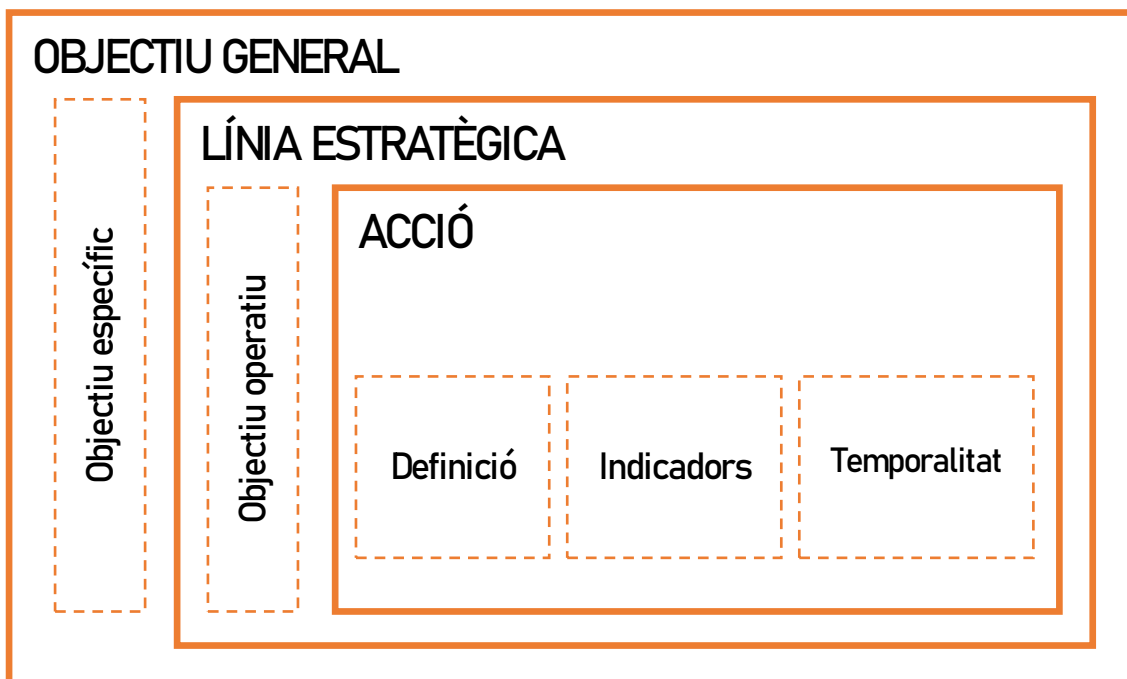
Per la naturalesa de l'organització, petita i amb una part del personal més susceptible de patir discriminacions derivades de la seva discapacitat psíquica o malaltia mental, es planteja estipular unes persones de referència per a qualsevol tipus d'assetjament o discriminació que es pugui patir o detectar a la plantilla.

ANÀLISI DE LA DIAGNOSI

ANÀLISI INTERNA	
Punts forts	Àrees de millora
<p>Compromís de la direcció i gerència amb la igualtat d'oportunitats.</p> <p>Valoració positiva per part de la plantilla en relació a la feina i els valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, igual com l'ambient de treball.</p> <p>Alta presència de dones a càrrecs tècnics i de responsabilitat.</p> <p>Flexibilitat i adaptació.</p> <p>L'organització compta amb un Protocol de prevenció i abordatge d'assetjaments sexuals i per raó de sexe i està treballant per a la constitució d'una Comissió d'Igualtat.</p>	<p>Reforçar la comunicació del compromís de l'empresa i dels recursos que es disposen en termes d'igualtat i prevenció d'assetjaments o discriminacions.</p> <p>Poc coneixement per part de la plantilla de les mesures de conciliació laboral, familiar i personal i dels recursos de prevenció i abordatge d'assetjaments o discriminacions.</p> <p>Clara segregació horitzontal derivada de l'associació d'alguns sectors de treball de l'organització a un sexe determinat (el més accentuat: les tasques forestals, associades als homes).</p> <p>Creences vinculades als estereotips de gènere i els llocs de treball per part d'un sector de la plantilla.</p>
ANÀLISI EXTERNA	
Oportunitats	Amenaces
<p>Suport públic del Consell Comarcal i de la Direcció General d'Igualtat del Departament d'Empresa i Treball, seguiment i avaluació de Plans d'Igualtat d'Oportunitats a les empreses.</p>	<p>Els departaments que configuren l'empresa formen part de sectors molt vinculats a estereotips de gènere molt arrelats.</p>

6. PLA D'ACCIÓ

L'estructura del pla d'acció s'organitza a partir de l'objectiu general en objectius específics vertebrats en àmbits d'actuació. Els objectius operatius i les accions concretes que se'n deriven s'articulen al voltant de les línies estratègiques.



6.1. OBJECTIUS

L'objectiu principal del Pla d'Igualtat Intern és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins de l'empresa, és a dir, eliminar les discriminacions, desigualtats i invisibilitats directes o indirectes per raó de gènere i afavorir la igualtat de condicions, la participació i la representació de tots els treballadors i treballadores.

A partir d'aquest objectiu general, i d'acord amb la diagnosi duta a terme, es deriven deu objectius específics que concreten el camí per tal d'avançar cap a la igualtat d'oportunitats.

Val a dir que per tal d'acomplir tots aquests objectius, el Pla Intern d'Igualtat implica una presa de decisions a diferents nivells i ha de partir d'uns requisits previs, com són:

- L'adquisició de compromisos.
- L'assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris.
- La creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i l'horitzontalitat.

6.2. DEFINICIÓ DE LES LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS ESPECÍFICS

S'ha establert un objectiu específic per a cadascun dels 10 àmbits d'intervenció prioritzats.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIUS ESPECÍFICS
A1. Cultura i gestió organitzativa	OE1. Institucionalitzar una cultura laboral compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
A2. Condicions laborals	OE2. Seguir vetllant pel principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals.
A3. Accés a l'organització	OE3. Promoure la institucionalització de la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans, fomentant la presència del sexe menys representat en els sectors més vinculats als estereotips de gènere.
A4. Formació interna i/o continua	OE4. Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a tota la plantilla.
A5. Promoció i/o desenvolupament professional	OE5. Afavorir la igualtat d' oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional
A6. Política retributiva	OE6. Institucionalitzar una política laboral garant de la igualtat retributiva i que no generi discriminacions directes o indirectes entre dones i homes
A7. Temps de treball i corresponsabilitat	OE7. Propiciar una ordenació del temps de treball que garanteixi l'exercici dels drets de conciliació personal, familiar i laboral a tots els sectors de treball, assegurant que totes les persones de la plantilla en són coneixedores.
A8. Comunicació no sexista	OE8. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
A9. Salut laboral	OE9. Garantir la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut.
A10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere	OE10. Propiciar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

6.3. ACCIONS

AI. Cultura i gestió organitzativa

OEI. Institucionalitzar una cultura laboral compromesa amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

1. Incorporació dels mitjans necessaris per executar el PIO.

Descripció:	Definir: <ul style="list-style-type: none">- mecanismes de seguiment del Pla d'Igualtat- responsables- temporalitat- estratègies d'execució- avaluació de l'aplicació periòdica
Indicadors:	Nombre d'accions realitzades.
Calendari:	Creació: gen-feb 2022. Aplicació permanent.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans

2. Constitució de la Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats.

Descripció:	Constitució de la Comissió d'Igualtat composta per persones designades per la direcció de l'empresa i representació de les persones treballadores per assumir les responsabilitats assignades: <ul style="list-style-type: none">- Impulsar la realització de les accions definides al Pla d'Igualtat d'Oportunitats- Fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat en els períodes que s'estableixen en el mateix document.- Promoure la participació de les persones de la plantilla, igual que en el coneixement d'aquestes en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.- Vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, així com del principi d'igualtat en tots els àmbits de l'organització.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Creació de la comissió.- Membres de la comissió per àrea i sexe.- Nombre de trobades de la comissió.- Dedicació horària i tasques de les persones referents a la gestió de la igualtat.
Calendari:	Creació: gen-feb 2022. Aplicació permanent.
Dept. responsable:	Comissió d'Igualtat i Recursos humans

3. Comunicació i participació de la plantilla de les fases i accions d'aplicació del Pla.

Descripció:	Incorporació del PIO als documents als que tingui accés la plantilla per tal que aquest estigui a disposició de les persones treballadores de manera permanent. Difusió les accions realitzades per les diferents àrees en matèria d'igualtat.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Disponibilitat del Pla.- Informacions publicades.
Calendari:	Creació: gen-feb 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Comissió d'Igualtat i Recursos humans

4. Publicació del compromís de l'organització envers les polítiques d'igualtat

Descripció:	Publicació, tan a nivell intern de l'organització com extern, del compromís envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Algun exemple pot ser: <ul style="list-style-type: none">- Comunicació interna: cartellera física, documents de règim intern o codi ètic.- Comunicació externa: publicacions a les xarxes socials, a la pàgina web o comunicació puntual a través dels canals de comunicació de l'organització (correu electrònic, per exemple).
Indicadors:	Canals on s'ha publicat la informació.
Calendari:	Creació: gen-feb 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Comunicació i Recursos humans

5. Elaboració del codi ètic de l'organització

Descripció:	Elaboració i difusió del codi ètic de l'organització amb la recopilació de valors i principis d'aquesta i incorporant al document el compromís per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Indicadors:	Publicació i disponibilitat del document.
Calendari:	Creació: oct - des 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A2. Condicions laborals

OE2. Seguir vetllant pel principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells organitzacionals.

6. Ordenació dels llocs de treball

Descripció:	Descripció de les funcions i responsabilitats associades, garantint una classificació en categories i nivells coherent amb aquesta descripció.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Organigrama de posicions desagregat per sexes.- Fitxa descriptiva per a cada lloc de treball.
Calendari:	Creació: nov-des 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

7. Incorporació la perspectiva de gènere en el tractament de dades

Descripció:	Establiment de la segregació per sexes de totes les bases de dades, memòries, formularis i documents que es produeixen a l'empresa.
Indicadors:	Percentatge de procediments que han incorporat la perspectiva de gènere respecte al total de procediments.
Calendari:	Creació: febrer 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A3. Accés a l'organització

OE3. Promoure la institucionalització de la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans, fomentant la presència del sexe menys representat en els sectors més vinculats als estereotips de gènere.

8. Establiment de mesures d'acció positiva per a la contractació del sexe menys representat.

Descripció:	Establiment de mesures d'acció positiva en què, davant dels mateixos mèrits i capacitats, s'afavoreixi en vacants als departaments vinculats a forts estereotips de gènere.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Número de dones / homes que s'han incorporat a la plantilla en els departaments amb més desequilibris.- Número i sexe de les persones que es presenten a les convocatòries.
Calendari:	Creació: gen-feb 2022. Disponibilitat i actualització permanent.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A4. Formació interna i/o contínua

OE4. Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a tota la plantilla.

9. Implementació d'accions formatives (continguts bàsics) en matèria d'igualtat de gènere

Descripció:	<p>Planificació d'almenys una sessió formativa anual en matèria d'igualtat de gènere atenent a les diverses funcions i necessitats de les persones que integren l'empresa.</p> <p>Proposta d'activitat inicial: Sessió formativa sobre assetjaments sexuals i per raó de sexe i presentació del Protocol i els recursos que se'n deriven.</p>
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'accions realitzades.- Horari del curs i format.- Assistència als cursos per àrea i sexe.- Valoració del curs per part de les persones assistents, per sexe.
Calendari:	Des 2022. Anual / permanent.
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans i Comissió d'Igualtat.

10. Formació específica per a persones tècniques de referència

Descripció:	Realització de formacions puntuals i contínues per part de les persones tècniques de referència en l'àmbit d'igualtat i/o persones amb responsabilitat a l'hora de prendre decisions per aprofundir el coneixement i l'actualització d'àmbits concrets com la prevenció de violències masclistes, l'assetjament sexual i per raó de sexe, la perspectiva de gènere, el temps de treball i corresponsabilitat, etc.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de cursos i/o formacions realitzades.- Horari del curs i format.- Assistència als cursos per àrea i sexe.- Valoració del curs per part de les persones assistents, per sexe.
Calendari:	Anual / permanent. Pendent de les programacions i calendaris dels cursos.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A5. Promoció i/o desenvolupament professional

OE5. Afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional

**Cal tenir present el perfil de les persones treballadores amb discapacitat psíquica i/o malaltia mental, que dificulta que es puguin dur a terme processos de promoció interna per ascendir a llocs de responsabilitat.*

11. Priorització de les persones de la plantilla per a places vacants

Descripció:	<p>Comunicar a la plantilla les places vacants que els puguin ser d'interès i que puguin millorar les condicions de les persones que ja formen part de l'organització (ampliant horari o durada del contracte).</p> <p>Treballar per a garantir la presència de persones del sexe menys representat a les candidatures fomentant la representació equilibrada de dones i homes.</p>
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Número de promocions internes realitzades desagregat per dones/homes.
Calendari:	Permanent
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A6. Política retributiva

OE6. Institucionalitzar una política laboral garant de la igualtat retributiva i que no generi discriminacions directes o indirectes entre dones i homes

12. Definir la política retributiva

Descripció:	Incorporar la política retributiva i la definició dels complements al document d'ordenació dels llocs de treball (acció A2) per verificar que no es produeixen discriminacions directes ni indirectes basades en el gènere.
Indicadors:	- Elaboració del document
Calendari:	Abril 2023
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

A7. Temps de treball i corresponsabilitat

OE7. Propiciar una ordenació del temps de treball que garanteixi l'exercici dels drets de conciliació personal, familiar i laboral a tots els sectors de treball, assegurant que totes les persones de la plantilla en són coneixedores.

13. Coneixement de les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral de les persones de la plantilla.

Descripció:	Incorporació, en l'enquesta que es realitza anualment a les persones de la plantilla, la valoració i les necessitats de conciliació personal, familiar i laboral de les persones treballadores.
Indicadors:	- Respostes sobre el grau de satisfacció. - Propostes de canvi o de millora.
Calendari:	Desembre 2022. Anual.
Dept. responsable:	Direcció i recursos humans.

14. Elaboració d'una guia resum per a la conciliació personal, familiar i laboral.

Descripció:	Elaboració d'un document amb la recopilació de les mesures de conciliació per millorar el coneixement sobre els permisos i condicions per afavorir la conciliació de la vida familiar, laboral i personal. Incorporació de la informació relativa als drets laborals de les víctimes de violències masclistes.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Grau de satisfacció.- Propostes de canvi o de millora.
Calendari:	Abril 2022
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

15. Difusió a tota la plantilla del conveni pel qual es regulen els seus drets i deures laborals i de la guia resum per a la conciliació.

Descripció:	<p>Incorporació de la informació relativa a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els documents de règim intern que s'entreguen a les noves incorporacions.</p> <p>Difusió del document a totes les persones de la plantilla.</p>
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Grau de coneixement de les mesures de conciliació.
Calendari:	Maig 2022
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

A8. Comunicació no sexista

OE8. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

16. Revisió del llenguatge i la documentació de l'organització

Descripció:	Revisió el llenguatge i la documentació existent de l'organització (manuals, procediments, descripció dels llocs de treball, ofertes de treball...) i vetllar per tal que no sigui sexista ni discriminatori. Ús igualitari del llenguatge en els material i documentació nova que es generi des de l'organització.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Número de documents revisats.- Utilització del llenguatge inclusiu en els nous materials publicats.
Calendari:	Juny 2022
Dept. responsable:	Direcció, comunicació.

A9. Salut laboral

OE9. Garantir la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i de Vigilància de la Salut

17. Introducció de la perspectiva de gènere al conjunt de les accions preventives.

Descripció:	Petició a l'empresa externa de PRL la incorporació de la perspectiva de gènere als llocs de treball en la propera revisió.
Indicadors:	Modificació del Pla de Riscos Laborals.
Calendari:	Gener 2022
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

A10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere

OE10. Propiciar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de gènere.

18. Publicació i difusió del protocol

Descripció:	Publicació del protocol als canals de comunicació de l'organització i difusió entre tota la plantilla donant a conèixer els canals de denúncia.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Disponibilitat i accessibilitat del protocol.- Informacions publicades.
Calendari:	Gen-feb 2022
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

19. Formació específica a les persones de referència

Descripció:	Acció formativa dirigida a les persones de referència per a la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per tal de dotar-los de coneixement i recursos a l'hora d'aplicar el protocol (<i>especificat també a l'acció 10 de l'àmbit 4. Formació interna i/o contínua</i>).
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Sessions de formació i reunions de coordinació realitzades.- Nombre d'homes i dones assistents.
Calendari:	Gen-feb 2022. Pendent programació i disponibilitat de les formacions.
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

20. Foment del coneixement de la plantilla de quines situacions es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Descripció:	<i>En la línia de la proposta d'activitat inicial per a l'acció 9 de l'Àmbit 4. Formació interna i/o contínua.</i> Realització d'una càpsula formativa per al conjunt de la plantilla sobre assetjaments sexuals i per raó de sexe.
Indicadors:	<ul style="list-style-type: none">- Realització de la sessió- Nombre d'homes i dones assistents.
Calendari:	Gen-feb 2022
Dept. responsable:	Direcció, recursos humans.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

L'avaluació del Pla constitueix una acció clau per conèixer l'impacte del Pla d'Igualtat, en tant que proporciona una informació imprescindible com a eina per al disseny d'accions de millora. La pràctica avaluativa ha passat d'estar concebuda com un mitjà per aconseguir un baròmetre quantitatiu, a ser entesa com a un exercici periòdic implícit i necessari dins tot acte de planificació empresarial.

El seguiment i l'avaluació estaran orientats a:

- Fomentar la responsabilitat i la transparència en el procés de gestió.
- Identificar restriccions a l'assoliment dels objectius i rutes de com superar-les.
- Identificar noves necessitats que requereixin noves accions.
- Disposar de dades fiables per a la presa de decisions sobre adequacions a la planificació i la continuïtat del pla.
- Facilitar l'aprofitament màxim dels recursos disponibles.
- Conèixer el grau d'assoliment dels objectius previstos.
- Analitzar el desenvolupament del Pla.

El sistema de seguiment i avaluació s'estableix sobre la base del propi Pla d'Igualtat. Aquest inclou indicadors objectivament verificables, qualitatius i quantitatius i sensibles al gènere, per a cadascun dels resultats previstos, i que han de permetre mesurar l'assoliment dels mateixos. Tots els indicadors, a més, compten amb valors d'entrada obtinguts durant la diagnosi (línia basal) el que permet mesurar l'evolució i la comparació amb la situació prèvia. Es compta igualment amb instruments dissenyats per a la diagnosi que poden contribuir a la recollida i organització de la informació (enquesta de percepció per a la plantilla, taules, etc.) i el seu posterior tractament i sistematització seguint el mateixos criteris. Totes les dades seran recollides amb desagregació dones/homes i s'utilitzaran les mateixes fonts empleades durant el diagnòstic.

S'establiran avaluacions intermitges per poder, en cada cas, proposar canvis i millores necessàries, així com una avaluació anual i al final del període d'implantació del pla que avaluï l'impacte de les actuacions desenvolupades. Anualment es registraran els indicadors quantitatius i qualitatius d'avaluació de les accions dutes a terme. Com a resultat del procés de seguiment s'haurà d'elaborar d'un Informe de seguiment anual que estableixi el grau d'assoliment dels objectius i resultats previstos durant aquest període.

Per tal de sistematitzar el procés d'avaluació, les dades bàsiques que recolliran les valoracions qualitatives seran les que es contemplen en la següent plantilla.

PLANTILLA D'AVALUACIÓ

ACCIÓ:		
Objectius:		
Objectiu específic:		
Calendari previst:	Inici:	Finalització:
Descripció:		
Mecanismes de seguiment i avaluació:		
A qui va dirigida l'acció:		
Personal responsable:		
Recursos:		
Indicadors:	Resultat previst:	Resultat obtingut:
1.		
2.		
Desviacions:		
Material gràfic vinculat:		
Valoració:		

8. MODEL ORGANITZATIU

El Pla d'igualtat d'oportunitats de la Fundació Integra Pirineus s'articula a partir de l'estructura de l'organització. L'organització és l'encarregada d'elaborar les directrius del Pla d'igualtat i de supervisar-ne l'acompliment.

Funcions de direcció:

- Executar el Pla d'igualtat d'oportunitats que concreti l'objectiu d'assegurar que les dones i els homes que formen part de l'empresa desenvolupen les seves funcions i responsabilitats en condicions d'igualtat d'oportunitats.
- Promoure, coordinar i fer el seguiment de les actuacions, pel que fa a l'aplicació del Pla d'igualtat d'oportunitats i les normatives, directrius o recomanacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i els drets de les dones.
- Establir directrius i recomanacions en les actuacions internes i externes de l'empresa que puguin afectar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Promoure la implantació de les accions comunicatives per difondre les mesures.
- Fomentar el coneixement, per part del personal de l'empresa, de l'abast i significat del valor de la igualtat d'oportunitats mitjançant l'establiment d'accions de sensibilització i formació.
- Encarregar i elaborar els informes de seguiment.

Funcions de la Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats:

La Comissió paritària de seguiment del Pla d'igualtat estarà constituïda per representants i treballadors/es.

- Revisar la diagnosi quantitativa, és a dir, analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de l'empresa
- Participar en la diagnosi qualitativa, és a dir, aportar la informació qualitativa de la qual es tingui coneixement en matèria d'igualtat
- Fer propostes sobre les mesures a dur a terme en els plans d'igualtat.
- Fer seguiment i avaluació de l'aplicació i evolució del pla d'igualtat.
- Elaborar les propostes d'execució de les mesures que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- Assessorar sobre igualtat i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- Ser informada de totes les actuacions enfront l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Avaluar anualment l'execució i l'impacte del Pla d'igualtat i revisar i proposar anualment les mesures a incorporar.
- Emetre un informe o resum anual amb l'avaluació i el seguiment de les mesures proposades al PIO.

9. CALENDARI

	2022				2023				2024				2025			
Trim.	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t
Accions																
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																

10. GLOSSARI

Acció correctora: mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal, i per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. És una acció destinada a eliminar estereotips de gènere, a eliminar la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent d'igualtat: persona que professionalment realitza tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny i polítiques d'igualtat de l'organització.

Avaluació de l'impacte de gènere: valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Comissió d'igualtat: és l'equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats.

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

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

Discriminació: Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o un grup en un determinat àmbit per motius de gènere, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de gènere: Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador/a per raó de gènere. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

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

Estereotip de gènere: conjunt d'idees, actituds, imatges o valors preconcebuts i generalment simplistes que homogeneïtzen les persones, adjudicant determinades característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes, que acostumen a ser rígides i presenten una gran resistència al canvi.

Gènere: diferències socials i culturals entre dones i homes que es construeixen a partir de les diferències biològiques entre els sexes, que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes i que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions entre diverses cultures i èpoques històriques i són per tant modificables.

Igualtat de gènere: Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: 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

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma a dones i homes.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats: són les que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les decisions. Mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o la situació de desigualtat a combatre.

Rol de gènere: comportament que s'espera d'una persona per raó del seu sexe en una societat concreta. En general els rols de gènere són assumits per dones i homes, els quals es desenvolupen en totes les seves dimensions en relació amb aquests rols.

Sexe: atribut innat de les persones determinat per característiques biològiques genèticament determinades i transmissibles que classifiquen els éssers vius en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones a als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, quedant estancades les seves carreres professionals en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Transversalitat de gènere (gender mainstreaming): es defineix com la incorporació de l'enfocament de gènere a totes les polítiques i accions, per tal de tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes, atenent als diferents components socials i culturals que defineixen el gènere.

 Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies

 Consell Comarcal
de l'Alt Urgell

 Consorci
d'atenció
a les persones
de l'Alt Urgell

 PLA per a la
IGUALTAT
d'oportunitats

Document realitzat per:

mOntanyanes
ESTRATÈGIES CREATIVES
PER A LA DINAMITZACIÓ LOCAL

 **IP**

**integra
pirineus**

Aquí generem
**Energia
Social**

