

DOCUMENT
ICIP

**PLA D'IGUALTAT
DE GÈNERE
2021-2025**

DOCUMENT
ICIP

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2021-2025

ICIP

SUMARI

1. INTRODUCCIÓ	6
2. MARC CONCEPTUAL	8
Què és i com s'elabora un Pla d'Igualtat de Gènere?	8
3. MARC LEGAL I NORMATIU	10
4. MARC METODOLÒGIC	16
5. PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'ICIP	19
ÀMBIT D'APLICACIÓ	19
VIGÈNCIA	19
OBJECTIUS GENERALS	20
PROPOSTA DE MESURES	20
1. Àmbit de cultura i gestió organitzativa	21
2. Àmbit de condicions laborals	22
3. Àmbit d'accés a l'organització	23
4. Àmbit de formació	24
5. Àmbit de promoció i desenvolupament professional	25
6. Àmbit de retribució	26
7. Àmbit de corresponsabilitat i temps de treball	27
8. Àmbit de comunicació no sexista	29
9. Àmbit de salut laboral	30
10. Àmbit de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	32
PRIORITZACIÓ DE LES MESURES	34
IMPLEMENTACIÓ DEL PLA	37
MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	38
ANNEX A.1. DIAGNOSI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES	
INFORME DE RESULTATS- FEBRER 2021	40

© 2021 Institut Català Internacional per la Pau
Carrer de la Tapineria, 10, 3ª Planta
08002 Barcelona
T. +34 93 554 42 70
icip@icip.cat | www.icip.cat

Maquetació

Esteva&Estêvão

Document 17/2021 de la col·lecció Documents ICIP.

ISSN

2013-9446 (edició en línia)

2013-9438 (edició en paper)

Aquesta obra és sota una llicència Creative Commons de
Reconeixement - No Comercial - Compartir sota la mateixa
licència 2.5 Espanya. Per llegir una còpia d'aquesta llicència
visitar el següent enllaç:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/>

Es pot copiar, distribuir, comunicar públicament, traduir i modificar
aquest document sempre que no es realitzi un ús comercial del
mateix i es respecti l'autoria original.

1

INTRODUCCIÓ

1. INTRODUCCIÓ

Iniciada la dècada dels anys 20 del segle XXI, les discriminacions per raó de gènere segueixen sent una realitat, més o menys evident, a la majoria d'empreses i organitzacions. Les administracions públiques i les empreses del sector públic en general han estat capdavanteres pel que fa a la defensa i la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes amb el desplegament de polítiques de protecció de les dones i altres col·lectius vulnerables, mesures de reconeixement, el foment de la conciliació i el treball per implementar la transversalitat de la perspectiva de gènere, entre d'altres. Tot i així, malgrat que la igualtat de gènere és defensada a nivell formal, encara hi ha molts reptes per concretar la igualtat efectiva entre dones i homes, també en el marc de l'administració pública.

L'Institut Català Internacional per la Pau¹ és una entitat creada pel Parlament de Catalunya l'any 2007 amb la finalitat de promoure la cultura de la pau en la societat catalana i en l'àmbit internacional. L'ICIP treballa per la seguretat humana, la prevenció i resolució pacífica dels conflictes i les tensions socials, l'enfortiment i l'arrelament de la pau i la convivència, i la defensa dels drets humans. És un organisme públic de caràcter institucional però alhora independent i amb personalitat jurídica pròpia, i promou sinèrgies entre les administracions públiques, el món acadèmic i la societat civil.

La igualtat i la cura formen part dels valors intrínsecs de l'entitat, i la perspectiva de gènere esdevé una eina transversal per orientar l'actuació de la institució. És en aquest marc que l'ICIP s'ha volgut dotar també d'un Pla d'Igualtat de Gènere, que hem elaborat de forma participativa amb les 15 persones que configuren el nostre equip.

1. A partir d'ara ICIP

2

MARC CONCEPTUAL

2. MARC CONCEPTUAL

QUÈ ÉS I COM S'ELABORA UN PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures que serveixen per corregir desigualtats i assolir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en una empresa o organització, per tal d'eliminar qualsevol mena de discriminació per raó de sexe o gènere i introduir la perspectiva de gènere a la cultura i a la gestió de tots els àmbits de la mateixa. Es tracta, doncs, d'un instrument fonamental per tal d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. El procés d'elaboració d'un pla d'igualtat es compon de 4 parts: la diagnosi, el disseny del pla, la implementació del pla i la fase de seguiment i avaluació.

La diagnosi d'igualtat és el pas previ i imprescindible al disseny del pla. Es tracta d'un estudi detallat sobre la situació real - característiques i necessitats- de dones i homes a l'organització. Consisteix a fer una anàlisi precisa, dividida en diversos àmbits, que recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar desigualtats i veure quins són els punts forts i les àrees de millora de l'organització.

La fase de disseny, o elaboració del pla, consisteix a definir-ne els objectius generals i específics i a proposar una sèrie de mesures o accions destinades a corregir les febleses i consolidar els punts forts que s'hagin detectat a la fase de diagnosi. També cal definir la vigència (sol ser de 3-4 anys) i l'àmbit d'aplicació del pla (a qui va destinat). El disseny del pla també ha d'incloure i definir un mecanisme de seguiment i avaluació de les mesures.

La fase d'implementació consisteix en fer la difusió i execució de les mesures que detalla el pla, i, de manera paral·lela, el seu seguiment i avaluació periòdica. El pla ha de definir quines seran les persones o les àrees responsables de dur a terme les accions i de fer-ne el seguiment, i aquestes han de treballar de manera coordinada per tal d'assolir-ne l'èxit.

3

MARC LEGAL I NORMATIU

3. MARC LEGAL I NORMATIU

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals, estatals i regionals. Així, el Pla d'Igualtat de Gènere de l'ICIP, s'emmarca i s'ha desenvolupat tenint en compte el marc normatiu que es descriu a continuació.

Àmbit internacional

- **1945 Carta de les Nacions Unides:** es prohibeix la discriminació per raó de sexe
- **1979 Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**
- **1995 IV Conferència Mundial de la Dona** celebrada a Pequín: s'hi va introduir el gènere com a concepte i la necessitat de fomentar una política pública integrant la perspectiva de gènere de manera transversal
- **Agenda 2030 Objectius de Desenvolupament Sostenible:** ODS 5 Igualtat de gènere i ODS 8 Treball digne i creixement econòmic

Àmbit europeu

- **1957 Tractat de Roma:** incorpora el principi d'igualtat entre dones i homes (especialment pel que fa al treball i igualtat retributiva: article 114)
- **1996 Carta Social Europea:** prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat
- **1999 Tractat d'Amsterdam:** la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores es constitueix com a dret fonamental
- **2001 Tractat de Niça:** necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral
- **2012 Tractat de la Unió Europea (UE):** el principi d'igualtat entre homes i dones es constitueix en un valor comú que els estats membres han de respectar. La UE ha de fomentar la igualtat efectiva (art. 2, 3, 8 i 9)
- **Tractat de funcionament de la Unió Europea:** recull que la UE ha de treballar amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de dones i homes (art.8) i lluitar contra totes les formes de discriminació (art. 10)
- **2009 Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea:** la igualtat de dones i homes és un dret fonamental que cal garantir (art. 23)

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell (5 juliol 2006):** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació, igualtat de retribució (Recomanació 7 març 2014 de la Comissió Europea sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes a través de la transparència)
- **Conveni Istambul 2011 Consell Europa, contra la violència de gènere**
- **Conveni 190 OIT sobre violència i assetjament**

Àmbit Estat Espanyol

- **Constitució Espanyola 1978**, referències a la igualtat:
 - Art. 1: valors de llibertat, justícia, igualtat i pluralisme polític
 - Art. 9.2: els poders públics han de promoure i garantir la llibertat i igualtat de l'individu i els grups de manera real i efectiva, eliminar obstacles i promoure la participació en la vida política, econòmica, social i cultural de tots els ciutadans
 - Art. 14: els espanyols són iguals davant la llei, sense discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió u altre circumstància personal o social
 - Art. 35: dret al treball i a la no discriminació per raó de sexe a l'àmbit laboral
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes**
 - Art. 5: igualtat de tracte i oportunitats pel que fa a l'accés a ocupació, formació i promoció professionals, així com a condicions de treball
 - Art. 45: concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat
 - Art. 46: defineix el concepte i els continguts dels Plans d'Igualtat de les empreses
 - Art. 51: detalla els criteris d'actuació de les administracions públiques en aplicació del principi d'igualtat: esmenar obstacles d'accés, facilitar la conciliació, fomentar la formació en igualtat, promoure presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció, establir mesures de protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, eliminar qualsevol discriminació retributiva, etc.
- **2015 Decret Legislatiu 5/2015 Text Refós Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)**. A la seva disposició addicional 7a sobre plans d'igualtat diu:
 1. *Les administracions públiques 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.*
 2. *Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions*

públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

■ **Reial Decret 6/2019 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.**

Modifica la Llei 3/2007:

- Art. 45.2: obligatorietat de les empreses de més de 50 persones treballadores d'elaborar i implementar un pla d'igualtat. Indicacions sobre el contingut de la diagnosi i els apartats que ha de tenir el pla
- Art. 45: apartats 4 i 5 d'obligació de registre dels plans
- Art. 45.6: obligació de desplegar i implementar els plans

■ **Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre** i es modifica el RD 713/2010 de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

■ **Reial Decret 902/2020 de 13 de octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**

Àmbit Catalunya

■ **Estatut d'Autonomia (2006):** estableix el concepte d'equitat de gènere i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles. Destaquen:

- Art. 4.3: insta els poders públics de Catalunya a “promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible”
- Art. 19.2: drets de les persones “les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats”
- Art. 40.8: “els poders públics han de promoure la igualtat de les persones”
- Art. 41.1: “els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, e la formació, en la promoció professional [] i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat”
- Art. 41.2: “els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes”
- Art. 45: insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores

- **IV Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya** (versió 2006): Art. 22.2 Nou accés i sistemes de selecció. La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat en l'accés a la funció pública.
- **Llei 18/2003 de 4 de juliol, de suport a les famílies:** mesures per facilitar la conciliació familiar i laboral
- **Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**
 - Art. 1: facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar
 - Art. 13.3: permís paternitat en famílies monoparentals
 - Art. 22: permisos de flexibilitat horària recuperable
 - Disp. add. primera: aplicació al personal laboral de les administracions públiques
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. Recentment modificada per la **Llei 17/2020 del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.**
- **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.** Té com a objecte establir i regular els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Articles 15 (Plans Igualtat) , 16 (Polítiques igualtat) i 17 (pressupostos- avanç transversalitat de gènere). També és pionera pel que fa a la obligatorietat del registre dels plans d'igualtat.

Normativa ICIP

- **Llei 14/2007, de 5 de desembre, de l'Institut Català Internacional per la Pau:**
 - Art. 2 Principis: "... la justícia, la igualtat i l'equitat en les relacions entre persones, pobles, cultures, nacions i estats"
 - Art. 3.4 Funcions: "l'ICIP ha de garantir sempre que les actuacions, les propostes, les estratègies i els protocols d'intervenció derivats d'operacions multidimensionals de suport a la pau incloguin la perspectiva de gènere"
 - Art. 5.4 Junta: la junta ha de ser paritària per garantir la perspectiva de gènere
 - Art. 13.1 Selecció de personal: "... subjecció als principis de publicitat, concurrència, mèrit, igualtat i capacitat"
- **Resolució EXI/901/2020 de 13 d'abril, Reglament Orgànic de l'ICIP²**
 - Capítol V. Art 2 i 6: "...per a la selecció del personal, l'entitat està subjecta als principis d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes"

2. Substitueix l'ACORD de 17 d'abril de 2009, per aprovar el Reglament orgànic de l'ICIP

4

MARC METODOLÒGIC

4. MARC METODOLÒGIC

L'elaboració del Pla d'Igualtat de l'ICIP s'ha dut a terme seguint la metodologia que es proposa des de la Direcció General d'Igualtat del departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya³, i tenint en compte la normativa vigent a nivell estatal i autonòmic. També s'ha tingut present en tot moment la naturalesa i la realitat particular de l'ICIP, per tal de garantir-ne l'efectivitat i l'obtenció de resultats que permetin avançar cap a la igualtat de gènere.

Per llei, els plans d'igualtat han de ser acordats entre l'empresa i les persones que hi treballen. Per aquest motiu, s'ha constituït una comissió negociadora amb l'objectiu de desenvolupar un Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'ICIP. La Comissió es compon d'un representant de la institució, designat per la presidència, el representant de les persones treballadores i dos membres addicionals, designats per la presidència a proposta del representant dels treballadors o del representant de la institució, que actuen amb veu però sense vot. En aquest cas, dues figures amb funcions de secretaria i coordinació i expertes en temes d'igualtat.

El procés de treball d'elaboració del pla es divideix en quatre fases:

1. Recollida d'informació

- Informació quantitativa: dades segregades per sexe sobre la plantilla corresponents a 2018, 2019 i 2020 -facilitades per RRHH- i dades obtingudes en l'enquesta de riscos psicosocials⁴ realitzada a l'equip de l'ICIP a octubre 2020
- Cerca d'informació objectiva: lectura i anàlisi de textos normatius i documentació de referència (informació pública al web de l'ICIP, etc.)
- Informació qualitativa:
 - Qüestionari fet a tot l'equip de l'ICIP en actiu a novembre 2020 (15 persones: 11 dones i 4 homes)
 - Entrevistes personalitzades amb algunes persones de l'equip (per raó del seu rol professional a l'entitat)

3. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

4. Realitzada per l'àrea de prevenció de Riscos Laborals del departament d'Acció Exterior i Transparència al personal de l'ICIP

- 2. Anàlisi de la informació i elaboració de la diagnosi:** les dades s'han tractat per a l'elaboració de gràfics i càlculs que després s'han analitzat en profunditat en diverses reunions de la comissió negociadora del pla. La comissió ha redactat un informe de diagnosi acordat amb els resultats de l'anàlisi (Annex A.1).
- 3. Disseny del pla:** definició d'objectius generals i específics, proposta de mesures i accions, definició d'indicadors i eines d'avaluació, assignació de recursos (humans i econòmics), prioritització/calendari.
- 4. Difusió i implementació:** presentació del pla a l'equip, implementació de les accions proposades i seguiment i avaluació del mateix.

5

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'ICIP

5. PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE L'ICIP

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'ICIP ha estat elaborat a partir de la diagnosi⁵ realitzada entre els mesos d'octubre de 2020 i febrer 2021 i tenint en compte la normativa vigent pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral i plans d'igualtat.

El Pla d'Igualtat de Gènere que es presenta és: integral, ja que incideix en tota la plantilla i en altres col·lectius associats a l'ICIP; transversal, perquè implica totes les àrees de l'institut; i personalitzat, per adaptar-se a la naturalesa i característiques específiques de l'ICIP.

El Pla d'Igualtat de Gènere de l'ICIP s'estructura en els següents apartats:

- Àmbit d'aplicació
- Vigència
- Objectius generals
- Proposta de mesures (dividides en els deu àmbits d'anàlisi de la diagnosi)
- Priorització de les mesures
- Implementació del pla
- Mecanisme de seguiment i avaluació

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El pla és aplicable a qualsevol persona que presti serveis a l'ICIP; inclou a les persones treballadores, sigui quin sigui el seu vincle amb l'entitat, a les persones que conformen la Junta de Govern, als i les estudiants que estiguin realitzant estades de pràctiques a la institució i també a les terceres persones que prestin serveis a l'ICIP, ja sigui mitjançant un contracte del que en són adjudicatàries o mitjançant l'empresa a la qual hi estan vinculades.

VIGÈNCIA

El pla té una vigència de quatre anys des de la seva publicació, des del 4 de maig de 2021 fins al 4 de maig de 2025.

5. Annex A.1: Informe de diagnosi d'igualtat de l'ICIP

OBJECTIUS GENERALS

- Garantir la igualtat d'oportunitats efectiva entre els treballadors i les treballadores de l'ICIP
- Promoure la integració de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la cultura i gestió organitzativa de l'ICIP
- Promoure els valors de la igualtat de gènere, la inclusió i el respecte a la pluralitat entre la plantilla i amb les empreses i persones externes amb qui treballa l'ICIP

PROPOSTA DE MESURES

El Pla d'Igualtat de l'ICIP s'estructura al voltant dels mateixos 10 àmbits que s'han fet servir en l'elaboració de la diagnosi per tal que la proposta de mesures pugui donar resposta a les mancances que s'hi van detectar. Cadascun dels deu àmbits té uns objectius específics que les accions proposades han de contribuir a assolir.

El pla inclou un **total de 32 mesures** que es distribueixen entre els deu àmbits d'anàlisi. Alguna de les mesures apareix en més d'un àmbit per la seva transversalitat de resposta.

Les mesures es presenten de la manera següent:

Mesura N.n (N= àmbit, n= núm. de mesura dins àmbit)	Descripció de l'acció a realitzar
Responsable	Persona o àrea responsable de dur-la a terme
Prioritat (A,B,C)	(A=molt urgent, B=mitja, C=baixa)
Indicador d'avaluació	Mesurables i útils (número d'actuacions, valoracions, realitzat sí/no, etc.)
Cost	Econòmic sí o no (si aplica) i temps de dedicació

1. ÀMBIT DE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Objectius específics

- Promoure i garantir una cultura i una gestió organitzativa que fomenti la igualtat de gènere
- Implementar i consolidar el Pla d'Igualtat de Gènere com una eina essencial per l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes a l'ICIP
- Fomentar els valors de la igualtat i el respecte per la diversitat entre l'equip i implicar-lo en la promoció d'aquests valors

Mesura 1.1	Designar formalment el mecanisme encarregat de la implementació i del seguiment i avaluació de les mesures del pla a la Comissió de Seguiment ICIP
Responsable	Direcció- Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de Gènere
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Constituïda (sí/no). Document de constitució (si n'hi ha)
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 1.2	Presentar del Pla d'Igualtat de Gènere a l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Acte de presentació realitzat (sí/no). Nombre i percentatge de persones de l'equip que hi ha assistit
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 1.3	Assegurar la difusió del Pla d'Igualtat de Gènere entre l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Pla publicat al web, als manuals d'acollida, etc. (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 1.4*1 (4.2)	Realitzar sessions de formació i sensibilització sobre igualtat i perspectiva de gènere dirigides a l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Realitzat (sí/no). Nombre de sessions realitzades. Nombre i percentatge de persones de l'equip que hi ha assistit
Cost	Temps de dedicació del personal en el disseny, contractació i avaluació de les accions. Cost econòmic: sí

2. ÀMBIT DE CONDICIONS LABORALS

Objectius específics

- Treballar per una gestió de recursos humans que incorpori la perspectiva de gènere en les seves actuacions
- Garantir que no es produeixen discriminacions per raó de gènere a nivell material pel que fa a les condicions laborals de la plantilla de l'ICIP

Mesura 2.1	Elaborar un document intern de RRHH, contractació i perspectiva de gènere que reculli criteris i mesures per equilibrar la contractació, assolir la paritat, eliminar la bretxa, etc.
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Document elaborat (sí/no). Evolució dades de contractació.
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 2.2* (3.2)	Assegurar la formació en igualtat de gènere del personal responsable de RRHH i els càrrecs de comandament
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Formació realitzada (sí/no). Nombre d'hores de formació, etc.
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

* Les mesures que inclouen aquesta icona a la seva numeració apareixen a més d'un àmbit per la seva transversalitat de resposta

Mesura 2.3* (7.3, 10.4)	Informar l'equip sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació, suport a les víctimes de la violència masclista, etc. Fer seguiment de les novetats en la normativa i actualitzar l'equip de les mateixes.
Responsable	RRHH, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	Sessió informativa realitzada (sí/no). Materials elaborats (sí/no). Inclosos al manual d'acollida (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

3. ÀMBIT D'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Objectius específics

- Continuar garantint la igualtat d'oportunitats de dones i homes pel que fa a l'accés a l'organització i treballar per a l'eliminació de qualsevol obstacle que impedeixi assolir la igualtat material en aquest àmbit

Mesura 3.1* (5.1)	Descripció de Llocs de Treball (DLT) i una nova Relació de Llocs de Treball (RLT)
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Documents elaborats (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: possible

Mesura 3.2* (2.2)	Assegurar la formació en igualtat de gènere del personal responsable de RRHH i els càrrecs de comandament
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Formació realitzada (sí/no). Nombre d'hores de formació, etc.
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

Mesura 3.3	Elaborar un manual d'acollida per a les noves incorporacions a l'equip que reculli la informació rellevant sobre l'organització i les mesures i protocols disponibles
Responsable	RRHH
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Document elaborat (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal

4. ÀMBIT DE FORMACIÓ

Objectius específics

- Continuar garantint i ampliar les oportunitats d'accés a la formació de tot l'equip
- Sensibilitzar i formar l'equip en igualtat de gènere

Mesura 4.1	Elaborar un Pla de Formació que incorpori les necessitats detectades pel que fa a la igualtat de gènere
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Pla realitzat (sí/no). Incorpora la perspectiva de gènere (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 4.2*(1.4)	Realitzar sessions de formació i sensibilització sobre igualtat i perspectiva de gènere dirigides a l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Realitzat (sí/no). Nombre de sessions realitzades. Nombre i percentatge de persones de l'equip que hi ha assistit
Cost	Temps de dedicació del personal en el disseny, contractació i avaluació de les accions. Cost econòmic: sí

Mesura 4.3* (10.3)	Realitzar una sessió de formació/sensibilització sobre assetjament sexual i per raó de sexe a l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Sessió realitzada (sí/no). Nombre i percentatge de persones de l'equip que hi ha assistit.
Cost	Temps de dedicació del personal en el disseny i avaluació. Cost econòmic: sí

Mesura 4.4	Establir i implementar un mecanisme de recollida de dades i indicadors sobre la formació realitzada per l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Creat (sí/no). Total d'hores de formació realitzades per any. Dades desagregades per sexe (sí/no).
Cost	Temps de dedicació de l'equip

5. ÀMBIT DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Objectius específics

- Continuar garantint la igualtat pel que fa a les oportunitats de promoció i desenvolupament professional i treballar per a l'eliminació de qualsevol obstacle que impedeixi assolir la igualtat material en aquest àmbit

Mesura 5.1* (3.1)	Elaborar una DLT i una nova RLT
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Documents elaborats (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: possible

Mesura 5.2	Actualitzar anualment les dades del CV professional de totes les persones de l'equip i seguiment del seu desenvolupament professional
Responsable	Direcció-RRHH
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	CV actualitzats (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 5.3	Consolidar la planificació per objectius i els objectius de desenvolupament professional com a eina per conèixer el potencial de les persones treballadores de l'organització
Responsable	Direcció-RRHH
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Pràctica establerta (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 5.4* (6.1)	Fer seguiment de les mesures correctores que es proposaven com a resultat de l'enquesta de riscos psicosocials pel que fa als resultats a les preguntes relatives a la promoció/ compensació
Responsable	Direcció – RRHH- Comissió de Seguiment
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	S'ha implementat alguna de les mesures (sí/no). Han tingut èxit (sí/no). Nova valoració de l'estat de l'equip
Cost	Temps de dedicació del personal

6. ÀMBIT DE RETRIBUCIÓ

Objectius específics

- Garantir la igualtat retributiva a l'ICIP
- Impulsar mesures per reduir la bretxa salarial en detriment de les dones

Mesura 6.1* (5.4)	Fer seguiment de les mesures correctores que es proposaven com a resultat de l'enquesta de riscos psicosocials pel que fa als resultats a les preguntes relatives a la promoció/compensació
Responsable	Direcció – RRHH- Comissió de Seguiment
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	S'ha implementat alguna de les mesures (sí/no). Han tingut èxit (sí/no). Nova valoració de l'estat de l'equip (mitjançant una nova enquesta de riscos psicosocials)
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 6.2	Explorar les possibilitats d'establir unes taules salarials pròpies per a l'ICIP
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	S'ha realitzat alguna gestió (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal

7. ÀMBIT DE CORRESPONSABILITAT I TEMPS DE TREBALL

Objectius específics

- Continuar garantint una organització dels temps de treball que permeti un bon equilibri entre la vida laboral, personal i familiar de la plantilla
- Adequar les mesures vigents a les necessitats de l'equip
- Assegurar el coneixement de totes les persones sobre les mesures de conciliació disponibles

Mesura 7.1	Revisar els documents de teletreball i el treball fora de jornada per facilitar la conciliació i garantir el dret al descans
Responsable	Direcció, RRHH i la persona representant dels treballadors
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	Revisió dels documents (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 7.2	Elaborar un qüestionari per a avaluar el grau de satisfacció amb les mesures de conciliació disponibles i recollir dades sobre les necessitats de l'equip
Responsable	RRHH amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Qüestionari elaborat (sí/no). Grau de satisfacció de l'equip
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 7.3* (2.3, 10.4)	Informar l'equip sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació, suport a les víctimes de la violència masclista, etc. Fer seguiment de les novetats en la normativa i actualitzar l'equip de les mateixes.
Responsable	RRHH, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	Sessió informativa realitzada (sí/no). Materials elaborats (sí/no). Inclosos al manual d'acollida (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 7.4	Fomentar i difondre bones pràctiques pel que fa a organització i planificació del treball (bon ús de les reunions, gestió del temps eficient) i corresponsabilitat entre els membres de l'equip
Responsable	RRHH i Comissió de Seguiment
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	Documents elaborats sobre planificació de reunions, número de formacions, materials o recursos compartits.
Cost	Temps de dedicació del personal.

8. ÀMBIT DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Objectius específics

- Garantir que des de l'ICIP es fa un ús no sexista i inclusiu del llenguatge i les imatges
- Promoure i fer extensiu l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu a les empreses i persones que col·laboren amb l'ICIP
- Sensibilitzar l'equip de l'ICIP sobre la importància de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista

Mesura 8.1	Formar les persones responsables de la comunicació externa i interna en comunicació no sexista
Responsable	RRHH i Comissió de Seguiment
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	Formació realitzada (sí/no), nombre de cursos, etc.
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

Mesura 8.2	Elaborar un document guia amb els criteris d'ús de les imatges i el llenguatge inclusiu i no sexista que serveixi tant per al personal de l'ICIP com per a les empreses i col·laboradors externs amb qui es treballa
Responsable	Direcció, Comunicació, Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Document elaborat (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 8.3	Presentar el document guia i sensibilitzar l'equip en la importància de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista
Responsable	Direcció, Comunicació, Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Document presentat (sí/no).
Cost	Temps de dedicació de les persones

Mesura 8.4	Revisar els textos, bases i formularis de totes les convocatòries que gestiona l'ICIP per assegurar que compleixen amb els criteris de comunicació inclusiva i no sexista de l'entitat
Responsable	Comissió de Seguiment, Comunicació i Unitat jurídica
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	Nombre de textos revisats i corregits
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 8.5* (10.5)	Continuar sensibilitzant sobre els drets de les dones, la seva agència i empoderament, la seva visibilitat i reconeixement i contra totes les violències que les afecten
Responsable	Comunicació
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	Nombre de projectes, activitats, publicacions, campanyes, notícies i interaccions de sensibilització realitzades
Cost	Temps de dedicació del personal

9. ÀMBIT DE SALUT LABORAL

Objectius específics

- Continuar vetllant per la seguretat laboral dels treballadors i treballadores de l'ICIP
- Promoure una gestió de la salut laboral que incorpori la perspectiva de gènere

Mesura 9.1	Designar una persona responsable de la salut laboral de l'equip i formar-la per a l'exercici de les seves funcions de referent
Responsable	Direcció - RRHH
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Persona designada (sí/no). Formació realitzada (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

Mesura 9.2	Elaborar un protocol per la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament psicològic a l'ICIP
Responsable	RRHH, Direcció i Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Protocol creat (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí (contractació de personal especialitzat per a l'elaboració del protocol)

Mesura 9.3	Presentar el protocol per la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament psicològic a l'equip i assegurar que s'inclou al manual d'acollida i que és accessible a tota la plantilla
Responsable	RRHH, Direcció i Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Presentació realitzada (sí/no). Nombre de persones que hi ha assistit. Inclòs al manual d'acollida (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

Mesura 9.4	Realitzar una avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere
Responsable	RRHH- Comissió de Seguiment (Riscos Laborals)
Prioritat	B-C
Indicador d'avaluació	Avaluació realitzada (sí/no). Valoració dels resultats.
Cost	Temps de dedicació del personal en la gestió i avaluació. Cost econòmic: sí

Mesura 9.5	Elaborar un pla de salut laboral adaptat a les necessitats de l'ICIP que inclogui la perspectiva de gènere
Responsable	RRHH- Comissió de Seguiment (Riscos Laborals)
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Document elaborat (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: possible

Mesura 9.6	Sensibilitzar l'equip sobre salut laboral i perspectiva de gènere
Responsable	RRHH- Comissió de Seguiment (Riscos Laborals)
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	Nombre d'accions de sensibilització realitzades
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: possible

10. ÀMBIT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Objectius específics

- Establir i formalitzar un circuit per a la prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual
- Sensibilitzar les persones de l'equip i les persones externes amb qui l'ICIP col·labora per tal de prevenir i eradicar qualsevol conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual

Mesura 10.1	Elaborar un protocol per a la prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual
Responsable	RRHH, Direcció i Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Protocol creat (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí (contractació de personal especialitzat per a l'elaboració del protocol)

Mesura 10.2	Presentar el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'equip i assegurar-ne la difusió
Responsable	RRHH, Direcció i Comissió de Seguiment
Prioritat	B
Indicador d'avaluació	Presentació realitzada (sí /no). Inclosa al manual d'acollida (sí/no)
Cost	Temps de dedicació del personal. Cost econòmic: sí

Mesura 10.3* (4.3)	Realitzar una sessió de formació/sensibilització sobre assetjament sexual i per raó de sexe a l'equip
Responsable	Comissió de Seguiment
Prioritat	A
Indicador d'avaluació	Sessió realitzada (sí/no). Nombre i percentatge de persones de l'equip que hi ha assistit.
Cost	Temps de dedicació del personal en el disseny i avaluació. Cost econòmic: sí

Mesura 10.4* (2.3, 7.3)	Informar l'equip sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació, suport a les víctimes de la violència masclista, etc. Fer seguiment de les novetats en la normativa i actualitzar l'equip de les mateixes.
Responsable	RRHH, amb la col·laboració de la Comissió de Seguiment
Prioritat	A-B
Indicador d'avaluació	Sessió informativa realitzada (sí/no). Materials elaborats (sí/no). Inclosos al manual d'acollida (sí/no).
Cost	Temps de dedicació del personal

Mesura 10.5* (8.5)	Continuar sensibilitzant sobre els drets de les dones, la seva agència i empoderament, la seva visibilitat i reconeixement i contra totes les violències que les afecten
Responsable	Comunicació
Prioritat	C
Indicador d'avaluació	Nombre de projectes, activitats, publicacions, campanyes, notícies i interaccions de sensibilització realitzades
Cost	Temps de dedicació del personal

PRIORITZACIÓ DE LES MESURES

Els criteris de priorització de les mesures que s'han tingut en compte són els següents:

- La necessitat manifestada per l'equip en la fase de recollida d'informació
- La urgència de la mesura pel que fa a la protecció de la plantilla (salut i drets)
- La possibilitat d'acció de l'ICIP pel que fa a la resolució de la necessitat
- La disponibilitat de recursos humans i materials per dur-les a terme

L'escala de prioritat utilitzada ha estat la següent:

- A- Urgència alta: mesura prioritària a desenvolupar al llarg de 2021
- B- Urgència mitja: mesura a desenvolupar a partir de 2022 o un cop finalitzada una acció prèvia (per exemple, la presentació d'un pla o protocol no es pot dur a terme abans de l'elaboració del mateix)
- C- Urgència baixa: mesures a desenvolupar un cop les prioritàries s'hagin dut a terme, en moments de carrega de treball menor i/o mesures que necessiten un marge de temps perquè depenen de dades que s'han de generar, recollir i observar

Relació de mesures per àmbits segons escala de priorització:

Àmbit	A	B	C	Total
Cultura i gestió organitzativa	3	1		4
Condicions laborals	2	1		3
Accés a l'organització	2	1		3
Formació	1	3		4
Promoció	1	2	1	4
Retribució	1		1	2
Temps de treball i corresponsabilitat	2	1	1	4
Comunicació no sexista	1	1	3	5
Salut laboral	2	3	1	6
Assetjament sexual i per raó de sexe	2	2	1	5
*Relació total de mesures	17	15	8	40
Nombre real de mesures	13	13	6	32

(*Alguna de les mesures apareix a més d'un àmbit: 40 mesures llistades, 32 mesures reals)

Relació de mesures segons prioritització i responsable:

Mesures d'Urgència Alta (A) – A realitzar al llarg de 2021:

MESURA	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE
M 1.1	Designar formalment el mecanisme encarregat de la implementació, seguiment i avaluació del pla a la Comissió de Seguiment ICIP (CSI)	Direcció- Comissió negociadora
M 1.2	Presentar del Pla d'Igualtat de Gènere a l'equip	CSI
M 1.3	Assegurar la difusió del Pla d'Igualtat de Gènere entre l'equip	CSI
M 2.2* (3.2)	Assegurar la formació en igualtat de gènere del personal responsable de RRHH i els càrrecs de comandament	CSI
M 2.3* (7.3, 10.4)	Informar l'equip sobre la totalitat de drets laborals i mesures disponibles pel que fa a conciliació, suport a les víctimes de la violència masclista, etc.	RRHH - CSI
M 3.1	Elaborar una DLT i una nova RLT	Direcció - RRHH
M 4.1	Elaborar un Pla de Formació que incorpori les necessitats detectades pel que fa a la igualtat de gènere	Direcció - RRHH
M 6.2	Explorar les possibilitats d'establir unes taules salarials pròpies per a l'ICIP	Direcció - RRHH
M 7.1	Revisar els documents de teletreball i el treball fora de jornada per facilitar la conciliació i garantir el dret al descans	Direcció - RRHH
M 8.1	Formar les persones responsables de la comunicació externa i interna en comunicació no sexista	RRHH- CSI
M 9.1	Designar una persona responsable de la salut laboral de l'equip i formar-la per a l'exercici de les seves funcions de referent	Direcció - RRHH
M 9.2	Elaborar un protocol per la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament psicològic a l'ICIP	Direcció - RRHH - CSI
M 10.1	Elaborar un protocol per a la prevenció, detecció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual	Direcció - RRHH - CSI

Mesures d'urgència mitja (B):

MESURA	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE
M 1.4* (4.2)	Realitzar sessions de formació i sensibilització sobre igualtat i perspectiva de gènere dirigides a l'equip	CSI
M 2.1	Elaborar un document intern de RRHH, contractació i perspectiva de gènere que reculli criteris i mesures per equilibrar la contractació, assolir la paritat en les diferents àrees i categories, eliminar la bretxa, etc.	Direcció - RRHH
M 3.3	Elaborar un manual d'acollida per a les noves incorporacions a l'equip que reculli la informació rellevant sobre l'organització i les mesures i protocols disponibles	RRHH
M 4.3* (10.3)	Realitzar una sessió de formació/sensibilització sobre assetjament sexual i per raó de sexe a l'equip	CSI
M 4.4	Establir i implementar un mecanisme de recollida de dades i indicadors sobre la formació realitzada per l'equip	CSI-RRHH
M 5.2	Actualitzar anualment les dades del CV professional de totes les persones de l'equip i seguiment del seu desenvolupament professional	Direcció - RRHH
M 5.3	Consolidar la planificació per objectius i els objectius de desenvolupament professional com a eina per conèixer el potencial de les persones treballadores de l'organització	Direcció - RRHH
M 7.2	Elaborar un qüestionari per a avaluar el grau de satisfacció amb les mesures de conciliació disponibles i recollir dades sobre les necessitats de l'equip	RRHH
M 8.2	Elaborar un document guia amb els criteris d'ús de les imatges i el llenguatge inclusiu i no sexista que serveixi tant per al personal de l'ICIP com per a les empreses i col·laboradors externs amb qui es treballa	Comunicació, Divulgació, Direcció - CSI
M 9.3	Presentar el protocol per la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament psicològic a l'equip i assegurar que s'inclou al manual d'acollida i que és accessible a tota la plantilla	Direcció - RRHH - CSI
M 9.4	Realitzar una avaluació de riscos laborals (i psicosocials) amb perspectiva de gènere	RRHH -CSI
M 9.5	Elaborar un pla de salut laboral adaptat a les necessitats de l'ICIP que inclogui la perspectiva de gènere	RRHH- CSI
M 10.2	Presentar el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'equip i assegurar-ne la difusió	Direcció- RRHH - CSI

Mesures d'urgència baixa (C):

MESURA	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE
M 5.4* (6.1)	Fer seguiment de les mesures correctores que es proposaven com a resultat de l'enquesta de riscos psicosocials pel que fa als resultats a les preguntes relatives a la promoció/compensació	Direcció - RRHH-CSI
M 7.4	Fomentar i difondre bones pràctiques pel que fa a organització i planificació del treball (bon ús de les reunions, gestió del temps eficient) i corresponsabilitat entre els membres de l'equip	RRHH-CSI
M 8.3	Presentar el document guia i sensibilitzar l'equip en la importància de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista	Comunicació
M 8.4	Revisar els textos, bases i formularis de totes les convocatòries que gestiona l'ICIP per assegurar que compleixen amb els criteris de comunicació inclusiva i no sexista de l'entitat	Comunicació, Unitat jurídica i CSI
M 8.5* (10.5)	Continuar sensibilitzant sobre els drets de les dones, la seva agència i empoderament, la seva visibilitat i reconeixement i contra totes les violències que les afecten	Comunicació
M 9.6	Sensibilitzar l'equip sobre salut laboral i perspectiva de gènere	RRHH - CSI

IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

La fase d'implementació del pla suposa posar en marxa les accions que s'hi estableixen. La Comissió de Seguiment ICIP⁶ serà la responsable d'assegurar-ne el desplegament i de coordinar la feina de les diferents unitats encarregades de dur a terme les mesures que s'hi inclouen.

Les unitats o persones responsables de desenvolupar les accions que recull el pla són principalment Direcció, Recursos Humans i les persones assignades a la Comissió de Seguiment. També hi intervenen, en menor mesura, la unitat jurídica, la persona responsable de la comunicació i la persona representant dels treballadors i treballadores.

És essencial difondre el pla tant a nivell intern, dins la pròpia organització, com extern, per fomentar les bones pràctiques i com a declaració de principis en les relacions amb tercers.

6. Definició a l'apartat següent "Mecanisme de seguiment i avaluació del pla"

MECANISME DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

La Comissió de Seguiment ICIP serà l'encarregada de dur a terme la implantació, coordinació, monitoratge i avaluació del pla d'igualtat. Aquesta comissió és constituïda amb l'objectiu de centralitzar la tasca de seguiment i avaluació dels diversos plans que protegeixen els drets dels treballadors i treballadores de l'ICIP pel que fa a formació, salut laboral i igualtat i que s'han aprovat recentment: les mesures de correcció de riscos psicosocials (Desembre 2020), el Pla de Prevenció de Riscos Laborals (Gener 2021), el Pla de Formació (Abril 2021) i el Pla d'igualtat (Maig 2021).

La comissió està integrada per un total de 4 persones: la direcció de l'ICIP, la persona responsable de RRHH i dues persones s'ocuparan de la gestió continuada de les tasques de coordinació, seguiment i avaluació de les mesures dels diferents plans. També podrà requerir la participació de terceres persones expertes en matèries concretes quan sigui necessari i de la/el representant de les persones treballadores, si s'escau.

La comissió es reunirà amb una periodicitat bianual, 2 cops l'any. S'haurà d'aixecar una acta de cada reunió en la que es reculli obligatòriament les persones que hi han assistit, l'ordre del dia de la mateixa i els acords a que s'hagi arribat, a banda d'altres qüestions.

Un cop l'any, la comissió farà una valoració global de les mesures que s'ha dut a terme en aquell període. La comissió elaborarà un document en que es valorarà el procés, els resultats obtinguts i l'impacte que les accions hagin tingut en les persones de l'equip i la gestió de l'organització, per tal de veure si s'ha assolit els objectius previstos o si s'ha detectat alguna dificultat que requereixi modificar algun aspecte dels diferents plans. Aquest informe es presentarà a la totalitat de l'equip.

Al setembre de 2024, la comissió iniciarà el procés d'elaboració d'una nova diagnosi d'igualtat de gènere a la institució, per mesurar l'impacte real de les actuacions implementades i veure si s'han assolit els objectius del Pla d'igualtat de Gènere. El resultat d'aquesta nova diagnosi s'haurà de presentar a l'equip, i constituirà la base per a l'elaboració del pla d'igualtat dels següents quatre anys (2025-2029).

A.1

ANNEX

DIAGNOSI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Informe de resultats febrer 2021

ANNEX A.1. DIAGNOSI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES. INFORME DE RESULTATS- FEBRER 2021

CONTINGUTS

PRESENTACIÓ DE LA INSTITUCIÓ	41
1. Presentació	41
2. Àrees de treball	42
DADES DE LA DIAGNOSI	43
INTRODUCCIÓ	43
LA DIAGNOSI PER ÀMBITS	45
1. Cultura i gestió organitzativa	45
2. Condicions laborals	48
3. Accés a l'organització	55
4. Formació interna i/o contínua	58
5. Promoció i desenvolupament professional	60
6. Retribució	63
7. Temps de treball i corresponsabilitat	66
8. Comunicació no sexista	68
9. Salut laboral	69
10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	71
SÍNTESI DE LA DIAGNOSI	73

PRESENTACIÓ DE LA INSTITUCIÓ

Nom i Raó Social	Institut Català Internacional per la Pau (ICIP)
Forma jurídica	Entitat jurídica pública independent
Activitat	L'Institut Català Internacional per la Pau (ICIP) és una entitat de recerca, de divulgació i d'acció creada pel Parlament de Catalunya l'any 2007 amb la finalitat de promoure la cultura de la pau en la societat catalana i en l'àmbit internacional, i fer que Catalunya tingui un paper actiu com a agent de pau al món.
Sector	Administració pública
Adreça (*)	Carrer Tapineria 10, 3r pis 08002 Barcelona
Telèfon	93 554 42 70
Web	www.icip.cat
Correu electrònic	icip@icip.cat
Persona de contacte	Direcció: Kristian Herbolzheimer Responsable Pla Igualtat: Marta López Carabí

1. PRESENTACIÓ

L'ICIP (Institut Català Internacional per la Pau) és una entitat de recerca, de divulgació i d'acció creada pel Parlament de Catalunya l'any 2007 amb la finalitat de promoure la cultura de la pau en la societat catalana i en l'àmbit internacional, i fer que Catalunya tingui un paper actiu com a agent de pau al món.

Des dels principis de la democràcia, la justícia, la igualtat i l'equitat en les relacions entre les persones, els pobles, les cultures, les nacions i els estats, l'ICIP treballa per la seguretat humana, la prevenció i resolució pacífica dels conflictes i les tensions socials, l'enfortiment i l'arrelament de la pau i la convivència, i la defensa dels drets humans.

L'ICIP és un organisme públic de caràcter institucional però alhora autònom, independent i amb personalitat jurídica pròpia. S'adreça i presta serveis a les administracions públiques, al món acadèmic i a la societat civil, i ret comptes al Parlament, al Govern i al conjunt de la ciutadania.

2. ÀREES DE TREBALL

L'activitat de l'ICIP s'articula al voltant de quatre àrees d'actuació transversals, que inclouen la recerca, la transferència de coneixement, formació i difusió, la generació d'opinió i el suport a accions de pau, segons estableix el pla "Focus de treball per a l'ICIP del 2022" aprovat per la Junta de Govern el 2017:

- Memòria, convivència i reconciliació
- Violències fora de contextos bèl·lics
- Diàleg social i polític
- Alternatives de seguretat

Aquestes àrees es basen en la construcció de la pau i la convivència, amb una mirada pròpia des de la noviolència i la seguretat humana, la participació de la societat civil i l'apoderament de les víctimes dels conflictes, des d'una perspectiva de gènere i amb especial atenció a les minories i a la diversitat.

De les quatre grans línies de treball se'n deriven publicacions periòdiques (revista *Per la Pau*), col·leccions de llibres pròpies coeditades amb diferents editorials, l'organització d'activitats de formació, de sensibilització i de foment de la pau.

DADES DE LA DIAGNOSI

Data de realització de la diagnosi	Octubre - desembre 2020
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi(*) (*)En aquells àmbits en que cal analitzar dades evolutives, detalleu el marc temporal de referència.	2018, 2019 i 2020
Nº de persones en plantilla	29 persones històric (2018-2020) 15 persones plantilla activa (octubre 2020)
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Direcció i representant de les persones treballadores
Perfils de les persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi.	Direcció, representant de les persones treballadores, tècnica i administrativa
Data de publicació de la diagnosi	Febrer 2021

INTRODUCCIÓ

Al setembre de 2020, l'ICIP va decidir iniciar l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de Gènere de la institució. Un pla és un conjunt ordenat de mesures que serveixen per corregir desigualtats i assolir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en una empresa o organització. L'elaboració del pla consta de quatre fases: la diagnosi, el disseny del pla, la implementació i el seguiment i avaluació del mateix.

Una diagnosi d'igualtat és el pas previ i imprescindible al disseny del pla. Es tracta d'un estudi detallat sobre la situació real -característiques i necessitats- de dones i homes a l'organització. És, doncs, una anàlisi precisa, dividida en diversos àmbits, que recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar desigualtats i veure quins són els punts forts i les àrees de millora de l'organització. Les accions que constituïran el pla es corresponen directament amb els resultats de la diagnosi; és a dir, la diagnosi ha de servir per identificar les mesures a implementar per resoldre les desigualtats o per consolidar els punts forts que s'hi identifiquen.

Per conèixer la situació en què es troba l'institut en matèria d'igualtat de gènere i tenir com a punt de partida un estudi detallat de la realitat de l'ICIP, s'ha elaborat aquest document de diagnosi tenint en compte dades qualitatives i quantitatives –que abasten el període

entre 2018 i 2020. També s'han utilitzat dades de l'enquesta de riscos psicosocials que des de l'àrea de prevenció de Riscos Laborals del departament d'Acció Exterior i Transparència es va realitzar al personal de l'ICIP a l'octubre de 2020.

Aquesta diagnosi s'ha fet seguint la metodologia⁷ proposada per la Direcció General d'Igualtat del departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, i està dividida en deu àmbits que comprenen els nou⁸ que ha de recollir obligatòriament la diagnosi segons la Llei Orgànica 3/2007 i els RD 6/2019 i 901/2020 del Govern espanyol. Els deu àmbits analitzats són:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Condicions laborals
3. Accés a l'organització
4. Formació interna i/o contínua
5. Promoció i desenvolupament professional
6. Retribució
7. Temps de treball i corresponsabilitat
8. Comunicació no sexista
9. Salut laboral
10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Els resultats recollits en aquest informe de diagnosi van ser aprovats per la comissió negociadora del Pla d'Igualtat de Gènere de l'ICIP en la reunió del 15 de febrer de 2021. Aquest document n'és un resum en què es destaquen els punts forts febles de la diagnosi i servirà de base per al disseny de les mesures que conformaran el Pla d'Igualtat de l'institut.

7. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

8. Procés de selecció i contractació; Classificació professional; Formació; Promoció professional; Condicions de treball, incloent l'auditoria salarial entre dones i homes; Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; Infrarrepresentació femenina; Retribucions; Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

LA DIAGNOSI PER ÀMBITS

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

- No existeix un pla d'igualtat previ. Tampoc existeix la figura de l'agent d'igualtat ni cap comissió encarregada de treballar per la igualtat dins l'organització. Una persona de l'equip tècnic participa al grup de treball d'igualtat de gènere del departament d'Acció Exterior i Transparència.
- Els drets laborals de les dones víctimes de la violència masclista estan garantits. La plantilla de l'ICIP està conformada per personal laboral i es regeix pel VIè Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (Article 47. Permisos). Un 87% de l'equip manifesta no conèixer aquests drets.

Gestió organitzativa i relacional:

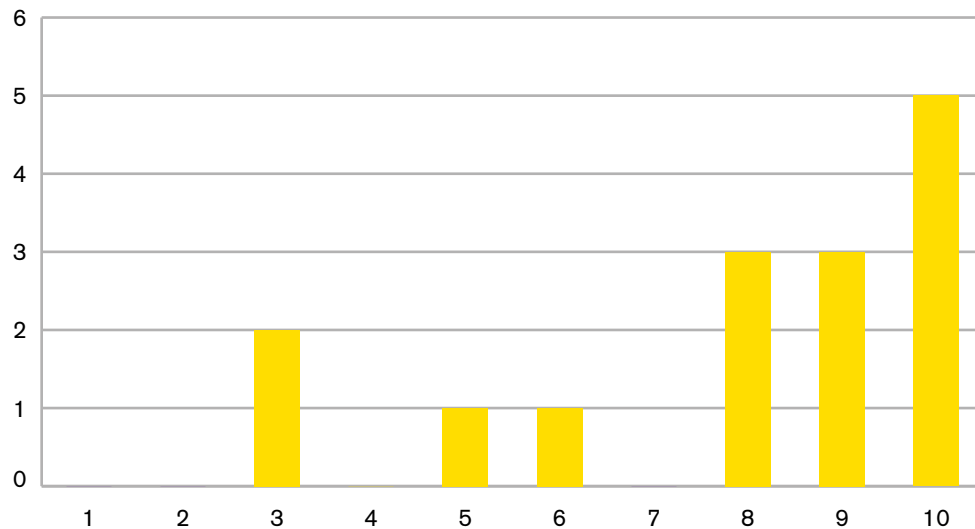
- A la informació dels procediments i/o als documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes. Llei 14/2007, de 5 de desembre, de l'Institut Català Internacional per la Pau:
 - Preàmbul: “cal refermar el paper primordial de les dones en la prevenció i la solució dels conflictes...”
 - Art. 2 Principis: “la justícia, la igualtat i l'equitat en les relacions entre persones, pobles, cultures, nacions i estats”
 - Art. 3.4 Funcions: “l'ICIP ha de garantir sempre que les actuacions, les propostes, les estratègies i els protocols d'intervenció derivats d'operacions multidimensionals de suport a la pau incloguin la perspectiva de gènere”
 - Art. 5.4 Junta: la junta ha de ser paritària per garantir la perspectiva de gènere
 - Art 13.1 Personal: “subjecció als principis de publicitat, concurrència, mèrit, igualtat i capacitat”
- Des de Recursos Humans de l'ICIP, no es recullen dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable “sexe”
- El Reglament de l'ICIP preveu la igualtat pel que fa a la selecció, contractació i promoció: Capítol V. Art 2 i 6: “per a la selecció del personal, l'entitat està subjecta als principis d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes”. També a l'article 22 del VIè Conveni.

Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat:

- Tot i que l'organització no en té constància administrativa (no ha rebut mai cap queixa o denúncia al respecte), a l'enquesta a l'equip, un 33% de membres (45% de les dones, 0% dels homes) manifesta que sí han sentit vulnerat el seu dret a la igualtat en alguna ocasió⁹.

Percepció, creences i mentalitat de les persones de l'equip:

En general, a l'ICIP es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes
15 respostes

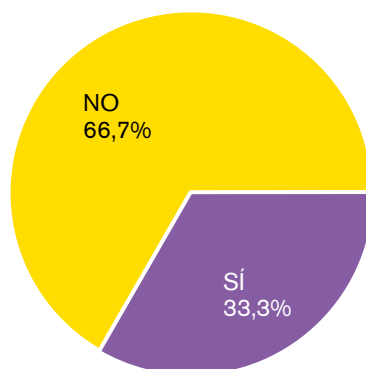


- Les persones que han respost a l'enquesta creuen que l'ICIP té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i donen una puntuació global de 7,8. Desagregades per sexe, les dones donen una puntuació mitjana més baixa a la dels homes a la pregunta: 7,4 punts de mitjana de les dones, 9 punts de mitjana els homes.

9. Veure respostes a l'apartat "Percepció, creences i mentalitat de l'equip"

Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

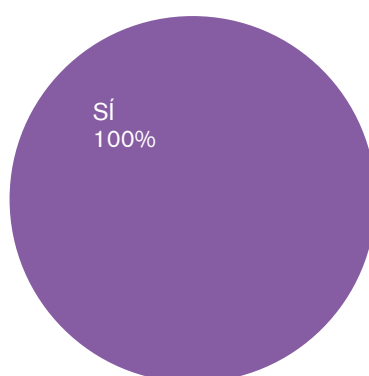
15 respostes



- Un 33,3% de l'equip diu haver viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre homes i dones alguna vegada, el 66,7% restant diu que no. Desagregades per sexe, un 45% de les dones de l'equip sent que sí s'ha vulnerat el seu dret a la igualtat en alguna ocasió, mentre un 55% diu que no. El 100% dels homes diuen que mai han viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat.

Creus que és necessari un Pla d'Igualtat de Gènere a l'ICIP?

15 respostes



- El 100% de l'equip creu que és necessari un pla d'igualtat de gènere a l'ICIP.

Conclusions de l'àmbit de cultura i gestió organitzativa

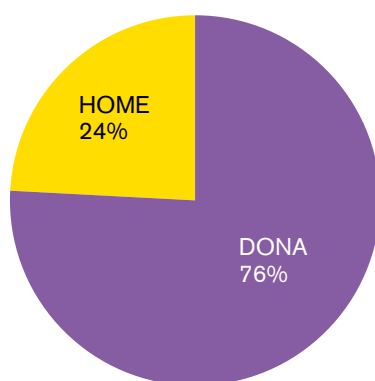
La igualtat entre homes i dones està present a la cultura organitzativa de l'ICIP de manera formal d'una manera prou àmplia. La igualtat està recollida als textos legals i normes que regulen l'activitat de l'ICIP: el VIè Conveni col·lectiu del personal laboral i el Reglament de l'ICIP, entre altres. A més, l'activitat pública de l'ICIP té en compte la perspectiva de gènere i procura incidir en aspectes com el reconeixement de les dones, el seu empoderament, la seva visibilitat i la seva agència. El 100% de l'equip troba necessària l'elaboració del pla d'igualtat, denota compromís i interès per part de l'equip i la direcció.

Ara bé, si bé és cert que a nivell formal el valor d'igualtat entre homes i dones està present a la cultura organitzativa de l'ICIP, a nivell material es pot observar una diferència a l'hora de percebre aquest valor. Cal parar atenció al fet que un 45% de les dones de l'equip ha sentit vulnerat el seu dret a la igualtat en alguna ocasió. També al fet que el 87% de l'equip no coneix els drets laborals de les dones en situació de violència masclista.

2. CONDICIONS LABORALS

S'analitzen les dades¹⁰ de la plantilla dels darrers tres anys (2018, 2019 i 2020).

Composició de la plantilla (històric 2018-2020)



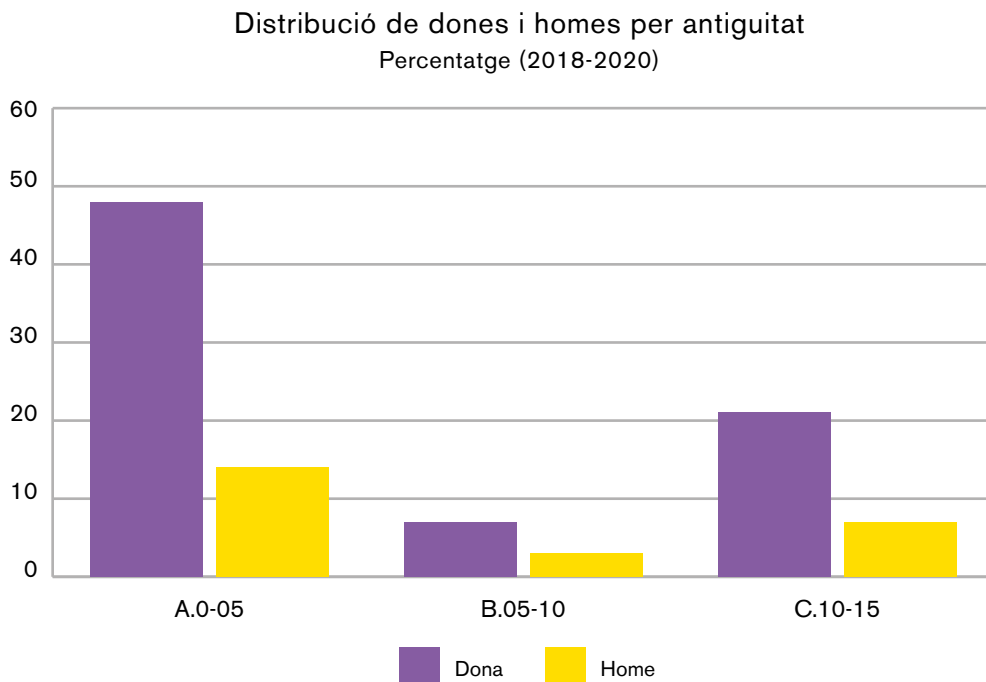
10. Dades facilitades pel departament de Recursos Humans. Totes les dades quantitatives han d'estar segregades per sexe

Presència de dones i homes a tota l'organització:

- Plantilla 2020
18 persones (13 dones i 5 homes): 72% dones / 28% homes.
- Plantilla 2018-2020 (darrers 3 anys)
29 persones (22 dones- 7 homes): 76% dones / 24% homes.

No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes: l'equip de l'ICIP està destacadament¹¹ feminitzat. La comparació de la plantilla és similar a la presència de dones i homes a la resta de l'administració de la Generalitat de Catalunya: 69% dones /31% homes¹². Les dades del departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència a 2018¹³ recullen un 71% de dones, de nou, un departament feminitzat.

Perfil de la plantilla:



11. Segons el concepte de "paritat", implica una presència equilibrada de dones i homes en la qual cap dels dos sexes representa més del 60% ni menys del 40% del valor analitzat. Entre el 70-80% es considera destacadament desequilibrada

12. Dades extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat de la Generalitat (2013)

13. Dades extretes de l'Informe de transversalitat de la perspectiva de gènere del departament d'Acció Exterior, Relacions Institucionals i Transparència (2018)

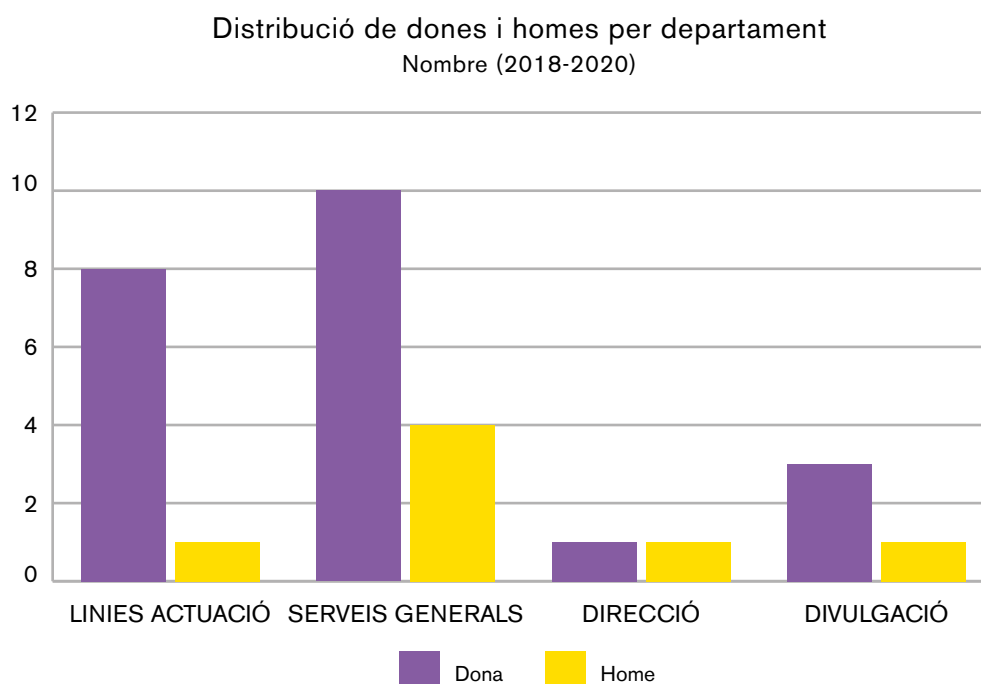
■ **Antiguitat:**

■ Distribució de la plantilla històrica (2018-2020) per antiguitat¹⁴ (nombre): 8 persones (6 dones/2 homes) de l'equip fa més de 10 anys que treballen a l'entitat. 3 més (2 dones i 1 home) porten entre 5-10 anys a l'entitat i els 18 restants (14 dones i 4 homes) menys de 5 anys.

■ **Edat mitjana** plantilla històrica (2018-2020): global 43 anys, mitjana edat dones 44,4 anys, mitjana edat homes 38,6 anys.

■ **Nivell d'estudis realitzat:** el 93% de l'equip té estudis universitaris.

Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització¹⁵:

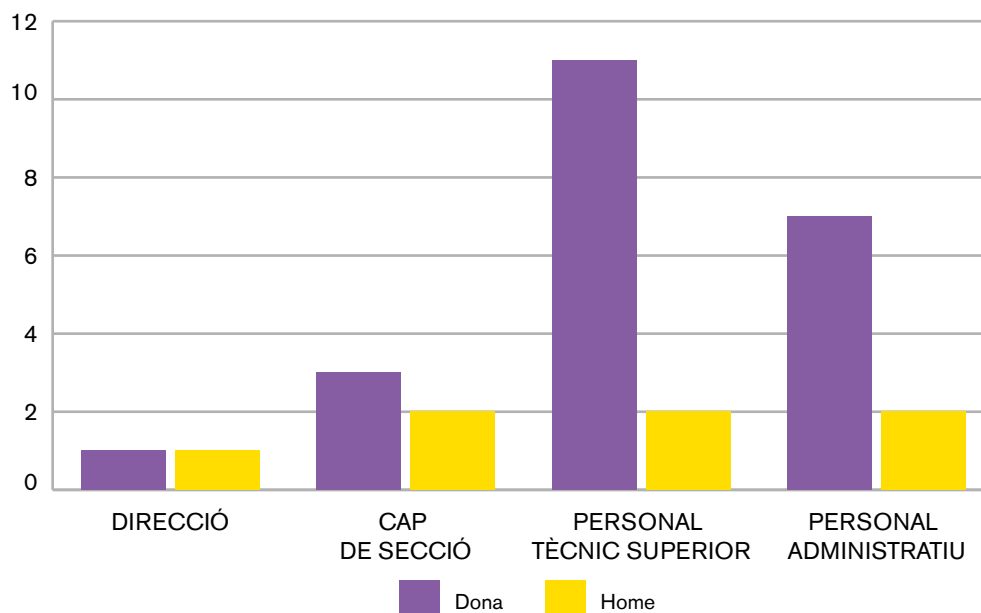


■ Les dones són majoria a tots els departaments. Destaquen les línies d'actuació (88% dones) i dels serveis generals (71%).

14. A 30 de novembre de 2020

15. Segons la RLT aprovada a la junta del 3 de novembre de 2020

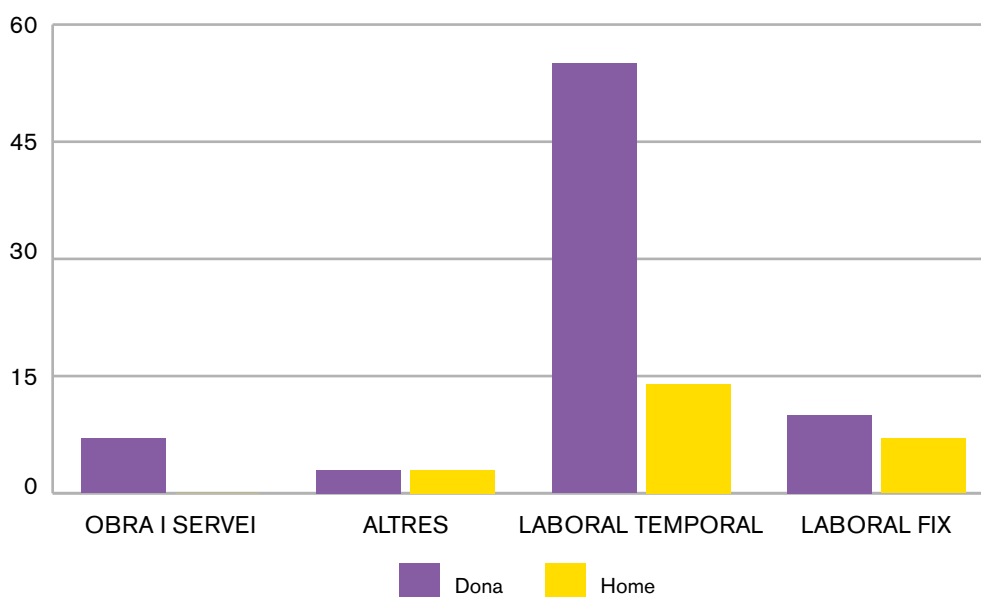
Distribució de dones i homes per grup professional
Nombre (2018-2020)



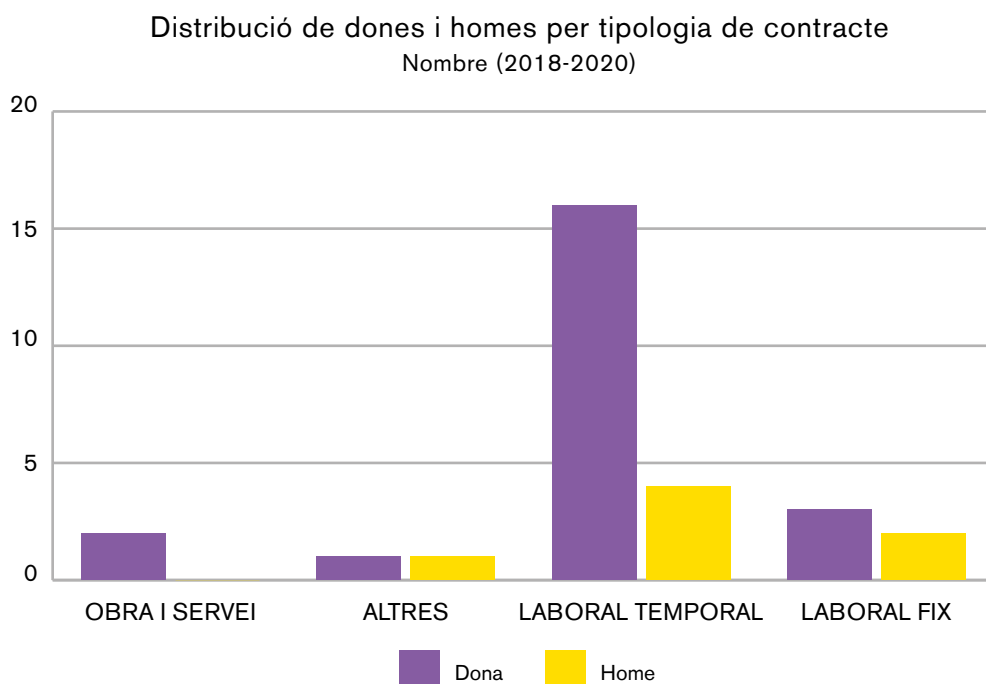
- Les dones són també majoria a tots els grups professionals. Destaca favorablement la proporció de dones en els llocs de comandament. També hi ha una majoria important de dones a les categories de personal tècnic superior i administratiu.

Condicions contractuals de dones i homes:

Distribució de dones i homes per tipologia de contracte
Percentatge (2018-2020)

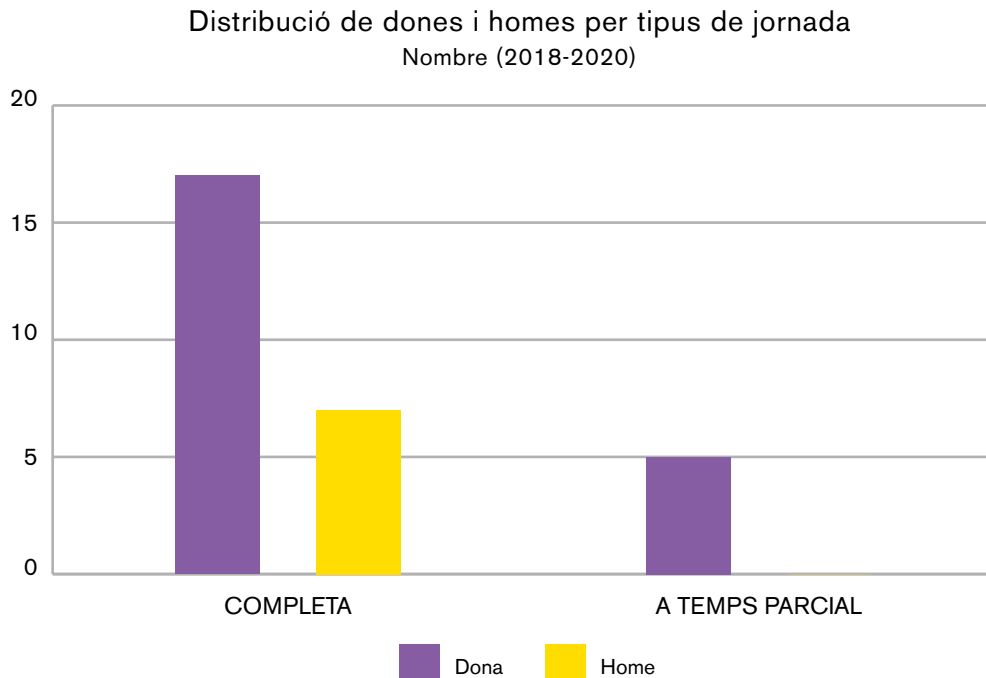


- Les dones són majoria a tota la tipologia de contractes. Destaca la proporció d'homes amb contracte fix en comparació amb la resta de tipologies i la no presència d'homes en el cas de contractes d'obra i servei.



- Nombre de dones i homes per tipologia de contracte: 2 contractes d'obra i servei (2 dones), 2 contractes d'altres tipologies (alt càrrec/direcció – 1 home i 1 dona), 20 contractes laboral temporal (16 dones i 4 homes) i 5 contractes laboral fix (3 dones, 2 homes).
- Percentatge de dones respecte al total de dones per tipologia de contracte: 72,5% laboral temporal, 13,5% fix, 9,5% obra i servei i 4,5% altres (alt càrrec/direcció).
- Percentatge d'homes respecte a total d'homes per tipologia de contracte: destaca que, del total d'homes, un 57% tenen un contracte temporal, un 29% tenen contracte fix, i un 14% d'altres tipologies.

Tipologia de jornada/horaris de dones i homes:



- La majoria de l'equip fa jornada completa i només les dones fan ús de la reducció de jornada per motiu de conciliació (cura de criatures o altres persones dependents): un 17% del total de l'equip (5 persones de 29, totes dones).
- Un 29% de dones respecte al total de dones de l'equip han demanat una reducció de jornada per tenir cura de fills/filles o altres persones dependents (5 dones de 22).

Conclusions de l'àmbit de condicions laborals

Segons les dades de contractació dels darrers tres anys (2018-2020), la plantilla de l'ICIP ha estat i continua estant destacadament feminitzada, amb un percentatge del 76% de dones i 24% d'homes. La proporció de dones és més alta que la de l'administració de la Generalitat de Catalunya i semblant a la del departament d'Acció d'Exterior i Transparència. La mitjana d'edat de l'equip és de 43 anys i el 93% de la plantilla té estudis universitaris. Les dones són majoria a tots els departaments, destacant sobretot a les línies d'actuació i als serveis generals.

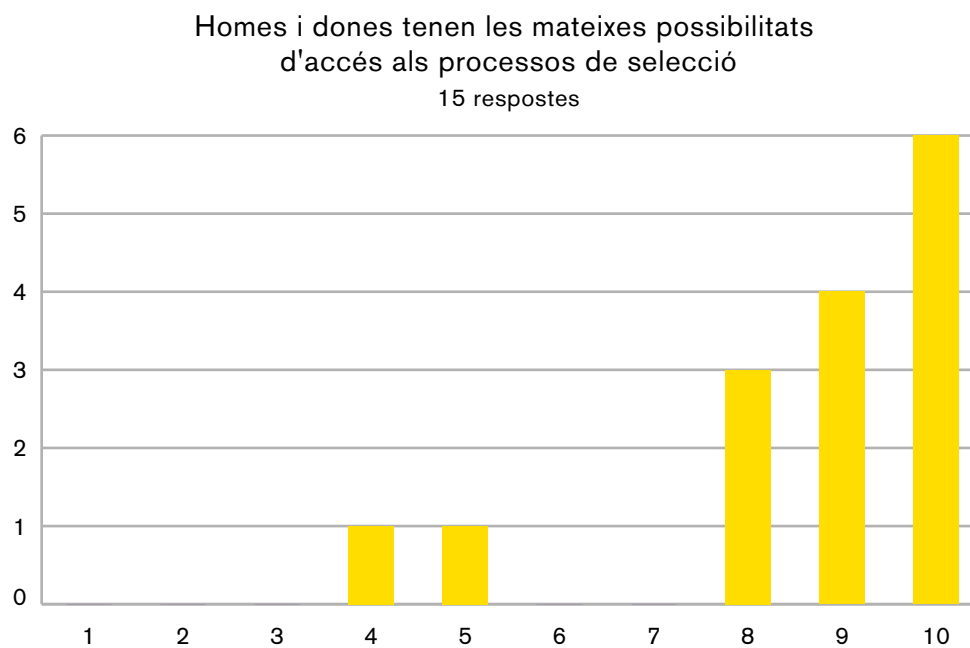
Pel que fa als grups professionals, s'observa també una major representació de dones en tots ells, excepte en el de direcció, que està equilibrat (presència de 1 home i 1 dona). El 45% de l'equip són personal tècnic superior (d'aquest, un 85% són dones i un 15% homes), un 31% personal administratiu (d'aquest un 89% són dones i un 11% homes), un 17% caps d'àrea i el 7% restant correspon a direcció. Cal destacar la presència d'homes a les posicions de comandament (cap d'àrea i direcció) que, amb les dades dels darrers tres anys, són bastant paritàries: 60% dones-40% homes en el cas dels caps de secció i un 50%-50% a la direcció.

Segons la tipologia de contracte, destaca que un 69% de l'equip està contractat com a laboral temporal (d'aquest grup, un 80% són dones i un 20% homes) i un 17% com a laboral fix (60% dones/40% homes). Cal destacar que la proporció d'homes amb contracte fix és alta en comparació amb la resta de tipologies. Si analitzem la jornada laboral, un 17% de l'equip treballa a temps parcial per motiu de reducció de jornada per cura d'un menor o d'una persona dependent, totes dones. Això suposa un 29% del total de les dones de l'equip. Les extincions de relació laboral han estat degudes a finalització de contracte o baixes voluntàries i no manifesten motius per raó de gènere.

Malgrat que a l'ICIP no hi ha discriminació formal pel que fa a les condicions laborals, hi ha alguns aspectes que demostren que la realitat material encara ha de millorar en alguns aspectes. La plantilla de l'ICIP està altament feminitzada i l'equip de l'ICIP té poca representació masculina. A més, es detecta una diferència important entre homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació, els primers en fan un ús més reduït i no s'han acollit a la reducció de jornada per cura de persones dependents. Malgrat la presència de dones als llocs de comandament aquesta no ha estat proporcionada en termes relatius amb el total de dones a l'equip, a diferència del cas dels homes. També destaca la proporció de dones a la categoria de personal administratiu, en els darrers tres anys només hi ha hagut un home contractat en aquesta categoria i ha estat un contracte temporal per substitució.

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització:



- Tot i que en general la nota mitjana és bona (global 8,6) i no es percep desigualtat pel que fa a les possibilitats d'accés a l'ICIP, hi ha dues persones (dones) que donen una nota baixa.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització:

- El Reglament Orgànic de l'ICIP inclou la igualtat d'homes i dones com un dels objectius de la selecció de personal: Capítol V. Art 2 i 6: "per a la selecció del personal, l'entitat està subjecta als principis d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes".
- Hi ha definicions dels diferents llocs de treball, tot i que no estan actualitzades. DLT realitzada l'any 2016¹⁶.
- No hi ha un protocol de selecció.
- A les ofertes o convocatòries d'ocupació es denominen els llocs de treball amb llenguatge inclusiu. Exemple: convocatòria ICIP02-20 Tècnic laboral A1: "L'Institut

16. Aquesta DLT va ser un encàrrec de la direcció de l'ICIP i s'ha fet servir de manera informal ja que no ha estat mai aprovada formalment per la Junta de l'ICIP

Català Internacional per la Pau té la necessitat de cobrir un lloc temporal de *tècnic/a*, laboral A1, adscrit al projecte d'esclariment de la veritat en l'exili colombià a Europa, realitzat en col·laboració amb la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad de Colombia. (...) L'òrgan seleccionador podrà sol·licitar a *la persona candidata* documentació acreditativa”.

- En el cas que la selecció s'encarregui a una empresa externa, no se li encarrega explícitament que vetlli per la igualtat de dones i homes, tot i que sí que queda recollit el principi d'igualtat en el reglament de l'ICIP i al VIè Conveni.

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

- No totes les persones que fan els processos de selecció s'han format en igualtat de gènere. Direcció sí que té formació en igualtat de gènere.
- Tant el VIè Conveni com la llei de creació l'ICIP garanteixen la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció. Per tant, els continguts de les proves i entrevistes s'han de referir exclusivament a l'àmbit professional; i no s'ha de tenir en compte la situació familiar o personal ni el sexe de la persona com a element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.
- Ara mateix no existeix cap pauta objectiva que garanteixi la paritat de l'equip o que potencii explícitament la representació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat.

Evolució de les contractacions:

- Contractacions produïdes els últims 3 anys (2018-2020). S'han efectuat 15 contractacions¹⁷ en els darrers 3 anys: 12 a dones (80%) 3 a homes (20%).
- S'ha rebut més candidatures de dones.
- No hi ha equilibri en la contractació de dones i homes. Es contracten més dones. Les contractacions en els darrers anys no han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària.
- Contractacions produïdes els darrers 3 anys per departament o àrea Serveis generals: 7 contractacions (2 homes¹⁸- 29%/5 dones- 71%). Línies d'actuació: 6 contractacions, totes dones (100%). Divulgació: 1 contractació (1 dona- 100%). Direcció: 1 contractació (1 home-100%).

17. Es corresponen a 12 persones: 10 dones (83%) i 2 homes (17%)

18. Mateix home, contractat dues vegades

- Contractacions produïdes els darrers 3 anys per grup professional. Direcció: 1 contractació (1 home). Cap d'àrea: 2 contractacions (2 dones). Personal tècnic superior: 6 contractacions (6 dones¹⁹). Personal administratiu: 6 contractacions (2 homes²⁰ -33% i 4 dones- 66%).

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

A l'ICIP la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està garantida a nivell formal pel que fa a l'accés a l'organització, el principi d'igualtat està recollit al reglament de l'ICIP i al VIè conveni col·lectiu. Del personal seleccionat els darrers tres anys, un 80% són dones i un 20% homes, el que continua amb la proporció i la tendència a una plantilla destacadament feminitzada. Les proporcions es corresponen amb les dades de selecció de personal laboral de l'administració de la Generalitat de Catalunya: 74,76% dones i 25,24% homes –segons la diagnosi de 2012 del seu pla d'igualtat. Hi ha molt poca presència d'homes, especialment a les àrees de línies de treball i de serveis generals i en les categories de personal tècnic superior i personal administratiu.

A més, l'ICIP no disposa d'una Descripció dels Llocs de Treball (DLT) aprovada per la Junta de govern i que estigui actualitzada en funció dels canvis organitzatius que s'han dut a terme en els darrers tres anys. La Junta va aprovar una nova RLT a l'octubre de 2020 que pretenia reflectir l'estat actual de l'equip. La direcció ha expressat la seva voluntat d'actualitzar-la a les necessitats detectades durant el 2021.

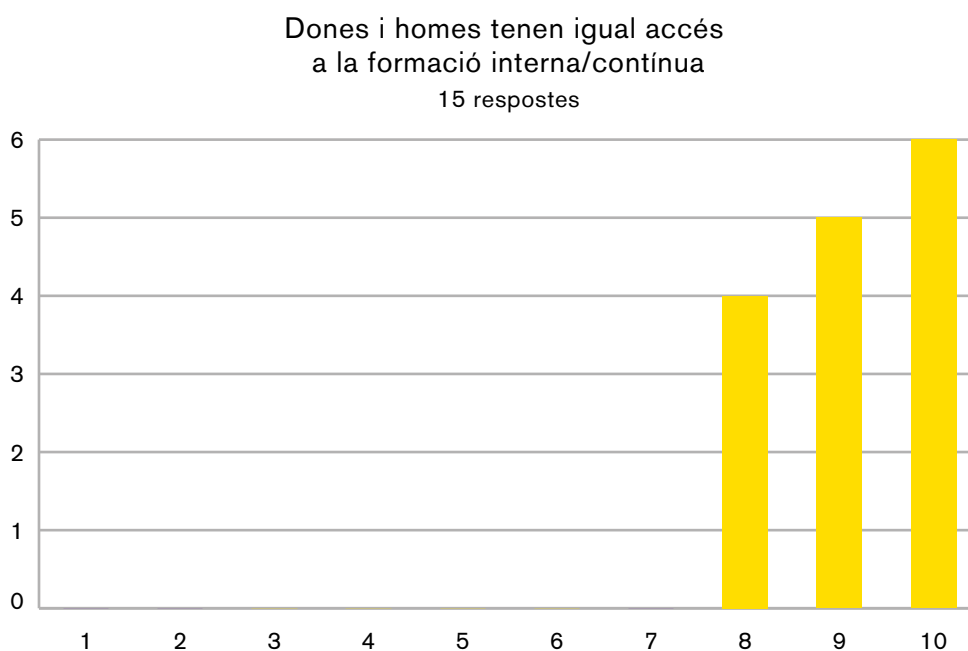
No hi ha hagut formació del personal de recursos humans en igualtat de gènere; tampoc existeix cap protocol o guia de criteris de selecció.

19. En realitat són quatre dones (dues dones han estat contractades dues vegades en el mateix període)

20. Mateix home, contractat dues vegades

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua:



- La plantilla de l'ICIP considera que dones i homes tenen igual accés a la formació a l'entitat. La puntuació mitjana és de 9,1, i no s'observa diferència entre dones i homes.

Com la gestió de la formació interna vetlla per la igualtat d'oportunitats:

- Actualment l'ICIP no disposa de pla de formació i no hi ha una manera objectiva de detectar necessitats formatives. Recentment, però, s'ha designat una persona de l'equip per gestionar el circuit i elaborar un pla de formació. El personal té accés a l'oferta de cursos del departament i, a més, recentment s'ha incorporat els objectius de desenvolupament professional a la planificació anual de l'equip.
- L'equip té accés a l'oferta formativa del departament i a d'altres cursos que s'ofereixen d'interès per al desenvolupament de la seva feina. La nova figura responsable de la formació té la funció d'informar sobre cursos d'interès per l'equip, però encara és massa recent i no se n'ha pogut comprovar l'eficàcia.

- El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.
- S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes possibilitats d'accedir a la formació. La majoria de la formació es realitza en horari laboral i a la mateixa localitat. També s'ha incrementat la formació en modalitat on-line.

Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua:

**Durant el procés d'elaboració de la diagnosi s'ha detectat una manca de dades important pel que fa a les dades de formació de l'equip.*

- Homes i dones han realitzat les mateixes hores de formació interna. Per tant, a causa de la feminització de la plantilla, a nivell global, les dones sumen més hores de formació.

Formació específica en igualtat efectiva de dones i homes:

- No s'ha promocionat la formació específica en igualtat de dones i homes entre l'equip.

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

A l'ICIP no hi ha diferència entre dones i homes pel que fa a les oportunitats d'accés a la formació i això també es percep des de l'equip. En el darrer trimestre de 2020 s'ha assignat a un membre de l'equip la tasca de centralitzar les autoritzacions i les sessions de formació que realitza l'equip, informar sobre les possibilitats de formació i elaborar un pla de formació. La formació externa que es realitza habitualment es realitza dins l'horari laboral i a seus del departament o altres dins la ciutat de Barcelona. Durant el 2020, a causa de la pandèmia, la majoria s'ha realitzat de manera virtual. Alhora, l'ICIP organitza moltes activitats que poden ser considerades com a formatives o de divulgació de coneixement i estan obertes a tothom. També queden gravades i disponibles perquè es puguin seguir amb posterioritat.

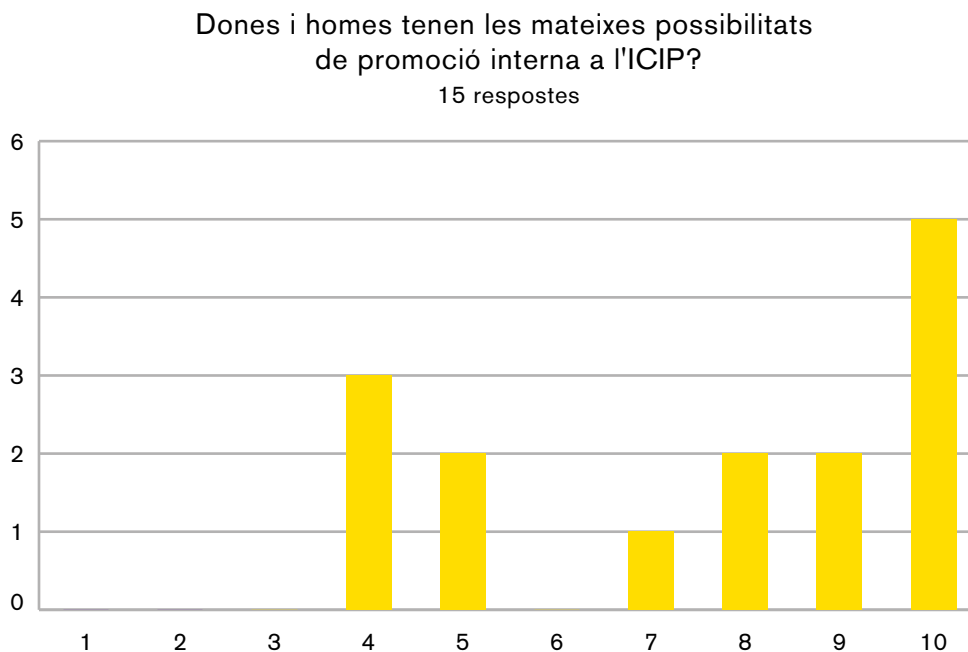
Ara bé, en el moment de realització de la diagnosi, l'ICIP no disposa d'un pla de formació que reculli les necessitats formatives de l'organització. Actualment, doncs, no es pot garantir que la plantilla conegui l'oferta formativa al seu abast i que hi tingui accés. Tampoc es disposa de dades vàlides per analitzar la formació que es realitza ja que no hi ha un

circuit establert ni un procediment per a recollir aquestes dades. Cal destacar que l'ICIP ja està treballant en aquest sentit i que s'espera que aquestes mancances es resolguin al llarg del 2021.

També manca promocionar la formació específica en igualtat de gènere i el treball amb perspectiva de gènere entre la plantilla. A més, des de l'equip es demana sessions de formació sobre drets laborals, i contra l'assetjament psicològic i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

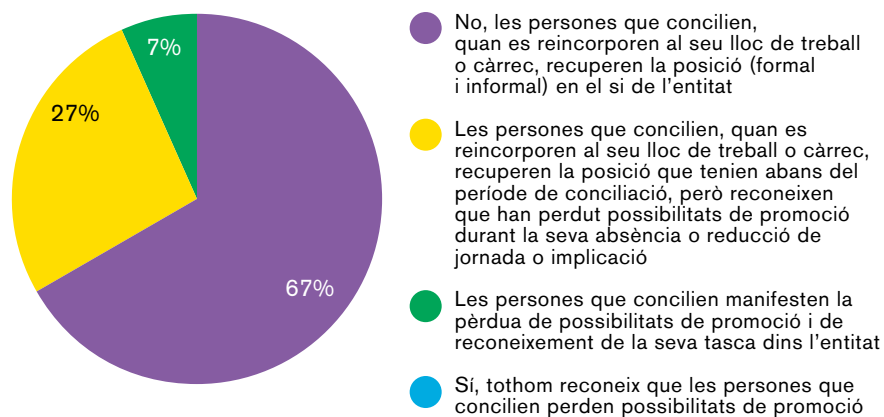
Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional de dones i homes



- La percepció de l'equip pel que fa a les possibilitats de promoció a l'ICIP són més baixes que a la resta d'àmbits. Si bé no es percep que hi hagi discriminació o desigualtat a nivell global, les dones donen 1,5 punts menys de valoració mitjana a les seves opcions de promoció que els homes.

Les persones que s'acullen al seu dret a conciliar (per motius de paternitat o maternitat, per cura de persones grans o per altres motius) pateixen un empitjorament de la seva posició tècnica o política dins l'entitat?

15 respostes



- Hi ha un **26,7%** de persones (4 persones: 2 homes, 2 dones) de l'equip que consideren que recuperen la posició que tenien però reconeixen que han **perdut possibilitats de promoció** durant la seva absència o reducció de jornada per motius de conciliació, i un **6,7%** (1 dona) manifesten la pèrdua de possibilitats de promoció i de reconeixement de la seva tasca dins l'entitat. Això suposa un **33,3%** total.

Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional

- La igualtat de dones i homes no s'inclou de manera explícita com a un dels objectius de la promoció interna, tot i que la promoció funciona com la selecció i queda regulada per la mateixa normativa.

Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats

- El potencial de desenvolupament de les persones treballadores s'identifica mitjançant avaluació de l'acompliment i opinió de direcció. Recentment s'ha introduït la planificació per objectius que inclou objectius de desenvolupament professional, per a ser avaluats periòdicament amb la direcció.

- El VIè Conveni i el Reglament de l'ICIP garanteixen que els criteris emprats en els processos de promoció no condicionin explícitament o implícita, l'accés de les dones o homes als llocs de responsabilitat.
- Un 33% de l'equip percep que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització, malgrat no sigui així a nivell formal.
- Les vacants es comuniquen a la plantilla a través de les reunions d'equip, i de les convocatòries públiques que també es publiquen al web de l'ICIP (<http://www.icip.cat/ca/qui-som/treballa-amb-nosaltres/>).
- Pel que fa a la paritat als llocs de responsabilitat, la paritat entre dones i homes en el cas de la Junta està garantida al reglament de l'ICIP. Aquest equilibri s'ha assolit en les places assignades pel Parlament (ara mateix 4 dones i 3 homes) però no en les places assignades pel govern (3 homes, amb un breu període de participació d'una dona al 2020). Pel que fa a l'equip, no hi ha cap mesura explícita adoptada que garanteixi la paritat. En els darrers 3 anys s'han convocat 2 places de comandament, que han estat ocupades per un home i una dona.

Conclusions de l'àmbit de promoció i desenvolupament professional

A nivell normatiu, l'ICIP garanteix la igualtat de dones i homes pel que fa a les opcions de promoció i desenvolupament personal. Tot i que aquestes no es detallen de manera explícita, la promoció té la mateixa consideració que la selecció i el principi d'igualtat queda recollit tant al reglament de l'ICIP com al VIè Conveni Col·lectiu, tal i com s'argumenta a la valoració de l'àmbit d'accés a l'organització. L'ICIP és un institut altament feminitzat i, fins al moment present, només hi ha hagut una presència paritària als llocs de responsabilitat i presa de decisions. Hi ha transparència pel que fa a la contractació i quan es convoca una plaça s'informa l'equip i la convocatòria es publica al web, al portal Atri i se'n fa difusió al públic general.

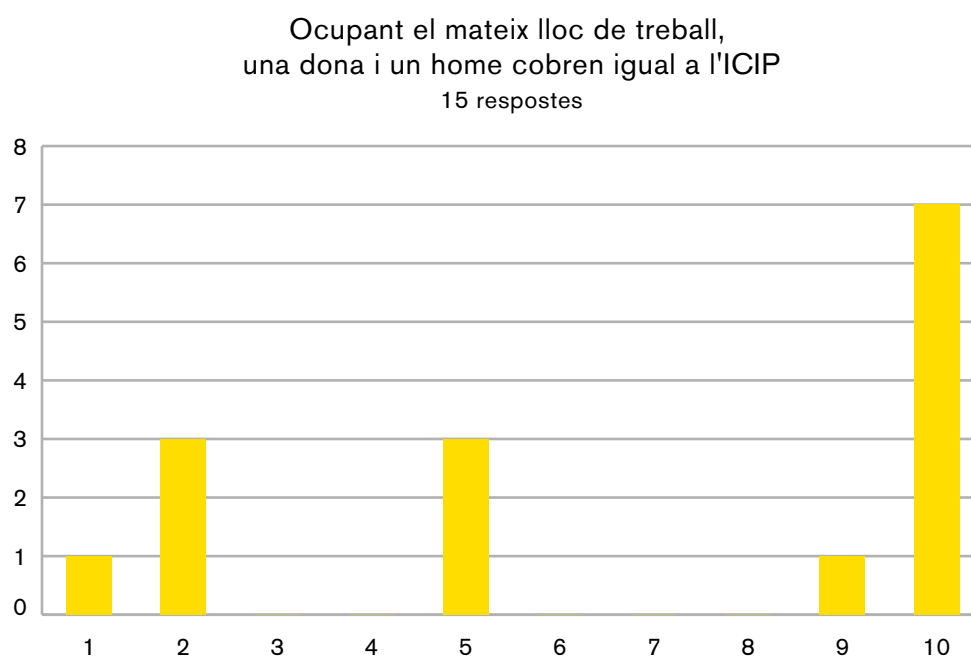
No obstant, l'ICIP té les limitacions pròpies de l'administració pública pel que fa a les possibilitats de promoció. Aquesta és una de les qüestions que genera més malestar a la plantilla.

Fins ara l'ICIP no disposava de cap pla de desenvolupament professional i, per tant, el potencial de desenvolupament dels treballadors i treballadores no s'identificava mitjançant mecanismes concrets. Recentment s'ha introduït la planificació per objectius com a una eina que pot ser útil en aquest sentit perquè incorpora objectius de desenvolupament professional que pretenen acordar-se i avaluar-se periòdicament amb la direcció. Aquesta és una nova pràctica i no es disposa de resultats.

A més, tot i que a nivell formal la igualtat entre dones i homes està garantida, un 33% de l'equip percep que les responsabilitats familiars poden influir i suposar una pèrdua d'oportunitats pel que fa a la promoció i al desenvolupament professional.

6. RETRIBUCIÓ

Percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes en l'organització



- Un 46% de les persones que han respost l'enquesta creu que a l'empresa una dona i un home que ocupen el mateix lloc de treball no cobren el mateix (7 persones de 15 donen una nota de 5 o inferior a la pregunta). La majoria (6 de 7) són dones.

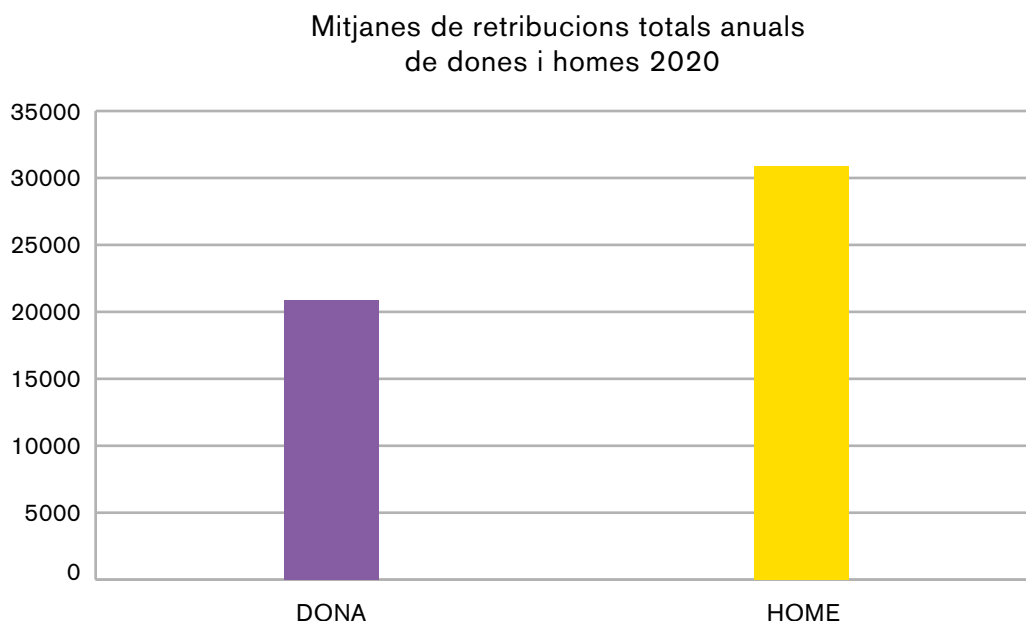
→ Malgrat que normativament no es pot dir que existeixi discriminació per raó de sexe pel que fa a la política retributiva de l'entitat, sí que hi ha una part de l'equip que creu que no hi ha igualtat en aquest sentit.

Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial de dones i homes

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. A l'administració pública les taules salarials estan regulades per categoria i, en principi, la igualtat retributiva està garantida. L'ICIP no té conveni propi i per tant es guia pels principis del IVè Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (2004).
- Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització. El IVè Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya (2004), les taules salarials del personal laboral de l'administració de la Generalitat i els complements aprovats per la Junta de l'ICIP²¹. Des de la seva aprovació inicial, aquests complements només s'han inclòs en una de les noves places que ha convocat l'ICIP, la de cap d'àrea economicofinancera, contractació i recursos humans.
- No s'ha dut mai a terme una avaluació de les retribucions en funció les categories laborals.
- Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials. Els augments dels sous base venen determinats per l'actualització de les taules salarials del personal laboral associades al VIè Conveni Col·lectiu, en funció de les Lleis de pressupostos Estatal i Autonòmica: https://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/empleats_publics/retribucions/2020/Laborals-Conveni-Unic-gener-2020.pdf
- No es retribueixen incentius/variables.

21. Validats per darrer cop en el document de RLT que la junta va aprovar l'octubre de 2020

Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial:



■ Mitjana salarial total dones: 20.876,38 € / Mitjana salarial total homes: 30.864,53 €

→ Bretxa salarial del 32,36%. Si la direcció estigués ocupada per una dona, la bretxa es reduiria fins al 6,97%.

Conclusions de l'àmbit de retribucions

Normativament les retribucions a l'administració pública estan regulades i hi ha igualtat salarial entre dones i homes. Aquest fet contrasta amb la percepció de l'equip, que en un 46% respon que una dona i un home no cobren el mateix per fer la mateixa feina a l'ICIP. En aquest sentit, algunes persones de l'equip fan comentaris explícits en que destaquen que hi ha casos de complements assignats a algunes persones que no es tradueixen en majors responsabilitats i que són, doncs, percebudes com un greuge per part de l'equip. A més, els resultats de l'enquesta de riscos psicosocials i entrevistes amb l'equip mostren una clara diferència pel que fa a la satisfacció amb el salari rebut entre dones i homes: un 70% de les dones de l'equip no està satisfet amb el sou rebut mentre que un 70% dels homes sí que ho està.

Quan s'analitzen les retribucions totals, s'observa que a l'ICIP hi ha una bretxa salarial del 32,36%. Aquesta diferència s'explica per diverses raons:

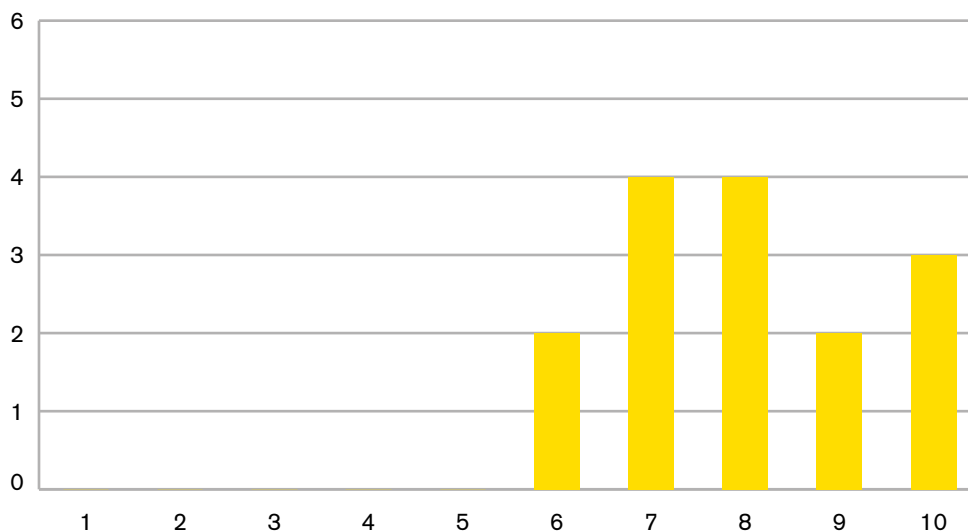
- Si la direcció estigués ocupada per una dona (ho va estar de 2009-2018) la bretxa es reduiria fins al 6,97% –una reducció significativa malgrat seguiria havent-hi bretxa.
- A la categoria de personal administratiu només hi ha dones.
- Les dones són les úniques que demanen reduccions de jornada per a cura de menors o altres persones dependents –amb la reducció de sou que suposa.

Són raons objectives que es traslladen a l'ICIP com a mirall de la realitat social, però no són neutres al gènere i tenen un impacte que cal analitzar i minimitzar.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

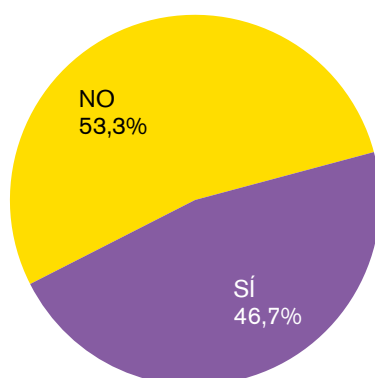
Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa:

En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'ICIP
15 respostes



- En general l'equip pensa que l'ICIP facilita la conciliació de la vida familiar, laboral i personal del seu equip, amb una nota de notable. Cal destacar que, en aquest sentit, la percepció entre homes i dones és gairebé la mateixa.

Es coneixen les mesures de conciliació disponibles



- Un 53% de l'equip considera no conèixer bé les mesures de conciliació disponibles.

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

- L'organització disposa de mesures per facilitar l'equilibri entre temps de treball, personal i familiar: flexibilitat horària, possibilitat de teletreball, reducció de jornada bonificada per cura d'un fill/a menor de 6 anys, reducció de jornada per a cura d'infant menor de 12 anys o de persona dependent, possibilitat d'excedències per a cura, permís d'estudi 24h abans de prova oficial, etc.
- S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. Els canals són les reunions setmanals, les reunions personals amb direcció, a través de la persona representant del personal, a les enquestes anuals de satisfacció, en la discussió col·lectiva sobre documents organitzacionals (jornada i horaris), etc.
- L'organització no té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) o altres condicions personals de la totalitat de treballadores i treballadors.
- No es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació disponibles.
- Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització. A nivell formal es garanteix que no ho siguin, però part de l'equip percep que ho poden ser.

Ús que fan els homes i les dones de les diferents mesures

- El col·lectiu masculí no potencia l'ús de les mesures de conciliació. Fan ús d'algunes de les mesures com ara la jornada flexible, el teletreball, els permisos d'absència per a assistir a reunions d'escola etc. però no fan ús de les reduccions de jornada ni excedències.
- El col·lectiu directiu fa ús d'alguna de les mesures: reducció de jornada per cura d'un familiar, flexibilitat de jornada, absència per assistència a les reunions d'escola/metges, etc.
- Homes i dones no fan un ús equitatiu dels diferents permisos i mesures. Els homes no fan ús de les reduccions de jornada o excedències per cura de menor o persona dependent. És una dada que es correspon amb el que passa a la resta de l'administració i de la societat en general.

Conclusions de l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat

En general a l'ICIP es facilita l'equilibri entre temps de treball, personal i familiar amb mesures que faciliten la conciliació i la corresponsabilitat recollides al VIè Conveni Col·lectiu i a la Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar del personal al servei de la Generalitat de Catalunya.

Ara bé, no es disposa de dades sobre les responsabilitats familiars o altres necessitats de conciliació de la vida personal (com ara els estudis) de la plantilla, tampoc es garanteix que els membres de l'equip coneguin la totalitat de les mesures de conciliació disponibles al seu abast. L'ús que es fa de les mesures de conciliació no és equitatiu. Només les dones de l'equip fan ús de les reduccions de jornada per a la cura de menors o altres persones dependents a càrrec. Cal avaluar la conciliació en modalitat de teletreball.

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista

- Des de l'àrea de comunicació es valora la necessitat de disposar d'un llibre d'estil que reculli el llenguatge inclusiu i no sexista, perquè l'acció de comunicació quedi sistematitzada en aquest sentit.

Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització

- L'organització no disposa d'un document o protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació no sexista.
- El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació en comunicació no sexista.
- Tant a escala interna com externa, es fa ús d'una comunicació inclusiva.
- No es realitzen accions de sensibilització pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista.

Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista

Tot i que la feina de comunicació de l'ICIP és molt curosa pel que fa a la comunicació no sexista, tant a nivell intern com extern, aquesta tasca es fa de manera individual i sense una reflexió col·lectiva formal. Existeixen recursos per al foment d'un ús no sexista del llenguatge i les imatges a l'administració de la Generalitat de Catalunya però no es difonen suficientment ni se'n fa seguiment de l'ús. No existeix cap document o protocol que estableixi els criteris de comunicació no sexista i inclusiva de l'entitat. De la mateixa manera, tampoc existeix un document per explicitar aquests criteris a les empreses o serveis que es puguin contractar en matèria de comunicació.

9. SALUT LABORAL

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

- L'ICIP no disposa d'un pla de salut laboral propi a data de realització d'aquest informe. S'està treballant de manera mancomunada amb l'àrea de riscos laborals del departament per tal d'elaborar un pla adaptat a l'ICIP.
- L'organització no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Els treballadors i treballadores no coneixen formalment els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser dona o home.

Protecció de la maternitat i del període de lactància:

- No s'ha avaluat mai els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les persones treballadores embarassades o en període de lactància.
- Es preveuen algunes mesures específiques per tal de protegir les persones treballadores embarassades o en període de lactància. Tot i que no siguin mesures impulsades des de l'ICIP, les persones treballadores es poden protegir amb les mesures recollides al VIè Conveni Col·lectiu i al Pla de Prevenció de Riscos Laborals del departament. Aquestes es solen limitar a l'adaptació ergonòmica dels llocs de treball.
- No es garanteix que les persones treballadores tinguin coneixement dels riscos que la seva feina pot suposar per a la seva salut en aquests períodes.

Conclusions de l'àmbit de salut laboral

L'ICIP està en contacte amb l'àrea de prevenció de riscos laborals del departament d'Acció exterior, afers institucionals i transparència, que revisa periòdicament els riscos ambientals i físics /ergonòmics als que la plantilla de l'ICIP pot estar exposada. Hi ha una persona que està treballant actualment amb el departament en l'elaboració d'un pla de prevenció de riscos laborals adaptat a l'ICIP, ja que en l'actualitat no es disposa de cap pla de salut laboral propi.

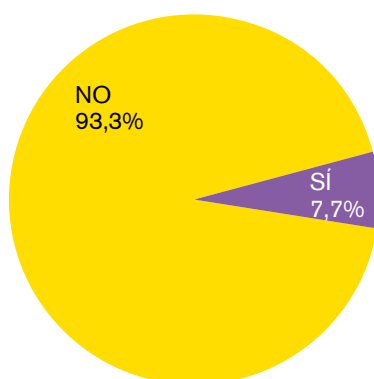
No s'ha realitzat una avaluació de riscos laborals (ambientals, físics i psicosocials) amb perspectiva de gènere, amb unes conclusions diferenciades sobre els impactes dels possibles riscos en les dones i en els homes. Les mesures existents es centren sobretot en les mesures de protecció de l'embaràs i la lactància (ergonòmiques), però la perspectiva de gènere no està integrada en la prevenció com a principi vertebrador.

Des de l'equip, s'ha posat de manifest la necessitat de comptar amb un protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament laboral psicològic/moral i de resolució de conflictes interpersonals.

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

Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe

Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat assetjament sexual i/o per raó de sexe



- Un **93,3%** de l'equip diu no conèixer què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Adopció de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- No es disposa d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant possibles situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de la pròpia organització.
- No es disposa de documents informatius ni de manual d'acollida per a les noves incorporacions a l'equip.
- No s'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- No hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de situacions d'assetjament.

Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

- No s'ha instruït cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en els anys de vida de l'ICIP.

En aquest sentit, cal tenir present que la majoria de casos d'assetjament sexual dins l'àmbit laboral encara no es denuncien (ni dins ni fora de l'administració pública) o bé perquè els protocols no generen confiança a les víctimes, o perquè directament no existeixen, o fins i tot per manca de coneixement de les víctimes de que el que han viscut es tracta d'un cas d'assetjament sexual.

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

L'ICIP es percep com un entorn de treball segur per part de l'equip i no hi hagut cap cas d'assetjament sexual denunciat del qual l'entitat tingui constància en els seus anys de vida. L'ICIP no disposa d'un protocol propi per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere. Les persones de l'equip fan menció explícita a que el protocol ha de tenir en compte també les situacions de vulnerabilitat a que algunes persones es poden veure sotmeses en reunions amb persones de fora l'organització o en alguns llocs i hores a les oficines, quan hi ha poca gent treballant. No hi ha cap persona de referència per atendre les situacions d'assetjament i no s'ha format la plantilla en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Pel que fa a violència masclista, l'equip no coneix les mesures a de suport disponibles per a les persones que puguin estar en situació de violència masclista.

Es manifesta que aquests recursos no estan inclosos en cap manual d'acollida i que no estan sempre a l'abast de l'equip.

La percepció d'actituds masclistes és baixa entre els membres de l'equip, tot i que algunes dones de l'equip expressen haver-se sentit discriminades en alguna ocasió i haver vist vulnerat el seu dret a la igualtat de tracte.

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Punts forts

- Igualtat entre dones i homes present de manera formal a la cultura organitzativa
- Tasca pública per a l'empoderament, reconeixement i contra la violència contra les dones
- Inici de l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere
- El 100% de l'equip veu necessària l'elaboració del pla d'igualtat

Punts febles

- 45% de dones ha sentit vulnerat el seu dret a la igualtat
- Manca de formació i sensibilització en igualtat de gènere dirigida a l'equip
- Desconeixement de les mesures de suport disponibles per a les persones en situació de violència masclista

CONDICIONS LABORALS

Punts forts

- Igualtat formal entre dones i homes pel que fa a condicions laborals
- Representació de dones als llocs de comandament
- Percepció general positiva sobre les condicions laborals: estabilitat, mesures de conciliació, etc.

Punts febles

- Plantilla altament feminitzada (72% dones -28% homes)
- Presència desequilibrada de dones al departament de línies d'actuació (88%)
- Presència desequilibrada de dones a la categoria de personal administratiu (100%)
- Proporció destacada d'homes als llocs de comandament en relació al total d'homes i dones de l'equip
- Ús desigual de les reduccions de jornada per cura i conciliació: només les dones de l'equip en fan ús

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

Punts forts

- Igualtat d'oportunitats d'accés garantida a nivell formal

Punts febles

- Absència de DLT
- Manca de formació en igualtat de gènere per part del personal de RRHH
- Absència d'un protocol o guia amb criteris de selecció

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Punts forts

- Accés igualitari a la formació per a dones i homes i en totes les àrees i categories
- Personal interessat en rebre formació diversa i millorar les seves capacitats i habilitats
- Organitza d'activitats formatives pròpies i obertes a tothom
- Designació d'una persona per elaborar un pla de formació de manera urgent i gestionar el circuit
- Inici elaboració del pla de formació

Punts febles

- Manca de pla de formació
- Manca de dades i indicadors relatius a la formació de l'equip
- Manca de formació en igualtat de gènere en la totalitat de la plantilla

PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Punts forts

- Igualtat de dones i homes garantida a nivell formal pel que fa a les opcions de promoció
- Representació de dones als llocs de comandament

Punts febles

- Opcions de promoció pràcticament inexistent
- 33% de l'equip percep que les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle pel que fa a la promoció i al desenvolupament professional

RETRIBUCIÓ

Punts forts

- Retribucions regulades normativament
- Igualtat retributiva a nivell formal

Punts febles

- 70% de les dones de l'equip no està satisfet amb el seu salari
- 46% de l'equip creu que un home i una dona que ocupen el mateix lloc de treball no cobren el mateix
- Bretxa salarial en detriment de la dona

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Punts forts

- Diversitat de mesures que afavoreixen l'equilibri entre temps de treball, personal i familiar
- Facilitat per accedir-hi
- 100% de les persones que han estat mares o pares han gaudit dels permisos de paternitat i maternitat quan els han sol·licitat

Punts febles

- Desigualtat en l'ús de mesures: els homes no fan ús de les reduccions de jornada o excedències per a cura de menors o altres persones
- Algunes metodologies de treball no s'han analitzat amb perspectiva de gènere: teletreball, treball fora horari habitual, etc.
- 53% de l'equip no coneix prou bé les mesures de conciliació disponibles
- Manca de dades sobre responsabilitats de la plantilla addicionals a les laborals
- 33% de l'equip percep que les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle pel que fa a la promoció i al desenvolupament professional

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Punts forts

- Ús del llenguatge no sexista i de les imatges tant a nivell intern com extern
- Existència de recursos disponibles sobre comunicació no sexista i inclusiva

Punts febles

- Absència d'una guia que estableixi els criteris de comunicació no sexista i inclusiva de l'entitat (tant a nivell intern com per a tercers)
- Manca de formació en comunicació no sexista i inclusiva per part del personal responsable de la comunicació
- Manca sensibilització sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista

SALUT LABORAL

Punts forts

- Inici de l'elaboració d'un pla de riscos laborals propi
- Realització d'una enquesta de riscos psicosocials i acord de mesures de correcció
- Absència d'accidents o malalties de treball

Punts febles

- Absència d'una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Absència de protocol per a la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament psicològic o d'una eina de resolució de conflictes interpersonals

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

Punts forts

- Entorn de treball percebut com a segur
- Absència de casos instruïts d'assetjament sexual o per raó de sexe

Punts febles

- No es disposa de protocol per a la prevenció, detecció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Manca de protocol d'acollida que reculli tota la informació relativa
- Manca de formació i sensibilització sobre l'assetjament sexual
- Desconeixença sobre les mesures de suport disponibles per a les persones en situació de violència masclista

