

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATAS ENTRE DONES I HOMES

DESEMBRE 2020

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Presentació

El principi d'igualtat de gènere és un dels eixos claus de les societats modernes. Tot i la lluita de les societats modernes per equiparar condicions entre gèneres la divisió sexual en l'àmbit laboral continua present i vigent en determinats sectors, organitzant les estructures socials de forma que la igualtat real de gèneres encara sigui un repte a aconseguir.

Actualment, ja s'ha aconseguit la igualtat formal davant la llei, que imposa la obligatorietat de tracte igualitari entre homes i dones, però manca la igualtat real i efectiva.

Per a aconseguir la igualtat entre dones i homes en la nostra realitat quotidiana cal proposar i dur a terme millores i avenços; en altres paraules: cal ser proactiu. Malauradament, encara no existeixen àmbits lliures d'actituds, comportaments i estereotips que marquen clarament una desigualtat entre els dos sexes. Arreu la discriminació és sovint invisible, sigui per la manca de sensibilitat del col·lectiu que discrimina o per la resignació de la persona discriminada. Altres vegades la discriminació adopta expressions molt subtils i difícils d'identificar.

A l'ensens els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats que els homes, com ara la diferència de rols imposats per la societat, la desigual distribució de les càrregues familiars i domèstiques o la incidència sobre el desenvolupament professional dels períodes de criaça. JOCVIU vol contribuir d'una manera decisiva a la transformació dels estereotips de gènere que encara persisteixen en la nostra societat i que defineixen uns rols diferents per a dones i homes.

No és possible aconseguir l'excel·lència si prèviament no eliminem tots els obstacles que limiten el desenvolupament personal de cadascun dels seus membres.

Introducció

Vista la necessitat de l'entitat de fomentar la igualtat i de prevenir qualsevol tipus de discriminació de gènere i vist que la igualtat d'oportunitats és important per al conjunt de la societat, que espera un compromís de forma ètica i responsable amb el desenvolupament i el benestar de la comunitat,

Així mateix, l'entitat no cerca, només, complir amb la legislació sinó disposar d'una eina que sigui útil per introduir aquells canvis organitzatius que permetin desenvolupar una adequada estratègia de gestió de les persones.

Un Pla d'igualtat d'oportunitats és una «estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball.

JOCVIU manifesta el seu compromís a fi de vetllar per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

El desenvolupament del primer pla d'igualtat de JOCVIU té com a objectiu principal convertir-se en **el marc estratègic d'actuació i el rumb a seguir de l'entitat en relació a la igualtat de gènere**. Pretén enfortir la relació amb i entre les persones, que són el principal actiu de la nostra entitat

El procés d'elaboració del **Pla d'igualtat de tracte i oportunitat entre gèneres**, es realitzarà en l'interval 2020-2022 amb l'objectiu de regularitzar una possible situació de diferenciació o desigualtat injusta i anòmala que pot existir a l'entitat, i així comptar amb una garantia de qualitat que ajudi al desenvolupament estratègic de forma coherent, ètica i equitativa..

Metodologia

El pla d'igualtat de JOCVIU contempla els diferents entorns i àmbits de la organització on podria existir algun tipus de discriminació.



Font: Les 6 "I" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009

El procés d'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de JOCVIU consta de dues fases principals: diagnosi i disseny del Pla d'igualtat. Una vegada elaborat, s'entra en les dues fases següents: implementació i seguiment i avaluació.

La iniciativa, i el compromís per part de l'entitat de l'Associació; és imprescindible la consecució del Pla no es duria a terme.

Fases del procés d'elaboració del Pla.



Font: Les 6 "I" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009

1. **Diagnosi de la situació** actual en matèria d'igualtat
2. **Disseny i elaboració**, identificar els objectius específics del pla d'igualtat. Per cadascun dels quals s'elaboren una sèrie de mesures i accions en matèria d'igualtat.
3. **Implementació**, on es mostra la planificació per a dur a terme totes les accions plantejades.
4. **Avaluació i seguiment**, on es recullen els mecanismes de seguiment de les accions que s'estan desenvolupant, i l'avaluació del seu grau d'efectivitat.

3

CONTEXTUALITZACIÓ.

Iniciativa i compromís, gestió ètica i responsable.

A partir de l'interès d'elaborar el pla d'igualtat l'organització ha creat la comissió d'igualtat; abans però no comptava amb ella ni amb l'estructura pertinent que abordi aquesta aposta per la igualtat.

L'entitat no compta amb un departament de Recursos Humans, hi ha una persona que té la funció de dur a terme la tasca de gestió de les persones. La única formació que té en temes d'igualtat és la formació rebuda en la participació seminaris de sensibilització per l'elaboració dels plans d'igualtat.

A continuació d'aquest pas previ s'han iniciat les distintes fases previstes en la metodologia. Així mateix s'ha elaborat un calendari de treball per desenvolupar el Pla d'Igualtat.

UNITAT D'IGUALTAT

En el darrer trimestre de 2020 s'ha posat en funcionament la Unitat d'Igualtat que depèn funcionalment i orgànica de l'estructura de gestió de l'entitat. Es crea amb la finalitat primera d'iniciar i liderar el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat desenvolupant polítiques d'igualtat en matèria de gènere en aquesta Associació. La funció principal és vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, pel principi d'igual tracte i d'oportunitats, i per la no discriminació per raó de sexe i per raó d'orientació sexual en tots els nivells de JOCVIU Associació.

La Unitat d'Igualtat es compon de quatre persones que representen els diferents àmbits en els que s'estructura l'entitat.

CALENDARI DESENVOLUPAMENT

PLA D'IGUALTAT 2020-2022

		2020	2021				2022			
		4art Trimestre	1er Trimestre	2on Trimestre	3er Trimestre	4art Trimestre	1er Trimestre	2on Trimestre	3er Trimestre	4art Trimestre
Cultura i gestió organitzativa										
Acció 1	Creació Comisió Igualtat									
Acció 2	Presentació									
Acció 3	Enquestes qualitatives									
Acció 4	Dades quantitatives desegradades per genere									
Acció5	Ànalisi de les dades									
Acció 6	Finalització del pla									
Acció 7	Seguiment pla									
Conciliació vida laboral familiar i personal										
Acció 1	Ànalisi situació actual									
Acció 2	Donar a conèixer mesures									
Acció 3	Conèixer d'altres experiències									
Acció 4	Recull de necessitats									
Acció 5	Propostes de millora i criteris									
Acció 6	Incorporar i implementar les noves propostes									
Formació continuada										
Acció 1	Detectar necessitats									
Acció 2	Plantejar objectius									
Acció 3	Dissenyar accions formatives									
Acció 4	Realitzar les formacions									
Acció 5	Avaluar les formacions									
Acció 6	Introduir modificacions									

Llenguatge i comunicació inclusiva										
Acció 1	Revisar documentació elaborada									
Acció 2	Elaborar una guia									
Acció 3	Tallers pràctics									
Acció 4	Difusió guia									
Salut laboral i assetjament sexual										
Acció 1	Revisió Protocol									
Acció 2	Introduir modificacions									
Acció 3	Acció formativa									
Acció 4	Difusió protocol									
Acció 5	Revisió Riscos Laborals (mútua)									
Acció 6	Implementar modificacions i criteris									

PLA D'IGUALTAT 2020-2022		2020				2021				2022			
		4art Trimestre	1er Trimestre	2on Trimestre	3er Trimestre	4art Trimestre	1er Trimestre	2on Trimestre	3er Trimestre	4art Trimestre	1er Trimestre	2on Trimestre	3er Trimestre
Cultura i gestió organitzativa													
Acció 1	Creació Comisió Igualtat												
Acció 2	Presentació												
Acció 3	Enquestes qualitatives												
Acció 4	Dades quantitatives desagregades per gènere												
Acció 5	Anàlisi de les dades												
Acció 6	Finalització del pla												
Acció 7	Seguiment pla												
Conciliació vida laboral familiar i personal													
Acció 1	Anàlisi situació actual												
Acció 2	Donar a conèixer mesures												
Acció 3	Conèixer d'altres experiències												
Acció 4	Recull de necessitats												
Acció 5	Propostes de millora i criteris												
Acció 6	Incorporar i implementar les noves propostes												
Formació continuada													
Acció 1	Detectar necessitats												
Acció 2	Plantejar objectius												
Acció 3	Dissenyar accions formatives												
Acció 4	Realitzar les formacions												
Acció 5	Avaluar les formacions												
Acció 6	Introduir modificacions												
Llenguatge i comunicació inclusiva													
Acció 1	Revisar documentació elaborada												
Acció 2	Elaborar una guia												
Acció 3	Tallers pràctics												
Acció 4	Difusió guia												
Salut laboral i aïllament sexual													
Acció 1	Revisió Protocol												
Acció 2	Introduir modificacions												
Acció 3	Acció formativa												
Acció 4	Difusió protocol												
Acció 5	Revisió Riscos Laborals (mútua)												
Acció 6	Implementar modificacions i criteris												