

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Càritas Diocesana de Vic

Desembre 2021

"Però què significa la paraula decència aplicada al treball? Significa un treball que, en qualsevol societat, sigui expressió de la dignitat essencial de tot home o dona: un treball lliurement elegit, que associï efectivament els treballadors, homes i dones, al desenvolupament de la seva comunitat; un treball que, d'aquesta manera, faci que els treballadors siguin respectats, evitant tota discriminació; un treball que permeti satisfer les necessitats de les famílies i escolaritzar els fills sense que es vegin obligats a treballar; un treball que consenti els treballadors d'organitzar-se lliurement i fer sentir la seva veu; un treball que deixi espai per retrobar-se adequadament amb les pròpies arrels en l'àmbit personal, familiar i espiritual; un treball que assegurí una condició digna als treballadors que arriben a la jubilació"

Caritas in veritate, núm.63

Índex

1. PRESENTACIÓ	4
2. OBJECTIU	5
3. CONTINGUT	6
3.1. Marc legal	6
3.2. Àmbit d'aplicació i actuació	6
3.3. Diagnosi	7
3.4. Procediment	7
4. MESURES	8
5. PLANIFICACIÓ DE LES MESURES	12
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	14
6.1. Mecanismes de seguiment	14
6.2. Mecanismes d'avaluació	14
ANNEX- DEFINICIONS	

1. Presentació

El nostre punt de partida és que tots som persones i que en la nostra tasca a Càritas la relació entre nosaltres hem de tenir en compte les diferents necessitats, expectatives i drets de cadascú, per saber què hem de cuidar, ajustar o salvaguardar a partir dels valors i motivacions de Càritas.

La persona és el centre de la nostra acció, i aquest és l'enfoc de la política de gestió de persones. Un dels punts bàsics d'aquesta política és la promoció de la igualtat d'oportunitats dins de la nostra entitat.

En una societat culturalment diversa, on les persones tenim habilitats, comportaments, actituds i competències varies hem de partir de que totes les persones tenen el mateix valor i han de tenir un accés equitatiu a les oportunitats de vida. Avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral és actualment un dels objectius, i per això volem tenir en compte les capacitats i el talent de totes les persones.

El present document és l'expressió d'aquesta voluntat, un estudi de la situació actual de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i un recull de mesures encaminades a millorar i enfortir la igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació i les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats.

Per obtenir l'èxit esperat, cal una implicació en els objectius del pla i un seguiment del grau d'assoliment. S'ha avaluat si el pla ha estat eficaç, si les mesures que s'han adoptat han servit per millorar i s'han corregit les mancances detectades, si s'han de desenvolupar noves accions de millora que s'ajustin a necessitats canviants, i mantenir un pla actualitzat d'acord amb la realitat del moment.

Càritas Diocesana de Vic ha volgut definir el seu propi pla d'igualtat, de forma voluntària, posant en valor les mesures d'igualtat que ja existeixen i creant-ne de noves.

2.Objectiu

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures per aconseguir, a l'organització, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

Amb el Pla es busca detectar, fer emergir i intervenir en aquells aspectes susceptibles de ser millorables des d'una perspectiva de gènere, a fi de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Càritas Diocesana de Vic.

El Pla ha de ser una eina per tal de promoure canvis igualitaris en el desenvolupament de persones dins l'entitat, a través de l'aplicació de mesures concretes que permetin garantir la igualtat d'oportunitats dins la diversitat.

Alguns dels motius que ens han impulsat a realitzar aquest pla d'igualtat són:

- Millora de resultats: Augmentar la motivació, el compromís i la satisfacció amb la feina.
- Contribució a una nova cultura de l'entitat: Convertir-se en un referent de bones pràctiques i de responsabilitat social.
- Compliment de la normativa sobre igualtat, que tot i no ser obligatòria, suposa una guia que és assumida per l'entitat.

3. Contingut

3.1 Marc legal

A la Carta de les Nacions Unides del 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans. L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona on es fixa, en l'article 1, que la discriminació contra les dones constitueix una ofensa a la dignitat humana.

El vigent Estatut d'autonomia regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones. Estableix a l'article 19 que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. I també que tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

A nivell estatal, la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligació a determinades empreses d'elaborar un pla d'igualtat. A més, recentment, s'ha vist reforçada aquesta obligació amb la publicació del RD 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

A Catalunya, es va aprovar la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, amb l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a 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.

3.2 Àmbit d'aplicació i actuació

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és d'aplicació a Càritas Diocesana de Vic i té una vigència de dos anys.

Càritas és una entitat formada per voluntaris i personal tècnic contractat. La base de les persones que formen Càritas és el voluntariat, un equip de més de 1.000 persones voluntàries i unes 50 persones contractades.

El Pla d'Igualtat està destinat a vetllar per les circumstàncies del **personal contractat**, ja que la majoria de discriminacions que es poden donar per raó de sexe són resultat de condicions laborals com l'accés a l'ocupació, la participació igualitària als llocs de treball, la promoció i formació, o la retribució, etc.

Això no significa que no sigui d'aplicació a tot el col·lectiu de les persones que formen Càritas, incloent el voluntariat, on també s'ha de vetllar per l'aplicació del principi de no discriminació.

S'han tingut en compte diferents àmbits d'actuació en els que es treballarà per implantar mesures per a garantir la igualtat d'oportunitats:

- Cultura de foment de la igualtat
- Imatge i comunicació
- Accés a l'ocupació
- Participació igualitària als llocs de treball (classificació professional).

- Promoció i formació
- Retribució
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar
- Prevenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Per cadascun d'aquests punts, s'establiran un conjunt d'indicadors que facilitin el coneixement de la situació en termes de gènere a Càritas Diocesana de Vic, i un marc de mesures i propostes d'accions de millora per a ser implementades.

3.3. Diagnosi

La diagnosi és la primera fase del Pla i s'encarrega de detectar a través d'un anàlisi amb perspectiva de gènere quines són les desigualtats existents a l'entitat i així obtenir resultats que permetin, concretar i definir els objectius i àmbits sobre els quals cal intervenir per al foment de la igualtat d'oportunitats i el disseny de les actuacions que es duran a terme.

En l'elaboració del diagnòstic, entre d'altres consideracions, s'ha constatat que:

- Existeix un marc organitzatiu i normatiu que en general afavoreix la gestió de la igualtat d'oportunitats, en el qual s'han produït avenços concrets que han generat resultats satisfactoris.
- En total hi ha 58 persones contractes, les quals 50 són dones i 8 homes. D'aquestes 1 persona, és reconeguda legalment amb discapacitat i és una dona.
- Predomina el gènere femení a l'entitat. Això s'estén als diferents nivells de l'organització.
- El contracte indefinit és la tipologia de contracte predominant dins l'entitat. La majoria de les dones es troben en aquesta tipologia de contracte, d'igual forma que els homes. Pel que fa el tipus de jornada, la majoria de les dones estan realitzant una jornada a temps parcial, i la majoria dels homes estan realitzant jornada completa. Cal dir que homes, hi ha tres a l'entitat.
- A nivell retributiu, els salaris estan igualats entre sexe i no s'observa cap tipus de discriminació per aquesta raó.

3.4. Procediment

El procés de treball d'elaboració del Pla ha sorgit dels òrgans de govern de l'entitat, que han impulsat l'elaboració del Pla, i que un cop dut a terme el procés participatiu, especialment, a la comissió de desenvolupament de persones i a la comissió conjunta, integrats per treballadors i membres de la direcció, el Consell diocesà el 14 de desembre de 2021 aprova definitivament aquest Pla.

S'haurà de crear a l'entitat un **Comitè d'Igualtat**, integrat per treballadors i personal de la direcció, que es reunirà periòdicament per tal de fer un seguiment de les mesures establertes al Pla, i per tal de recollir i proposar noves mesures.

El comitè tindrà les següents atribucions generals:

- Interpretació del Pla d'Igualtat
- Seguiment de la seva execució
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació del present Pla d'Igualtat
- Coneixement anual dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests.
- Intervenció quan des d'algun centre els sigui requerida. Sigui el motiu que sigui (assessorament, interpretació del Pla, solució de conflictes...)
- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats al Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures
- Analitzar l'adequació dels recursos, les metodologies i els procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla
- Tenint en compte la vigència del Pla, es realitzarà una avaluació final, tres mesos abans de la finalització de la vigència. A l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment juntament amb l'avaluació de resultats i l'impacte del Pla d'Igualtat, així com les noves accions que es puguin emprendre.

4. Mesures 2022-2023

Per cadascun dels àmbits d'actuació amb perspectiva de gènere, s'han establert un conjunt de **36 mesures**, com a propostes de millora, per a que puguin ser implementades. D'altra banda, hi ha el compromís de la direcció que durant l'any 2022 es farà una enquesta al personal de l'entitat per reorientar les mesures, si s'escau, amb l'objectiu d'erradicar qualsevol tipus de problema que pugui sorgir a nivell d'igualtat de gènere.

Des de la Secretaria tècnica es vetllarà per la implementació d'aquestes mesures, així mateix, es crearà la figura tècnica que vetlli per l'aplicació d'aquestes mesures que vetllarà pel seguiment i l'avaluació de les mesures i objectius, més enllà de les funcions inherents del comitè d'igualtat, que avaluarà semestralment les actuacions.

En aquest sentit, el compromís de la direcció està orientat a donar resposta a situacions detectades que cal millorar. Per tant, s'aporta per assolir 8 objectius amb 36 mesures, planificades i que seran avaluades.

1. Cultura de foment de la igualtat

En aquest àmbit, es valora l'existència d'una consciència i sensibilitat pel que fa a les polítiques d'igualtat i no discriminació, així com el grau d'integració de la igualtat a la cultura de l'entitat

Mesura 1: Elaborar i difondre un missatge institucional adreçat a tot el personal sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius.

Mesura 2: Elaborar i difondre en el manual d'acollida els drets i mesures afavoridores de la igualtat d'oportunitats i la conciliació als quals pot acollir-se el personal.

Mesura 3: Crear un organisme responsable d'impulsar la igualtat d'oportunitats en l'organització i vetllar-hi pel seu seguiment.

Mesura 4: Preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en l'adopció de mesures de millora.

Mesura 5: Crear un mecanisme de comunicació bidireccional per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.

Mesura 6: Fer públic que Càritas Diocesana de Vic té un Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

2. Imatge i comunicació

Garantir que la imatge, el llenguatge i la comunicació no siguin instruments que incorporin biaixos de discriminació de gènere i que actuïn com a transmissors d'estereotips.

Mesura 7: Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista en les comunicacions externes.

Mesura 8: Reforçar i consolidar l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació interna

Mesura 9: Existència de sistemes de comunicació i difusió interna i externa sobre el Pla d'igualtat.

3. Accés a l'ocupació

L'anàlisi des de una perspectiva de gènere dels nivells d'accés a l'ocupació entre dones i homes a l'entitat, ens permet valorar quins són els criteris establerts i vetllar per a que aquests no siguin discriminatoris.

Mesura 10: Promoure mecanismes de participació en els processos d'accés i cobertura de llocs de treball per tal que els criteris i les tècniques de selecció s'apliquin de forma objectiva.

Mesura 11: Vetllar perquè els grups amb competència per a la contractació tinguin una composició paritària.

Mesura 12: Possibilitar el seguiment per part del Comitè d'Igualtat de les contractacions realitzades.

Mesura 13: Garantir que les vacants es redactin i es presentin de forma que no continguin cap discriminació per raó de sexe ni indueixi pensar que exclouen a un sexe.

Mesura 14: Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.

4. Participació igualitària als llocs de treball

L'anàlisi des d'una perspectiva de gènere dels nivells de representació de les dones i els homes a Càritas Diocesana de Vic en tots els àmbits funcionals i jeràrquics ens permet valorar quina és la distribució laboral tant d'homes com de dones.

Mesura 15: Portar a terme una campanya (externa) a fi de potenciar l'accés de les dones en els àmbits/col·lectius masculinitzats i dels homes en els àmbits/col·lectius feminitzats.

Mesura 16: Revisar els criteris de provisió per a l'accés a càrrecs directius i de responsabilitat on s'inclouï la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.

Mesura 17: Fer un estudi sobre la possibilitat que durant les baixes maternals o per cura de fills i filles menors de 6 anys, es puguin presentar a processos selectius a fi i efecte de no interrompre la carrera professional.

Mesura 18: Incloure informació sobre la igualtat d'oportunitats en els processos d'acollida.

Mesura 19: Implantar en les bases de selecció per noves incorporacions i també les dels concursos de promoció, incorporant a ambdues la perspectiva de gènere.

Mesura 20: Procurar per la paritat en els equips de selecció, especialment en els càrrecs més representatius.

5. Promoció i formació

Garantir que les estratègies de promoció i formació arribin de la mateixa manera a tots els treballadors/es. També es vol vetllar per a la inclusió de formació específica en temes de gènere i igualtat d'oportunitats i garantir un llenguatge no discriminatori tant en el contingut com en les formacions.

Mesura 21: Portar a terme un acte de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats adreçat a l'equip directiu, responsables d'àrea, coordinadores i referents de programa.

Mesura 22: Realitzar accions de formació sobre estils i comportaments directius i de responsabilitats que incentivin valors i pràctiques positives respecte la igualtat d'oportunitats.

Mesura 23: Introduir al pla de formació de tècnics i voluntariat formació, quan s'elabori, en igualtat d'oportunitats i assetjament sexual perquè tothom pugui accedir-hi.

Mesura 24: Potenciar la mobilitat interna vinculada a la conciliació.

Mesura 25: Vetllar per a que el contingut didàctic dels materials de formació i el formador respecti la perspectiva de gènere

Mesura 26: Valorar candidatures d'acord amb la idoneïtat. Assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Mesura 27: Preveure accions positives per afavorir la promoció professional de les dones en càrrecs de responsabilitat i direcció i on hi hagi poca representació.

Mesura 28: Realitzar formació vinculada a la promoció professional i fomentar-hi la participació.

6. Retribució

Comprovar si existeix alguna diferència retributiva entre dones i homes i si es respecten les previsions legals sobre igualtat salarial per a la realització de treball igual o d'igual valor.

Mesura 29: Mantenir completament el principi de igual salari entre els treballadors i treballadores de diferents sexes.

7. Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar

Assegurar l'existència d'una cultura organitzativa favorable a la conciliació de la vida personal i laboral, l'adopció de mesures efectives que evitin repercussions negatives en les persones sobre les seves condicions de treball i la seva carrera professional.

Mesura 30: Introduir canvis culturals en l'organització del temps de treball

Mesura 31: Realitzar campanyes formatives sobre la gestió del temps

Mesura 32: Agilitat en la substitució de les baixes vinculades a l'exercici dels drets parentals.

8. Prevenció sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Es vetlla per la realització d'accions per evitar i eradicar qualsevol cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Es valora la sensibilització de la plantilla per evitar conductes d'assetjament, i l'existència de mecanismes de comunicació per presentar queixes o denúncies.

Mesura 33: Realitzar un protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

Mesura 34: Comunicar de forma interna les mesures i el circuit existent i difondre-ho entre els treballadors/es

Mesura 35: Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 36: Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables que actuen en el protocol contra l'assetjament sexual.

5. Planificació de les mesures

MESURA	2022	2023
Mesura 1: Elaborar i difondre un missatge institucional adreçat a tot el personal sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius.	X	

Mesura 2: Elaborar i difondre en el manual d'acollida els drets i mesures afavoridores de la igualtat d'oportunitats i la conciliació als quals pot acollir-se el personal.		x
Mesura 3: Crear un organisme responsable d'impulsar la igualtat d'oportunitats en l'organització i vetllar-hi pel seu seguiment.	X	
Mesura 4: Preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en l'adopció de mesures de millora.	X	
Mesura 5: Crear un mecanisme de comunicació bidireccional per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.		X
Mesura 6: Fer públic que Càritas Diocesana de Vic té un Pla d'Igualtat d'Oportunitats	X	
Mesura 7: Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista en les comunicacions externes.		x
Mesura 8: Reforçar i consolidar l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació interna		X
Mesura 9: Existència de sistemes de comunicació i difusió interna i externa sobre el Pla d'igualtat		X
Mesura 10: Promoure mecanismes de participació en els processos d'accés i cobertura de llocs de treball per tal que els criteris i les tècniques de selecció s'apliquin de forma objectiva.	X	
Mesura 11: Vetllar perquè els grups amb competència per a la contractació tinguin una composició paritària.		X
Mesura 12: Possibilitar el seguiment per part del Comitè d'Igualtat de les contractacions realitzades.		X
Mesura 13: Garantir que les vacants es redactin i es presentin de forma que no continguin cap discriminació per raó de sexe ni indueixi pensar que exclouen a un sexe.		X
Mesura 14: Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.	X	
Mesura 15: Portar a terme una campanya (externa) a fi de potenciar l'accés de les dones en els àmbits/col·lectius masculinitzats i dels homes en els àmbits/col·lectius feminitzats.		X
Mesura 16: Revisar els criteris de provisió per a l'accés a càrrecs directius i de responsabilitat on s'inclougi la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.		X

Mesura 17: Fer un estudi sobre la possibilitat que durant les baixes maternals o per cura de fills i filles menors de 6 anys, es puguin presentar a processos selectius a fi i efecte de no interrompre la carrera professional.		X
Mesura 18: Incloure informació sobre la igualtat d'oportunitats en els processos d'acollida.	X	
Mesura 19: Implantar en les bases de selecció per noves incorporacions i també les dels concursos de promoció, incorporant a ambdues la perspectiva de gènere.	X	
Mesura 20: Procurar per la paritat en els equips de selecció, especialment en els càrrecs més representatius.	X	
Mesura 21: Portar a terme un acte de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats adreçat a l'equip directiu, responsables d'àrea, coordinadores i referents de programa.		X
Mesura 22: Realitzar accions de formació sobre estils i comportaments directius i de responsabilitats que incentivin valors i pràctiques positives respecte la igualtat d'oportunitats.	x	
Mesura 23: Introduir al pla de formació de tècnics i voluntariat formació, quan s'elabori, en igualtat d'oportunitats i assetjament sexual perquè tothom pugui accedir-hi.		X
Mesura 24: Potenciar la mobilitat interna vinculada a la conciliació.		X
Mesura 25: Vetllar per a que el contingut didàctic dels materials de formació i el formador respecti la perspectiva de gènere		X
Mesura 26: Valorar candidatures d'acord amb la idoneïtat. Assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats.		X
Mesura 27: Preveure accions positives per afavorir la promoció professional de les dones en càrrecs de responsabilitat i direcció i on hi hagi poca representació.		X
Mesura 28: Realitzar formació vinculada a la promoció professional i fomentar-hi la participació.		X
Mesura 29: Mantenir completament el principi de igual salari entre els treballadors i treballadores de diferents sexes.	x	
Mesura 30: Introduir canvis culturals en l'organització del temps de treball		X

Mesura 31: Realitzar campanyes formatives sobre la gestió del temps	x	
Mesura 32: Agilitat en la substitució de les baixes vinculades a l'exercici dels drets parentals.	x	
Mesura 33: Realitzar un protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.	x	
Mesura 34: Comunicar de forma interna les mesures i el circuit existent i difondre-ho entre els treballadors/es	x	
Mesura 35: Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere.		x
Mesura 36: Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables que actuen en el protocol contra l'assetjament sexual.		x

6. Seguiment i avaluació

6.1 Mecanisme de Seguiment

El comitè d'igualtat serà l'òrgan que vetllarà per donar compliment al present pla. Aquest comitè ha de ser paritari i ha d'estar integrat per treballadors/es i membres de la direcció. El seguiment sobre els indicadors aquí descrits es desenvoluparà anualment, també un informe d'avaluació dels indicadors i seguiment del pla.

Càritas per fer el seguiment Pla utilitzarà l'eina de la Generalitat ESAPI.

6.2 Mecanisme d' Avaluació

L'entitat, a més d'utilitzar l'eina ESAPI, elaborarà un informe d'avaluació anual utilitzant els següents indicadors de seguiment:

1. Cultura de foment de la igualtat

- Existència d' una cultura de igualtat.
- Existència d' un Pla d' igualtat.
- Existència d' un òrgan responsable de l' igualtat.

2. Imatge i comunicació

- Comunicació interna de tot lo relacionat amb l'igualtat en l'organització.

3. Accés a l'ocupació

- Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contracte.
- Percentatge de dones i homes, considerats col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat

4. Participació igualitària als llocs de treball

- Proporció de dones en els diferents nivells.
- Distribució de dones i homes en l'entitat.
- Percentatge de baixes i acomiadaments per raó de sexe.

5. Promoció i formació

- Proporció de dones en càrrecs de responsabilitat.
- Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes.
- Hores de formació homes/dones
- Relació de cursos realitzats.

6. Retribució

- Diferència salarial entre homes i dones per grups professionals.
- Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contracte.

7. Ordenació del treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.

- Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai.

8. Prevenció sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

- Existència protocol sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- Existència d'un òrgan, persona, responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament.
- N° de denúncies rebudes.
- Accions de l'organització per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament.

ANNEX I. Definicions

-Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Implica l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

-Igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professional i en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha d'assegurar, en els termes establerts en la legislació aplicable, l'accés a l'ocupació, incloent-hi l'autoocupació, la formació professional, les condicions de treball, incloses les retribucions i l'acomiadament i afiliació i participació en organitzacions sindicals i patronals, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió específica, inclosos els beneficis dissenyats per ells.

-Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva.

D'acord amb les disposicions legals, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per promoure l'accés a les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

-Discriminació directa i indirecta.

La discriminació directa per raó de sexe es considera la situació en què una persona es troba que és, ha estat o podria ser tractada, en vista del seu sexe, menys favorable que una altra en una situació comparable.

La discriminació indirecta per raó de sexe es considera una situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutral posa a les persones d'un sexe en un desavantatge particular en comparació amb les persones de l'altre, amb les excepcions previstes en la Llei.

En qualsevol cas, qualsevol finalitat de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe es considera discriminatòria.

-Assetjament sexual i assetjament per sexe.

L'assetjament sexual és qualsevol conducta, verbal o física, de naturalesa sexual que tingui la finalitat o produeixi l'efecte de violar la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament per raó de gènere és qualsevol conducta que es duu a terme sobre la base del sexe d'una persona, amb la finalitat o efecte de violar la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es consideraran discriminatòries en tot cas.

El condicionament d'un dret o expectativa d'un dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament o assetjament sexual per raó de sexe també s'ha de considerar un acte de discriminació per raó de sexe.

-Igualtat salarial per treball d'igual valor.

La igualtat retributiva per raó de sexe s'entén com l'obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa remuneració, pagada directament o indirectament, i sigui quina sigui la naturalesa de la mateixa, salari o salari extra, sense cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquest.

-Discriminació per embaràs o maternitat.

Qualsevol tractament desfavorable de la dona en relació amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.

-Prohibició de les represàlies.

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tractament advers o efecte negatiu que es produeixi sobre una persona com a conseqüència de la seva presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, encaminada a prevenir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

-Conseqüències jurídiques de conductes discriminatòries.

Els actes i clàusules de les transaccions jurídiques que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls, i donaran lloc a responsabilitat mitjançant un sistema de reparacions o indemnitzacions reals, efectives i proporcionades al dany sofert, així com, si escau, mitjançant un sistema efectiu i dissuasiu de sancions que impedeixi la realització de conductes discriminatòries.

-Accions positives.

Per fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions òbvies de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'aplicaran mentre persisteixin aquestes situacions, seran raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

-Protecció jurídica efectiva.

Qualsevol persona podrà sol·licitar als tribunals la protecció del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de l'extinció de la relació en què presumptament es va produir la discriminació.

-Drets a conciliar la vida personal, familiar i laboral.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han d'afegir als treballadors de manera que promoguin l'assumpció equilibrada de responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.