

Indicadors d'igualtat per a les empreses

Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat



**Indicadors d'igualtat per a les empreses:
recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat**

Bibliografia

- I. Catalunya. Departament de Treball II. Fons Social Europeu
III. Títol 1. Igualtat entre els sexes – Catalunya
2. Discriminació sexual en el treball – Catalunya
342.722:331-055.2(467.1)

Indicadors d'igualtat per a les empreses

Edició:

Departament de Treball

Direcció:

Subdirecció General de Programes d'Igualtat entre dones i homes en el Treball

Coordinació tècnica:

Gabinet de Comunicació del Departament de Treball

Disseny i Maquetació:

CMC

Fotocomposició i impressió:

Squirrel Advisors, S.L.

Dipòsit legal:

B-2.796-2010

Avis legal:



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.ca>

Aquesta obra està subjecta a una llicència

Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Indicadors d'igualtat per a les empreses

Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat

Presentació

La creixent presència de dones en el món empresarial és el reflex d'una societat cada vegada més justa i equitativa. Amb tot, les dones encara han d'afrontar diversos obstacles per assolir una igualtat d'oportunitats efectiva en l'àmbit laboral. Així, les dades ens mostren que encara hi ha poca presència femenina en els càrrecs directius, que persisteix la fractura salarial entre dones i homes, que les dones es concentren en determinats llocs de treball i que hi ha dificultats importants per a què homes i dones puguin conciliar la vida personal i laboral.

Per tal de superar aquestes realitats, la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes ha articulat l'elaboració dels plans d'igualtat, que esdevenen l'instrument més eficaç per incorporar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans de les empreses. Mitjançant els plans d'igualtat, les empreses poden promoure canvis en la seva organització i estructura que permetin que les persones treballadores puguin desenvolupar les seves potencialitats. Només així l'empresa aprofitarà tot el talent de la seva plantilla.

El primer pas per fer un pla d'igualtat és analitzar quina és la situació en matèria d'igualtat de l'organització. La diagnosi ha de contemplar diferents àmbits com l'accés a l'ocupació, les condicions laborals, la promoció, el llenguatge emprat en els documents interns i les campanyes de promoció de l'empresa, la participació de les dones als diferents nivells i llocs de treball, així com una nova organització del temps. A partir dels resultats de la diagnosi podrem detectar quins són els aspectes que cal millorar en l'organització per assolir la igualtat oportunitats real.

La realització d'una bona diagnosi requereix que les empreses dissenyin una bateria d'indicadors que permetin mesurar la situació de dones i homes i facin aflorar les posicions de desigualtat. Per aquest motiu, i per tal de facilitar la tasca a les empreses i ajudar-les en el procés d'assolir la igualtat, el Departament de Treball ha dissenyat els **Indicadors d'igualtat per a les empreses** que teniu a les mans, per a què cada empresa pugui adaptar-los a la seva realitat.

Esperem que aquesta publicació sigui útil i animi a les organitzacions a apostar decididament per la igualtat com a estratègia empresarial. Perquè la igualtat d'oportunitats atrau el talent, forma part dels valors de les empreses socialment responsables i, en definitiva, millora l'eficiència, la productivitat i la competitivitat empresarial.

Sara Berbel Sánchez

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Índex

1. Disseny d'un model d'indicadors
2. Definició de les fonts d'informació
3. Recollida de la informació
 - Tècniques de recollida d'informació quantitativa*
 - Tècniques de recollida d'informació qualitativa*
4. Processament de la informació

Recull d'indicadors

- Àmbit 1.
Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats
- Àmbit 2.
Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats
- Àmbit 3.
Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa
- Àmbit 4.
Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa
- Àmbit 5.
Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat
- Àmbit 6.
Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral
- Àmbit 7.
Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Àmbit 8.
Igualtat retributiva entre dones i homes
- Àmbit 9.
Condicions laborals igualitàries per a dones i homes
- Àmbit 10.
Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

Diagnosi
de la igualtat
d'oportunitats
mitjançant l'ús
d'indicadors

1. Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.

2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.

4. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Actualment moltes empreses han apostat de forma clara per la igualtat d'oportunitats i han implantat o estan a punt d'implantar un pla d'igualtat en el si de les seves organitzacions. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant Llei d'igualtat) és una de les raons fonamentals d'aquest interès. Aquesta normativa estableix que les empreses de més de 250 persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que ha de ser objecte de negociació¹.

A banda de l'obligació legal, les empreses han pogut constatar que el pla d'igualtat és l'instrument idoni que contribueix a l'aprofitament del potencial i les capacitats de totes les persones, augmenta la motivació i el compromís amb la feina, significa atracció i retenció del talent i, sobretot, contribueix a la voluntat de les dones de ser valorades justament en les seves capacitats, eliminant tota discriminació per raó de sexe.

La igualtat d'oportunitats a les empreses permet una equiparació més justa entre les persones que formen part de l'empresa, consolida la cultura d'empresa i ajuda a mantenir una bona imatge corporativa.

Per poder disposar d'un pla d'igualtat, cal realitzar prèviament una diagnosi de la situació dins l'empresa, tal com exigeix l'article 46 de la Llei d'igualtat, que disposa que els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

La diagnosi és un instrument útil i funcional, que permet conèixer en quina situació es troba l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats. Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu es pot obtenir informació actualitzada que permetrà identificar aquells aspectes de l'organització que convindria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes.

L'objectiu de la diagnosi es proporcionar informació sobre les característiques, les necessitats i les opinions de les persones que treballen a l'empresa, detectar l'existència de possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i servir de base per a la realització del pla d'igualtat. El pla d'igualtat que constituirà el marc de

Diagnosi de la igualtat

referència per a la posada en pràctica d'accions tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal de tota l'empresa, de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. La diagnosi serveix per detectar situacions de desavantatge i de discriminació, i posteriorment servir de base per establir les prioritats, els objectius i les accions que formaran part del pla d'igualtat.

A més de la realització de la diagnosi prèvia a l'elaboració del pla d'igualtat, la realització periòdica d'una anàlisi de la situació de l'empresa permetrà comprovar quina ha estat l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats i poder conèixer quin impacte ha tingut el pla d'igualtat dins de l'empresa.

Fer la diagnosi és responsabilitat d'una persona o d'un grup de persones sensibilitzades i implicades en portar a terme la política d'igualtat d'oportunitats. Aquesta és una de les funcions de l'agent d'igualtat i de la Comissió d'Igualtat en el cas que l'empresa disposi d'aquestes figures.

A continuació, l'esquema següent representa el procés a seguir per tal de realitzar una diagnosi completa d'una organització en matèria d'igualtat d'oportunitats:

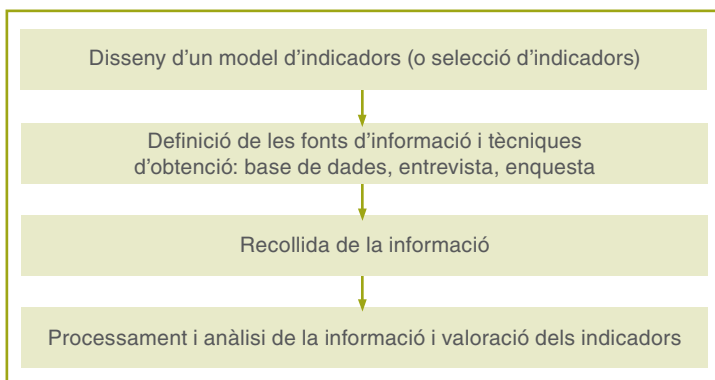


Figura 1.
Procés per a la diagnosi
Font: Adaptat de Martínez et al. (2006)

1. Disseny d'un model d'indicadors

El primer pas consisteix a seleccionar els indicadors, d'acord amb les característiques de l'empresa o organització on es realitzi la diagnosi. Els indicadors han de mesurar tots els aspectes importants de l'organització: l'estructura, la seva composició i els diferents processos que hi tenen lloc.

Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i ens proporciona informació. Un indicador pot ser un número, una mesura, un fet, una opinió o, fins i tot, una percepció.

A través dels indicadors podem analitzar una situació al llarg del temps, detectar canvis o millores. També serveixen per orientar i assenyalar aquells aspectes en els quals cal millorar.

Els indicadors de gènere ens mostren en quina mesura homes i dones participen en l'empresa, com s'han tingut en compte les seves necessitats i si les accions responen a aquestes necessitats. També podem observar de quina manera es tracta o ignora la discriminació de gènere a l'empresa. Els indicadors de gènere han d'estar desagregats per sexe i, lògicament, han de ser flexibles per a captar la realitat i característiques de cada empresa.

Un bon indicador ha de reunir el major nombre de les característiques següents i, a ser possible, totes elles²:

- **Accessibilitat:** el procés de recollida i anàlisi de la informació necessària per mesurar i avaluar l'indicador ha de ser tècnica-ment possible, senzill i que no impliqui un cost excessivament elevat.
- **Comprensible:** la definició de l'indicador no ha de donar lloc a ambigüïtat, ha de tenir una interpretació única i senzilla de manera que qualsevol persona pugui mesurar-lo i interpretar el seu resultat.
- **Consistència i especificitat:** l'indicador ha de presentar una relació directa i específica amb l'aspecte que es pretén avaluar.

2.

Adaptat de Dávila (2004)

Diagnosi de la igualtat

- **Fiabilitat:** perquè un indicador sigui fiable, les diferències de puntuació que s'observin en moments diferents no han de ser fruit de l'atzar o la casualitat.
- **Precisió:** un indicador és precís en la mesura que el seu marge d'error sigui acceptable i el mínim possible.
- **Sensibilitat:** l'indicador ha de ser capaç de registrar canvis (grans i petits) en l'estat de l'objecte d'estudi.
- **Validesa:** significa que l'indicador ha de tenir la capacitat de mesurar realment el fenomen que es pretén mesurar, i no d'altres.

Els indicadors poden ser:

- **Quantitatius:** ens donen un resultat numèric que ens proporciona informació concreta per demostrar els resultats absoluts (ex. Nombre de dones i nombre d'homes de l'empresa).
- **Qualitatius** ens proporcionen informació que facilita la comprensió de les normatives, les polítiques i processos propis de l'empresa, les opinions, actituds, i experiències de les persones i el clima laboral de l'empresa (ex. coneixement de les accions del pla d'igualtat per part dels treballadors i treballadores).

2. Definició de les fonts d'informació

Per a cada un dels indicadors s'ha de definir la font d'on s'extraurà la informació necessària.

La font d'informació per als indicadors quantitius són les bases de dades de la organització (sovint del departament de Recursos Humans o Personal o, en el cas de les petites i mitjanes empreses, en altres departaments) i enquestes que es passen a les persones treballadores per recollir la informació que requereixen els indicadors i que no està emmagatzemada enlloc.

Cal tenir en compte que, actualment, encara hi ha moltes organitzacions que no tenen les dades desagregades per sexe. En aquests casos, l'indicador que requereixi aquestes dades servirà per impulsar la necessitat d'organitzar la informació desagregada per sexe, que ens permetrà mesurar les diferències entre dones i homes.

La font d'informació per als indicadors qualitius són els documents de l'empresa, incloent web i intranet, si en té, i les persones que hi treballen. En aquest cas, la informació es recull mitjançant la revisió de la documentació, entrevistes, enquestes i *focus groups* que s'han de dissenyar a mida de cada organització.

3. Recollida de la informació

El pas següent a la definició de les fonts d'informació consisteix a la recollida de la informació corresponent per mesurar cada indicador. S'ha de tenir en compte que l'organització no sempre disposa de tota la informació necessària i que es pot donar el cas que alguns indicadors quedin sense ser valorats. Per això, és important no esperar a tenir tota la informació per començar a analitzar-la.

Una vegada processada i analitzada tota la informació disponible, s'obté una valoració per a cada un dels indicadors dels quals es disposa d'informació. Amb això es pot formular una valoració global de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats, element que ha de permetre dissenyar les actuacions del pla d'igualtat.

Quan sigui necessari utilitzar les enquestes o les entrevistes al personal és convenient informar i comunicar a tota la plantilla, amb claredat, el motiu de la recollida de la informació i la seva utilització, així com garantir la confidencialitat de les respostes.

La selecció d'una tècnica o conjunt de tècniques de recollida d'informació ha de tenir en compte:

- Els recursos disponibles per a fer la diagnosi: de quant temps es disposa, quines persones hi poden treballar, o si hi ha possibilitat de contractar una persona externa especialista en el tema.
- L'organització de la informació dins l'empresa: si hi ha una base de dades centralitzada o si, pel contrari, la informació es troba dispersa en els diferents departaments.
- El clima laboral i el grau de sensibilització de la plantilla vers el tema (ex. pot ser difícil obtenir determinada informació si el personal no entén o no accepta la importància de la diagnosi).
- Els instruments per recollir les dades de què disposa l'empresa.

Segons el tipus d'informació desitjada: quantitativa o qualitativa es poden fer servir diferents tècniques. A continuació, se'n citen les més comunes.

Tècniques de recollida d'informació quantitativa

Entre les tècniques de recollida d'informació quantitativa destaquen:

- Obtenció de **dades estadístiques** actuals i anteriors, a partir de la informació que es troba a les **bases de dades** de l'empresa o de departaments específics, com el de recursos humans o personal.
- Extracció de **dades contingudes en documents** accessibles, com ara els fulls de nòmina i els contractes de treball.
- Disseny de **qüestionaris o enquestes** dirigides al personal de l'empresa o a un grup representatiu de la plantilla, per tal d'obtenir informació quantitativa sobre determinats aspectes, (nombre de persones amb certes característiques o el percentatge de respostes d'un tipus).

Tècniques de recollida d'informació qualitativa

Les tècniques per a la recollida d'informació qualitativa poden ser:

- **Entrevista individual:** en cas que la informació faci referència a normatives, polítiques i processos propis de l'empresa, la informació es pot aconseguir per mitjà d'entrevistes individuals a les persones adequades: responsables de recursos humans o de departaments. Les entrevistes individuals tenen com a objectiu recollir informació en profunditat sobre aspectes concrets i estableix una interacció comunicativa entre dues persones: la persona entrevistada i la persona que entrevista.

És aconsellable, sempre que la persona entrevistada hi estigui d'acord, enregistrar l'entrevista per tal de no perdre'n cap detall important.

Diagnosi de la igualtat

- **Revisió de la documentació:** manuals de procediment, protocols, reglaments i informes i d'altres sistemes d'organització de la informació (web i intranet, etc.).
- **Enquestes i qüestionaris:** en el cas que la informació faci referència a les opinions, les actituds o les experiències de les persones o a la cultura organitzativa i al clima laboral, serà necessari dissenyar i passar una enquesta o qüestionari que reculli aquestes opinions.

El qüestionari ens proporciona informació genèrica sobre les característiques i opinions de la plantilla. En alguns casos no és necessari que tot el personal respongui a l'enquesta i amb una mostra és suficient per donar una idea de la situació real.

- **Grups de discussió o *focus group*:** és una tècnica de recollida de dades basada en la discussió focalitzada en un tema entre un grup de persones seleccionat.
- **Observació:** mitjançant aquesta tècnica es poden entendre determinats processos o percebre determinades actituds.

4. Processament i tractament de la informació

El processament i tractament de la informació fa referència a totes aquelles accions que ens permeten passar de la informació recollida a partir dels indicadors a la seva anàlisi i valoració.

El tipus d'acció a realitzar amb la informació depèn de la seva naturalesa i del què se'n pretengui extreure.

Per exemple:

- Llegir un document (una normativa, la descripció d'un procés o manual de procediment o un protocol d'actuació) per extreure'n la informació necessària per a la valoració d'un indicador;
- Fer un blocatge de les respostes d'un qüestionari en una base de dades o full de càlcul i fer els càlculs que permetin analitzar-ne els resultats (calcular mitjanes de respostes o percentatge de respostes d'un tipus);
- Treballar amb dades contingudes en una base de dades o full de càlcul, fent càlculs i/o càlcul de mitjanes i percentatges o elaboració de gràfics.

Recull d'indicadors

En aquesta part es fa una proposta d'indicadors que es poden utilitzar per a la realització de la diagnosi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses. Aquests indicadors han de permetre fer la diagnosi prèvia a l'elaboració del pla d'igualtat i els seguiments i avaluacions periòdiques en matèria d'equitat de l'organització.

Els indicadors que es presenten en aquest recull es poden classificar de la manera següent:

- **Valors absoluts:** analitzen una xifra en valor absolut (per exemple, el nombre de dones en l'equip directiu d'una empresa).
- **Valors relatius o percentatges:** analitzen una xifra en relació amb una altra (per exemple, el percentatge de dones entre els membres de l'equip directiu d'una empresa).

Tot i que normalment els valors absoluts no ofereixen una valoració clara, s'acostumen a recollir com a complement d'altres indicadors. Per exemple, imaginem que un indicador fa referència al percentatge de dones en l'equip directiu d'una empresa, i que el resultat és el 0%. És evident que les conclusions que se'n poden extreure no són les mateixes en un cas en què l'equip directiu estigui format per una única persona que en un cas en què en l'equip directiu hi hagi 10 persones. Per analitzar un aspecte com aquest és desitjable conèixer, a més del percentatge de dones en l'equip directiu, el nombre absolut de dones i d'homes.

- **Existència d'instruments, accions i mecanismes** que afavoreixen la igualtat d'oportunitats o que, en cas de no existir, la dificulten: són molts els indicadors que s'han dissenyat amb l'objectiu de comprovar si hi ha perspectiva de gènere en els diversos processos i polítiques de l'empresa i si es tenen en compte les dones de l'empresa i la igualtat d'oportunitats (per exemple, hi ha un indicador que valora si s'ha realitzat una diagnosi de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats). En la majoria dels casos, la valoració d'aquest tipus d'indicadors serà SÍ/NO o l'enumeració de les accions, mecanismes i instruments.

Recull d'indicadors

- **Garantia de neutralitat** i de no discriminació en els processos i polítiques: són indicadors que requereixen analitzar certs aspectes de determinats processos i polítiques. La seva valoració, per tant, requereix l'anàlisi de la informació relativa a la part del procés que es pretén avaluar (per exemple, transparència, objectivitat i neutralitat dels criteris i del procés de selecció).
- **Opinions i percepcions:** alguns indicadors proven de copsar l'opinió o la percepció de la plantilla en relació amb diversos temes. Tot i que són opinions i presenten un grau de subjectivitat elevat, poden arribar a ser molt útils.

El recull d'indicadors ha d'esdevenir una eina pràctica i àgil que caldrà adaptar a les necessitats de cada organització en cada moment. Cal recordar que en alguns casos pot ser difícil que una empresa disposi de tota la informació o dels recursos necessaris per avaluar la totalitat dels indicadors en un temps raonable. Per això, els indicadors que es proposen s'han classificat en **bàsics o avançats** segons l'esforç i els recursos necessaris per la seva avaluació. Les organitzacions es poden trobar en diferents punts de partida en la implantació de polítiques i accions d'igualtat d'oportunitats. La diagnosi és un treball evolutiu en el temps, que es pot realitzar de forma anual, i que cada any es pot anar ampliant en un nivell més gran de detall, recollint més informació i facilitant l'obtenció de les dades, ja sigui per incorporar noves fonts d'informació o per la predisposició i motivació de les persones responsables d'aquesta tasca. L'experiència acumulada al llarg del temps també ha de permetre realitzar una anàlisi temporal i analitzar l'evolució del pla d'igualtat per avaluar les diferències a través del temps.

Els indicadors **bàsics** són els imprescindibles per desenvolupar la diagnosi. Són indicadors obligatoris o primaris per les empreses que no han començat a treballar la igualtat d'oportunitats, però que ho volen fer. Per contra, els indicadors **avançats** són més propis d'empreses que han començat a treballar en la igualtat d'oportunitats, i que ja tenen experiència perquè ja han implantat la igualtat d'oportunitats i volen avançar i obtenir una diagnosi més completa.

Finalment, en aquest recull també us proposem un seguit d'orientacions que us ajudaran a mesurar cadascun dels indicadors proposats: quina font d'informació o quina tècnica es pot d'utilitzar per extreure la informació.

S'han classificat els indicadors en deu àmbits, cadascun dels quals es desenvolupa en l'apartat corresponent. Aquests àmbits són:

1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.
2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.
3. Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.
4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.
5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.
6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.
7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.
8. Igualtat retributiva entre dones i homes.
9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes.
10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.

A continuació, es detallen els indicadors per cadascun dels deu àmbits considerats. Al seu torn, per a cada un dels indicadors s'indica la seva classificació: bàsic o avançat; i les orientacions per mesurar-lo.

Àmbit 1.

Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats

Aquest àmbit fa referència a la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. Avalua el nivell de compromís en funció del grau d'implantació de polítiques i accions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.

En aquest sentit, una empresa mostrarà un major compromís vers la igualtat d'oportunitats si, a més de tenir un pla d'igualtat, hi destina uns recursos materials i humans i assigna un pressupost per a implantar les accions. Alhora que estableix un calendari per la seva execució i fa un seguiment de la seva eficàcia.

L'àmbit 1 pretén valorar el reconeixement intern i extern, com a empresa impulsora de polítiques d'equitat. Aquest inclou els premis, distincions o acreditacions que hagi obtingut l'empresa per part d'una institució externa. O bé si l'empresa contribueix a sensibilitzar i a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat a través del seu exemple amb la relació amb les empreses proveïdores, les empreses externes o subcontractades, la seva clientela i el seu entorn.

Els indicadors d'aquest àmbit han de permetre valorar la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les polítiques, la presa de decisions i les activitats portades a terme en l'empresa. A través d'aquests indicadors es vol valorar si la direcció promou uns valors i una cultura d'equitat i el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització.

El conjunt d'indicadors que es proposa en aquest àmbit s'haurà d'adaptar al punt de partida de l'empresa, a la seva dimensió i als recursos que hi pot destinar.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existència a l'empresa d'un pla d'igualtat.	Bàsic	Sí/No
Pressupost específic assignat al disseny i la implementació de mesures d'igualtat.	Bàsic	Quantia
Existència dins l'empresa de la figura d'agent d'igualtat.	Avançat	Sí/No
Hores de dedicació mensuals per part del personal de la plantilla a la promoció de la igualtat segons categoria professional i sexe.	Avançat	· Nombre d'hores per categoria professional · Nombre d'hores per sexe
Accions desenvolupades per al foment d'una cultura empresarial basada en la igualtat d'oportunitats.	Avançat	· Nombre d'accions · Enumerar les accions
Referències a la igualtat d'oportunitats en la documentació corporativa de l'empresa.	Avançat	Revisió documentació
Existència d'un pla de responsabilitat social que incorpora la igualtat d'oportunitats.	Avançat	Revisió documentació
Accions implementades de responsabilitat social en matèria d'igualtat.	Avançat	· Nombre d'accions · Enumerar les accions
Accions publicitàries de les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat.	Avançat	· Nombre d'accions · Enumerar les accions
Referències a la igualtat d'oportunitats en les línies estratègiques de l'empresa.	Bàsic	Revisió documentació
Mesures adoptades per part de l'empresa que van més enllà de les que exigeix la normativa.	Bàsic	Revisió documentació

Recull d'indicadors

<p>Suport econòmic extern per al desenvolupament de mesures d'igualtat segons organització impulsora.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Quantia</p>
<p>Suport metodològic o tècnic extern per al desenvolupament de mesures d'igualtat segons tipus de suport, organització de suport i cost, si s'escau.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Sí/No</p>
<p>Reconeixements públics en matèria d'igualtat d'oportunitats segons tipus: premis, distincions, reconeixement de bona pràctica o d'empresa experta en igualtat.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de reconeixements · Enumeració dels reconeixements
<p>Participació com a empresa que promou la igualtat en conferències jornades o intercanvi d'experiències en matèria d'igualtat.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'actes · Enumeració dels actes
<p>Accions del pla d'igualtat implementades.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
<p>Realització d'una diagnosi de situació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'empresa.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Sí/No</p>
<p>Accions correctores de desigualtat per a tots els punts febles detectats a la diagnosi.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
<p>Mecanismes de seguiment i control de l'execució de les accions.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
<p>Existència d'una Comissió d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.</p>	<p>Bàsic</p>	<p>Sí/No</p>
<p>Representació equilibrada a la Comissió d'igualtat d'oportunitats de totes les àrees i departaments de l'empresa.</p>	<p>Bàsic</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Enumerar les persones i departament
<p>Representació equilibrada de dones i homes a la Comissió d'igualtat d'oportunitats.</p>	<p>Bàsic</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Enumerar les persones

<p> criteris de responsabilitat social en matèria d'igualtat d'oportunitats en la contractació a empreses proveïdores i/o col·laboradores.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Sí/No · Enumerar criteris
<p>Nombre d'empreses col·laboradores i/o proveïdores que incorporen mesures de responsabilitat social i d'igualtat d'oportunitats.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.</p>
<p>Percepció de les persones treballadores respecte el compromís de la direcció en relació amb la igualtat d'oportunitats segons sexe, àrea i antiguitat.</p>	<p>Bàsic</p>	<p>Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.</p>
<p>Percepció de discriminació per sexe per part de la representació sindical segons sexe.</p>	<p>Bàsic</p>	<p>Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.</p>

Àmbit 2.

Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats

Els indicadors d'aquest àmbit mesuren el grau de compromís, participació i implicació en la igualtat d'oportunitats de tot el personal i en tots els nivells de l'empresa.

Es pretén valorar si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors han estat comunicats a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions portades a terme en aquest àmbit.

Paral·lelament, es vol valorar si l'empresa ha posat en marxa accions de formació de tota la plantilla en la temàtica de la igualtat d'oportunitats. Alhora, es valora si existeixen mecanismes que fomentin la participació de tot el personal en la promoció de la igualtat d'oportunitats i que permetin recollir les propostes realitzades.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Perfil de l'agent per la igualtat amb la formació específica requerida.	Bàsic	· Titulació · Experiència ³
Mecanismes de participació de les persones treballadores en la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.	Bàsic	· Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Mecanismes de participació de la representació sindical en la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.	Bàsic	· Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Ús dels mecanismes de participació en la política d'igualtat d'oportunitats a l'empresa per part de les persones treballadores.	Avançat	· Observació · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Mecanismes per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de participació.	Avançat	· Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Accions informatives a la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats a l'empresa.	Bàsic	· Nombre d'accions · Enumerar les accions
Hores de les accions informatives dirigides a la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats.	Bàsic	Nombre d'hores
Accions informatives a la representació de les persones treballadores.	Bàsic	· Nombre d'accions · Enumerar les accions
Hores de les accions informatives a la representació de les persones treballadores.	Bàsic	Nombre d'hores

3.

L'ORDRE TRE/318/2007, de 31 d'agost, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades a la promoció de la figura de l'Agent per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a les empreses de 100 o més persones treballadores, estableix que ha de disposar de titulació universitària, de grau mitjà o superior, i gaudir de formació específica en matèria de gènere o experiència consistent en l'acreditació d'un mínim de 600 hores en alguna activitat relacionada amb temes d'igualtat d'oportunitats.

Recull d'indicadors

Mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tota l'organització.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Accions formatives en matèria d'igualtat a les persones treballadores.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Hores de formació en matèria d'igualtat a les persones treballadores.	Avançat	Nombre d'hores
Nombre de reunions trimestrals de la Comissió d'igualtat.	Bàsic	Nombre de reunions
Participació de la representació de les persones treballadores en la selecció dels membres de la Comissió d'igualtat.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Accions executades a partir de les propostes fetes per la Comissió d'igualtat d'oportunitats.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Accions d'informació a la plantilla sobre el desenvolupament i els resultats del Pla d'igualtat.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Accions d'informació a la representació de les persones treballadores sobre el desenvolupament i els resultats del Pla d'igualtat.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Accions executades a partir de les propostes fetes per les persones treballadores en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Grau de coneixement de les mesures d'igualtat per part de les persones treballadores.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Àmbit 3.

Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Aquest àmbit es relaciona amb la comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral en actes i reunions.

Els indicadors d'aquest àmbit mesuren el grau en què l'organització fa visible les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu.

També es vol valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, en els diferents actes i reunions, així com en la publicitat que fa l'empresa dels seus productes.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista.	Bàsic	Sí/No
Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una imatge externa no sexista (logos i publicitat).	Bàsic	Sí/No
Incorporació dels criteris per l'ús d'un llenguatge no sexista en el Manual d'estil i/o plans de comunicació de l'empresa.	Bàsic	Sí/No
Mecanismes que garanteixen la comunicació escrita (interna i externa) s'utilitza de forma no sexista.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes

Recull d'indicadors

Mecanismes que garanteixen que la comunicació oral s'utilitza de forma no sexista.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Mecanismes que garanteixen una imatge corporativa i publicitat no sexista.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Existència d'un pla de comunicació o mecanismes de difusió de les ofertes laborals que permeten una representació equilibrada de dones i homes que es presenten als processos de selecció de personal.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Sí/No · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i la descripció dels llocs de treball.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de documentació · Observació
Visibilitat de les dones en les eines de comunicació de les empreses (web, intranet i revista interna de l'empresa).	Bàsic	Revisió eines de documentació
Els regals i articles de promoció de l'empresa són adequats per dones i homes.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Observació · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Percepció de les persones treballadores de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de l'empresa.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Coneixement per part de tota la plantilla dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Àmbit 4.

Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

Amb els indicadors que s'inclouen en aquest àmbit es pretén, d'una banda, analitzar en quina mesura les dones i els homes participen de manera igualitària en tots els llocs de treball i nivells de l'empresa, considerant que l'equilibri s'assoleix quan els dos sexes tenen una representació entre el 40 i el 60 per cent del total de les persones treballadores. De l'altra, s'analitza si els processos que l'empresa aplica en el moment de cobrir un lloc de treball garanteixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Quan s'analitza el percentatge de dones en una unitat, cal tenir en compte el percentatge de dones entre el conjunt de totes les persones que podrien formar part d'aquesta unitat. Per exemple, si ens trobem amb una empresa feminitzada, amb un 80 per cent de dones, el percentatge de dones en tots els departaments i nivells organitzatius hauria d'ésser proper a aquest 80 per cent.

Finalment, cal tenir present que part de les desigualtats que es poden donar en una empresa, poden venir explicades per les desigualtats existents a la societat. Així, el fet que hi hagi diferències significatives entre el tipus de formació de dones i homes, pot tenir una influència prou significativa en la composició de la plantilla d'una empresa (per exemple, que en el departament d'enginyeria d'una empresa la majoria de persones treballadores siguin homes). És evident que, en aquests casos, l'empresa haurà de fer un esforç encara més gran per assolir nivells igualitaris de participació.

En aquest àmbit també es pretén valorar el grau d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, tant pel que fa al seu disseny com a la seva implementació.

Recull d'indicadors

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral, àrea o departament de treball.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Existència d'una definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc de treball i que poden induir a algun tipus de discriminació (disponibilitat horària, possibilitat de viatjar).	Bàsic	Revisió de la documentació
Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (que no té cap connotació que els marqui o predetermini com a adequats o adreçats a dones o homes exclusivament).	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.).	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de la documentació · Observació
Nombre de persones a l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a cada categoria professional segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a cada àrea o departament per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Nombre persones contractades en el darrer any total per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones contractades segons categoria professional per sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a l'empresa que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Diferència entre nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades segons sexe, categoria laboral i àrea o departament de treball, i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe en els processos de selecció de personal.	Avançat	· Nombre d'accions · Enumerar accions
Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals, àrees o departaments.	Avançat	· Nombre d'accions · Enumerar accions
Nombre de dones que s'han beneficiat de les accions positives per assolir una presència equilibrada en les diferents àrees o departaments de l'empresa.	Avançat	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Existència d'un protocol de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe.	Avançat	Revisió de documentació

Recull d'indicadors

Existència de formularis de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe.	Avançat	Revisió de documentació
Membres de l'equip de selecció segons sexe.	Bàsic	Nombre de persones distribuïdes per sexe
Existència de mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria per part de l'equip de selecció.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none">· Nombre de mecanismes· Enumerar mecanismes
Percepció de les persones treballadores de barreres d'accés a determinades àrees o departament.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Àmbit 5.

Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat

Aquest àmbit pretén analitzar la posició que ocupen les dones en l'organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat. Es tracta de valorar si l'empresa desagrega de forma sistemàtica la informació del personal per sexes i nivells jeràrquics. I també de comprovar que les dones estan representades en tots els nivells i categories professionals de l'organització.

També es valora la proporció de dones que hi ha en cada un dels nivells de l'empresa i la proporció de dones en el comitè de direcció, en el consell d'administració, en els càrrecs directius i intermedis i en la representació sindical.

D'altra banda, es mesura el desenvolupament de les persones en l'organització, l'aprofitament i la gestió de tot el potencial, des de l'accés fins al desenvolupament professional i la promoció de tot el personal sense exclusions.

Finalment, es valora en quin grau l'organització facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de tot el seu personal i si potencia i fomenta, amb mesures concretes, la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat o a categories professionals de nivell més alt.

Recull d'indicadors

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per càrrecs directius.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatges comparatius dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Càrrecs de responsabilitat segons nivell directiu i antiguitat per sexe. Total i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Càrrecs de responsabilitat segons nivell d'estudis per sexe. Total i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Càrrecs directius per nivell directiu segons antiguitat en el càrrec per sexe.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total dels càrrecs directius.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones amb càrrecs directius respecte al total de dones de la plantilla.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total d'homes de la plantilla.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa

Accions positives per a promoure la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs directius.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre d'accions · Enumerar les accions
Mecanismes de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per sexe (formació, <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> , etc.).	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Nombre de persones que han sol·licitat permisos i ajuts per participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a qui s'ha concedit permisos i ajuts per a participar en cursos de formació per sexes i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones participants en accions per a la promoció professional desglossat per sexe.	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa
Mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència per part de la direcció de sistemes de promoció professional no discriminatoris.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Nombre de persones contractades per ocupar un càrrec directiu segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones que han participat en processos de selecció per ocupar un càrrec directiu per sexe i percentatge.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones que han promocionat en el darrer any segons sexe, totals i percentatges comparatius dones-homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa

Recull d'indicadors

Nombre de persones que han deixat un càrrec directiu desglossat per causa, nivell de direcció i sexe. Totals i percentatges comparatius dones-homes.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none">· Revisió bases de dades de l'empresa· Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Percepció de les persones treballadores respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per part de tota la plantilla.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Àmbit 6.

Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral

Els indicadors inclosos en aquest àmbit pretenen valorar les mesures que fa l'empresa per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors.

Es pretén comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

Es tracta de mesurar en quin grau l'empresa proposa mesures i accions que faciliten la conciliació de la vida personal i laboral i si aquesta conciliació forma part de la cultura organitzativa de l'empresa.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existència a l'empresa d'un pla de conciliació.	Bàsic	Sí/No
Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada continuada i horari flexible, reducció de la jornada, etc.).	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mesures i serveis · Enumerar les mesures i serveis
Mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència per facilitar la compatibilitat o conciliació del temps laboral i personal.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mesures i serveis · Enumerar les mesures i serveis
Les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal van adreçades a tot el personal: dones i homes de tots els nivells jeràrquics.	Bàsic	Sí/No

Recull d'indicadors

Les mesures destinades a comptabilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Les mesures de gestió del temps establertes per l'organització són utilitzades per ambdós sexes.	Bàsic	· Revisió bases de dades de l'empresa · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de l'empresa.	Bàsic	Revisió de la documentació
La direcció de l'empresa ha assumit la conciliació a nivell personal i utilitza les mesures existents actuant com a model per a la resta de la plantilla.	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
Persones amb horari flexible segons sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Existència de bancs d'hores a disposició de la plantilla.	Avançat	Revisió de la documentació
Nombre de persones que utilitzen el banc d'hores per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa
Possibilitat de teletreball.	Avançat	Revisió de la documentació
Nombre de persones que utilitzen el teletreball per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa
Existència de serveis a les persones que facilitin la compatibilització del temps laboral i personal (tiquets guarderia, tiquet restaurant, menjador d'empresa, serveis de salut, guarderia d'empresa, etc.).	Bàsic	Sí/No

Realització de reunions dins l'horari laboral habitual.	Bàsic	Nombre de reunions en l'horari laboral habitual i fora de l'horari laboral
Nombre de persones que s'acullen a permisos per adopció o naixement per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i nombre d'homes que s'han acollit als drets de cura de filles, fills i familiars dependents.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones i d'homes per categories i edat que s'han acollit als drets de cura de fills, filles i familiars dependents.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes que han fet ús de la baixa per maternitat i percentatge per departaments i categories.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre d'homes que s'han acollit al permís de paternitat per departaments i categories.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Existeix la possibilitat d'accedir a formació per part de les persones acollides a permisos.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i d'homes que s'han acollit a excedències per tipus d'excedència, categoria professional i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Existeix la possibilitat d'accedir a formació per part de les persones acollides a excedències.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
L'empresa cobreix en tots els casos els llocs de treball de persones amb excedència.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa

Recull d'indicadors

<p>Nombre de dones i d'homes que s'han acollit als permisos remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
<p>Nombre de dones i d'homes que s'han acollit a permisos no remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
<p>Nombre de persones que abans d'arribar a l'empresa fan acompanyament de persones (infants, persones grans, etc.) desglossat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Avançat	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
<p>Nombre de persones que en acabar la jornada laboral fan acompanyament de persones (infants, persones grans, etc.) desglossat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Avançat	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
<p>Nombre d'hores diàries que dediquen les persones de l'empresa a fer tasques domèstiques i de cura fora de la jornada laboral desglossades per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Avançat	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
<p>Nombre d'hores diàries que dediquen les persones de l'empresa a activitats d'oci fora de la jornada laboral desglossades per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Avançat	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
<p>Nombre d'hores diàries que dediquen les persones de l'empresa a formació fora de la jornada laboral desglossades per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	Avançat	Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Àmbit 7.

Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

L'objectiu dels indicadors d'aquest àmbit consisteix a valorar el grau en què l'empresa ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut dels seus recursos humans.

L'àmbit 7 valora fins a quin punt l'empresa ha avaluat amb perspectiva de gènere els riscos laborals de cada lloc de treball. Alhora, analitza si l'empresa disposa d'un protocol de vigilància de la salut i de dades d'accidents i de malalties professionals desagregades per sexe.

També valora si l'empresa disposa d'un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existeixen dades sobre salut laboral de l'empresa desagregades per sexe.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades · Revisió de la documentació
Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de documentació · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.
S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Observació · Revisió de documentació · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc.

Recull d'indicadors

Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa, segons la gravetat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i d'homes que s'han acollit als permisos remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa segons tipologia de risc (seguretat, higiene, ergonomia i psicosocials) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa, per tipologia d'agents contaminants (físic, químic, biològic) per sexes i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Es té en compte l'influència de la situació social i familiar de les dones i dels homes per establir les mesures de prevenció de la salut i riscos laborals.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de documentació · Qüestionaris, enquestes, entrevistes, etc
En el cas que l'empresa tingui un Comitè de seguretat i salut, hi ha una representació paritària d'homes i dones.	Bàsic	· Nombre de dones i nombre d'homes del comitè
Existeixen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització).	Bàsic	Revisió de la documentació
L'empresa ha fet una declaració institucional on explicita el seu compromís per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	Bàsic	Revisió de la documentació

Existeix un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.	Bàsic	Revisió de la documentació
Existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Bàsic	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Estan perfectament identificades les persones responsables d'atendre a les que formulin una queixa o denuncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Bàsic	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Les persones que atenen les queixes estan formades per a la tasca a complir.	Bàsic	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Es fa un tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	Bàsic	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Disposa d'un codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Avançat	Revisió de la documentació
S'ha fet difusió i campanyes informatives d'aquest codi de bones pràctiques.	Avançat	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
En compliment de la normativa, en quantes ocasions ha informat la representació sindical del personal a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingui coneixement o que puguin propiciar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i moral.	Avançat	· Revisió de la documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el darrer any.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa

Recull d'indicadors

Existència de banys i vestuaris diferenciats per homes i dones.	Bàsic	Observació
Es té en compte la recomanació de la Guia ⁴ de no exposar les dones a manipulació de càrregues superiors als 15 kg.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Observació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Existeixen mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
El compliment de l'Art.18.1 de la Llei de PRL ⁵ s'informa específicament dels riscos de l'empresa en tot allò que pot afectar l'embaràs i la lactància, així com les mesures adoptades per evitar-ho.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Es té en compte la recomanació de la Guia ⁶ de mantenir un llistat específic de llocs de treball amb risc per a dones embarassades o en període de lactància.	Avançat	Revisió documentació
En compliment de l'Art.18.2 de la Llei de PRL ⁷ es consulta específicament les persones treballadores sobre les mesures adoptades.	Avançat	Enquestes, entrevistes, qüestionaris
S'inclouen en la formació en matèria preventiva les situacions de risc per l'embaràs i la lactància.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió documentació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
S'inclouen en els plans i mesures d'emergències la presència de treballadores embarassades o de dones amb les mateixes condicions alienes a l'empresa.	Avançat	Revisió documentació

4.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas (INSHT).

5.

Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

1. A fi de complir el deure de protecció establert en aquesta Llei, l'empresari ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries amb relació a:

- a) Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors al treball, tant els que afecten l'empresa en el seu conjunt com els que afecten cada tipus de lloc de treball o funció.
- b) Les mesures i les activitats de protecció i prevenció que es poden aplicar als riscos indicats a l'apartat anterior.
- c) Les mesures adoptades d'acord amb el que disposa l'article 20 d'aquesta Llei. En les empreses que disposin de representants dels treballadors, la informació a què es refereix aquest apartat ha de ser facilitada per l'empresari als treballadors mitjançant aquests representants; això no obstant, cal informar directament cada treballador dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o la seva funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables a aquests riscos.

6.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al ruido (INSHT).

7.

Article 18. Informació, consulta i participació dels treballadors

2. L'empresari ha de consultar els treballadors i permetre'n la participació en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, d'acord amb el que disposa el capítol 5 d'aquesta Llei.

Els treballadors tenen dret a fer propostes a l'empresari, com també als òrgans de participació i representació previstos al capítol 5 d'aquesta Llei, adreçades a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa.

Àmbit 8.

Igualtat retributiva entre dones i homes

Aquest àmbit pretén valorar la política retributiva de l'empresa i si s'acompleix el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

Alhora, tracta de comprovar la neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'organització, i analitza la correcta assignació de llocs de treball a categories professionals i a nivells retributius.

També ajuda a comprovar la transparència en la política retributiva, des de la determinació de categories laborals i retributives fins a la transparència de salaris i altres beneficis socials atorgats al personal. Finalment, analitza si es produeixen diferències retributives entre dones i homes, comprovant la proporció de dones i homes en cada nivell retributiu⁸.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball existents a l'empresa.	Bàsic	Revisió de la documentació
Transparència de la política retributiva de l'empresa i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector o de l'empresa.	Bàsic	Revisió de la documentació
Existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.	Bàsic	Revisió de la documentació
Existència d'una delimitació del percentatge de retribució variable sobre la retribució total.	Bàsic	Revisió de la documentació

Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per cada un dels components salarials així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Retribucions en èspecies i gratificacions (cotxes d'empresa, ordinadors, regals, etc.) segons sexe i categoria laboral.	Bàsic	Revisió de dades
Nombre de dones i d'homes i percentatges per nivells retributius.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones respecte el total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte el total d'homes de l'empresa, per nivells retributius.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Existència d'una valoració dels llocs de treball en funció de les tasques realitzades i el nivell de responsabilitat.	Avançat	Revisió de la documentació
Existència de retribucions associades als resultats individuals o al temps de presència.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i nombre d'homes entre les persones a qui s'ha pujat el salari els darrers dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa

8.

Per fer una anàlisi estadística es pot utilitzar un programa anomenat ADSSE (Análisis de las Diferencias Salariales por Sexo en la Empresa), que permet detectar indicis de discriminació salarial a partir dels fulls de salari. Es pot aconseguir el programa sol·licitant-lo a l'Instituto de la Mujer.

Recull d'indicadors

Percentatge de dones respecte el total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte el total d'homes de l'empresa a qui s'ha apujat el salari els darrers dos anys.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i homes aollits als beneficis socials de l'empresa: assegurança mèdica, pla de pensions, pla de jubilacions, cotxe d'empresa i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none">· Revisió documentació· Enquestes, entrevistes, qüestionaris

Àmbit 9.

Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Aquest àmbit fa referència a les condicions laborals del personal i tracta de detectar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte i de jornada del personal.

També es comprova si hi ha discriminació en l'assignació d'horaris, i si els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre algun dels col·lectius de l'organització.

Els indicadors de l'àmbit 9 valoren si es produeixen diferències significatives entre dones i homes en referència a les jornades laborals, tipus de contracte, horaris, etc. Alhora, comprova si existeix discriminació en les baixes i en els acomiadaments.

També tracta de valorar si l'empresa ha adaptat les condicions de treball, l'assignació de recursos i els llocs de treball a les característiques de les dones i els homes.

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existeixen dades desagregades per sexes i per categoria professional les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de bases de dades · Revisió de documentació
Es fan públiques dades desagregades per sexes i per categoria laboral de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris.	Bàsic	Revisió de documentació

Recull d'indicadors

Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones amb contracte laboral indefinit respecte al total de dones de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge d'homes amb contracte laboral indefinit respecte al total d'homes de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones amb contracte laboral temporal respecte al total de dones de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge d'homes amb contracte laboral temporal respecte al total d'homes de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i homes amb jornada completa i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones amb jornada completa respecte al total de dones de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge d'homes amb jornada completa respecte al total d'homes de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i homes amb jornada reduïda i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones amb jornada reduïda respecte al total de dones de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge d'homes amb jornada reduïda respecte al total d'homes de la plantilla.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa

Percentatge de dones i d'homes amb jornada reduïda amb familiars dependents (persones grans, persones amb discapacitat i fills i filles menors de 12 anys).	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones i d'homes amb horari de nit, de festius o de cap de setmana.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre mitjà d'hores extra treballades per les dones i els homes en l'últim any i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de dones i d'homes que han de viatjar per motiu de la seva feina i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Nombre mitjà de dies que han viatjat les dones i els homes en l'últim any.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Nombre mitjà de nits que les dones i els homes passen fora de l'habitatge habitual.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Mecanismes per l'assignació de tipus de jornada i horaris. Que afavoreixin a les persones que tenen al seu càrrec familiars dependents (persones grans, persones amb discapacitat i fills i filles menors de 12 anys).	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mecanismes · Enumerar mecanismes
Mesures que incentiven que els homes s'acullin a la jornada reduïda per cura de persones.	Avançat	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mesures · Enumerar mesures

Recull d'indicadors

Nombre de persones amb baixa voluntària desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones acomiadades desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Nombre de persones a qui se'ls ha ofert acollir-se a la jubilació anticipada desglossat per sexe i categoria professional i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
L'assignació d'espais a les dones i als homes (despatxos, superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll, etc.) es fa amb les mateixes condicions.	Avançat	Observació
Adequació del lloc de treball i els espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones i els homes.	Avançat	Observació
En el cas de que el personal porti uniforme, s'ha dissenyat especialment per a dones i per a homes tenint en compte les diferències físiques.	Bàsic	· Observació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris
En el cas que el personal porti uniforme, es dona a escollir a les dones la possibilitat de portar faldilla i pantalons.	Bàsic	Enquestes, entrevistes, qüestionaris
Cost de la roba de treball desagregat per sexe.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa
Percentatge de dones i d'homes que no han superat el període de prova (després d'una nova contractació) en l'últim any.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa

Àmbit 10.

Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

Els indicadors del darrer àmbit analitzen l'existència de mesures relacionades amb la mobilitat a l'empresa, l'existència d'un pla de mobilitat i l'existència de mesures que facilitin l'accessibilitat al lloc de treball.

Es valora l'existència de dades desglossades per sexe dels mitjans utilitzats per tot el personal per arribar al lloc de treball, la distància recorreguda, la durada dels desplaçaments i el cost de transport que ocasiona.

També es valora l'existència de mesures proporcionades per l'empresa per facilitar l'accés al lloc de treball i per afavorir un accés en igualtat d'oportunitats de tots els col·lectius de l'empresa.

Alguns indicadors d'aquest àmbit pretenen avaluar les mesures proposades per l'empresa per evitar accidents durant els desplaçaments en horari laboral o per raó de treball, per eliminar les barreres arquitectòniques per accedir a l'empresa o per adequar correctament els vials d'accés a l'empresa.

Recull d'indicadors

Indicador	Bàsic / Avançat	Orientacions per mesurar l'indicador
Existència d'un pla de mobilitat ⁹ a l'empresa.	Avançat	Revisió de la documentació
Mesures relacionades amb la mobilitat a l'empresa i l'accessibilitat al lloc de treball.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Nombre de mesures · Enumeració de les mesures
Al centre de treball de l'empresa s'hi pot arribar fàcilment en transport públic o transport col·lectiu de l'empresa.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Observació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.
Els horaris del transport públic que arriba al centre de treball s'adeqüen als horaris dels treballadors i treballadores de l'empresa.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none"> · Observació · Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.
Existeix transport col·lectiu de la pròpia empresa.	Bàsic	Sí/No
Nombre de persones que utilitzen el transport de la pròpia empresa desglossat per categoria laboral i sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa.
Nombre de persones que utilitzen transport privat desglossat per categoria laboral i sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Avançat	Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.

9.

Disposició Addicional Tercera.

Llei 9/2003 de 13 de juny de la mobilitat i de les Directrius Nacionals de Mobilitat.

En el termini de tres anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Govern, en col·laboració amb els ajuntaments afectats, ha d'elaborar un pla de mobilitat específic per als polígons industrials i les zones d'activitats econòmiques que compleixin les condicions, quant a superfície i nombre d'empreses i de treballadors, que es determinin per reglament. Aquest pla ha de crear la figura del gestor o gestora de la mobilitat en cadascuna d'aquestes àrees i ha d'establir-ne el règim d'implantació i el finançament a càrrec de les empreses que hi operen.

<p>Nombre de persones que utilitzen el transport públic per desplaçar-se al lloc de treball desglossat per categoria laboral i per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.</p>
<p>Nombre de dones i d'homes que no han acceptat un lloc de treball a causa de la dificultat d'accés a aquest, desglossat per categories laborals i per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Revisió documentació de selecció de personal</p>
<p>Nombre de dones i homes que han abandonat el seu lloc de treball a causa de la dificultat d'accés a aquest desglossat per categories laborals i per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	<p>Avançat</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.
<p>Mitjana de km (dia/setmana) que realitza el personal per arribar al lloc de treball desglossat per sexes.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.</p>
<p>Mitjana d'hores diàries que utilitza el personal per als desplaçaments de casa al lloc de treball, desglossat per sexes.</p>	<p>Avançat</p>	<p>Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.</p>
<p>Nombre de places d'aparcament assignades a la plantilla per categoria professional i sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.</p>	<p>Bàsic</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.
<p>Nombre de persones que es desplacen amb el vehicle d'empresa. Desglossat per departament, categoria i nivell organitzatiu, així com per edat i sexe.</p>	<p>Bàsic</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Revisió de les bases de dades de l'empresa · Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.

Recull d'indicadors

Nombre d'accidents laborals associats a desplaçaments en horari laboral desglossat per sexes.	Avançat	Enquestes, entrevistes, qüestionaris, etc.
Els vials d'accés a l'empresa estan correctament senyalitzats i il·luminats.	Bàsic	<ul style="list-style-type: none">· Observació· Enquestes i entrevistes
Nombre de dones i homes que s'han promocionat vinculat a la mobilitat geogràfica i desglossat per departament, categoria i nivell organitzatiu, així com per edat i sexe ¹⁰ .	Avançat	<ul style="list-style-type: none">· Revisió bases de dades de l'empresa· Enquestes i entrevistes

10.

Entenem per mobilitat tant els desplaçaments diaris del lloc de residència al lloc de treball, com els desplaçaments per trasllat del lloc de treball que pot motivar, o no, el trasllat de l'habitatge.

Glossari
Referències
Bibliografia

Glossari

Aquest apartat conté un recull de definicions ordenades alfabèticament dels conceptes utilitzats en aquesta publicació.

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

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

Segons la definició del Comitè per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes del Consell d'Europa, l'acció positiva és una estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats a través d'unes mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

11.

Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005 de 28 d'octubre de 2005.

Agent d'igualtat¹¹: persona que professionalment realitza tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny i polítiques d'igualtat de l'organització.

12.

Article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Assetjament per raó de sexe¹²: comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

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

Clàusules antidiscriminatòries: en el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

Coaching: procés d'acompanyament individual d'una persona a una altra, amb la finalitat d'avaluar el potencial de la persona, per a incrementar al màxim el seu desenvolupament, capacitats i habilitats, tant professionals com personals.

Comissions antidiscriminació: alguns convenis regulen aquest tipus de comissions per impulsar i fer el seguiment de les mesures antidiscriminatòries que s'hagin introduït en el conveni o en la normativa vigent. En general, són comissions encarregades de vetllar per a la igualtat d'oportunitats i on es recullen i debaten opinions i propostes de cara a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats.

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

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquest dos àmbits de la vida.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa¹³: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta¹⁴: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, aquest criteri o pràctica es puguin justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe: es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a la seva aptitud o capacitat individual¹⁵. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit¹⁶.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Equitat de gènere¹⁷: imparcialitat de tracte en base al gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que essent diferent es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Flexibilitat de la jornada: possibilitat que el treballador o treballadora pugui organitzar els seus horaris laborals (per exemple, horari d'entrada i sortida) i la durada i distribució de la jornada laboral.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques

13.
Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002.

14.
Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002.

15.
Programa Óptima (2002). Instituto de la Mujer. Guía de desarrollo de acciones positivas.

16.
Convenció ONU de 18 de desembre 1979.

17.
Segons la "European Foundation for the improvement of living and working conditions" basada en el glossari de la Comissió Europea.

emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones¹⁸.

Igualtat de gènere¹⁹: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Igualtat de tracte entre dones i homes: absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Mainstreaming²⁰ o **transversalització de gènere**: és una estratègia a llarg termini que consisteix a la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells.

El *mainstreaming* implica la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Mentoring: tutorització o seguiment per part d'una persona amb més experiència a l'organització i/o habilitats en una àrea específica, a una altra menys experimentada, amb l'objectiu que aquesta creixi i desenvolupi les seves competències.

Mobilitat: conjunt de desplaçaments que les persones i els béns han de fer per motiu laboral, formatiu, sanitari, social, cultural o de lleure, o per qualsevol altre²¹.

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

18. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, recull de termes Dones i Treball.

19. Segons la "European Foundation for the improvement of living and working conditions" basada en el glossari de la Comissió Europea.

20. Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in European Union*. Londres: Routledge.

21. Article 4 de la Llei 9/2003 de 13 de juny de la mobilitat i de les Directrius Nacionals de Mobilitat.

Pla d'igualtat: conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe²². Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball²³, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i de determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

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

Segregació: separar persones per les seves diferències, assignant-les estatus socials o legislatius diferenciats i de diferents nivells.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

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

22.
Segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes., article 46.1.

23.
Programa Óptima (2000). Instituto de la Mujer. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas.

Síndrome del *burnout*: síndrome d'esgotament emocional, de despersonalització i de baixa realització personal que pot atrapar persones que treballen o dediquen moltes hores a l'atenció o l'ajuda a d'altres persones.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Referències

- Dávila, M. (2004). Módulo 5 - Indicadores de género - Unidad de Igualdad y Género. Instituto Andaluz de la mujer. Junta de Andalucía.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, sobre l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància. (DOCE de 28 de novembre).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 31/1995 Prevenció de riscos laborals, Modificat per la Llei 39/1999.
- Martínez C, Calvet, M D, Gallego I, Lusa A, Pons O, Torrens M C, Tura M. (2006a). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).
- Martínez C, Lusa A, Calvet, M D, Gallego I, Pons O, Tura M. (2006b). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 5).
- Martínez C, Calvet, M D, Lusa A, Tura M. (2007). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 6).
- Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

- REIAL DECRET 1515/2007, De 16 de novembre, pel qual s'aprova el Pla General de Comptabilitat de petites i mitjanes empreses i els criteris comptables específics per a les microempreses.
- Recomanació de la Comissió de 6 de maig de 2003 sobre la definició de microempreses, petites y mitjanes empreses, publicada en DOCE L 124/36 de 20.5.2003 (2003/361/CE).

Bibliografia

- Cebollada, A (2004). *El model de mobilitat, un obstacle per a la inserció laboral de les dones*. Dona i ocupació, 9 (Cap a la plena ocupació des de la responsabilitat).
- De la Fuente, M. (2008). *Polítiques locals del temps. Gènere, ciutat i benestar quotidià*. Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- Departament de Treball (2006). *Les 6 "C" de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa*. Secretaria General i Direcció General de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya.
- Departament de Treball (2008). *Fòrum Català de Persones Expertes per a una Repartiment Igualitari del Temps de Treball*. Generalitat de Catalunya.
- Departament de Treball (2008). *On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?: qüestionari de diagnosi*. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
- Departament de Treball (2009). *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.
- Departament de Treball (2009). *10 perquè per la igualtat*. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
- Departament de Treball (2009). *Les 6 i de la igualtat. Mètode de la gestió de la Igualtat a les empreses*. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones (2007). *Conciliació i nous usos del temps*. Eines 8. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

- Institut Català de les Dones (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Eines 9. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.
- Instituto de la Mujer (1999). *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Instituto Vasco de la Mujer (2006). *Orientaciones para la promoción no discriminatoria*. Emakunde.
- Instituto Vasco de la Mujer (2004). *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. Emakunde.
- Lousada, J,F, Coord. (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Miralles-Guasch, C., Oliver, L. (2008). *La mobilitat quotidiana a la Regió Metropolitana de Barcelona*. Papers 48, juliol 2008. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona.
- UGT (2007). *Guia pràctica sindical per a la igualtat* (<http://www.ugt.cat> Apartat Documents/Igualtat, inclusió i dones/ Díptics i guies).

“
a la feina
iguals
”



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

