

5. OBJECTIUS I MESURES A EMPRENDRE

Objectiu General

| OBJECTIU GENERAL | MESURES | COMPLIR | RESPONSABLE |
|--|---|---------|--|
| 1. Implementació en la gestió de l'entitat la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes | Fer públic i difondre el Pla a nivell intern i extern (web, intranet i pròpia plantilla). | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Publicar les accions en matèria d'igualtat que es duguin a terme a l'entitat. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Registre desagregat per gènere de tot registre de l'entitat. (per exemple persones que s'interessin per les diferents ofertes de feina, les que es presenten i les que són contractades en primer lloc, visites als parcs naturals, reserva de refugis...). | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Incorporar clàusules que punteïn o siguin requisits per a empreses encarregades de la formació per tal de garantir la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives a impartir. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Constitució i funcionament de la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat incorporant la figura coordinadora o responsable de l'execució del pla. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Reunions trimestrals, de seguiment d'implementació del Pla | 50% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Aquelles ofertes de feina que com a requisit tinguin present la prova física Field Test o Pack Test, especificar mitjançant clàusula en què consisteix aquesta prova. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del |

| OBJECTIU GENERAL | MESURES | COMPLIR | RESPONSABLE |
|------------------|---|---------|--|
| | | | Pla d'Igualtat |
| | Estudiar la possibilitat d'incorporació a la plantilla de la figura de l'agent d'igualtat o nomenar la persona o persones referents en matèria d'igualtat de l'entitat. | 100% | A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | A les ofertes de feina, afegir un punt o clàusula a la pròpia oferta, que especifiqui que els tribunals qualificadors, en la mesura del possible estaran representats equilibradament per dones i homes i en tot cas es garantirà que una de les parts tingui formació en igualtat. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Posar a disposició de la plantilla una bústia de suggeriments, física o a través de correu electrònic corporatiu per rebre consultes en matèria d'igualtat o pròpies del Pla. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Ús de llenguatge inclusiu a tota comunicació interna i externa | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |

Objectius específics

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|--|---|------------|--|
| 1.Promoure la presència de les dones en els àmbits masculinitzats de l'IBANAT | Concretar amb el SOIB la possibilitat de tallers ocupacionals per a dones vulnerables o en situació d'exclusió social | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Visites a centres escolars on les treballadores de camp d'IBANAT visibilitzin les tasques que duen a terme. | 100% | A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 2.Visibilitzar la presència de les dones | Augmentar les imatges de dones a la web d'IBANAT i xarxes | - | A decidir per la Comissió |

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|--|--|------------|--|
| a l'IBANAT | socials que utilitza l'entitat. | | permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Incorporació a la web de l'IBANAT d'un apartat "dones IBANAT", dedicat a visibilitzar les dones que fan feina dins l'entitat. | - | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Publicació a la pàgina web d'entrevista a treballadores de camp, en les que relatin la seva experiència i les tasques que fan. | 2 mínim | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 3.Garantir la igualtat i la equitat d'oportunitats en els processos de selecció d'oferta pública i altres tipus d'incorporacions a l'entitat. | Aplicar la legislació vigent i l'acord de selecció vigent. (novembre de 2018) als processos de selecció. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Actualització anual de l'organigrama | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Presència equilibrada de dones i homes en la provisió de llocs de feina de lliure designació | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 4.Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les classes de processos de promoció i desenvolupament personal | Garantir la inexistència de criteris discriminatoris en futurs canvis del catàleg de funcions, fent-hi referència expressa. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Comunicació a les persones que es trobin en situació de llicència o d'excedència per conciliació, de l'oferta formativa. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 5.Aconseguir el compliment del principi d'igualtat retributiva | Realitzar un estudi de les retribucions que perceben dones i homes, diferenciant el salari base i els complements. | 1 | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del |

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|--|---|-----------------------------|--|
| | | | Pla d'Igualtat |
| 6.Fomentar la informació de mesures de conciliació i estudiar la possibilitat d'introducció d'altres mesures. | Elaborar material de difusió sobre el Pla d'Igualtat | Mínim 1 | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Elaborar material de difusió de forma gràfica d'aquelles clàusules del conveni col·lectiu referents a la conciliació, o les vigents, aprovades a través de paritàries . | 1 + actualitzacions | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Elaborar material de difusió de forma gràfica dels drets de les treballadores víctimes de violència masclista. | Mínim 1 | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Reservar places d'aparcament per a treballadores en estat de gestació, a aquells centres de treball amb dificultat d'aparcament. | Mínim 2 | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 7.Sensibilizar a la plantilla en igualtat i la diversitat de manera transversal | Establir per defecte accions formatives concretes de sensibilització en matèria d'igualtat (llenguatge no sexista, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament). | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | El personal amb responsabilitat i de gestió administrativa, hauran de realitzar accions formatives per a un ús no sexista i inclusiu del llenguatge escrit. | 50% de l'àrea o departament | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Com a mínim la meitat de la plantilla amb formació en igualtat. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Difusió d'accions sensibilitzadores en matèria d'igualtat i la no discriminació; violència de gènere, assetjament, conciliació i coeducació, a través de petites píndoles, mitjançant petits manuals etc. | 2 per any | A decidir per la Comissió permanent d'Igualtat per a la implementació del |

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|---|---|------------|--|
| | | | Pla d'Igualtat |
| | Informar i sensibilitzar a la plantilla sobre cada crim de violència masclista ocorregut en l'àmbit nacional. (actes puntuals, comptador de víctimes de violència masclista etc.) | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Introduir al pla de formació cursos d'autodefensa femenina. | 1 per any | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Informar sobre dades absolutes de crims de violències masclistes. | 1 per any | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Elaborar material informatiu sobre el procediment en casos de violència masclista i entitats, organismes i serveis d'assessorament, de denúncia i d'acollida. | 1 mínim | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Elaborar material d'informació i difusió de la normativa en matèria d'igualtat, drets LGTBIQ d'àmbit estatal i autonòmic. | 1 mínim | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 8.Promoure la salut i la salut laboral des d'una perspectiva de gènere | Elaboració d'un estudi sobre l'estat de salut dels treballadors i treballadores (ex. psicosocial) | bianual | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Analitzar i avaluar els resultats de l'estudi | bianual | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Difusió de protocols que promocionin la salut i sobre la prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe. | 1 per any | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Informar sobre l'impacte de les diferències entre dones i | 1 mínim | A decidir per la |

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|--|---|------------|--|
| | homes relatives a la salut i la prevenció de malalties. | | Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Tractament de les dades corresponents als accidents de treball desagregat per gènere. | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Habilitar un espai com a sala de lactància en aquells llocs de treball que sigui viable. | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 9.Fomenttar un clima de treball adequat a través de la Sensibilització, combat i protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. | Difusió del protocol d'assetjament | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Revisió del protocol i estudiar si s'han d'introduir canvis | Anualment | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Formar a la plantilla sobre el protocol d'assetjament que té l'IBANAT. | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Difusió d'informació sobre com detectar, prevenir i abordar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe | 1 per any | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 10.Introduir la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa | Realitzar i difondre un petit manual de comunicació no sexista dins l'entitat | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Revisió de la web per tal d'eliminar tot vocabulari que no compleixi amb el llenguatge inclusiu. | | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la |

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | MESURES | COMPLIMENT | RESPONSABLE |
|---|--|----------------|--|
| | | | implementació del Pla d'Igualtat |
| | Revisió de tots els formularis d'ús intern i extern per adaptar-los al llenguatge inclusiu. | 100% | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| 11. Impulsar una estratègia d'identificació de necessitats en matèria de conciliació | Elaborar un recull de les persones que han fet ús de mesures conciliadores, desagregant per sexe. | anualment | A decidir per la Comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Formalitzar un recull de dades a través de full de càlcul sobre prestacions sanitàries, permisos retribuïts, excedències, baixes per IT, accidents de treball, baixes maternitat/paternitat, reduccions de jornada i tipologia, altres permisos com malaltia greu o defunció, nombre d'infants per treballador/a, nombre d'infants amb diversitat funcional per treballador/da, nombre de persones a càrrec. | trimestralment | RRHH |
| 12. Promoure el sentiment de pertinença de la plantilla | Revisió del protocol de benvinguda per concloure si és necessari ampliar qualche tipus més d'informació. | 100% | A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Remetre periòdicament enquestes de satisfacció i detecció de necessitats al conjunt de la plantilla des de les diferents àrees d'aplicació d'aquest Pla. | 100% | A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |
| | Protocolitzar la finalització de la relació amb l'empresa a través d'un breu formulari. | 100% | A decidir per la comissió permanent d'igualtat per a la implementació del Pla d'Igualtat |