

RESUM ANNEX ACORD GOV/128/2019, de 17 de setembre - DOGC 19-09-2019

El Pla d'acció té caràcter quadriennal, del 2019 al 2022.

OBJECTIUS

Eix 1. Impuls de la igualtat de dones i homes

Potenciar el valor de la igualtat de dones i homes en empreses i organitzacions.

Desenvolupament d'accions per a transformar la cultura organitzativa com a condició per assolir la igualtat de dones i homes en el treball.

- Programació de formació bàsica, en matèria d'igualtat, en l'àmbit laboral.
- Realització de campanyes que tinguin com a objectiu la incorporació de valors que promoguin la igualtat.
- Publicació d'estudis i/o investigacions sobre l'estat de la igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.
- Divulgació d'informació a les empreses, organitzacions i professionals a través d'articles i/o publicacions en els mitjans de difusió habitual que es disposin (portal web, blog, xarxes socials, etc.).
- Assessorament i suport a les empreses i organitzacions del territori, en matèria d'igualtat de dones i homes en el treball, per part dels ens locals.

Afavorir el treball en xarxa i el coneixement compartit.

Creació d'espais d'intercanvi, coneixement i reflexió al voltant de la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral.

- Col·laboració i suport mutu amb les diferents xarxes d'empreses i organitzacions que treballen per la igualtat.
- Generació d'actes, jornades de treball i/o espais d'intercanvi d'experiències en matèria d'igualtat.
- Identificació de les bones pràctiques i iniciatives innovadores

Garantir un entorn de treball segur i intolerant amb la violència masclista

Impuls de l'aplicació del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses.

- Inclusió, com a requisit indispensable per a registrar el pla d'igualtat, de l'obligació de disposar del Protocol per la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, tot vetllant per la seva qualitat.
- Realització de campanyes que tinguin com a objectiu la prevenció i actuació de l'assetjament i, alhora, garanteixin el coneixement, per part de la plantilla, dels conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe. Dotar del coneixements necessaris a les persones implicades en la prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Impartició d'un programa de formació específic en prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Creació de material i recursos específics en prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Consolidació d'un programa formatiu específic a les comissions d'investigació i persones de referència de les organitzacions

Eix 2. Elaboració i aplicació plans d'igualtat

Acompanyar a les empreses i organitzacions en el disseny i aplicació de plans d'igualtat.

Oferiment d' assessorament i assistència tècnica per l'elaboració i aplicació de plans d'igualtat.

Difusió d'eines metodològiques per a la diagnosi, disseny i implantació de plans d'igualtat.

Formació en l'aplicació d'aquestes eines i acompanyament en el procés d'elaboració del pla d'igualtat.

Proveïment de materials i/o recursos a incloure en el pla d'igualtat.

li> Creació d'un repositori de materials i/o recursos concrets.

- Formació específica per cada àmbit dels plans d'igualtat.

Fer efectiva la qualitat i transparència dels Plans i mesures d'igualtat.

Consolidació del Registre de Plans d'igualtat com a garantia de qualitat del pla.

- Definició d'un sistema de comunicació amb empreses i organitzacions (procediment) pel que fa a l'obligatorietat de registrar el pla d'igualtat.

Potenciació del seguiment, avaluació i actualització dels plans d'igualtat.

- Comunicació a les empreses de la necessitat d'actualitzar el pla d'igualtat una vegada expirat el temps de vigència del mateix.
- Anàlisi del retorn i nivell d'implantació dels plans d'igualtat.

Desenvolupament de l'homologació d'entitats consultores per a la prestació de serveis en matèria d'igualtat a empreses i organitzacions.

- Definició els requisits/bases per homologar-se com a entitat consultora en igualtat.
- Implantació el procediment d'homologació.
- Creació d'un registre d'entitats consultores homologades en matèria d'igualtat.

Consolidació del diàleg social que garanteixi l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes, a través de la negociació col·lectiva.

- Continuació amb el treball de la Comissió d'igualtat dels òrgans permanents del CRL.
- Realització de formació per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat.

Potenciar la gestió de les polítiques d'igualtat per part de persones qualificades.

Increment de la incorporació a les empreses i organitzacions de professionals de la igualtat.

- Col·laboració en les convocatòries d'acreditació de professionals de la igualtat.
- Accions amb l'objectiu de visibilitzar la figura de professional de la igualtat.
- Oferir formació a professionals i persones de referència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- Promoure la formació de les persones de referència als ens locals en matèria d'igualtat de gènere en el treball que assessoren a les empreses i organitzacions.
- Creació d'un repositori de centres que ofereixen formació per esdevenir professionals de la igualtat i amb accés a la comunicació amb les borses de treball.
- Dotació de major puntuació per a l'obtenció del Distintiu d'excel·lència, per aquelles entitats que disposin d'una figura professional de la igualtat

Eix 3. Temps de treball i corresponsabilitat

Promoure el reconeixement de la cura, la corresponsabilitat i la necessària integració en les organitzacions.

Potenciació d'accions internes, per part de les organitzacions i empreses, que tinguin com a principal objectiu la integració dels homes en el treball reproductiu i de cura.

- Creació d'un repositori de bones pràctiques que inclogui els beneficis de l'equilibri entre les diferents esferes de la vida, amb especial focus en la corresponsabilitat.
- Creació de recursos i material formatiu sobre l'àmbit de temps de treball, amb especial focus en la corresponsabilitat.
- Formació en noves formes d'organització del temps que incorporin la perspectiva de gènere.
- Realització d'una campanya amb empreses i organitzacions que es prestin voluntàriament per endegar una prova pilot per a la implementació de noves formes d'organització del temps.

Eix 4. Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat

Definir les condicions per a l'atorgament i la difusió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de

dones i homes en el treball, a què fa referència l'article 35 de la Llei 17/2015.

Segons el que disposa l'article 35 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, podran optar al "Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball" qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya que compleixi les següents condicions:

li>Pot optar al distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya.

- Les empreses que en els dos anys anteriors a la convocatòria de la concessió del distintiu no hagin estat objecte de sanció ferma per l'autoritat laboral per pràctiques discriminatòries o perquè no compleixen llurs obligacions en matèria d'igualtat de dones i homes.

Així el present Pla d'acció de suport, responent a l'article 34.2e de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, defineix les condicions per a l'atorgament i la difusió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball. Són les que s'exposen:

Anualment, mitjançant Resolució de la Presidenta de l'Institut Català de les Dones es publicarà la convocatòria per l'atorgament del Distintiu català d'excel·lència empresarial.

Ús del distintiu

Les empreses que hagin obtingut el Distintiu el podran utilitzar:

- En la seva publicitat i imatge pública com a referent de bones pràctiques.
- En la contractació pública, segons el que estableix l'article 10 de la Llei 17/2015, en els plecs de clàusules administratives es podrà incloure com a barem de puntuació addicional disposar del Distintiu català d'excel·lència empresarial.

Registre

L'Institut Català de les Dones crearà un Registre públic amb les empreses que han obtingut el Distintiu, les revocacions i les suspensions del Distintiu.