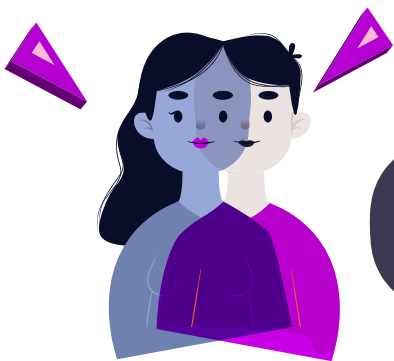




IGUALTAT A L'EMPRESA

Per què una proposta d'accions per implantar la igualtat de gènere a les empreses?

Si bé ja disposem actualment d'un marc normatiu de referència, moltes empreses es troben encara amb dubtes a l'hora d'implantar accions encaminades a la igualtat entre dones i homes. Per aquest motiu proposem un document didàctic i amè per presentar un ventall de propostes i de bones pràctiques que es poden aplicar de forma voluntària i progressiva, independentment de la grandària de l'empresa, i que marquen camí en el compromís vers la igualtat real i efectiva.

Marc normatiu actualment vigent

La Llei 13/2019, del 15 de febrer, per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

La Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, i molt concretament el Títol V, sobre el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per raó de sexe en el treball.

El Decret 478/2023, de l'11 d'octubre de 2023, d'aprovació de les disposicions mínimes respecte a les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i altres entitats del sector privat.

El Registre de bretxa professional de gènere.

El protocol de prevenció de conductes d'assetjament.

Tota aquesta normativa es pot trobar a l'enllaç:
<https://www.iad.ad/marc-normatiu>

ACCIONS BÀSIQUES PER A INTRODUIR LA IGUALTAT A L'EMPRESA

1

Crear una Comissió de treball específica per a la igualtat en empreses que tinguin fins a 49 treballadors/es i/o designar una persona com a referent d'igualtat en les microempreses.

Mitjançant aquesta acció es tracta simplement de complir amb la llei i demostrar el compromís de l'empresa cap a la igualtat. La Comissió o el Referent d'igualtat són els encarregats de proposar, implantar i fer el seguiment de les mesures encaminades a la promoció de la igualtat.

2

Desenvolupar una estratègia de marca enfocada a la inclusió.

Permet transmetre públicament el compromís de l'empresa vers la igualtat i la inclusió, fomentant la contractació equilibrada de personal femení o masculí, sense biaixos, entre d'altres, d'edat o de diversitat funcional. Més concretament en sectors laborals més masculinitzats o feminitzats, també utilitzant un llenguatge i promovent iniciatives més inclusives.

3

Donar a les dones l'oportunitat d'evolucionar dins de l'empresa.

Impulsar el creixement jeràrquic per trencar el sostre de vidre, crear equips de treball mixtos que enriqueixin els resultats de la gestió empresarial, proposar formacions i tallers d'empoderament o de lideratge.

4

Donar suport a la parentalitat i a la cura de les persones dependents.

Facilitar al personal la conciliació proposant eines i recursos que facilitin la combinació de la seva vida familiar i la laboral, independentment de si es tracta d'un home o d'una dona.

5

Encoratjar la flexibilitat laboral.

Tot i mantenir la productivitat i segons el sector professional, està demostrat que facilitar el teletreball o els horaris flexibles permet no solament fidelitzar el personal i contribuir al seu benestar físic i mental, sinó també millorar el rendiment i la imatge empresarial. Un bon equilibri de vida permet al cervell focalitzar-se al cent per cent en les missions professionals i poder aprofitar el temps lliure per dedicar-lo a pràctiques positives per al benestar físic i mental.

6 BONES PRÀCTIQUES

- 
- Lluita contra les desigualtats salarials i suport en l'evolució professional del personal.
 - Contractació amb igualtat i promoció de la paritat i la mixitat en l'àmbit laboral i social.
 - Conciliació i corresponsabilitat per afavorir una millor qualitat de vida de les persones en general i, particularment, de les que tenen fills o persones dependents a càrrec.
 - Sensibilització del personal en els assumptes de salut propis de les dones i en la millora de l'entorn laboral.
 - Prevenció en matèria d'assetjament i de violències sexistes o sexuals.
 - Foment de la solidaritat i de l'interès general per damunt del particular.

** Mixitat: neologisme d'origen francès que defineix la presència de dones i homes en tots els àmbits d'activitat i en tots els nivells de poder i de decisió, de manera que es feminitzin els sectors professionals masculinitzats i es masculinitzin els sectors professionals feminitzats. Es tracta d'arribar a una participació igualitària d'ambdós sexes en tots els àmbits.*

6 BONES PRÀCTIQUES

1

Desigualtats salarials i suport a l'evolució professional del personal

Com lluitar contra les desigualtats salarials?

- Disposant d'una valoració de cada lloc de treball i de l'escala salarial corresponent.
- Establint un diagnòstic dels diferents salaris existents a l'empresa seguint la metodologia indicada al Reglament de la bretxa professional de gènere.
- Creant un quadre de seguiment semestral per veure l'evolució dels salaris.
- Facilitant formació en l'àmbit de les bones pràctiques lligades a la negociació.
- Revalorant les àrees de treball feminitzades per equilibrar-les facilitant l'accés als homes.

Com donar suport a l'evolució del personal amb perspectiva d'igualtat?

- Facilitant la formació dins la plantilla per generar més autoconfiança i empoderar les dones per ajudar-les a superar frens invisibles i el sostre de vidre, de manera que totes i tots puguin créixer amb equitat.
- Comptant amb el suport de dones referents que puguin explicar la pròpia experiència i inspirin altres dones.
- Formant el personal en diferents tipus/estils de lideratge.
- Organitzant un sistema de mentoria interna de les professionals sèniors cap a les júnies.
- Facilitant la creació de xarxes internes de dones i xarxes mixtes homes/dones.

Com arribar a la paritat en tots els nivells jeràrquics?

- Establint un diagnòstic de la mixtat en totes les àrees jeràrquiques.
- Preguntant sobre les habilitats i les competències més valorades des de la perspectiva de gènere i fer-les evolucionar cap a l'equitat.
- Posant en valor els models referents femenins dins de l'empresa.
- Privilegiant les promocions internes per sobre de la contractació externa, fer accessible cada lloc de treball a tot el personal de l'empresa, fent un seguiment anual de la paritat i la inclusió.

2

Paritat i mixtat de les feines i dels sectors

Implantar una contractació realment igualitària.

- Formant l'equip de recursos humans en biaixos de gènere i estereotips, així com en reclutament inclusiu.
- Disposant d'eines de selecció de personal objectives, com ara graelles d'entrevistes o fitxes per llocs de treball.
- Comptant amb el suport de l'Institut Andorrà de les Dones i la seva Base de Dades de Dones Referents a fi de promoure la selecció de més dones per als sectors més masculinitzats.
- Verificant la inclusivitat de les ofertes de treball des de la formulació i el llenguatge.
- Fent més clares i accessibles les condicions de treball de les ofertes.

Actuar internament per a la mixtat de les feines.

- Establint un diagnòstic sobre la mixtat en les diferents àrees i feines de l'empresa.
- Encoratjant les reconversions internes de treballadores cap a àrees masculinitzades i de treballadors cap a àrees feminitzades.

Divulgar els avantatges de la mixitat professional dins de la societat.

- Fent conferències o participant en trobades i congressos sobre aquest tema.
- Acompanyant les dones empresaríes en els seus projectes.
- Impulsant la sensibilització per la igualtat professional i pels vincles entre gènere i treball.



Conciliació i equilibri de vida

Acompanyar el personal dins dels projectes parentals i de suport a familiars dependents.

- Vetllant per una igualtat de disponibilitat entre pares i mares (visites mèdiques, seguiment administratiu, baixes parentals...)
- Incloent tots els tipus de models familiars i parentals en les polítiques d'empresa.
- Incloent la igualtat de disponibilitat entre treballadores i treballadors per a l'atenció a familiars dependents (visites mèdiques, seguiment administratiu, baixes...)
- Divulgant els avantatges en aquesta matèria en les ofertes laborals.

Adaptar l'entorn laboral a les realitats parentals i familiars.

- Flexibilitzant horaris després del naixement o de l'adopció o quan s'és responsable de persones dependents.
- Proposant una xarxa interna de suport de personal sènior que ja ha passat per la parentalitat vers el personal amb nova paternitat/maternitat.
- Proposant espais d'acollida per a l'alletament.
- Proposant opcions o finançament per a la guarda d'infants.

Crear un marc laboral equilibrat per a totes i tots els treballadors.

- Limitant els horaris atípics o fraccionats que dificulten la vida familiar.
- Instal·lant horaris inclusius per a les reunions de treball.
- Vetllant per la repartició equitativa de les tasques de manteniment dels espais laborals.



Salut, ginecologia i marc laboral

Sensibilitzar i formar el personal en matèria de salut en el treball.

- Posant a disposició informació per a tothom sobre les diferents fases de la biologia femenina: menstruació (www.menstrualpoint.net/ca), postpart, avortament, menopausa...
- Informant sobre la detecció i prevenció de determinades malalties com el càncer de mama.

Adaptar el treball a les especificitats de les dones i a les diferents tipologies familiars.

- Ampliant l'accés al teletreball de forma adaptada a les necessitats (menstruació dolorosa, embaràs, lactància materna, tractaments oncològics en casos de càncer de mama, etc.).
- Implantant processos de recursos humans que garanteixin la confidencialitat de les circumstàncies específiques de cada treballadora.
- Preveient permisos per l'atenció a la salut pròpia o de persones dependents.
- Posant a disposició de les treballadores de forma gratuïta productes d'higiene menstrual.

Crear un espai laboral igualitari i saludable.

- Compensant les baixes no remunerades.
- Facilitant l'accessibilitat als drets vinculats a la salut per part dels assalariats o candidats.
- Posant a disposició de tothom i comunicant de manera clara, centralitzada i accessible les dades dels professionals mèdics de treball i altres professionals relacionats amb la salut.



Sexisme, assetjament i violències sexuals

Sensibilitzar els equips davant dels sexismes i les violències sexuals.

- Posant a l'abast del personal una biblioteca i hemeroteca virtual de recursos sobre aquestes temàtiques.
- Sensibilitzant i difonent els estereotips de gènere en tant que pilars de la violència de gènere.
- Proposant formacions específiques i tallers per treballar i donar a conèixer estereotips i formes d'assetjament o violències.
- Integrant dins de la comunicació interna periòdica de l'empresa informació divulgativa referida a aquestes qüestions.
- Fent acció divulgativa el 25 de novembre, Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència vers les Dones (per exemple via xarxes socials) per evidenciar el compromís de l'empresa.

Lluitar contra el sexisme ordinari a la feina.

- Normalitzant reunions més inclusives dins dels horaris laborals.
- Sensibilitzant el personal sobre què és el sexisme ordinari.
- Promovent internament la tolerància zero envers el sexisme, pel llenguatge sexista o els acudits sexistes o discriminatoris.

Actuar contra les violències.

- Fent públic i posant a l'abast de tot el personal les persones referents d'igualtat de l'empresa que vetllen per evitar l'assetjament, amb totes les possibilitats de contacte (telèfon, WhatsApp, Intranet...)
- Elaborant el protocol per a la prevenció de l'assetjament tal com marca la llei, presentant el protocol i decàleg o recomanacions derivades i posant-ho tot a l'abast del personal.
- Fent una enquesta interna anònima i anual sobre els possibles casos de violència o assetjament viscuts pel personal.



Solidaritat i interès general

- Creant una bústia de suggeriments per tal de millorar o actuar en l'àmbit de la igualtat de gènere i els drets de les persones.
- Organitzant recollides de fons per causes vinculades a la igualtat.
- Organitzant afterworks per debatre sobre temes socials, igualtat i solidaritat per cohesionar l'equip de treball.
- Organitzant activitats amb motiu del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, o d'altres jornades similars.
- Col·laborant en les campanyes d'igualtat del Govern d'Andorra i de l'Institut Andorrà de les Dones.