



Pla d'igualtat de gènere per al CCCB

CCCB Centre de Cultura
Contemporània
de Barcelona



Índex

1	Presentació	3
1.1	Objectiu	4
1.2	Abast i temporalitat del Pla d'Igualtat	5
1.3	Àmbits d'actuació.....	5
1.4	Principis generals	5
1.5	Característiques del Pla d'Igualtat.....	6
2	Fonament de les línies d'actuació del Pla d'Igualtat.....	7
3	Pla d'acció	10
3.1	Àmbits d'actuació.....	10
3.2	Mesures i accions.....	11
4	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	29
5	CALENDARI.....	32

1 PRESENTACIÓ

A través del present document presentem el Pla d'igualtat 2020-2024 del CCCB.

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis àmpliament reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia. Es tracta d'un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació cap a les dones (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. D'altra banda, la igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos gèneres són un objectiu que s'integra en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

El dret a la igualtat de tracte i la no discriminació i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es consagren en la nostra Constitució en els articles 14 i 9.2. Aquests articles són essencials per construir una societat justa, social i econòmicament desenvolupada, cohesionada i lliure, establint així la consideració de la igualtat com a valor superior del nostre ordenament jurídic.

El reconeixement ple de la igualtat davant la llei malgrat ser un pas decisiu, no ha estat suficient. La violència de gènere, l'assetjament sexual, la discriminació per raó de gènere, la discriminació salarial, la major taxa de desocupació femenina, l'encara escassa presència de dones en llocs de responsabilitat política, cultural, social i econòmica o els problemes de gestió del temps entre la vida personal, familiar i laboral mostren com la igualtat plena i efectiva entre dones i homes és encara avui una tasca pendent.

En aquest context, es va dictar, en l'àmbit nacional la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Cal destacar el seu article 46 defineix un Pla d'Igualtat com el conjunt ordenat de mesures que serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Per tant, els plans d'igualtat determinen els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per altra banda, també cal senyalar la publicació del Reial Decret 6/2019, que modifica la citada llei. Les principals modificacions del RD són: i) obligació, tot i que de forma gradual, a que totes les empreses comptin amb un Pla d'Igualtat; ii) obligatorietat d'inscripció dels plans d'igualtat a un registre específic de plans d'igualtat; i iii) sancions per incompliment.

Així mateix, també es destaca la llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix els requisits en matèria d'igualtat d'oportunitats que han de complir les organitzacions d'àmbit català.

El CCCB s'ha compromès amb una política activa per la millora continua i per una gestió responsable dels aspectes econòmics, socials i ambientals. En aquest sentit, és responsabilitat de l'organització establir la igualtat com element essencial que permeti dur a terme una correcta gestió de l'estratègia del consorci. Amb l'objectiu d'estendre el compromís amb la igualtat dins del consorci, i amb la voluntat d'establir objectius, estratègies i accions que permetin seguir desenvolupant i millorant les actuacions actuals en matèria d'igualtat de gènere i d'oportunitats, s'ha iniciat un projecte d'elaboració d'un pla d'igualtat, que té com a resultat final el present document. El projecte integra el desenvolupament de línies d'actuació, mesures i indicadors de seguiment. Aquest Pla haurà de ser implantat entre els anys 2020 i 2024.

1.1 Objectiu

Aquest Pla d'Igualtat dona forma al compromís de CCCB amb la perspectiva de gènere i reforça el foment de la igualtat d'oportunitats de manera global a l'empresa.

El Pla d'acció d'igualtat té com a objectiu principal introduir mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, mitjançant la promoció de projectes per millorar la sensibilització de tota la plantilla vers aquest aspecte, la definició d'accions concretes que impulsin un equilibri entre els homes i les dones a l'entorn laboral i familiar i establir accions per prevenir futures desigualtats, garantint l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en tots els àmbits de l'organització.

Objectius generals:

- Seguir garantint l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de CCCB.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de CCCB.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament, actituds i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

A fi d'assegurar d'una manera efectiva la igualtat de dones i homes, el CCCB és conscient de la necessitat de tenir en compte, a més de la discriminació per raó de sexe, també altres aspectes com ara la discriminació múltiple i les situacions de desavantatge per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, orientació sexual, discapacitat, llengua, religió, conviccions, pertinença a una minoria, competències, edat, o nivell socioeconòmic.

D'altra banda, el gènere és una construcció sociocultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, i que configura les relacions socials i de poder entre homes i dones. En aquest sentit, el CCCB reconeix que l'actual categorització social de dones i homes exclou realitats de gènere com ara les persones trans, intersexuals o no binàries. A efectes d'aquest pla, s'emprarà la paraula "dones" per fer referència a tota persona que s'identifica com a tal i que, per tant, és susceptible de patir desigualtats associades a la identitat "dona". D'altra banda, s'emprarà la paraula "homes" per fer referència a tota persona que s'identifica com a tal. No obstant, i reiterant que els dos conceptes representen categories binàries del gènere, el CCCB vetlla perquè la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques, procediments i accions del consorci es realitzi des d'un enfocament que integri la diversitat de gènere de la societat.

El projecte s'ha desenvolupat en dues fases. En la primera fase s'ha dut a terme una diagnosi prèvia participativa, en el marc de la qual es va dissenyar una enquesta online adreçada a totes les persones que treballen a CCCB. El motiu de l'enquesta va ser fer partícips al projecte a totes les persones integrants de l'organització i incorporar les seves opinions i suggeriments al document de diagnosi així com també en les línies d'acció del Pla d'Igualtat.

L'elaboració i aprovació d'aquest Pla dona resposta a les obligacions de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Reial Decret 6/2019 i la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Tanmateix, tant la fase de diagnosi com l'elaboració del pla han estat negociades amb la representació legal de les persones treballadores del CCCB.

1.2 Abast i temporalitat

L'abast del Pla d'Igualtat inclou a tot el conjunt de persones que treballen al centre de treball ubicat a Barcelona del CCCB.

El Pla d'acció d'igualtat s'ha dissenyat a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació actual de CCCB i té una durada de 4 anys, corresponents als anys 2020-2024.

1.3 Àmbits d'actuació

L'elaboració del Pla s'ha realitzat d'acord als àmbits de treball que a continuació es detallen:

- Política i cultura d'igualtat de gènere
- Gestió organitzativa igualitària
- Condicions laborals igualitàries
- Representativitat de les dones i distribució del personal
- Desenvolupament (promoció i formació)
- Retribució
- Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Condicions de l'entorn de treball i salut laboral
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat
- Comunicació, imatge i ús del llenguatge
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Per a cada àmbit d'actuació s'han elaborat unes fitxes que determinen les accions a dur a terme durant el període de vigència del Pla d'Igualtat 2020-2024.

Els aspectes considerats a cadascuna de les fitxes són:

- **Acció:** Codi i nom de l'acció.
- **Descripció:** Explicació de l'acció, inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- **Responsables:** Persones / àrea responsable d'implantar l'acció.
- **Calendari:** Es valora l'horitzó temporal.
- **Indicadors de seguiment:** Definició dels possibles indicadors que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.

1.4 Principis generals

- Igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere.
- Igualtat de tracte.
- Respecte a la diversitat i a la diferència.
- Integració de la perspectiva de gènere a tota l'organització.
- Presència i representació equilibrada de gèneres en les diferents àrees i òrgans de gestió i govern.

- Col·laboració i coordinació entre les diferents parts implicades.

1.5 Característiques del Pla d'Igualtat

- Té una vigència de 4 anys (de desembre 2020 a juny 2024) i determina accions per horitzons temporals concrets, que se succeeixen de forma consecutiva. Per a cada un d'aquests horitzons es defineixen un conjunt d'accions a desenvolupar dins d'aquest període de temps.
- És un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg de la seva implantació.
- És un pla avaluable en què es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cadascuna de les accions.
- És un instrument que afecta el conjunt de CCCB, fet que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.

2 FONAMENT DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'acció d'igualtat del CCCB s'ha dissenyat a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de l'organització.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, la primera de les fases d'elaboració del Pla ha estat la realització d'una diagnosi de la situació actual de CCCB respecte a la igualtat de gènere.

Es mostra a continuació una taula resum del diagnòstic realitzat en els diferents àmbits en el que es va estructurar la diagnosi.

A continuació es detalla el grau d'acompliment de les accions de l'anterior Pla d'Igualtat. Per avaluar cada indicador seguint una escala simple i intuïtiva, s'han escollit tres colors que permeten conèixer l'estat de la situació d'una manera més visual, segons el color assignat:

Vermell	Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactòria i que l'organització hauria de dissenyar i implantar accions per millorar-la.
Ambre	Indica que s'està duent a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. No obstant això, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.
Verd	Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que, en principi, no és necessari dissenyar accions específiques, no obstant això es poden establir accions per millorar.

Àmbit	Diagnosi
1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
1.1. Existència d'una cultura que fomenta i facilita la igualtat	Ambre
1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització	Vermell
1.3 Pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes en el Pla d'igualtat	Vermell
1.4 Formació i sensibilització en igualtat de gènere i d'oportunitats a l'equip humà	Vermell
2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	

2.1 Registre sistemàtic i periòdic de dades en funció dels grups professionals	Verd
2.2 Distribució de dones i homes segons grup professional	Verd
2.3 Distribució de dones i homes segons departaments	Verd
2.4 Distribució de dones i homes en càrrecs de responsabilitat	Verd
2.5 Distribució de dones i homes segons grup d'edat	Verd
2.6 Distribució de dones i homes segons antiguitat	Verd
2.7 Distribució de dones i homes segons nivell d'estudis finalitzats	Verd
2.8 Distribució de dones i homes en la representació legal de les persones treballadores	Verd
3. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES	
3.1 Distribució de dones i homes segons tipus contracte	Verd
3.2 Distribució de dones i homes segons tipus de jornada	Verd
3.3 Baixes involuntàries, finalitzacions de contracte i acomiadaments segons gènere	Ambre
4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
4.1 Instruments o sistemàtiques de selecció neutres	Verd
5. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I FORMACIÓ	
5.1 Instruments o sistemàtiques de promoció neutres	Verd
5.2 Promoció i accés a la formació	Ambre
6. RETRIBUCIÓ	
6.1 Política retributiva i nivells retributius segons categoria professional i gènere	Verd
7. CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
7.1 Existència de mesures per a la conciliació	Ambre
7.2 Distribució de dones i homes acollits a mesures de conciliació	Verd
7.3 Baixes per maternitat/paternitat i excedències després del naixement	Verd
8. CONDCIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL	
8.1 Avaluació dels riscos del treball	Ambre
8.2 Condicions del lloc de treball i recursos assignats a dones i homes	Ambre

8.3 Accidentalitat i malalties professionals	Verd
8.4 Representació en el Comitè de salut i seguretat	Verd
8.5 Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	Verd
9. POLÍTIQUES D'IMPACTE A LA SOCIETAT	
9.1 Comunicació dels compromisos als grups externs	Verd
9.3 Igualtat en el tracte amb clients, empreses proveïdores i la comunitat local	Verd
10. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE	
10.1 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat als grups d'interès	Verd
10.2 Igualtat en la imatge i el llenguatge	Ambre
11. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I ACTITUDS DISCRIMINATÒRIES	
11.1 Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, difusió i sistemàtica per resoldre denúncies	Vermell
11.2 Casos d'assetjaments	Verd
11.3 Mesures de sensibilització per evitar l'assetjament i les actituds discriminatòries	Vermell

3 PLA D'ACCIÓ

3.1 Àmbits d'actuació

Arran de la diagnosi de l'estat actual, s'identifiquen una sèrie d'opcions de millora en base a les que s'han dissenyat un seguit d'accions segons els diferents àmbits d'actuació .

Les accions del Pla d'acció s'han estructurat en base als àmbits d'anàlisi de la diagnosi i d'acord als següents objectius generals:

Àmbit	Objectius generals
Cultura d'igualtat de gènere	Formalitzar el compromís del CCCB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern
Gestió organitzativa igualitària	Garantir una gestió organitzativa igualitària del personal que incorpori la perspectiva de gènere i que es basi en el seguiment periòdic de les estadístiques de recursos humans per identificar possibles desequilibris.
Condicions laborals igualitàries	Garantir unes condicions laborals igualitàries per a totes les persones treballadores.
Desenvolupament (promoció i formació)	Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores
Retribució	Fomentar la transparència de les polítiques retributives i realitzar el seguiment de les dades de retribucions per detectar possibles desequilibris.
Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Garantir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre les persones treballadores i avaluar la possibilitat d'introduir millores en les actuals mesures de conciliació.
Condicions de l'entorn de treball i salut laboral	Incorporar la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones, així com aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut.
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere i garantir la paritat de gènere en la programació d'activitats.
Comunicació, imatge i ús del llenguatge	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva, neutre i no sexista.
Prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries	Garantir el tracte igualitari entre les persones treballadores i col·laboradores i visitants realitzant accions de sensibilització i informació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o identitat de gènere, i qualsevol tipus d'actituds discriminatòries

3.2 Mesures i accions

A continuació es detallen les accions en format de fitxes:

ÀMBIT 1. Cultura i política d'igualtat de gènere

ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís del CCCB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern
ACCIÓ 1.1	Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat
Descripció	<p>La Comissió d'Igualtat i l'agent d'igualtat són figures clau en el seguiment de la correcta implantació del Pla d'Igualtat a l'organització.</p> <p>La Comissió d'Igualtat és recomanable que la integrin persones de diversos departaments del CCCB. Es recomana valorar la implicació de persones del departament de Recursos Humans. Per part del personal, la integraran membres de la representació legal de les persones treballadores. Tanmateix és recomanable que la Comissió representi una composició paritària de dones i homes, així com que les persones membres tinguin coneixements en matèria d'igualtat.</p> <p>L'agent d'igualtat haurà de ser una persona amb coneixement en polítiques i accions d'igualtat de gènere, amb capacitat per coordinar i fer seguiment de les diferents accions del Pla. Aquesta figura serà la persona referent del CCCB a la qual podran adreçar-se les persones treballadores per a qualsevol qüestió en aquesta matèria.</p> <p>Una vegada constituïdes, és recomanable dur a terme la comunicació i presentació d'ambdues figures a la totalitat de la plantilla.</p>
Responsable	Direcció
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Acta de nomenament de l'agent d'igualtat i comunicació formal del nomenament. Acta de formalització de la Comissió d'Igualtat i presentació formal de la Comissió.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís del CCCB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern
ACCIÓ 1.2	Formalització del compromís del CCCB amb la igualtat
Descripció	<p>Aprovació del Pla d'Igualtat del CCCB que formalitzi el compromís del consorci amb la igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes. El Pla d'Igualtat ha d'establir les bases per a la creació d'una cultura interna basada en el respecte i el tracte igualitari al consorci. Així mateix, aquest document ha d'incorporar els compromisos del CCCB en aquesta matèria, com a full de ruta pel desenvolupament d'accions concretes per a la integració dels totes les persones de manera igualitària a totes les àrees de treball de l'organització.</p> <p>En el procés d'aprovació del Pla d'Igualtat han de participar les persones membres de la representació del personal treballador i haurà d'estar aprovat, de forma consensuada, per la direcció.</p>
Responsable	Direcció
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'Igualtat aprovat per la Direcció.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís del CCCB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern
ACCIÓ 1.3	Assignar un pressupost i els recursos econòmics, materials i humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat
Descripció	Anàlisi de les accions establertes al Pla d'Igualtat i assignació d'un pressupost en funció dels requeriments necessaris per al seu compliment. Totes les accions que ho requereixin hauran de comptar amb la seva partida pressupostària en l'any de la seva implantació. Així mateix, s'haurà de preveure una assignació de recursos humans per a cadascuna de les accions del Pla per tal que les accions s'implementin de forma correcta.
Responsable	Direcció
Cost	Operacional
Calendari	Gener – març 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Assignació pressupostària anual per a les accions del Pla en el pressupost general del CCCB. • Establiment de les funcions de l'agent d'igualtat.
Periodicitat	Periòdica/Anual

ÀMBIT 1. CULTURA D'IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís del CCCB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar accions a nivell intern i extern
ACCIÓ 1.4	Formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla del CCCB
Descripció	<p>Realitzar formació específica en matèria d'igualtat de gènere dirigida a la plantilla del CCCB. S'entén que aquesta formació s'anirà impartint de forma progressiva a les persones treballadores.</p> <p>En primer lloc, aquesta formació serà realitzada per l'agent d'igualtat amb l'objectiu d'ampliar els coneixements en temes d'igualtat de gènere i d'oportunitats, diversitat de gènere i orientació sexual, i de tracte igualitari entre d'altres. Amb posterioritat, les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat i responsables d'equip també acompliran aquesta formació amb la finalitat d'adquirir els coneixements necessaris i aplicar-los en l'exercici de les seves funcions. Finalment, la formació es farà extensa a la totalitat de la plantilla del consorci.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Variable, en funció del nombre i tipus de cursos de formació que es portin a terme.
Calendari	Gener 2021 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de cursos i d'edicions dels cursos. • Nombre d'hores totals anuals de formació en matèria d'igualtat. • Nombre i percentatge anual de persones treballadores que han rebut formació en matèria d'igualtat respecte al conjunt de la plantilla, segons grup professional i desagregat per sexe.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 2. Gestió organitzativa igualitària

ÀMBIT 2. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	
OBJECTIU	Garantir una gestió organitzativa igualitària del personal que incorpori la perspectiva de gènere i que es basi en el seguiment periòdic de les estadístiques de recursos humans per identificar possibles desequilibris.
ACCIÓ 2.1	Continuar amb el registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i sexe
Descripció	Amb l'objectiu de tenir una visió més global de l'activitat del CCCB, es continuarà registrant i analitzant les principals dades de distribució de la plantilla desagregades per sexe.
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i grup professional. • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i departament. • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i càrrec de responsabilitat. • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i grup d'edat.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 3. Condicions laborals igualitàries

ÀMBIT 3. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES	
OBJECTIU	Garantir unes condicions laborals igualitàries per a totes les persones treballadores.
ACCIÓ 3.1	Continuar amb el registre sistemàtic i periòdic de dades en funció del tipus de contracte i sexe
Descripció	De forma complementària al registre sistemàtic i periòdic de dades de distribució, es continuarà registrant i analitzant les principals dades de la plantilla en relació al tipus de contracte i a les dades relatives a les baixes, finalitzacions de contracte i acomiadaments.
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Desembre 2020 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i tipus de contracte (temporal/indefinit). • Dades de la plantilla desglossades segons sexe i tipus de jornada (parcial/completa). • Dades de baixes voluntàries, finalitzacions de contracte i acomiadaments desglossades per sexe.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 4. Desenvolupament

ÀMBIT 4. DESENVOLUPAMENT	
OBJECTIU	Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores
ACCIÓ 4.1	Recopilar les hores de formació realitzades segons sexe, grup professional i àrea de treball i analitzar-les de forma periòdica
Descripció	Recopilació de les dades i portar un registre de forma periòdica i sistemàtica tenint en compte la perspectiva de gènere i els grups professionals de les hores totals de formació rebudes per les persones treballadores de l'organització. Aquest registre haurà de completar el registre de les persones que han rebut formació que el CCCB ja porta a terme. Aquest exercici permetrà detectar si existeixen diferències significatives en el grau de participació de la plantilla en activitats formatives i proposar accions de millora.
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Dades de les hores de formació realitzades desglossades per sexe, grup professional i àrea de treball.
Periodicitat	Permanent

ÀMBIT 4. DESENVOLUPAMENT (PROMOCIÓ I FORMACIÓ)	
OBJECTIU	Assegurar processos de promoció igualitaris i la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per al desenvolupament competencial i tècnic de totes les persones treballadores
ACCIÓ 4.2	Millorar la transparència i accés a la informació sobre la formació interna
Descripció	<p>Facilitar l'accés a les persones treballadores a la informació relativa a les possibilitats de formació interna. Garantir l'accés igualitari a la informació sobre aspectes de formació és necessari per fomentar el desenvolupament professional de les persones que formen part del CCCB.</p> <p>El CCCB disposa de diversos canals de comunicació amb les persones treballadores que es poden aprofitar per compartir informació sobre accions formatives o, en cas que es consideri pertinent, es pot considerar la creació d'un canal específic per a la comunicació relativa a aquests aspectes.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2022 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives • Nombre d'hores totals anuals de formació • Percentatge anual de persones treballadores que han rebut formació, segons grup professional, tipologia de formació i desagregat per sexe
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 5. Retribució

ÀMBIT 5. RETRIBUCIÓ	
OBJECTIU	Fomentar la transparència de les polítiques retributives i realitzar el seguiment de les dades de retribucions per detectar possibles desequilibris.
ACCIÓ 5.1	Realitzar un seguiment de les dades retributives i justificar i esmenar, en cas que es detectin, les diferències salarials
Descripció	<p>D'acord amb el Reial Decret 6/2019, "quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions al personal treballador d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores". Per tant, el CCCB ha de vetllar per incloure al registre salarial una declaració explicativa que justifiqui les diferències salarials que es detectin fent el seguiment de les dades retributives.</p> <p>El Registre salarial ha d'incloure les dades desglossades per grup professional i sexe, i ha d'estar a disposició del personal, a través de la representació legal de les persones treballadores, per a la seva consulta.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Registre salarial amb dades retributives desglossades per grup professional i sexe.
Periodicitat	Permanent

ÀMBIT 6. Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral

ÀMBIT 6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
OBJECTIU	Garantir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar entre les persones treballadores i avaluar la possibilitat d'introduir millores en les actuals mesures de conciliació.
ACCIÓ 6.1	Avaluar la possibilitat d'ampliar les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Descripció	<p>El seguiment de les dades estadístiques de les persones que gaudeixen de les mesures de conciliació a l'organització, ajuden a conèixer els col·lectius que més s'acullen a les mateixes i poder proposar accions de millora.</p> <p>D'altra banda, en el context actual es recomana realitzar la revisió de les mesures de conciliació actuals i elaborar un pla de millora amb noves mesures que s'ajustin al nou entorn social, tenint en compte les necessitats del personal i la seva viabilitat a nivell organitzatiu i econòmic. En aquest sentit, el teletreball esdevé una de les principals propostes per garantir la salut i seguretat de les persones treballadores en el context actual.</p> <p>És recomanable realitzar una consulta interna dirigida a la plantilla i analitzar els resultats tenint en compte les diferents àrees de l'organització.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Juliol 2021 – Desembre 2022
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Guia sobre mesures de conciliació i usos del temps del CCCB.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 7. Condicions de l'entorn de treball i salut laboral

ÀMBIT 7. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL	
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones, així com aplicar la perspectiva de gènere a l'estratègia de Prevenció de Riscos Laborals i Vigilància de la Salut.
ACCIÓ 7.1	Detectar necessitats específiques dels espais des d'una perspectiva de gènere
Descripció	<p>Les enquestes realitzades en el marc de la diagnosi han posat de manifest que algunes persones treballadores consideren que hi ha espais compartits que no s'adeqüen a les necessitats segons gènere. L'anàlisi dels llocs de treball des de la perspectiva de la salut de les persones que hi treballen, inclosa la perspectiva de gènere, permetrà detectar i corregir aquells aspectes que es considerin necessaris per a la millora del benestar de les persones treballadores. Aquesta anàlisi ha de comptar amb la participació de la plantilla per a la correcta identificació dels espais que les persones consideren que no estan suficientment adaptats.</p> <p>Tanmateix, es valorarà la realització d'un anàlisi dels espais generals del CCCB, oberts al públic i assistents, des d'una perspectiva de gènere per tal de detectar necessitats i àrees de millora.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operatiu
Calendari	Gener 2022 – Juny 2022
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi dels espais del CCCB des de la perspectiva de gènere, en coordinació si s'escau amb el Grup d'accessibilitat.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 8. Polítiques d'impacte en la societat

ÀMBIT 8. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT	
OBJECTIU	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere i garantir la paritat de gènere en la programació d'exposicions i activitats.
ACCIÓ 8.1	Integrar en el Pla de Comunicació accions específiques per comunicar els compromisos d'igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs i creació d'un espai a la web corporativa dedicada a la igualtat de gènere
Descripció	<p>Difondre i fer extensiu als grups d'interès externs el compromís del CCCB amb la igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta acció va dirigida als diferents grups d'interès externs del CCCB (persones visitants i usuàries, clients, empreses proveïdores i col·laboradores, veïnat, comunitat local, administració pública, mitjans de comunicació).</p> <p>Els canals externs a utilitzar per a aquesta comunicació són els indicats en el Pla de Comunicació externa del CCCB: web, memòria anual [...].</p> <p>En aquest sentit, es crearà un espai a la web de l'organització per publicar el document íntegre del Pla d'Igualtat. Un espai que haurà de ser dinàmic i que es pugui actualitzar amb notícies i altres accions que el CCCB dugui a terme.</p>
Responsable	Departament de Comunicació
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2023 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Accions de comunicació desenvolupades per donar a conèixer el compromís del CCCB amb la igualtat.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 8. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT	
OBJECTIU	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat de gènere i garantir la paritat de gènere en la programació d'exposicions i activitats.
ACCIÓ 8.2	Garantir la paritat de gènere en la programació d'exposicions i activitats
Descripció	<p>Vetllar per una representativitat de gènere paritària (50%-50%) en la programació d'exposicions i activitats del CCCB que integra la participació d'artistes, persones expertes i participants en ponències, entre d'altres.</p> <p>Aquest criteri s'incorporarà com a referència en el protocol corresponent a la programació d'exposicions i activitats de l'organització. Tanmateix, es realitzarà el seguiment del compliment d'aquest criteri a partir de la recopilació de dades segons sexe del nombre d'artistes, persones expertes i participants en la programació del CCCB.</p>
Responsable	Consell de Direcció
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – Juny 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones participants en la programació del CCCB (artistes, ponències, xerrades, etc.) desglossades per sexe.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 9. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

ÀMBIT 9. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva, neutre i no sexista
ACCIÓ 9.1	Comunicació del nou Pla d'Igualtat a les persones treballadores
Descripció	<p>Comunicació del nou Pla d'Igualtat del CCCB a totes les persones treballadores, amb l'objectiu de donar-lo a conèixer i d'implicar a tota la plantilla. El Pla d'Igualtat podrà ser enviat a través del correu electrònic corporatiu i es penjarà a la intranet del CCCB, per tal d'assegurar l'accessibilitat al mateix.</p> <p>Aquesta comunicació s'entén com un aspecte fonamental per a la implicació de tot el personal en el correcte desenvolupament de les accions.</p>
Responsable	<p>Direcció</p> <p>Departament de Comunicació</p>
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que han rebut la comunicació. • Nombre persones que han assistit a la presentació.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 9. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva, neutre i no sexista
ACCIÓ 9.2	Disseny dels criteris de comunicació, l'ús del llenguatge inclusiu i neutre i d'imatge no-sexista, dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla
Descripció	Elaboració d'una norma o guia que defineixi les fórmules de llenguatge inclusiu i neutre a utilitzar per totes les persones responsables de l'elaboració de documentació, tant aquella dirigida a l'àmbit intern com l'adreçada als grups d'interès externs. Aquesta guia o document també ha d'incloure directrius sobre l'ús d'imatge i publicitat no-sexista. Aquest norma haurà d'estar aprovada per la Direcció i s'haurà d'incorporar a la resta de normes de compliment de l'organització.
Responsable	Direcció Departament de Comunicació
Cost	Operacional
Calendari	Gener 2021 – Juny 2022
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Guia d'ús de llenguatge inclusiu, neutre i no-sexista.
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 9. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva, neutre i no sexista
ACCIÓ 9.3	Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament, entre les persones treballadores
Descripció	<p>Elaboració i difusió de material informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat de gènere i de tracta al conjunt del personal treballador del CCCB.</p> <p>Els elements comunicatius a elaborar poden ser, entre d'altres, pòsters o tríptics amb continguts bàsics per a la integració igualitària de totes les persones del CCCB, així com també es pot fer difusió de notícies o vídeos a través del correu electrònic, intranet o les xarxes socials.</p>
Responsable	<p>Direcció</p> <p>Departament de Comunicació</p>
Cost	Variable, en funció del nombre i tipus d'elements comunicatius que es realitzin.
Calendari	Juliol 2021 – Juliol 2024
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> Material gràfic elaborat.
Periodicitat	Periòdica

ÀMBIT 10. Prevenció de l'assetjament i actituds discriminatòries

ÀMBIT 10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I ACTITUDS DISCRMINATÒRIES	
OBJECTIU	Garantir el tracte igualitari entre les persones treballadores i col·laboradores i visitants realitzant accions de sensibilització i informació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o identitat de gènere, i qualsevol tipus d'actituds discriminatòries
ACCIÓ 10.1	Elaborar un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament
Descripció	<p>Elaboració d'un protocol específic per prevenir, detectar, tractar i resoldre possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per identitat de gènere, així com actituds discriminatòries que es puguin donar al consorci. El protocol s'haurà d'elaborar de conformitat al que estableix la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i haurà d'estar aprovat per la Direcció i per la Comissió d'Igualtat.</p> <p>Una part fonamental para la prevenció i detecció de casos d'assetjament, de qualsevol tipus, i els casos de discriminació és la correcta comunicació dels procediments que l'organització posa a disposició del personal treballador, col·laborador, i dels visitants per resoldre aquests casos. És per això que el CCCB haurà de difondre de manera efectiva el nou Protocol i posar èmfasis en comunicar la seva importància i efectivitat davant aquestes situacions.</p>
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Operacional
Calendari	Gener – Juliol 2021
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament
Periodicitat	Puntual

ÀMBIT 10. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I ACTITUDS DISCRIMINATÒRIES	
OBJECTIU	Garantir el tracte igualitari entre les persones treballadores i col·laboradores i visitants realitzant accions de sensibilització i informació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o identitat de gènere, i qualsevol tipus d'actituds discriminatòries
ACCIÓ 10.2	Dissenyar i implementar accions per sensibilitzar i prevenir actituds i tracte discriminatori entre les persones treballadores
Descripció	Disseny i posada en marxa d'activitats formatives i/o informatives per sensibilitzar i prevenir actituds discriminatòries i l'assetjament, dirigides a tota la plantilla per tal de reforçar el coneixement sobre què vol dir una actitud sexista i quines són les diferents formes d'assetjament i tractes discriminatoris.
Responsable	Departament de Recursos Humans
Cost	Variable, en funció del nombre d'activitats a realitzar
Calendari	Gener 2022 – Desembre 2022
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades de sensibilització i prevenció. • Nombre de persones participants en iniciatives de sensibilització i prevenció.
Periodicitat	Periòdica

4 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat és un procediment necessari per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius establerts.

La Comissió d'Igualtat, de la qual en forma part l'agent d'Igualtat, serà l'òrgan responsable de realitzar el seguiment de les mesures contemplades en el Pla d'Igualtat. La Comissió d'Igualtat del CCCB està composta per les persones següents:

NOM	CÀRREC
Montse Martínez	Tècnica de Gestió Econòmica (agent d'Igualtat)
Lara Martín	Tècnica de Recursos Humans
Rosó Tarragona	Oficial de Produccions
Edgar Riu	Tècnic de Comunicació Digital
Iñaki Sainz	Cap de la Secció de Sistemes
Josep Desquens	Subdirector-Gerent

Per garantir una implementació efectiva del Pla d'acció, es proposen les accions següents de seguiment i avaluació:

(a) Reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat:

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera semestral, convocant reunions extraordinàries si fos necessari.

(b) Informe anual i revisió de les oportunitats de millora

Es contempla la realització d'una avaluació final (anual) que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves mesures.

Es proposa que l'agent d'Igualtat sigui la persona responsable de liderar i realitzar el seguiment periòdic del Pla. L'informe d'avaluació es farà arribar als membres de la Comissió d'Igualtat i serà presentat a la reunió anual.

Per portar a terme l'avaluació periòdica (de caràcter anual) del Pla d'Igualtat, es proposa l'elaboració d'un informe anual que contempli la informació següent:

- Nivell d'execució del Pla: nombre total d'accions implementades per àmbit d'actuació.
- Indicadors de seguiment de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat.
- Avaluació de procés:
 - Grau de sistematització dels procediments.
 - Grau d'informació i difusió entre la plantilla.

- Grau d'adequació dels recursos humans.
 - Grau d'adequació dels recursos materials.
 - Grau d'adequació de les eines de recollida d'informació.
 - Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa.
 - Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
 - Resolucions de les incidències i dificultats.
 - Altres aspectes que l'organització consideri rellevants.
- **Avaluació d'impacte:**
 - Reducció de les desigualtats entre dones i homes de la plantilla.
 - Canvis en el comportament, interacció i relació tant de la plantilla com dels òrgans de govern.
 - Canvis en la valoració i percepció de la plantilla respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats dins de l'organització.
 - Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat de gènere i d'oportunitats.
 - Canvis en la cultura del CCCB.
 - Canvis en la imatge del CCCB.
 - Canvis en les relacions externes de l'empresa.
 - Millora de les condicions de treball.
 - Altres aspectes que l'organització consideri rellevants.

En cas que s'identifiqui la necessitat d'ajustaments i/o oportunitats de millora en el procés de seguiment del Pla, aquests hauran de ser valorat i aprovats prèviament per la Comissió d'igualtat.

Es descriuen a continuació els òrgans responsables de les diferents accions de seguiment del Pla d'Igualtat:

Funcions	Direcció	Agent d'igualtat	Comissió d'igualtat
Aprovació del Pla d'Igualtat	X	X	X
Realització activa del sistema de seguiment de les accions proposades		X	X
Elaboració dels informes de seguiment		X	
Participació en reunions de seguiment del Pla		X	X
Elaboració d'informes d'avaluació		X	X
Avaluació del Pla d'Igualtat	X	X	X
Revisió dels objectius del Pla	X	X	X

La periodicitat d'elaboració dels informes i reunions esmentats serà la següent:

- Els informes de seguiment del Pla d'Igualtat s'elaboraran cada 6 mesos.
- Les reunions de seguiment es realitzaran cada 6 mesos, posteriorment a l'elaboració dels informes de seguiment.
- Els informes d'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzaran un cop a l'any.
- La reunió d'avaluació i revisió dels objectius del Pla es realitzarà un cop a l'any. La revisió dels objectius es realitzarà si durant l'avaluació del Pla s'identifica com a necessària la seva actualització.

5 CALENDARI

A continuació es presenta la previsió de la implantació de les mesures considerades en el Pla d'Igualtat. Es planteja una durada de 4 anys per implementar totes les accions proposades.

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny
ÀMBIT 1. CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE								
1.1 Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat	X							
1.2 Formalització del compromís del CCCB amb la igualtat	X							
1.3 Assignar un pressupost i els recursos econòmics, materials i humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat	X							
1.4 Formació específica en matèria d'igualtat de gènere a tota la plantilla del CCCB		X	X	X	X	X	X	X
ÀMBIT 2. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA								
2.1 Continuar amb el registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i sexe	X	X	X	X	X	X	X	X
ÀMBIT 3. CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES								
3.1 Continuar amb el registre sistemàtic i periòdic de dades en funció del tipus de contracte i sexe	X	X	X	X	X	X	X	X
ÀMBIT 4. DESENVOLUPAMENT (PROMOCIÓ I FORMACIÓ)								
4.1 Recopilar les hores de formació realitzades segons sexe, grup professional i àrea de treball i analitzar-les de forma periòdica		X	X	X	X	X	X	X
4.2 Millorar la transparència i accés a la informació sobre la formació interna				X	X	X	X	X
ÀMBIT 5. RETRIBUCIÓ								
5.1 Realitzar un seguiment de les dades retributives i justificar, en cas que es detectin, les diferències salarials		X	X	X	X	X	X	X

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny
ÀMBIT 6. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL								
6.1 Avaluar la possibilitat d'ampliar les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral			X	X	X			
ÀMBIT 7. CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I SALUT LABORAL								
7.1 Detectar necessitats específiques dels espais compartits des d'una perspectiva de gènere				X	X			
ÀMBIT 8. POLÍTQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT								
8.1 Integrar en el Pla de Comunicació accions específiques per comunicar els compromisos d'igualtat de gènere i d'oportunitats entre dones i homes als grups d'interès externs i creació d'un espai a la web corporativa dedicada a la igualtat de gènere						X	X	X
8.2 Garantir la paritat de gènere en la programació d'exposicions i activitats		X	X	X	X	X	X	X
ÀMBIT 9. COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE								
9.1 Comunicació del nou Pla d'igualtat a l'equip humà	X							
9.2 Disseny dels criteris de comunicació, l'ús del llenguatge inclusiu i neutre i d'imatge no-sexista, dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla		X	X					
9.3 Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, la no-discriminació i la prevenció de l'assetjament, entre les persones treballadores			X	X	X	X	X	X
ÀMBIT 10. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ								
10.1 Elaborar un Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament	X	X	X					
10.2 Dissenyar i implementar accions per sensibilitzar i				X	X			

ACCIONS	2020	2021		2022		2023		2024
	Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny	Juliol-Desembre	Gener-Juny
prevenir actituds sexistes i tracte discriminatori entre les persones treballadores								

T +34 938 515 055
info@lavola.com
www.lavola.com
www.anthesisgroup.com

