Versió en Lectura Fàcil

Cooperació, educació pel desenvolupament i sensibilització com a eixos de la reducció de la pobresa

Pla de diversitat 2024

Fundación Utopía

Fundación Utopía

Generalitat de Catalunya
Departament de Drets Socials i Inclusió

© Fundación Utopía

Autoria: Plataforma Educativa
Adaptació a Lectura Fàcil: Mariona Carretero i Laia Vidal
(Associació Lectura Fàcil)
Maquetació: Carme Guiral

El logotip LF identifica que aquest text segueix les directrius internacionals de Lectura Fàcil de l'IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions) i d'Inclusion Europe quant al llenguatge, el contingut i la forma, amb l'objectiu de facilitar-ne la comprensió.
L'atorga l'Associació Lectura Fàcil (www.lecturafacil.net)

Sumari

Qui som? 4

Missió, visió i valors de la Fundación Utopía 6

Recursos humans 7

Motius per tenir un pla de diversitat 8

Com es gestiona la diversitat a l'entitat? 9

Com apliquem el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació 14

Com fem el seguiment del nostre Pla de diversitat? 15

Quins són els nostres objectius? 20

Accions de seguiment, avaluació i vigència del Pla 31

Marc normatiu i legal 32

Definicions i conceptes 34

Qui som?

La Fundación Utopía va néixer l'any 2005
de la col·laboració en projectes de cooperació internacional
entre Catalunya i Guatemala.

Quin objectiu tenim?

Volem defensar els drets humans
i potenciar el desenvolupament humà sostenible
a través de la creativitat, la cultura i la innovació.

Com volem aconseguir el nostre objectiu?

Desenvolupant projectes amb persones sensibilitzades
amb la desigualtat social i econòmica
de part de la població de Catalunya i de molts països del món.

Actualment acompanyem projectes
a Catalunya, Guatemala, el Marroc i el Senegal
amb les persones ateses
i les comunitats i organitzacions locals.

Quins projectes oferim?

- **Cooperació del desenvolupament**
  Projectes orientats a la reducció de la pobresa
  i a la promoció del desenvolupament humà sostenible.
- **Sensibilització**
  Projectes que canviïn la mirada cap a altres realitats
  i que promoguin la solidaritat entre els pobles.
- **Consultories i assistències tècniques**
  Participació en processos de consultoria i assistència tècnica
  en col·laboració amb organitzacions, administracions públiques
  o agències internacionals.
- **Ajuda humanitària**
  Assistència d'emergència en situacions de crisis humanitàries.

Missió, visió i valors de la Fundación Utopía

Quina és la nostra missió?

Potenciar una societat oberta, inclusiva i creativa
on la persona i la comunitat són els eixos del desenvolupament,
amb la col·laboració entre agents socials i organitzacions.

Quina és la nostra visió?

Millorar la qualitat de vida de les persones més vulnerables
i en situació d'emergència social
a Catalunya i als països del sud amb els qual col·laborem.

Ens centrem especialment en les dones, la infància i la joventut.

Quins són els nostres valors?

Els nostres valors són els següents:

- Lluitar per la defensa de la justícia global
  i els drets humans
- La col·laboració
- La responsabilitat social
- La transparència
- L'Agenda 2030 com a base dels nostres projectes

Recursos humans

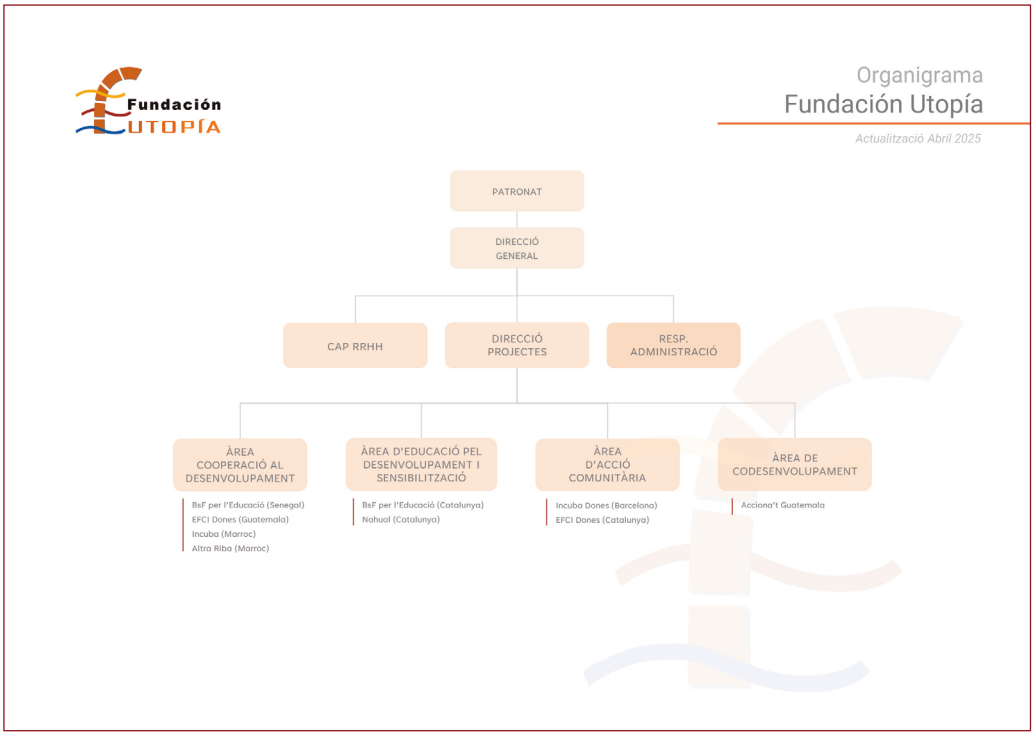
Gestionem els recursos humans per àrees i projectes.

Valorem molt les persones que treballen amb nosaltres,
i volem motivar i reconèixer-ne l'esforç i compromís.

Volem conciliar les necessitats personals, familiars i professionals,
i millorar la qualitat de vida de les persones treballadores.

Els aspectes laborals de l'àrea de recursos humans
es gestionen de manera interna per persones designades en cada cas.

Organigrama de la Fundación Utopía



Motius per tenir un pla de diversitat

- Tenir una eina de sensibilització i gestió de la diversitat per analitzar els motius de discriminació segons naixement, origen racial, orientació i identitat sexual, religió, convicció, malaltia, situació econòmica o altres condicions personals o socials.
- Tenir una ajuda per adaptar l'organització als aspectes següents:
  - les noves necessitats de la societat
  - la perspectiva de la diversitat.

Quins objectius té el Pla de diversitat?

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats a totes les persones treballadores.
- Integrar la gestió de la diversitat a l'entitat.
- Afavorir que s'incorporin a l'entitat persones treballadores de col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Adaptar la comunicació perquè sigui respectuosa i reconegui la diversitat.
- Facilitar l'avaluació contínua de la gestió de la diversitat.

Com es gestiona la diversitat a l'entitat?

La societat i el mercat laboral canvien de manera constant
en aspectes que engloben la diversitat,
com són les semblances i diferències entre les persones,
el gènere, l'edat, els factors socioeconòmics,
la cultura, la funcionalitat i altres.

L'entitat s'adapta a aquests canvis
assumint una responsabilitat social corporativa.

Què és la responsabilitat social corporativa (RSC)?

És el compromís de l'organització amb les necessitats
dels seus grups d'interès.

La RSC aporta una imatge positiva de l'entitat, millora la cohesió
i el clima laboral, i promou l'obertura a nous mercats.

En quins àmbits actua la responsabilitat social corporativa?

- **Laboral.**
  Foment del bon clima i promoció de la formació contínua.
- **Social.**
  Impuls a la cohesió social i el compromís amb la comunitat treballant amb persones que provenen de diferents realitats.
- **Mediambiental.**
  Ús responsable dels recursos, l'economia circular, i productes i serveis respectuosos amb el medi ambient.
- **Econòmic.**
  Incorporació de la responsabilitat social quan es compra, tenint en compte que els productes siguin de proximitat i utilitzin recursos locals.
- **Governança.**
  Models de gestió responsables i sostenibles basats en la transparència i el bon govern.

Com es gestiona la diversitat en l'entorn laboral?

- Valorem la individualitat de les persones i evitem els prejudicis.
- Oferim un tracte adaptat a les persones perquè puguin desenvolupar la feina en bones condicions.

La gestió de la diversitat aporta beneficis en la productivitat, el clima laboral i altres aspectes que s'inclouen en aquest Pla de diversitat.

Com apliquem la gestió de la diversitat a l'entitat?

- **Fem anàlisis.**
  - De la gestió de la diversitat.
  - De quines causes han permès o dificultat que es facin accions.
  - De les eines d'incorporació de persones, com la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i del Pla de Diversitat, l'agent de Diversitat, el Pla d'acollida, la comunicació i les mesures de reclutament, i la selecció de personal.
- **Elaborem un pla estratègic.**
  - Que garanteixi els drets i les oportunitats de les persones segons els seus interessos, les seves necessitats i els seus desitjos.
  - Que emprengui accions pel bé comú i el servei públic:
    - Centrades en la persona i la comunitat,
    - Enfocades a complir i millorar les polítiques socials, i defensar l'entorn professional,
    - Posant la tecnologia al servei del progrés,
    - Per evolucionar cap a un model de governança i participació que integri totes les parts de l'organització,
    - Per impulsar l'economia circular i alinear-se amb els objectius de l'Agenda 2030.
- **Elaborem un balanç social.**
  - Que mostra el nostre compromís amb les persones i el medi ambient, i la responsabilitat social corporativa,
  - que ajuda a la millora social, econòmica i mediambiental, els drets, la igualtat i l'Agenda 2030.

- **Incloem la perspectiva de gènere.**
  - Treballant per incorporar la perspectiva de gènere a tots els serveis, les actuacions, i les persones treballadores i ateses,
  - promovent canvis socials per evitar qualsevol tipus de discriminació.

- **Actualitzem el Protocol d'assetjament.**
  Hem dividit el Protocol d'assetjament en els tres protocols següents:
  - Protocol d'assetjament psicològic o *mobbing*.
  - Protocol d'assetjament sexual, violències sexuals, per raó de sexe o qualsevol tipus de diversitat.
  - Protocol per tractar la discriminació LGTBIQ+.

- **Tenim en compte la Llei de contractació de persones amb discapacitat**
  La Fundación Utopía és una entitat molt petita que no ha de complir la normativa del 2 % de contractacions amb persones amb discapacitat.

  En els processos de selecció valorem les persones segons les seves capacitats.

- **Duem a terme iniciatives per gestionar la diversitat.**
  - Anàlisi interna per valorar les actuacions de manera anual.
  - Creació de l'agent de Diversitat.
  - Firma de la Carta de la Diversitat.
  - Càlcul de la innodiversitat, que és la capacitat d'organitzar-se per gestionar la diversitat i la innovació.
  - Participació en la commemoració d'actes relacionats amb la diversitat, com els dels projectes OrgullosaMents i IgualMents.
- **Promovem accions que impulsen la diversitat i la inclusió.**
  - Complir les lleis antidiscriminació.
  - Alinear-nos amb la cultura i els valors que donen suport a la diversitat i la inclusió.
  - Millorar la innovació.
  - Donar resposta a les expectatives de les persones treballadores i millorar-ne el benestar.
  - Augmentar la reputació externa a través de la clientela.
  - Atraure, desenvolupar i retenir els millors talents.

Com apliquem el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació

- Aquesta llei no permet que es limiti, se segregui o s'exclogui ens els casos següents:
  - Accedir a una feina.
  - Formar-se per a un treball.
  - Fer promoció professional.
  - Rebre una remuneració.
  - Tenir una jornada laboral.
  - Extingir el contracte de treball.
- Els criteris o les condicions de treball que produeixen situacions de discriminació indirecta es consideren discriminacions.
- Els serveis públics de treball i les entitats col·laboradores han de respectar el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació fent servir mesures favorables, com el currículum anònim.
- L'entitat no pot preguntar sobre les condicions de salut a la persona candidata al lloc de treball.

Com fem el seguiment del nostre Pla de diversitat?

Amb la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat i del Pla de Diversitat

La Comissió té la configuració següent:

- Direcció o cap de Recursos Humans.
- Agent d'Igualtat, agent de Diversitat i tècnica de Responsabilitat Social Corporativa.
- Persones treballadores de les entitats.

Fent una bona acollida a les noves persones treballadores

- Quan una persona nova s'incorpora a l'entitat li entreguem el manual d'acollida.
- Després, fem la gestió i presentació de l'equip de treball.
- Podem assignar una persona mentora per fer l'acompanyament, si cal.
- La persona que s'incorpora pot dirigir-se a la persona mentora si necessita alguna cosa.
- A l'entitat disposem d'espais de participació per a les persones treballadores en què poden proposar accions o activitats per millorar el funcionament i la cohesió de la plantilla.

Dinamitzant activitats amb les persones ateses i treballadores

El Grup Plataforma Educativa compta amb el Grup Motor de Participació, on es poden fer reunions un cop al mes sobre temàtiques, activitats i objectius que es volen aconseguir.

També organitzem un acte de participació presencial o virtual l'any, els premis Maria Mercè i els premis de Nadal.

Creant la figura de l'agent de Diversitat

Té la funció d'integrar les informacions i accions internament, i treballar-les amb comunicació externament.

Les accions que hem dut a terme o estem desenvolupant són les següents:

- La difusió dels drets humans.
- Drets de les persones amb discapacitat.
- Drets de la Infància i l'Adolescència.
- La tasca que es fa des del projecte MENTS.
- Les accions del Pla d'igualtat de les entitats de la Plataforma Educativa.
- La sensibilització contra l'assetjament sexual per raó de gènere o per fòbia contra el col·lectiu LGTBIQ+.
- La formació en aspectes legals d'aquesta nova normativa.
- El diagnòstic, la identificació i l'avaluació de mesures preventives i correctives per a la no-discriminació, per identificar si les nostres entitats estan reproduint discriminacions amb les persones treballadores o ateses.

Fent un pla d'acollida

- Oferim un pla d'acollida amb un manual de benvinguda per a les noves incorporacions que es revisa cada any.
- Adaptem els llocs de feina per fer-los més accessibles i adaptar-los a les necessitats de les persones treballadores.
- Les persones referents que ajuden a l'acollida són les següents per ordre de rellevància:
  - La persona tècnica de suport a la gestió del servei.
  - El personal de Direcció.
  - La persona responsable o els caps.
  - Tot l'equip de treball.
- Fem un seguiment periòdic per avaluar l'adaptació de les noves incorporacions.
- Durant el 2024-2025 incorporarem una actualització per millorar el material i vincular-lo a les eines informàtiques.
- Durant el període de prova es fa un seguiment vinculat amb el rendiment, i l'adaptació al lloc de treball i a l'equip.
- Les persones treballadores amb contractes de més de 4 mesos poden aprofitar la formació anual que oferim a l'entitat.
- Les demandes de formacions s'anoten per tenir-les en compte amb vista a l'any següent.
- Hi ha una taula de treball disponible sobre formació, dades de les tasques, efectivitat i viabilitat.

Fent-nos càrrec de la comunicació

- Tenim un pla inicial de comunicació
  del qual s'ocupa l'agent d'Igualtat,
  que fa el seguiment i la formació als equips de comunicació,
  i supervisa els materials perquè s'utilitzi
  una comunicació inclusiva en el llenguatge i les imatges.
- Les eines de comunicació són les següents:
  - Butlletí informatiu.
  - Xerrades.
  - Notes de premsa.
  - Xarxes socials.
  - Pàgina web de l'entitat.
- Durant el 2024 farem una revisió del Pla de comunicació.
- Es farà un seguiment dels objectius del Pla de comunicació,
  i una avaluació trimestral i anual.
- Utilitzem llenguatge inclusiu i no discriminatori a l'entitat.
- L'agent d'Igualtat fa un informe anual amb les possibles millores
  i els errors habituals per poder-ho treballar amb els equips.
- A l'entitat oferim un curs específic de comunicació
  i llenguatge inclusiu, amb materials de suport
  i una guia de llenguatge no-sexista i no-discriminatori
  per a les persones treballadores, responsables, tècniques,
  les de Recursos Humans i les que fan atenció directa.

Aplicant mesures apropiades de reclutament i selecció de personal

- Fem l'anàlisi de la plantilla actual per millorar la formació de les persones treballadores i valorar les experteses aportades.
- Aquesta anàlisi és el pas previ per crear el Pla de Carrera, i donar suport i fer propostes de millora a les persones que puguin assumir càrrecs intermedis.
- Hem identificat totes les categories i els llocs de treball en funció de les competències professionals per millorar la selecció i evitar discriminacions.
- Hem revisat que no hi hagi llenguatge sexista a les descripcions dels llocs de treball.
- El personal tècnic del Departament d'Atenció a Persones i de Recursos Humans de l'entitat fa la selecció de personal.
- El canal de selecció de treball que s'utilitza amb les diferents plataformes és TEAMTAILOR, juntament amb el web del grup, Plataforma Educativa.
- Fem difusió de les vacants en canals de reclutament especials per a persones en situació de vulnerabilitat i persones amb discapacitat en col·laboració amb les entitats de Plataforma Educativa.
- Algunes entitats del sector social col·laboradores són les següents: Eina Activa, Idària, El 7, Astres, Fundació Gentis i Resilis.
- Utilitzem plataformes com Disjob per a ofertes de feina per a persones amb discapacitat.
- La persona encarregada de la selecció de personal rebrà formació en la gestió de la diversitat.
- Hem fet reunions amb Recursos Humans sobre com tractar la diversitat en diversos àmbits.

Quins són els nostres objectius?

Objectius relacionats a la gestió del Pla de diversitat i seguiment

- Validar el Pla de diversitat.
- Dissenyar materials per fer el seguiment dels objectius.
- Fer el seguiment dels objectius amb la Comissió de Gestió de la Diversitat, que també avalua i recull les inquietuds de les diferents parts, i es compromet a millorar l'atenció a la diversitat i a treballar amb empatia.
- Actualitzar el Pla de diversitat.
- Incloure la diversitat i la no-discriminació com a part del nostre Pla d'igualtat.
- Consensuar les propostes amb el grup Plataforma Educativa.
- Treballar l'esperit de cooperació, tenint en compte totes les opinions, i fomentant la convivència, el coneixement mutu, el principi d'inclusió i la igualtat de drets i deures.
- Designar una persona referent i de suport per a les noves incorporacions.
- Proposar recursos per al Pla de diversitat:
  - Espais de participació i reunió per a la Comissió.
  - Formacions per a la Comissió i per a les persones treballadores.
  - Qüestionaris d'autoavaluació.

Objectius relacionats amb l'educació i la formació

- Analitzar l'accés i la gestió de la formació per evitar discriminacions.
- Dissenyar una formació adaptada a persones ateses i treballadores sobre la diversitat i la no-discriminació.
- Formar en la diversitat, la gestió de la diversitat, la no-discriminació, l'atenció a la diversitat i la igualtat de tracte.
- Suprimir estereotips i evitar la discriminació.
- Garantir els criteris d'admissió i permanència en els serveis educatius.
- Transmetre valors democràtics, drets humans i comportaments que reconeguin la dignitat de les persones, la igualtat, la llibertat, la solidaritat, la justícia, la tolerància, la no-violència, el pluralisme i la convivència intercultural.
- Evitar prejudicis i fanatismes que vulnerin la igualtat de tracte o incitin a la discriminació, l'estigmatització, l'hostilitat, l'odi i la violència.

Objectius relacionats amb la salut i prevenció de riscos laborals

- Analitzar les dades separades per identitat de gènere, incloent-hi les persones no binàries.
- Fer un estudi dels riscos psicosocials amb dades separades per identitat de gènere.
- Garantir que no hi ha cap tipus de discriminació quan s'accedeix als serveis de salut i riscos laborals.
- Oferir el servei a tothom sense excloure ningú per qüestions de discapacitat, situació personal, edat, sexe, gènere, pertinença al col·lectiu LGTBIQ+, víctimes de maltractament, minories ètniques, origen o malalties.
- Avaluar i definir els llocs de treball i establir els protocols de salut i seguretat de la prevenció de riscos laborals tenint en compte tasques laborals, habilitats, característiques i necessitats de la persona treballadora.
- Incloure l'apartat de Salut Laboral, amb especial atenció a les dones i les persones trans*.

Objectius relacionats amb la gestió social i les persones que atenem

- Analitzar les dades separades per identitat de gènere, incloent-hi les persones no-binàries i nous informes més explicatius.
- Garantir que les persones amb discapacitat, intel·ligència límit i malaltia mental puguin accedir als nostres serveis sense viure discriminacions.
- Incloure formacions que promoguin la diversitat i la igualtat de tracte per identificar situacions de discriminació i exclusió.
- Seguir amb els projectes vinculats a l'accés a l'habitatge per evitar la segregació residencial i qualsevol forma d'exclusió.
- Treballar perquè les persones en situació d'exclusió social tinguin una vida independent.

Objectius relacionats amb l'accessibilitat universal

- Crear el nou Pla d'accessibilitat del grup Plataforma Educativa.
- Aplicar l'accessibilitat universal als àmbits físic, cognitiu, actitudinal i comunicatiu.
- Assegurar que les persones amb discapacitat puguin exercir els drets humans i les llibertats fonamentals sense patir discriminació i gaudint de la inclusió social.
- Regular les mesures de suport tenint en compte el dret de les persones discapacitades a tenir una afectivitat sexual plena i a prendre les seves pròpies decisions.
- Tenir en compte aspectes com ara l'accessibilitat dels equipaments i de les activitats, i l'accessibilitat cognitiva a través de la lectura fàcil, webs i tecnologies adaptades.

Objectius relacionats amb la comunicació inclusiva

- Fer un informe de comunicació anual.
- Revisar el manual de llenguatge i comunicació inclusiva, i la formació.
- Fer formació interna sobre llenguatge inclusiu.
- Tenir una bona comunicació interna i externa que tingui en compte la diversitat.
- Fer servir eines de comunicació externa com ara publicacions impreses, xarxes socials, pàgines webs, seminaris, tallers, xerrades, fires i trobades amb teixit associatiu.
- Utilitzar la comunicació com a eina per posar en comú i construir col·lectivament, de manera global, participativa, inclusiva, transversal i estratègica.
- Fomentar el llenguatge no-discriminatori i la comunicació corporativa formant tota la plantilla en el llenguatge inclusiu i no sexista.
- Seguir les pautes de llenguatge inclusiu, que és el que evita diferenciacions cap a un sexe, un gènere, una cultura o un col·lectiu.
- Exemples de llenguatge inclusiu:
  - Formes genèriques com «les persones interessades».
  - Formes dobles com «el tècnic, la tècnica».

- Formes concretes que adapten el discurs
  al col·lectiu al qual s'adreça.

- Promoure la cohesió de l'equip humà entre les persones treballadores
  difonent el Pla de diversitat.

- Crear un sistema de comunicació perquè tothom pugui aportar
  la seva visió i propostes sobre la diversitat.

- Evidenciar que tenim un compromís amb la diversitat
  a través de canals externs
  per arribar a les administracions públiques i altres empreses.

- Avaluar si calen més canals de comunicació externa.

- Comunicar i difondre les places vacants
  a diferents canals d'ofertes de treball
  que no siguin només per a un col·lectiu específic,
  perquè així s'amplien les candidatures
  i es fa ressò de la sensibilització de l'entitat sobre la diversitat.

- Tenir una guia d'ús no discriminatori del llenguatge
  i fer-ne formacions a tota la plantilla.

- Tenir un pla de comunicació.

- Elaborar una estratègia sobre els principis
  de comunicació inclusiva.

Objectius relacionats amb la cultura i els esports

- Oferim activitats d'esport i cultura inclusius a les persones que atenem als serveis residencials amb respecte per la igualtat de tracte i la dignitat de la persona.
- Ens interessa que les persones ateses es vinculin a la comunitat en el seu procés d'inserció social al territori.

Objectius relacionats amb la llibertat religiosa

- La diversitat cultural i social es manifesta en l'àmbit de la religió.

  La Constitució espanyola estableix que Espanya és un país aconfessional, que no segueix cap religió.

  La Llei de llibertat religiosa garanteix que totes les persones poden tenir creences religioses i practicar-les sense que la llei les discrimini ni les tracti de manera desigual.

  La diversitat religiosa implica un diàleg que vagi més enllà de les religions per afavorir la convivència ciutadana.
- Recollim incidències.

Objectius relacionats amb l'accés al lloc de treball, el reclutament i la selecció de personal

- Millorar i diversificar els processos de selecció i reclutament perquè són la base de la gestió de la diversitat.
- Mostrar el compromís que tenim amb el principi de no-discriminació i igualtat de tracte, fent processos de selecció i reclutament inclusius i respectuosos amb la diversitat de la societat.
- Planificar els perfils que s'han d'incorporar tenint en compte les habilitats necessàries per a cada lloc de treball, les habilitats no aprofitades i si cal fer formació.
- Definir els llocs de treball: funcions, tasques, habilitats i competències necessàries.
- Definir les necessitats i adaptacions de la persona seleccionada.
- Demanar currículums sense foto, nom, data ni lloc de naixement.
- Tenir personal professional format en la gestió de la diversitat per fer la selecció a fi d'evitar actituds estereotipades i discriminatòries.
- Fer difusió dels llocs de treball vacants a diferents canals de reclutament.
- Fer servir les entitats que fan de pont entre l'entitat i les persones treballadores en situació de vulnerabilitat.
- Guia d'ús no discriminatori del llenguatge per garantir un llenguatge no sexista i inclusiu en el procés de reclutament.
- Assessorament i acompanyament en la intermediació laboral mitjançant el contacte amb entitats del tercer sector del territori.
- Fer reunions de treball amb Recursos Humans i laboral.
- Actualitzar protocols i procediments.

Objectius relacionats amb la contractació, les condicions de treball, la retribució i l'acomiadament

- Fer un procés d'acollida personalitzat que faciliti la integració de la persona, generi vincles i fomenti la implicació de la plantilla.
- Entregar el manual d'acollida de l'entitat perquè la persona treballadora faci una adaptació òptima, i conegui el funcionament i els valors de l'entitat.
- Preparar i adaptar els accessos, els recursos, els espais físics i els materials o les documentacions del lloc de treball a la nova incorporació.
- Tenir una persona de referència que acompanyi i assessori la persona incorporada durant les primeres setmanes, i que afavoreixi que amb el temps la persona sigui autònoma.
- Presentar la nova incorporació a la plantilla.
- Fer que tota la plantilla participi de la benvinguda.
- Elaborar un document que serveixi per fer un seguiment de les tasques assignades i de l'evolució de la persona.
- Fer reunions amb la persona incorporada, la de referència i la cap directa per analitzar l'adaptació de la persona treballadora.
- Fer formació per ampliar els coneixements, les habilitats i les tècniques del lloc de treball.
- Posar a disposició de la persona incorporada els recursos materials i informàtics per fer la feina.
- Actualitzar protocols i procediments.

Objectius relacionats amb la promoció, el clima laboral i la fidelització del talent

- Fer seguiment i avaluació de les promocions, del clima laboral i de la gestió del talent als nostres equips.
- Treballar per millorar les enquestes de clima laboral.
- Avaluar el compliment de les persones treballadores i facilitar que es puguin promocionar.
- Detectar que les persones treballadores treballin de manera correcta seguint bones directrius i bones pràctiques, i evitar dilemes ètics a través de la Comissió Ètica.
- Tenir en compte el benestar de les persones treballadores per crear un clima laboral òptim.
- Vetllar perquè l'accés a noves posicions es faci d'acord amb les competències professionals, respectant la diversitat i en igualtat de condicions.
- Adoptar mesures de prevenció i riscos laborals, tenint en compte que cada persona pot viure els riscos de diferent manera.
- Fer formacions adequades a cada persona i cada lloc de treball.
- Donar a conèixer a tothom de l'organització la missió, els valors, l'estratègia, les novetats i els projectes de l'entitat.
- Comentar amb les persones treballadores el Pla de diversitat i acceptar les propostes de millora que puguin sorgir.
- Fer reunions de treball amb Recursos Humans i laboral.
- Actualitzar protocols i procediments.
- Actualitzar les eines per mesurar el clima laboral.

Objectius relacionats amb les parts interessades

- Identificar les persones i les parts interessades.
- Promoure la gestió de la diversitat a totes les parts externes interessades.
- Fer que la clientela senti que l'entitat és socialment responsable i es pugui arribar a identificar amb els nostres valors.
- Analitzar les accions socialment responsables de les empreses amb qui tenim relació.

Objectius relacionats amb la intel·ligència artificial, la gestió massiva de dades i altres esferes semblants

- Tenir en compte la Carta de Drets Digitals i les iniciatives europees sobre l'ús de la intel·ligència artificial.
- Afavorir que els algoritmes tinguin en compte criteris que redueixin les diferències, i que prevegin la transparència i la rendició de comptes.
- Assegurar que es gestionen correctament aquestes eines i avaluar les possibles tendències discriminatòries.
- Fer un registre dels elements d'intel·ligència artificial que fem servir a l'entitat.
- Fer reunions amb qui ens proveeixi aquest servei.

Accions de seguiment, avaluació i vigència del Pla

Implementació del Pla

El procés de canvi cultural i organitzatiu es farà a mitjà i llarg termini, perquè implica canvis profunds.

Un Pla de diversitat ha de ser dinàmic i flexible,
i per això caldrà adaptar-se als imprevistos que sorgeixin.

Calendari d'implementacions

Les mesures que s'implementin han de tenir un calendari definit. Així, es pot mesurar en el temps si s'han aconseguit implementar les mesures.

Avaluació del Pla

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i el Pla de Diversitat s'encarrega del seguiment i l'avaluació del Pla de diversitat.

Vigència del Pla

Pot variar segons el ritme d'implementació,
però es recomana que duri un any.

Marc normatiu i legal

Quines lleis regulen el Pla de diversitat?

El concepte de diversitat és molt ampli i per això hi ha moltes normes que regulen la diversitat a escala social, laboral, internacional i nacional.

Aquestes normes també s'apliquen a l'entitat.

Quines normes regulen el Pla?

- **Internacionals:**
  Declaració de Drets Humans.
  Organització Internacional del Treball.
  Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics.
- **Europees:**
  Discriminació per raó de sexe-gènere, igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, drets fonamentals de la Unió Europea.
  Aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones en el món laboral.
- **Nacionals:**
  Constitució espanyola, Codi Penal,
  Estatut de les persones treballadores, Llei d'estrangeria i diverses lleis sobre la no-discriminació, la igualtat d'oportunitats i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

- **Autonòmiques:**
  Lleis sobre la igualtat de dones i homes; la igualtat de tracte i no-discriminació; els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals, i sobre la inclusió social de les persones amb discapacitat.
- **Llei de prevenció de riscos laborals:**
  Per evitar els perills i adaptar-los a la diversitat de cada persona. L'entitat ha d'aplicar mesures preventives, i la plantilla té dret a informar-se i participar en la creació de les mesures per a la prevenció de riscos laborals.

Quines funcions té el Pla de prevenció de riscos laborals?

- Avaluar els riscos i les possibles situacions d'emergència , i adoptar les mesures necessàries.
- Organitzar la prevenció i el treball tenint en compte la capacitat de les persones treballadores.
- Facilitar equips de treball i de protecció.
- Informar i formar les persones treballadores.
- Garantir un servei de vigilància de la salut de les persones treballadores.
- Consultar les persones treballadores i fer que participin.

Què s'ha de tenir en compte per fer el Pla de diversitat?

El Pla de riscos laborals s'ha d'adaptar a les necessitats de la diversitat de les persones treballadores.

S'han de definir els llocs de treball i les condicions de cada persona per aplicar mesures que garanteixin la seguretat en el treball.

Definicions i conceptes

- **Discriminació directa**
  Quan es tracta una persona o el grup al qual pertany
  d'una manera menys favorable que
  en altres situacions semblants pels motius que recull la llei.
- **Discriminació indirecta**
  Quan un criteri o una pràctica que semblen neutres poden ocasionar
  un desavantatge en comparació amb les altres persones
  pels motius que recull la llei.
- **Discriminació per associació**
  Quan es discrimina per la relació amb una altra persona
  pels motius que recull la llei.
- **Discriminació per error**
  Quan es discrimina per una valoració incorrecta
  sobre les característiques d'una persona.
- **Discriminació múltiple**
  Quan es discrimina una persona per dos o més motius
  dels que s'expliquen a la llei.
- **Discriminació interseccional**
  Quan interactuen diversos motius d'aquesta llei
  i es genera una forma específica de discriminació.
- **Assetjament discriminatori**
  Quan es discrimina per atemptar contra la dignitat
  d'una persona o del seu grup creant un entorn intimidatori,
  hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- **Induir o donar ordre de discriminar**
  Qualsevol acció d'induir o donar ordre de discriminar algú
  pels motius que es recullen a la llei.
- **Aquesta acció és tan concreta, directa i eficaç**
  que aconsegueix que una persona l'obeeixi.
- **Represàlies**
  Quan una persona rep una conseqüència negativa
  per haver participat en un judici, i haver presentat una queixa,
  reclamació, denúncia o demanda per impedir una discriminació.
- **Mesures d'acció positiva**
  Són les accions que es fan quan es tracta algú
  de manera diferent per prevenir, eliminar o compensar
  qualsevol discriminació o desavantatge viscut
  de manera col·lectiva o social
  contra una persona o un grup de persones.

  Aquestes mesures s'apliquen mentre dura la discriminació
  i han de ser raonables amb les formes de compensació.
- **Segregació escolar**
  Quan es fan actes perquè l'alumnat se separi
  per motius socioeconòmics o els que es mencionen en la llei
  sense justificació objectiva i raonable.
- **Interpretació**
  Si hi ha interpretacions diferents de la llei,
  sempre es triarà la que protegeixi les persones
  o els grups afectats per discriminacions o intoleràncies.

  Sempre prevaldrà la llei que garanteixi millor la no-discriminació.

Fundación Utopía
www.fundacionutopia.org

Fundación UTOPÍA

plataforma educativa

LF
Text de Lectura Fàcil