

Pla d'igualtat d'oportunitats 2009-2010

Document de gestió. juliol 09



Ajuntament de Barcelona

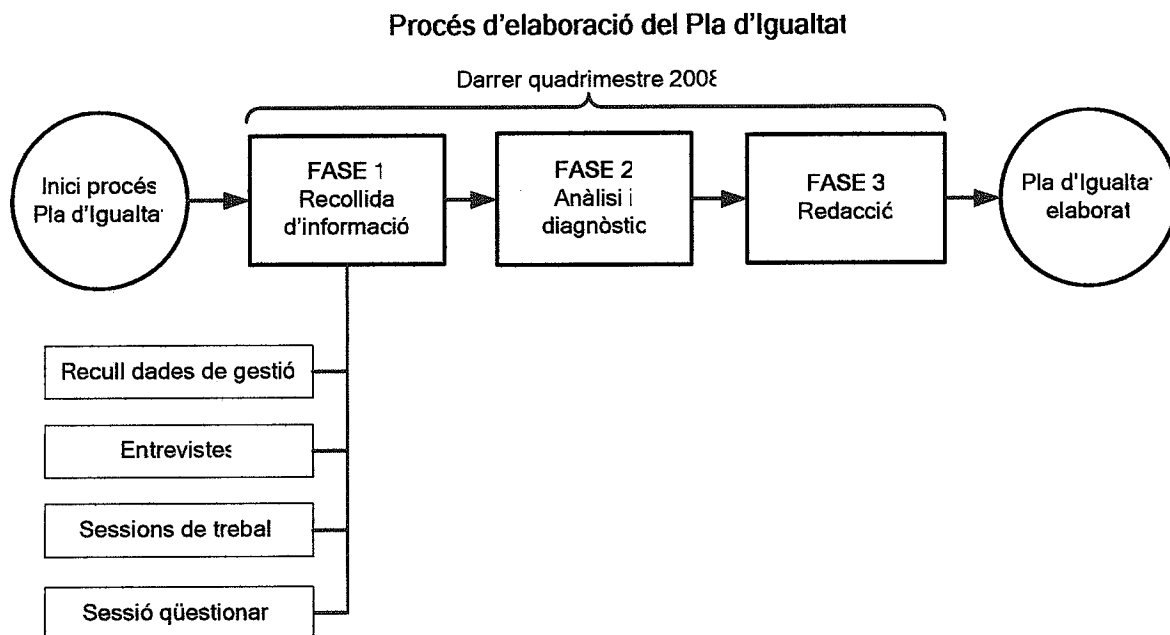
Barcelon**a**ctiva

Index

01	Introducció	2
02	Diagnòstic	5
03	Pla 2009-2010	8
04	Sistema de control de gestió del Pla	17

01 Introducció

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa s'ha estructurat de la forma següent:



En la fase de recollida d'informació s'ha treballat amb quatre formats:

1. Recull de dades de gestió relatives a:

- Plantilla.
- Edat.
- Càrregues familiars.
- Tipus de jornades laborals.
- Antiguitat.
- Categories.
- Retribucions.
- Nivell formatiu.
- Tipus de contractes.

- Diferents centres de treball i tipologia de serveis que en ells es realitza.

Totes les dades estan desagregades per sexe i per centres de treball: Ca n'Andalet, Can Jaumandreu, Central, Convent Sant Agustí, Parc Nord, Porta 22 i Viver.

2. Realització d'una entrevista amb la direcció de Barcelona Activa, Mateu Hernández com a director general i Anna Molero com a directora executiva (14/10/08).

3. Realització d'una sessió de treball en base al Qüestionari de Diagnosi del Departament de Treball (09/12/08).

Es van analitzar els punts següents.

- Paper de la direcció.
- Participació i implicació del personal.
- Llenguatge i comunicació corporativa.
- Llocs de treball.
- Càrrecs directius.
- Compatibilitat vida personal i laboral.
- Salut i riscos laborals.
- Retribució.
- Condicions laborals.
- Mobilitat.

Van participar a la sessió: Rosa Batet, Mercè Calpe, Dolors Carvajal i Hermínia Gil.

4. Realització de sessions de treball amb cinc grups:

- Equip directiu.
- Equip directiu ampliat.
- Personal tècnic.
- Personal administratiu i de suport.
- Representació legal dels treballadors/ores.

La informació fou recollida en base a tres apartats:

- TEMES: aportació de temes prioritaris que hauria de contemplar el Pla d'Igualtat.
- MESURES: aportació de mesures relacionades amb els temes prioritaris plantejats.
- ALTRES APORTACIONS: aportació de temes no directament vinculats al Pla d'Igualtat, però que aporten informació d'interès per a l'Organització en l'àmbit del funcionament organitzatiu i la gestió dels recursos humans

Van participar a les respectives sessions de treball les persones següents:

- Equip directiu (21/10/08): Montserrat Basora, Lorenzo Di Pietro, Judith Durano, Josep Marquès, Núria Massip, Lorena Ventura i Maria Vila.
- Equip directiu ampliat (28/10/08): María José Blanco, Jesús Camas, Alicia Egea, Adela Lorenzo, Ana Maldonado i Àngel Pascual.

- Personal tècnic (21/10/08): Gemma Escamilla, Ibán García, Just Júdez, Carol Lorenzo, Loles Martínez, Mercè Martínez, Lluís Mauri, Montserrat Peiró i Olga Toro.
- Personal administratiu i de suport (28/10/08): Mercè De Haro, Núria Giró, Jéssica Herrera, Regina Navó, Núria Sáiz i Margarita Santacreu.
- Representació legal dels treballadors/ores (21/10/08): Josep Maria Bacardí, Sara Bossacoma, Jordi López, Marta Martí, Víctor Rodenas i Francisco Sánchez.

Les accions portades a terme per a la recollida d'informació han estat conduïdes conjuntament per Dolors Carvajal, Agent per a la Igualtat de Barcelona Activa, i un equip d'OPS NEO.

A la fase de recollida d'informació per al diagnòstic hi ha participat un total de 39 persones (28 dones/72%, 11 homes/28%), sobre una plantilla de 163 (129 dones/79%, 34 homes/21%).

02

Diagnòstic

Fruit de l'anàlisi de la informació recollida, s'han establert **punts forts** i **aspectes a millorar**, a l'hora de fer el diagnòstic sobre les polítiques d'igualtat desplegades per Barcelona Activa.

02.1 PUNTS FORTS

- El paper i la presència de dones en càrrecs directius i de responsabilitat, ha anat configurant una sensibilitat històrica respecte a la igualtat d'oportunitats.
- L'actitud positiva de l'actual Direcció a l'hora de posar en marxa mecanismes i accions tendents a la igualtat d'oportunitats.
- L'existència, des d'inicis del 2008, d'una Comissió per a la Igualtat integrada per la cap de Recursos Humans, una persona comissionada per la Direcció, l'Agent per a la Igualtat i tres persones representants dels treballadors/ores.
- L'existència d'un paquet de 24 mesures de conciliació per al personal, acordat amb la representació legal dels treballadors/ores a finals del 2008, que va més enllà de les obligacions legals que li corresponen a l'Organització.
- Les mesures acordades es refereixen a: excedències, permisos, reduccions de jornada i ajuts a la família.
- Aquestes mesures es configuren com a una eina potent a l'hora de captar i retenir talent a l'Organització.
- L'existència d'un procediment corporatiu que formalitza i regularitza els aspectes de flexibilitat horària vinculats a la conciliació i a l'organització del treball.
- La promoció de la igualtat d'oportunitats en les activitats i serveis impulsats: l'Escola de dones "Crea Emprendre en femení"; el percentatge de plans d'empresa finalitzats per dones (39,4%) i el de projectes de dones assessorats (48,9%); el requisit del 40% de participació femenina a la formació en oficis on les dones estan subrepresentades; la formació de dones, en llocs de treball on habitualment estan subrepresentades, per a empreses concretes (Telefònica, TMB, taxi); programes específics "NOA Igualtat d'Oportunitats"; etc.
- La presència femenina en càrrecs directius i de responsabilitat està compensada (en l'alta direcció 1 dona, 1 home; en la direcció d'àrees 6 dones, 3 homes; en comandaments intermedis 13 dones, 6 homes), si bé cal tenir en compte que a l'empresa hi ha una àmplia majoria de dones (129 dones, 34 homes).
- La presència femenina a les categories tècniques (81 dones, 23 homes) respon a la proporció de dones/homes del conjunt de la plantilla. Pel que fa a les categories administratives, la presència femenina és força majoritària (46 dones, 8 homes).
- La política de contractació i de retribucions està basada en les responsabilitats i funcions de cada lloc de treball, no donant lloc a discriminacions per raó de sexe.
- La percepció, constatada pels treballadors/ores que han participat en el procés de recollida d'informació, que les condicions de flexibilitat i conciliació existents a Barcelona Activa són millors que a la majoria d'empreses i que no existeix una discriminació entre dones i homes per raó de sexe.
- La participació d'un 24% del personal en la fase de recollida d'informació per al diagnòstic¹.

¹ Vegeu-ne el detall a la pàgina 4.

02.2 ASPECTES A MILLORAR

S'han estructurat en sis blocs:

- Cultura i valors corporatius.
- Flexibilitat i organització del treball.
- Selecció, formació, promoció professional.
- Condicions de treball.
- Llenguatge i comunicació.
- Impacte en la societat.

Cultura i valors corporatius

- La visualització dels valors associats a la igualtat d'oportunitats en la missió i els valors corporatius.
- La conciliació dels nivells directius, actualment és un dels aspectes crítics que presenta l'Organització, més si es té en compte el seu paper exemplificador.
- El pes d'una cultura de treball on la presència física és molt valorada, el que porta a allargar els horaris de les jornades de treball.
- La informació, sensibilització i formació del conjunt de treballadors/ores sobre temes relatius a les polítiques d'igualtat i conciliació.

Flexibilitat i organització del treball

- La posada en marxa d'experiències vinculades a noves formes de treball, especialment el teletreball i el treball per objectius/resultats.
- El coneixement real de l'impacte i les repercussions de les mesures de conciliació en l'organització de la feina i la redistribució de les càrregues de treball.

Selecció, formació, promoció professional

- La disposició d'informació desagregada per sexes pel que fa als processos vinculats a selecció, formació i promoció.
- El coneixement de les polítiques i criteris aplicats en la promoció interna, a fi de disposar d'informació que permeti analitzar la promoció de dones i homes en base a uns criteris preestablerts.

Condicions de treball

- La disposició d'un protocol per la prevenció, detecció i actuació en el casos que la salut de les persones quedi afectada pels diferents tipus d'assetjament: per raó de sexe, psicològic (*mobbing*) i sexual.
- La disposició d'un protocol per la prevenció de la salut i dels riscos laborals, des d'una perspectiva de gènere.

Llenguatge i Comunicació

- L'existència de criteris i mecanismes/eines lingüístiques, eficients i eficaços, que evitin un llenguatge sexista en tots els àmbits i productes comunicatius de l'Organització (per exemple, en la documentació tècnica de caràcter intern, o en la denominació d'iniciatives públiques tipus el Dia de l'Emprenedor).
- La informació donada a través de documents corporatius importants (per exemple, Memòria 2007) que ha d'estar desagregada.

Impacte en la societat

- La potenciació del rol de Barcelona Activa a la societat com a entitat promotora i difusora de la igualtat d'oportunitats.

02.3 SÍNTESI DE DIAGNÒSTIC

Barcelona Activa és una organització on històricament la Direcció ha mostrat sensibilitat pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Aquesta sensibilitat queda confirmada per la Direcció actual mitjançant tot un seguit d'actuacions concretes encaminades a reforçar les polítiques d'igualtat: establiment d'una Comissió per a la Igualtat; incorporació de l'Agent per a la Igualtat; elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats; firma d'un Acord sobre mesures de conciliació per al personal amb la representació legal dels treballadors/ores; promoció de la igualtat d'oportunitats en activitats i serveis; etc.

Així mateix, és destacable la percepció general dels treballadors/ores que han participat en el procés de recollida d'informació, un 24% del personal, que les condicions de flexibilitat i conciliació són millors que a la majoria d'empreses i que no existeix una discriminació entre dones i homes per raó de gènere.

Aquest context positiu, però, no està exempt d'aspectes que cal considerar a fi d'avançar en la millora contínua de les polítiques corporatives d'igualtat d'oportunitats.

Aquests aspectes es concreten en els àmbits següents: la cultura i els valors corporatius; la flexibilitat i organització del treball; la selecció, formació i promoció professional; les condicions de treball; el llenguatge i la comunicació; l'impacte en la societat.

Cal fer una especial menció a la necessitat de millora de la informació corporativa sobre aspectes relacionats amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats, i de Recursos Humans en general, ja que és un factor transversal que incideix de forma directa en bastants dels àmbits esmentats.

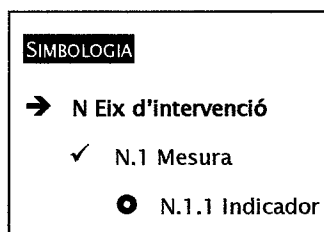
En conclusió, es pot parlar d'una Organització ja posicionada positivament en les polítiques d'igualtat d'oportunitats, on s'han fet avenços significatius que han produït resultats concrets, i on el que cal és avançar en el cicle de millora contínua a partir de mesures concretes que permetin assolir una pràctica excel·lent en el desplegament de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

03 Pla 2009-2010

A partir del diagnòstic realitzat, el Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2010 s'estructura de la forma següent²:

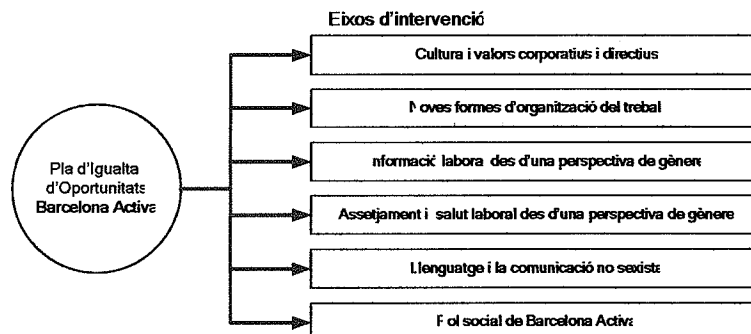
- **Eixos d'intervenció:** determinen els grans àmbits sobre els quals s'espera obtenir resultats de millora.
- **Mesures:** concreten les actuacions portades a terme en cada eix d'intervenció a fi d'assolir resultats de millora.
- **Indicadors:** estableixen les magnituds o validacions a partir de les quals es farà el seguiment i avaluació del Pla.

Per al desplegament del Pla s'utilitza la simbologia següent:



03.1 EIXOS D'INTERVENCIÓ

- Reforçar les polítiques d'igualtat en la cultura i els valors corporatius i directius.
- Potenciar noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat, l'eficiència, l'eficàcia i la conciliació.
- Millorar la informació referent a selecció, accés, formació i promoció professional, des d'una perspectiva de gènere.
- Preveure aspectes d'assetjament i de salut laboral, des d'una perspectiva de gènere.
- Millorar els criteris i les eines vinculats al llenguatge i la comunicació no sexista.
- Potenciar el rol social de Barcelona Activa com a entitat promotora i difusora dels valors de la igualtat d'oportunitats.



² S'ha pres com a referència per a l'estructuració i desplegament del Pla d'Igualtat, el model establert en l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana 2008-2011.

03.2 EIXOS D'INTERVENCIÓ, MESURES I INDICADORS

→ 1.0 Reforçar les polítiques d'igualtat en la cultura i els valors corporatius i directius.

- ✓ **1.1** Incorporar la política d'igualtat als valors corporatius actualment recollits als compromisos de Barcelona Activa.
- ✓ **1.2** Prioritzar els horaris de matins i primeres hores de la tarda per dur a terme les reunions de treball.
- ✓ **1.3** Incorporar un subapartat permanent d'informació sobre temes relatius a la igualtat d'oportunitats, en l'apartat de Recursos Humans de la intranet corporativa.
 - **1.1.1** Valors corporatius redefinits i comunicats (validació).
 - **1.2.1** Horaris prioritzats per les reunions aplicats (estàndard 75% de les reunions, tolerància 10%).
 - **1.3.1** Disseny fet i realització de la base de dades operativa (validació).
 - **1.3.2** Informació actualitzada com a mínim mensualment (validació).

Indicador general de l'Eix 1			
Nombre de mesures aplicades			
Estandard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
4	-1 (25%)	Anual	Cost dedicació corporativa

→ 2. Potenciar noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat, l'eficiència, l'eficàcia i la conciliació.

- ✓ **2.1** Portar a terme una experiència pilot de teletreball basat en la definició d'objectius/resultats segons perfils.
- ✓ **2.2** Portar a terme una experiència de formació combinant part presencial i part on-line.
- ✓ **2.3** Realitzar un anàlisi, amb perspectiva de gènere, sobre l'impacte de l'Acord sobre mesures de conciliació per al personal.
- ✓ **2.4** Donar visibilitat dels criteris utilitzats per fer contractacions derivades de la sol·licitud de les mesures de conciliació.
 - **2.1.1** Experiència pilot de teletreball realitzada i avaluada (validació).
 - **2.2.1** Experiència pilot de formació presencial/on-line realitzada i avaluada (validació).
 - **2.3.1** Anàlisi de l'impacte de l'Acord sobre mesures de conciliació per al personal, amb perspectiva de gènere, realitzat i comunicat (validació).
 - **2.4.1** Criteris per escrit i comunicats (validació).

Indicador general de l'Eix 2			
Nombre de mesures aplicades			
Estandard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
3	-1 (33,33%)	Anual	- Cost dedicació corporativa. - Cost pendent de determinar (teletreball, formació presencial/on-line).

→ **3. Millorar la informació referent a selecció, accés, formació i promoció professional, des d'una perspectiva de gènere.**

- ✓ **3.1** Realitzar accions de sensibilització i formació en igualtat d'oportunitats per a tot el personal, dintre del Pla de Formació interna.
 - ✓ **3.2** Donar visibilitat als protocols de selecció i promoció que asseguran la no discriminació per raó de sexe.
 - ✓ **3.3** Incloure les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el Pla d'Acollida.
- **3.1.1** Nombre de treballadors/ores participants en accions (estàndard 75% del personal, tolerància 10%).
 - **3.2.1** Protocols per escrit i comunicats (validació).
 - **3.3.1** Pla d'Acollida modificat i comunicat (validació).

Indicador general de l'Eix 3			
Nombre de mesures aplicades			
Estàndard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
3	0 (0%)	Anual	- Cost dedicació corporativa. - 6.000 € (accions sensibilització i formació).

→ **4. Preveure aspectes d'assetjament i de salut laboral, des d'una perspectiva de gènere.**

- ✓ **4.1** Elaborar un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament.
 - ✓ **4.2** Seguir realitzant accions d'informació i sensibilització per al personal relatives a salut i prevenció de malalties, incorporant la perspectiva de gènere.
 - ✓ **4.3** Anar habilitant espais que possibilitin al personal dels diferents equipaments de Barcelona Activa poder disposar d'un office.
- **4.1.1** Protocol elaborat i comunicat (validació).
 - **4.2.1** Nombre de treballadors/ores participants en accions (estàndard 75% del personal, tolerància 10%).
 - **4.3.1** Nombre de persones que poden disposar d'un espai en funcionament (estàndard 70% del personal, tolerància 10%).

Indicador general de l'Eix 4			
Nombre de mesures aplicades			
Estàndard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
3	0 (0%)	Anual	- Cost dedicació corporativa. - 6.000 € (accions sensibilització i formació). - Cost pendent de determinar (espai).

→ **5. Millorar els criteris i les eines vinculats al llenguatge i la comunicació no sexista.**

- ✓ **5.1** Elaborar una guia d'estil lingüístic no sexista adaptada al sector d'activitat de l'Organització.
- ✓ **5.2** Analitzar els usos lingüístics de la documentació (interna i externa) de l'organització amb l'objectiu d'anar-hi incorporant la perspectiva de gènere.
- ✓ **5.3** Presentar totes les dades de caràcter global públiques de l'Organització desagregades per sexe.
 - **5.1.1** Guia elaborada i comunicada (validació).
 - **5.2.1** Nombre de documents analitzats i que incorporen la perspectiva de gènere (estàndard 50% de la documentació interna i externa, tolerància 10%).
 - **5.3.1** Dades desagregades en totes les publicacions i bases de dades (validació).

Indicador general de l'Eix 5			
Nombre de mesures aplicades			
Estandard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
3	0 (0%)	Anual	- Cost dedicació corporativa. - Cost pendent de determinar (estudi, guia).

→ **6. Potenciar el rol social de Barcelona Activa com a entitat promotora i difusora dels valors de la igualtat d'oportunitats.**

- ✓ **6.1** Introduir preguntes i/o accions d'impacte en termes d'igualtat en el desenvolupament de l'activitat relacionada amb els programes i serveis promoguts per l'Organització.
- ✓ **6.2** Continuar portant a terme accions per promoure oficis i ocupacions amb poca presència femenina.
- ✓ **6.3** Incloure informació específica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats en la Memòria corporativa.
- ✓ **6.4** Participar activament en xarxes dedicades a temes d'igualtat d'oportunitats i conciliació.
 - **6.1.1** Anàlisi dels resultats obtinguts a partir de les preguntes d'impacte de gènere realitzades (validació).
 - **6.2.1** Accions portades a terme (validació).
 - **6.3.1** Informació incorporada en la Memòria corporativa (validació).
 - **6.4.1** Participació activa en xarxes (estàndard 2 xarxes, tolerància 0%).

Indicador general de l'Eix 5			
Nombre de mesures aplicades			
Estandard	Tolerància	Avaluació	Pressupost
4	-1 (25%)	Anual	- Cost dedicació corporativa. - 5,000€ (xarxes) - Cost pendent de determinar (campanya).

03.3 DESPLEGAMENT DEL PLA

Es contemplen els apartats següents:

- Síntesi del desplegament del Pla.
- Temporalització de mesures per mesos.
- Mesures iniciades per anys.
- Mesures finalitzades per anys.
- Mesures a iniciar l'any 2009.
- Síntesi del desplegament 2009.

Síntesi del desplegament del Pla

Eixos	Mesures
1	3
2	4
3	3
4	3
5	3
6	4
Total	20

Temporalització de mesures per mesos: 2009-2010

2009	Gen	Feb	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Des
									2.2			
	Pla elaborat						1.2		3.1	4.2	<u>1.3</u>	<u>1.3</u>
					1.1		2.3		4.1	<u>1.3</u>	<u>2.2</u>	<u>4.2</u>
					1.3	6.3	<u>1.3</u>		5.1	<u>2.2</u>	<u>3.1</u>	2.2
					3.3	<u>1.3</u>	<u>6.3</u>		6.1	<u>4.2</u>		4.1
					4.3				<u>1.3</u>	<u>4.3</u>		4.3
		Pla revisat			5.3		Pla aprovat		<u>3.1</u>			5.3
					6.4							
					1.1							
					3.3					Pla comunicat		

2010	Gen	Feb	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Des
						1.2						
	2.4	3.2			<u>1.3</u>	1.3						
	2.1	5.2	<u>1.3</u>	<u>1.3</u>	3.1	2.1	Pla avaluat					
	6.2	<u>1.3</u>	<u>4.2</u>	<u>3.1</u>	5.2	2.3						
	<u>1.3</u>	<u>3.1</u>	6.3	3.2	6.2	4.2						
	<u>4.2</u>	2.4				6.1						
	<u>6.3</u>	5.1				6.4						

En negre inici de la mesura / Subratllat aplicació de la mesura en diversos períodes / En vermell finalització de la mesura

Mesures iniciades per anys

Eixos	Mesures iniciades 2009	Mesures iniciades 2010
1	3 (1.1, 1.2, 1.3)	cap
2	2 (2.2, 2.3)	2 (2.1, 2.4)
3	2 (3.1, 3.3)	1 (3.2)
4	3 (4.1, 4.2, 4.3)	cap
5	2 (5.1, 5.3)	1 (5.2)
6	3 (6.1, 6.3, 6.4)	1 (6.2)
Total	15	5

Mesures finalitzades per anys

Eixos	Mesures finalitzades 2009	Mesures finalitzades 2010
1	2 (1.1)	1 (1.2, 1.3)
2	1 (2.2)	3 (2.1, 2.3, 2.4)
3	1 (3.3)	2 (3.1, 3.2)
4	2 (4.1, 4.3)	1 (4.2)
5	1 (5.3)	2 (5.1, 5.2)
6	cap	4 (6.1, 6.2, 6.3, 6.4)
Total	6	14

Mesures a iniciar l'any 2009**Eix 1. Reforçar les polítiques d'igualtat en la cultura i els valors corporatius i directius**

- ✓ Mesura 1.1 Incorporar la política d'igualtat als valors corporatius actualment recollits als compromisos de Barcelona Activa. . (maig-maig'09)
- ✓ Mesura 1.2 Prioritzar els horaris de matins i primeres hores de la tarda per dur a terme les reunions de treball. (juliol-juny'09)
- ✓ Mesura 1.3 Incorporar un subapartat permanent d'informació sobre temes relatius a la igualtat d'oportunitats, en l'apartat de Recursos Humans de la intranet corporativa. (maig-juny'10)

Eix 2. Potenciar noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat, l'eficiència, l'eficàcia i la conciliació

- ✓ Mesura 2.2 Portar a terme una experiència de formació combinant part presencial i part on-line. (setembre-desembre'09)
- ✓ Mesura 2.3 Realitzar un anàlisi, amb perspectiva de gènere, sobre l'impacte de l'Acord sobre mesures de conciliació per al personal. (juliol-juny'10)

Eix 3. Millorar la informació referent a selecció, accés, formació i promoció professional, des d'una perspectiva de gènere

- ✓ Mesura 3.1 Realitzar accions de sensibilització i formació en igualtat d'oportunitats per a tot el personal, dintre del Pla de Formació interna. (setembre-maig'10)
- ✓ Mesura 3.3 Incloure les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el Pla d'Acollida. (maig- maig'09)

Eix 4. Preveure aspectes d'assetjament i de salut laboral, des d'una perspectiva de gènere

- ✓ Mesura 4.1 Elaborar un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament. (setembre- desembre'09)
- ✓ Mesura 4.2 Seguir realitzant accions d'informació i sensibilització per al personal relatives a salut i prevenció de malalties, incorporant la perspectiva de gènere. (octubre-juny'10)
- ✓ Mesura 4.3 Anar habilitant espais que possibilitin al personal dels diferents equipaments de Barcelona Activa poder menjar . (maig-desembre'09)

Eix 5. Millorar els criteris i les eines vinculats al llenguatge i la comunicació no sexista

- ✓ Mesura 5.1 Elaborar una guia d'estil lingüístic no sexista adaptada al sector d'activitat de l'Organització. (setembre-febrer'10)
- ✓ Mesura 5.3 Presentar totes les dades de caràcter global públiques de l'Organització desagregades per sexe. (maig-desembre'09)

Eix 6. Potenciar el rol social de Barcelona Activa com a entitat promotora i difusora dels valors de la igualtat d'oportunitats

- ✓ Mesura 6.1 Introduir preguntes i/o accions d'impacte en termes d'igualtat en el desenvolupament de l'activitat relacionada amb els programes i serveis promoguts per l'Organització. (setembre-juny'10)
- ✓ Mesura 6.3 Incloure informació específica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats en la Memòria corporativa. (juny-març'10)
- ✓ Mesura 6.4 Participar activament en xarxes dedicades a temes d'igualtat d'oportunitats i conciliació. (maig-juny'10)

Síntesi del desplegament 2009

Eixos	Mesures iniciades	Mesures finalitzades
1	3	1
2	2	1
3	2	1
4	3	2
5	2	1
6	3	-
Total	15	6

Mesures a iniciar l'any 2010

Eix 2. Potenciar noves formes d'organització del treball basades en la flexibilitat, l'eficiència, l'eficàcia i la conciliació

- ✓ Mesura 2.1 Portar a terme una experiència pilot de teletreball basat en la definició d'objectius/resultats segons perfils. (gener-juny'10)
- ✓ Mesura 2.4 Donar visibilitat dels criteris utilitzats per fer contractacions derivades de la sol·licitud de les mesures de conciliació. (gener-febrer'10)

Eix 3. Millorar la informació referent a selecció, accés, formació i promoció professional, des d'una perspectiva de gènere

- ✓ Mesura 3.2 Donar visibilitat als protocols de selecció i promoció que assegurin la no discriminació per raó de sexe. (gener-abril'10)

Eix 5. Millorar els criteris i les eines vinculats al llenguatge i la comunicació no sexista

- ✓ Mesura 5.2 Analitzar els usos lingüístics de la documentació (interna i externa) de l'organització amb l'objectiu d'anar-hi incorporant la perspectiva de gènere. (gener-maig'10)

Eix 6. Potenciar el rol social de Barcelona Activa com a entitat promotora i difusora dels valors de la igualtat d'oportunitats

- ✓ Mesura 6.2 Continuar portant a terme accions per promoure oficis i ocupacions amb poca presència femenina. (gener-maig'10)

Síntesi del desplegament 2010

Eixos	Mesures iniciades	Mesures finalitzades
1	-	1
2	2	3
3	1	2
4	-	1
5	1	2
6	1	4
Total	5	13

04 Sistema de control de gestió del Pla

Es contemplen els apartats següents: documentació, indicadors, reunions, i pressupost.

04.1 DOCUMENTACIÓ

Nom document	Actualització	Canal d'accés	Responsable
Pla 2009-2010	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Agent Igualtat Oportunitats Comissió Igualtat Oportunitats 	Agent Igualtat Oportunitats
Resum Pla	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Intranet 	
Presentacions al personal	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Actes presentació Intranet 	
Informes de seguiment	Semestral	<ul style="list-style-type: none"> Agent Igualtat Oportunitats Comissió Igualtat Oportunitats 	
Informes d'avaluació	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Agent Igualtat Oportunitats Comissió Igualtat Oportunitats 	

04.2 INDICADORS

Es concreten en:

- Els indicadors específics establerts per a cada mesura.
- Els indicadors generals establerts per a cada eix d'intervenció.

Síntesi d'indicadors 2009-2010

Eixos	Indicadors mesures	Indicadors eixos
1	3	1
2	4	1
3	3	1
4	3	1
5	3	1
6	4	1
Total	20	6

04.3 REUNIONS

Nom reunió	Objectiu	Documentació	Participants	Data
Planificació	Elaborar el Pla 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO³ ▪ Cap RRHH ▪ Comissionada IO 	Gener 2009 Febrer 2009
Aprovació planificació Direcció	Aprovar el Pla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció 	Maig 2009
Contrast planificació Comitè	Contrastar el Pla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió IO 	Juliol 2009
Comunicació planificació a treballadores/ors	Comunicar el Pla	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentació sintètica del Pla Igualtat 2009-2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció ▪ Treballadores/ors 	Setembre 2009
Seguiment planificació	Fer el seguiment del Pla 2009	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009 ▪ Informe de seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Comissionada IO 	Setembre 2009
Seguiment planificació Direcció	Aprovar el seguiment del Pla 2009	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009 ▪ Informe de seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció 	Setembre 2009
Seguiment planificació Comitè	Contrastar el seguiment del Pla 2009	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009 ▪ Informe de seguiment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió IO 	Setembre 2009
Avaluació/planificació	Avaluar el Pla 2009 i revisar el Pla 2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 ▪ Informe d'avaluació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Comissionada IO 	Desembre/Gener 2010
Aprovació avaluació/planificació Direcció	Aprovar avaluació 2009 i revisió 2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 inclosa avaluació 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció 	Gener 2010
Contrast Comitè avaluació/planificació	Contrastar avaluació 2009 i revisió 2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 inclosa avaluació 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió IO 	Gener 2010
Comunicació a treballadores/ors avaluació/planificació	Comunicar avaluació 2009 i revisió 2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentació sintètica del Pla 2010 inclosa avaluació 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció ▪ Treballadores/ors 	Gener 2010
Avaluació del Pla 2009-2010	Avaluar el Pla 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 ▪ Informe d'avaluació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Comissionada IO 	Juliol 2010
Aprovació avaluació Pla 2009-2010 Direcció	Aprovar els resultats del Pla 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 inclosa avaluació 2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció 	Juliol 2010
Contrast avaluació del Pla 2009-2010 Comitè	Contrastar els resultats del Pla 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pla Igualtat 2009-2010 inclosa avaluació 2009 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió IO 	Juliol 2010
Comunicació a treballadores/ors avaluació del Pla 2009-2010	Comunicar els resultats del Pla 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentació sintètica del Pla 2009-2010 inclosa avaluació 2010 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Direcció ▪ Treballadores/ors 	Juliol 2010
Seguiment mensual	Fer seguiment mensual del Pla	Pla Igualtat 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent IO ▪ Cap RRHH ▪ Comissionada IO 	Mensual
Seguiment trimestral	Fer seguiment trimestral del Pla	Pla Igualtat 2009-2010	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió IO 	Trimestral

³ IO: Igualtat Oportunitats

04.4 PRESSUPOST

Eixos	Mesura	€ assignats	Any
1	1.1	0 €	2009
	1.2	0 €	2009
	1.3	0 €	2009-2010
2	2.1	Pendent de determinar	2010
	2.2	Pendent de determinar	2009
	2.3	Pendent de determinar	2009-2010
	2.4	0 €	2010
3	3.1	6.000 €	2009-2010
	3.2	0 €	2010
	3.3	0 €	2009
4	4.1	Pendent de determinar	2009
	4.2	6.000 €	2009-2010
	4.3	Pendent de determinar	2009
5	5.1	Pendent de determinar	2009-2010
	5.2	0 €	2010
	5.3	0 €	2009
6	6.1	0 €	2009-2010
	6.2	0 €	2010
	6.3	0 €	2009-2010
	6.4	(despeses derivades) €	2009-2010

Aquest pressupost és orientatiu i es complementa amb el cost de les dedicacions corporatives del personal que intervé o participa a cada mesura.