

EINES I ESTRATÈGIES PER A LA GESTIÓ DE LA IGUALTAT, LA DIVERSITAT I LA INCLUSIÓ A L'EMPRESA

CONSELL COMARCAL ALT PENEDÈS

Diputació Barcelona

Desembre 2023

Guia elaborada per:

Thaïs Kempell

Planificació estratègica, desenvolupament empresarial i gestió del talent.

Amb la coordinació del Servei de Desenvolupament i Ocupació del Consell Comarcal de l'Alt Penedès i amb el finançament de la Diputació de Barcelona dins el marc dels *Projectes experimentals de suport al teixit productiu*.

CONSELL COMARCAL ALT PENEDÈS

Diputació Barcelona

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL SEPE

OBJECTIUS GLOBALS de Desenvolupament Sostenible

CONTINGUT

IGUALTAT DE GÈNERE **3**

L'ACTUALITAT EN DADES **4**

LA DIVERSITAT A L'EMPRESA **5**

LA NORMATIVA LEGAL ACTUAL **6**
ÀMBIT MUNDIAL 6
ÀMBIT ESTATAL 6
MESURES ESPECÍFIQUES: COL·LECTIU LGTBIQ+ 7

LES OBLIGACIONS DE L'EMPRESA **8**

EL PLA D'IGUALTAT **9**
PER QUÈ IMPLEMENTAR UN PLA D'IGUALTAT? 10
COM HA DE SER EL PLA D'IGUALTAT? 11
QUINES EMPRESES L'HAN D'ELABORAR? 11

LA CREACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT **12**
FASE 1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ 12
FASE 2. CONSTITUCIÓ DE LES COMISSIONS 13
FASE 3. LA DIAGNOSI DE GÈNERE 14
FASE 4. DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ 17
FASE 5. DIFUSIÓ 18
FASE 6. IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT 18
FASE 7. AVALUACIÓ 19
QUINS TERMINIS ES PREVEUEN? 20

EL PLA D'IGUALTAT ESPECÍFIC **21**

BONES PRÀCTIQUES PER A LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA **23**

BANC DE RECURSOS I ANNEXOS **26**
BANC DE RECURSOS I REFERÈNCIES 27
MAPA D'EMPRESES LGTBIQ+ FRIENDLY 31
ENTITATS I SERVEIS DE SUPORT 35

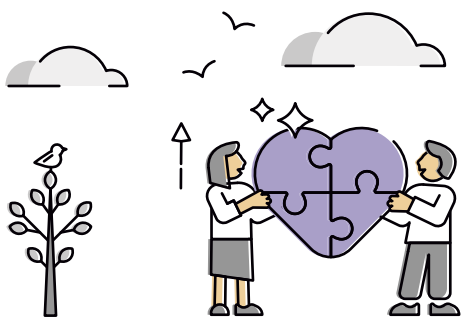
BIBLIOGRAFIA **37**

IGUALTAT DE GÈNERE

En els darrers anys ha augmentat la preocupació de les empreses per ser socialment responsables. La millora de la relació amb els seus públics, l'entorn més immediat i la societat en general s'han convertit en una de les prioritats per fer de l'empresa una organització competitiva i compromesa a parts iguals.

EL RECURS MÉS IMPORTANT D'UNA COMPANYIA ÉS EL SEU CAPITAL HUMÀ I FER UNA GESTIÓ EFECTIVA I COMPETITIVA DE LA DIVERSITAT CONSTITUEIX UNA OPORTUNITAT PER A TOTA EMPRESA.

En primer lloc, suposa el reconeixement d'elements com la igualtat d'oportunitats, el respecte per la diferència i el rebuig a qualsevol forma de discriminació. Així mateix, constitueix un abordatge innovador d'una realitat cada cop més canviant, que obliga les empreses a poder donar resposta a noves necessitats i a atraure el talent més capacitat per fer-ho.



El principi d'Igualtat de gènere és un dels eixos claus de les societats modernes. Tot i que les societats i les lleis occidentals han assolit millores impressionants en els darrers anys, encara hi ha un marge de millora significatiu.
Les empreses han de reflectir aquesta evolució social i liderar el canvi per fer que les plantilles siguin cada cop més plurals i diverses i els llocs de treball siguin més acollidors i segurs per a tothom.

L'impuls de la diversitat i la inclusió són avantatges competitius clau de les activitats econòmiques i integrar-les a l'estratègia en la gestió de les persones permet donar resposta als desafiaments des d'una perspectiva innovadora, eficient i compromesa. **EL QUE MANCA, PERÒ, ÉS UNA IGUALTAT REAL I EFECTIVA, JA QUE LES DIFERÈNCIES DE GÈNERE ENCARA SÓN EVIDENTS A LES NOSTRES EMPRESES.**

Aquesta guia pretén donar eines a les empreses i entitats per a l'entesa i compliment de la normativa legal que garanteix la igualtat de tracte i d'oportunitats entre gèneres a la feina.

L'ACTUALITAT EN DADES

Una **empresa inclusiva** té una taxa de rotació de la plantilla d'un 47% menys que la mitjana.

El 85% de les empreses consideren que la **diversitat** genera les idees més innovadores i x1,7 cops més **innovació.**

Les persones LGTBI que han sortit de l'armari són, de mitja, un 24% **més productives.**

Cap de les 35 grans empreses espanyoles de l'Ibex35 té majoria de **dones** en el seu màxim òrgan executiu.

De cada quatre contractes a **temps parcial**, tres són per dones.

En una plantilla formada per 1000 persones hi ha entre 50 i 150 **professionals LGTBI.**

34,2% de persones LGTBI diuen haver deixat la seva feina **per la manera com han estat tractades.**



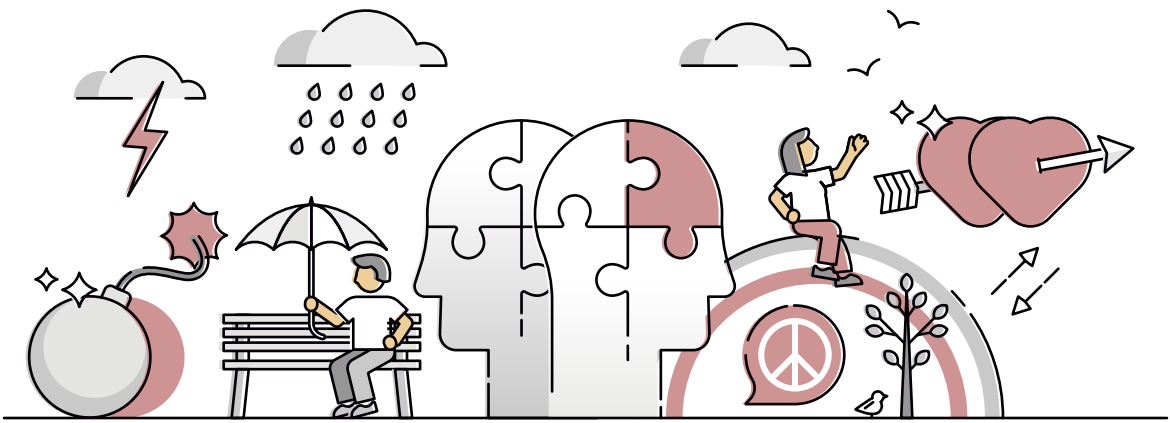
LA DIVERSITAT A L'EMPRESA

La diversitat és un concepte ampli i transversal que té en compte les diferències culturals, ètniques, de capacitats, d'orientació sexual i de gènere, entre altres. **ÉS CABDAL FER-NE UNA GESTIÓ GLOBAL, GARANTINT LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE TOTA LA PLANTILLA I ALHORA CONSIDERAR CADA DIVERSITAT DE MANERA ESPECÍFICA EN ELS ENTORNS LABORALS.**

Això permet impulsar un model econòmic i empresarial més just i demostra que l'organització evoluciona al mateix ritme que la societat. Genera també un impacte positiu que va més enllà de la imatge i de la reputació de la companyia: en l'atracció i la retenció de talent, en equips més creatius i productius i en noves maneres d'interactuar amb els públics.

S'ESTABLEIX CLARAMENT L'OBLIGACIÓ DE LES EMPRESES DE FOMENTAR CONDICIONS LABORALS QUE PREVINGUIN DELICTES I CONDUCTES QUE AFECTIN LA LLIBERTAT SEXUAL A L'ENTORN LABORAL.

Article 48 de la Llei d'Igualtat 3/2007



LA NORMATIVA LEGAL ACTUAL

ÀMBIT MUNDIAL

Declaració Universal dels Drets Humans, 1948.

Parteix de dos pilars essencials: la llibertat i la plena igualtat de tots els éssers humans. L'article 2 diu que **tots els éssers humans som iguals, sense distinció per motius de sexe, raça, color, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra naturalesa.**

Declaració de drets humans emergents, 2007.

Reivindicacions de nous drets i de drets parcialment reconeguts com el Principi de gènere, el Principi de no-discriminació i el Principi de participació política, així com l'autodeterminació personal, la diversitat, l'autonomia sexual, i el dret al matrimoni entre persones del mateix sexe.



ÀMBIT ESTATAL

Constitució de 1978.

Estableix, com un dels pilars fonamentals de l'Estat de dret, el principi d'Igualtat. Proclama que tothom té dret a ser tractat igual davant la llei. **Tothom ha de tenir les mateixes oportunitats en els diferents àmbits de la societat, tothom té autonomia i llibertat per desenvolupar el seu potencial afectiu, intel·lectual, artístic, cultural o físic** i reconeix el dret a la no-discriminació.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de gèneres.

La novetat més important radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'Igualtat. Preveu un marc general per a l'adopció d'accions positives i estableix mesures de promoció de la igualtat efectiva a les empreses.

Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre gèneres al treball i l'ocupació.

Tracta d'incidir de forma directa en millorar la igualtat entre gèneres en l'àmbit laboral establint noves obligacions per algunes organitzacions, amb relació als plans d'igualtat. El RD 901/2020 i el RD902/2020 aporten novetats en la mateixa direcció.

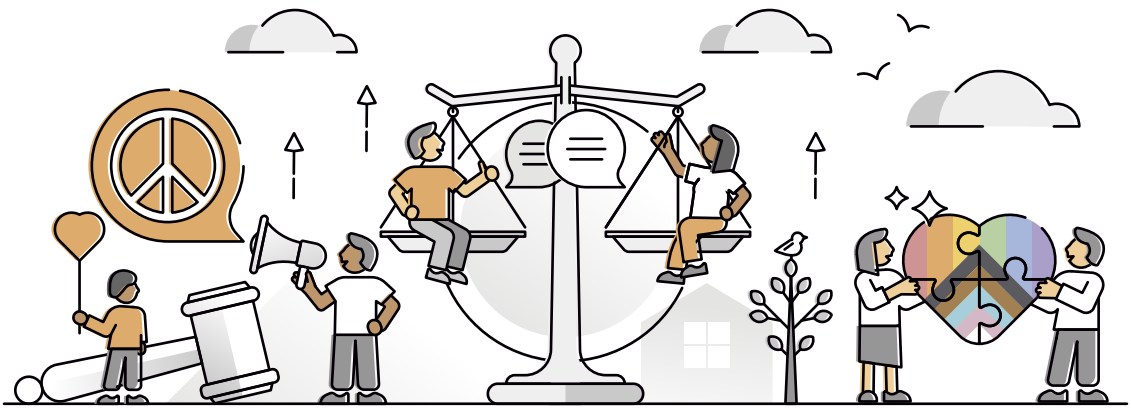
MESURES ESPECÍFIQUES: COL·LECTIU LGTBIQ+

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Entre altres mesures, estableix a l'article 20.2 que: "Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors."

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Nova normativa d'ampli contingut i abast, que inclou avenços importants en la protecció de diversos col·lectius amb impacte en la gestió en entorns laborals.



LES OBLIGACIONS DE L'EMPRESA

Mesura obligatòria	Empreses	Des de quan	Normativa
Conciliació familiar	Totes	1999	Llei 39/1999
Pla de prevenció i assetjament laboral	Totes	03/2007	Llei d'Igualtat 3/2007 i RD 901/2020
Registre retributiu	Totes	04/2021	RD Llei 6/2019
Permis de maternitat i paternitat	Totes	2021 (permís 16 setmanes)	RD Llei 6/2019
Pla d'Igualtat	+50 en plantilla	03/2022	RD Llei 6/2019
Auditoria salarial	+50 en plantilla	03/2022	RD 902/2020
Formació contra les violències masclistes	Totes	10/2022	Llei orgànica 10/2022
Canal de denúncia	+50 en plantilla i sector públic	12/2023	Llei 02/2023

L'incompliment de les mesures previstes és una falta greu i compta amb protocols sancionadors per les empreses que no compleixin amb les seves obligacions en els terminis establerts.

EL PLA D'IGUALTAT



"UN CONJUNT ORDENAT DE MESURES, ADOPTADES DESPRÉS DE REALITZAR UN DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ, TENDENTS A ACONSEGUIR EN L'EMPRESA LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES I A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE".

Llei orgànica 3/2007, títol IV, capítol III, article 46.

Gestionar la igualtat de gèneres i la diversitat és un tema d'ètica empresarial i de responsabilitat social corporativa. Les empreses han de complir amb la legislació vigent per prevenir qualsevol classe de discriminació, elaborant el seu Pla d'Igualtat.

ELS PLANS D'IGUALTAT ORDENEN I SISTEMATITZEN LES ACTUACIONS QUE CAL EMPRENDRE PER CONSOLIDAR ELS CANVIS I MILLORES QUE GARANTEIXEN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I CORREGEIXEN LES DESIGUALTATS DE GÈNERE.

Esdevé l'eina fonamental per eliminar els desequilibris i introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Regularitzar situacions de diferenciació o desigualtat injustes i anòmales.

Fomentar la integració al mercat laboral en igualtat de condicions.

Comptar amb una garantia de qualitat que ajudi al desenvolupament professional de forma coherent respecte als drets dels treballadors i les treballadores.



PER QUÈ IMPLEMENTAR UN PLA D'IGUALTAT?

Millora del clima laboral.

Avantatge competitiu, comprensió de les inquietuds d'una societat plural.

Augment de les vendes i resultats.

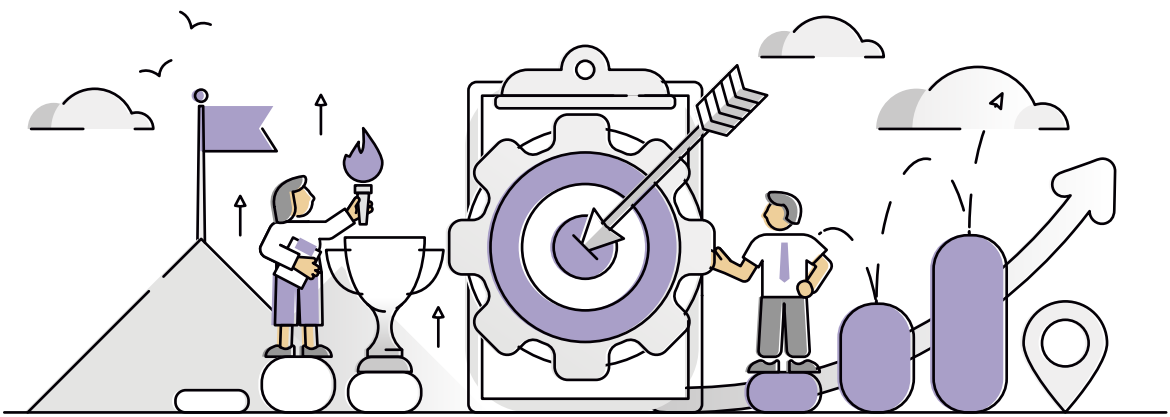
Atracció i retenció del millor talent.

Alineació amb els drets humans i amb els objectius de desenvolupament sostenible (ODS).

Impacte positiu a la imatge i reputació de l'organització.

Connexió amb diversitat de clients i millora en l'oferta.

Equips de treball més creatius, innovadors i productius.



COM HA DE SER EL PLA D'IGUALTAT?



PRÀCTIC: Orientat a la presa de decisions dins l'empresa.

INTEGRAL: Incideix a tota la plantilla.

TRANSVERSAL: Implica a tots els departaments.

DINÀMIC: Ha d'estar en contínua revisió i actualització.

SISTEMÀTIC: La consecució dels objectius específics permet assolir l'objectiu principal.

FLEXIBLE: S'emmotlla a les necessitats concretes de l'empresa.

TEMPORAL: Finalitza amb l'assoliment dels objectius.

QUINES EMPRESES L'HAN D'ELABORAR?

Les empreses tenen l'**OBLIGACIÓ** d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat en els casos següents:

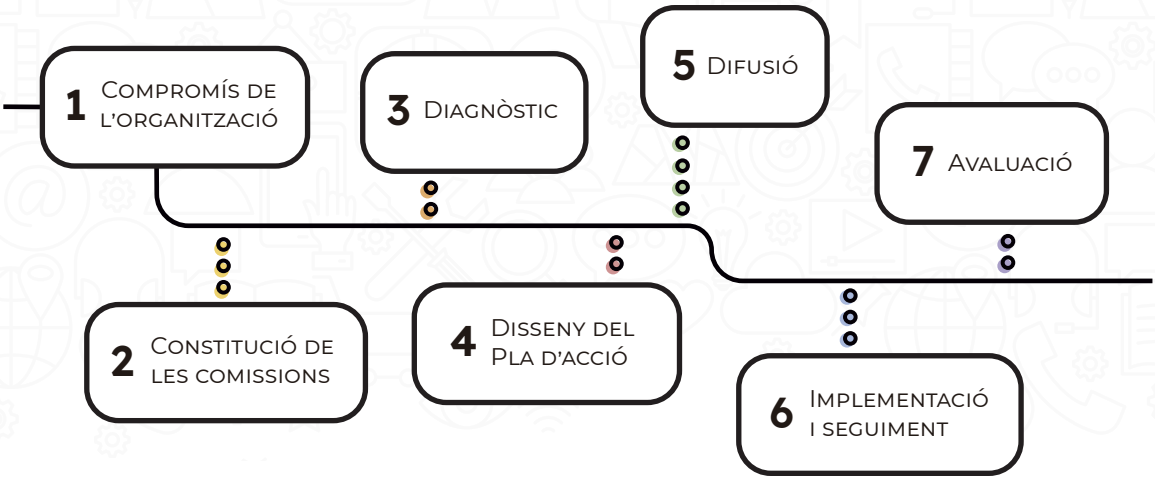


Per a la resta d'empreses, la implantació de plans d'igualtat és **VOLUNTÀRIA**, també prèvia negociació amb la representació legal dels treballadors i treballadores i ha de complir els mateixos requisits que els plans obligatoris en tots els aspectes.

Els grups d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes les integrants o redactar-lo de forma individual.

LA CREACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per dissenyar i implementar un Pla d'Igualtat, recomanem seguir un desenvolupament per fases.



FASE I - COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ

L'èxit del Pla d'Igualtat depèn del compromís de la direcció i de totes les persones que conformen l'organització. Per això és imprescindible que s'adquireixi un compromís formal **RECONEIXENT LA IGUALTAT COM UN PRINCIPI BÀSIC I TRANSVERSAL DE L'EMPRESA.**

La Direcció es compromet a integrar la igualtat d'oportunitats en l'organització com un principi bàsic i transversal. També, a incloure aquest principi en els objectius de la política de l'empresa i a facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per a l'elaboració de la diagnosi, definició i implementació del Pla d'Igualtat.

FASE 2 - CONSTITUCIÓ DE LES COMISSIONS

COMISSIÓ NEGOCIADORA

Per tal d'iniciar el procediment negociador cal constituir una comissió negociadora en la qual **HI PARTICIPARAN DE FORMA PARITÀRIA, LA REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA I LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES** amb un màxim de sis persones per cadascuna de les parts.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

EN LA MAJORIA DELS CASOS, LA COMISSIÓ D'IGUALTAT TAMBÉ ÉS LA COMISSIÓ NEGOCIADORA. Serà l'encarregada d'implementar i fer el seguiment del Pla, però no de negociar-lo.



REPRESENTACIÓ DE L'EMPRESA

REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Negociació i elaboració del diagnòstic i informe de resultats.
- Identificació de mesures prioritàries i cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa i tramitació oficial.
- Definició d'indicadors de seguiment i instruments de recollida d'informació.

I SI LA NOSTRA EMPRESA NO DISPOSA DE REPRESENTANTS LEGALS DE LES PERSONES TREBALLADORES?

Es poden sol·licitar aquests representants als sindicats més representatius de l'empresa.

FASE 3 - LA DIAGNOSI DE GÈNERE

La diagnosi de gènere és una anàlisi detallada de la situació de la igualtat d'oportunitats entre gèneres a l'empresa i permet detectar quins són els punts forts i els aspectes a millorar.

Informació qualitativa

Entrevistes individuals i col·lectives.

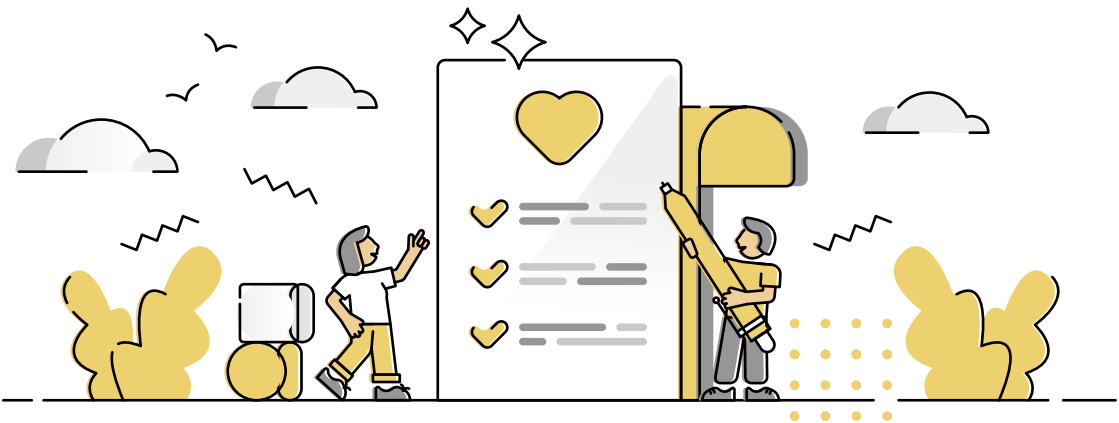
Grups focals i de discussió.

Normativa legal i documentació de l'empresa (conveni, acords, protocols, comunicació,...).

Enquestes.

Informació quantitativa

Dades estadístiques segregades de l'entitat: edat, antiguitat, departament, categoria professional, retribució, nombre de fills/es, horari laboral, reduccions de jornada, baixes per malaltia amb nombre d'hores anuals, maternitats i paternitats, etc.



QUINS SÓN ÉLS ÀMBITS D'AQUESTA DIAGNOSI?

Processos de selecció i de contractació

Es comprova el procés de reclutament i selecció, per analitzar si es donen possibles formes de discriminació.

Formació

S'analitza l'accés de les persones a la formació i si es fa garantint la igualtat d'oportunitats, ja que la inversió en formació incrementa les oportunitats de treball i de promoció per a la plantilla. En el disseny de cada acció formativa s'ha d'assegurar que el contingut, organització i impartició siguin inclusius havent de realitzar un seguiment que contingui l'anàlisi de les valoracions dels assistents.

Classificació professional

És cabdal que totes les promocions internes o assignacions de categoria, ho siguin respecte al principi d'Igualtat. La classificació professional de tota la plantilla ha de ser adequada a les seves funcions reals permanents i a les circumstàncies concretes de cada persona.

Promoció professional

Cal valorar el grau de desenvolupament de les persones dins de l'organització i com s'aprofita i es gestiona tot el potencial. També s'ha d'analitzar la gestió dels permisos de maternitat, així com la manera com pot afectar en casos de promoció.

Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Es valoren les accions que porta a terme l'empresa per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament i, en el cas que es produeixin, actuar-hi. També es pot valorar el grau de sensibilització del personal envers l'assetjament.

Llenguatge i comunicació no sexista

Aquest àmbit té per objectiu analitzar com l'organització fa visible la diversitat de gènere i valora la seva contribució als resultats i a l'èxit organitzatiu. També té en compte la neutralitat en la imatge que projecta l'organització en el llenguatge escrit, oral, audiovisual i gràfic.

L'**AUDITORIA RETRIBUTIVA ÉS OBLIGATÒRIA PER A EMPRESES DE MÉS DE 50 PERSONES TREBALLADORES** i implica l'obligació de realitzar una diagnosi de la situació retributiva més exhaustiva.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Es valoren les mesures que adopta l'empresa per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa. Incorpora el concepte de corresponsabilitat en el treball productiu: participació equilibrada de gèneres en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Permet constatar si existeix masculinització o feminització de la plantilla, divisió vertical o horitzontal per sexes o sobrequalificació femenina, analitzant la composició de la plantilla i les seves característiques: distribució de gèneres als diferents departaments, organització, edat, antiguitat o nivell d'estudis.

RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Permet valorar la política salarial que hi ha a l'empresa i si es compleix el principi d'Igualtat retributiva, que estableix que als llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

CONDICIONS DE TREBALL I AUDITORIA SALARIAL

Es comprova si existeix discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i jornada del personal, en l'assignació d'horaris o en les baixes i els acomiadaments. També es relaciona amb la prevenció de riscos laborals comprovant si aquesta s'aplica amb perspectiva de gènere i si el lloc de treball s'adequa a les necessitats i les característiques de cada persona.

FASE 4 - DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

A partir dels resultats de la diagnosi es fixen els objectius del Pla d'Igualtat i es defineixen les accions que es duran a terme per assolir-los. A la planificació, s'haurà de programar i prioritzar les accions, assignar les persones responsables i els recursos necessaris.



És convenient documentar totes les accions amb un format comú i homogeni que permeti fer-ne el seguiment. A continuació s'inclou, a tall d'exemple, un possible format d'aquestes fitxes:

Descripció - En què consisteix l'acció.

Tipus d'acció - Acció correctora (és obligatòria i té per objectiu corregir una situació de discriminació) o acció positiva (té per objectiu compensar una situació de desavantatge i pot ser temporal).

Indicador - Permet avaluar l'eficàcia i impacte de l'acció.

Objectius - Objectiu específic (curt termini) i general (llarg termini). Resultats esperats.

Persones destinatàries - A qui va dirigida l'acció.

Responsables - Quines són les persones responsables d'implantar-les.

Implantació - Mètodes i procediments per dur a terme l'acció.

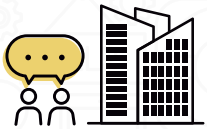
Recursos - Recursos necessaris (materials, humans i econòmics).

Calendari - Dates previstes de posada en marxa i execució de l'acció.

Fi o caducitat - Condicions que s'han de complir per finalitzar l'acció.

FASE 5 - DIFUSIÓ

Convé fer una correcta difusió del Pla d'Igualtat no només un cop s'ha dissenyat el Pla sinó també durant les diferents etapes, ja que ajuda a sensibilitzar el personal i és en si mateixa una acció positiva. És cabdal donar-lo a conèixer tant des del vessant intern com l'extern.



INTERNA: Totes les persones que tenen alguna vinculació amb l'entitat han de saber i prendre consciència dels objectius i desenvolupament del Pla.



EXTERNA: Comptar amb un Pla d'Igualtat pot afavorir a millorar les relacions amb els públics objectius fent l'entitat més atractiva en termes de responsabilitat social.

FASE 6 - IMPLEMENTACIÓ I SEGUIMENT

L'execució consisteix a implementar cadascuna de les accions dissenyades al Pla d'Igualtat, tenint en compte que la seva posada en pràctica pot començar abans d'haver finalitzat el seu disseny, especialment en cas que es detectin situacions de discriminació.

Les persones responsables coordinaran els departaments i personal implicat i assignaran els recursos necessaris per a cada acció.



És important realitzar el seguiment de les accions amb un bon sistema d'indicadors que permeti comprovar si s'estan assolint els objectius proposats i avaluar l'impacte del Pla. També és recomanable revisar-lo periòdicament per adaptar-lo a les circumstàncies que puguin sorgir en el seu desenvolupament.

FASE 7 - AVALUACIÓ

L'objectiu principal de l'avaluació del pla d'acció és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos. Cal avaluar els diferents departaments de l'empresa i prendre les mesures correctives necessàries per a cada àrea organitzativa.

QÜESTIONS CLAU



· Les accions executades són adequades per a l'assoliment dels objectius marcats?

· Els recursos previstos per a la posada en marxa de les accions són suficients?

· Els resultats obtinguts fins al moment de l'avaluació justifiquen la inversió efectuada?

· El Pla és aplicable a la realitat de l'organització?

· S'ha complert amb la programació prevista?

· Satisfacció de les persones participants en les accions així com de les destinatàries.

· Els procediments utilitzats han estat els correctes?

· S'han assolit els resultats esperats?

QUINS TERMINIS ES PREVEUEN?

PER CONSTITUIR LA COMISSIÓ?

Les empreses disposen d'un **TERMINI MÀXIM DE TRES MESOS** des del moment en el qual s'hagi arribat a les 50 persones en plantilla o posteriors a la publicació del conveni col·lectiu.

Si l'obligació de disposar de Pla esdevé d'un procediment sancionador, el termini es fixarà en l'acord establert.

PER NEGOCIAR?

L'empresa haurà d'haver negociat, aprovat i presentat la sol·licitud de registre del Pla d'Igualtat en el **TERMINI MÀXIM D'UN ANY**, a comptar des de l'endemà en què acabi el termini previst per constituir la comissió.

PER REGISTRAR EL PLA?

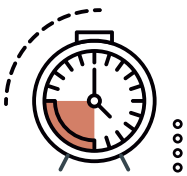
El **TERMINI ÉS DE QUINZE DIES** d'ençà que s'aprova el Pla.

PER APLICAR-LO?

Empreses entre 151 i fins a 250 persones en plantilla, termini d'un any amb data final de 7/03/2020.

Empreses entre 101 i fins a 150 persones en plantilla, termini de dos anys amb data final de 7/03/2021.

Empreses entre 50 i 100 persones en plantilla, termini de tres anys amb data final de: 7/03/2022.



I ARA QUÈ FEM? REGISTRE TELEMÀTIC AL REGCON

Cal que efectueu la sol·licitud d'inscripció del vostre Pla d'Igualtat al *Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat* (REGCON).



Enllaç al web del REGCON
https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/cat/index.htm
900 494 453
cauregcon@mites.gob.es

EL PLA D'IGUALTAT ESPECÍFIC

DIVERSITAT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE

ENTRADA EN VIGOR DE LA NOVA LLEI 4/2023 DEL 28 DE FEBRER PER A LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES TRANS I PER A LA GARANTIA DELS DRETS DE LES PERSONES LGTBI ON ES DEFINEIXEN NOVES OBLIGACIONS EMPRESARIALS EN MATÈRIA D'IGUALTAT , ESPECIALMENT A L'ARTICLE 15.

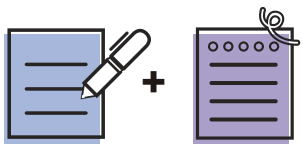
El primer pas per construir entorns de treball inclusius dins una organització és garantir que existeix un marc normatiu intern que és inclusiu i que protegeix en tot moment la diversitat, de forma clara i explícita.

Si l'empresa ja disposa d'un Pla d'Igualtat, haurà de ser revisat per adaptar-se a la nova normativa sobre diversitat per orientació sexual, expressió i identitat de gènere, adoptant un conjunt de mesures concretes. En el cas de no disposar-ne haurà de redactar un nou pla específic, d'ara endavant PI LGTBIQ+.



PLA D'IGUALTAT INTEGRAT O ADAPTAT
= PLA D'IGUALTAT + PI LGTBIQ+

Pla d'Igualtat amb mesures concretes orientades al col·lectiu LGTBIQ+. Document únic que fusiona el Pla revisat i adaptat a la nova normativa LGTBIQ+ amb el PI LGTBIQ+.



PLANS D'IGUALTAT SEPARATS
= PLA D'IGUALTAT + PI LGTBIQ+

Plans d'igualtat que es redacten per separat. Documents independents que inclouen diagnosis i accions diferenciades.

Al PI LGTBIQ+ cal establir objectius i mesures concretes dirigides a aquest col·lectiu, així com determinar indicadors i criteris que permetin fer-ne el seguiment. També és necessari comprovar que es prohibeix expressament la discriminació i l'assetjament per identitat i expressió de gènere o orientació sexual als reglaments i normatives internes, així com assegurar l'existència de protocols específics d'actuació en situacions de discriminació o assetjament.

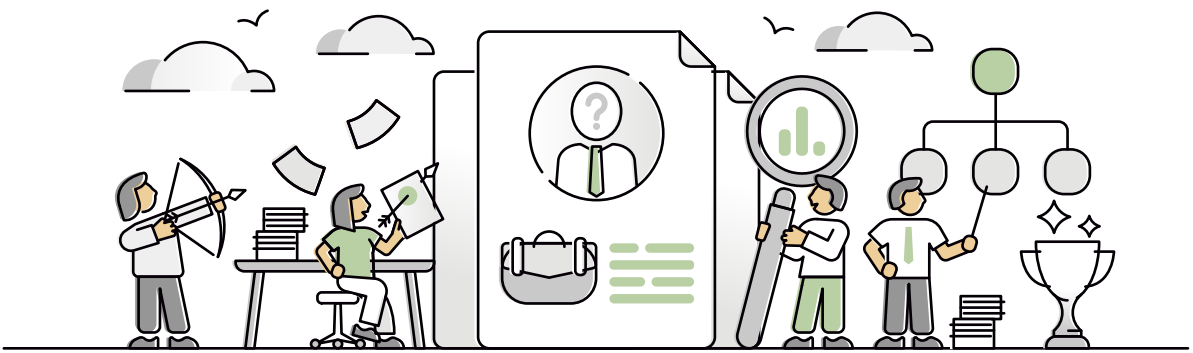


El PI LGTBIQ+ s'ha de pactar a través de la negociació col·lectiva i acordar amb la representació legal de les persones treballadores.

Comparant-ho amb el Pla d'Igualtat, aquest és definit com un "conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació", mentre que l'específic per a les persones LGTBIQ+ és "**UN CONJUNT PLANIFICAT DE MESURES I RECURSOS PER ASSOLIR LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI**".

La principal diferència radica en els àmbits de la diagnosi, que van més enllà dels ja esmentats anteriorment i es vinculen a les bones pràctiques referenciades a continuació, atenent concretament al col·lectiu LGTBIQ+.

El Pla Específic ha d'incloure un **PROTOCOL D'ACTUACIÓ** per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+ i també una **REFERÈNCIA EXPRESSA A LES PERSONES TRANS**, tal i com indica l'article 55.



BONES PRÀCTIQUES
PER A LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA

Exemples de bones pràctiques concretes per dur a terme amb èxit aquesta gestió del canvi i aconseguir així evolucionar cap a una cultura corporativa que abraci la diversitat, incloent-hi específicament la diversitat LGTBI.

SENSIBILITZAR I FORMAR TOTA LA PLANTILLA EN DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

Per dur a terme la gestió del canvi dins de l'empresa cal sensibilitzar i formar el personal en matèria de diversitat sexual i de gènere, especialment l'àrea de recursos humans. **LA LLEI EXPLICITA L'OBLIGACIÓ DE FORMAR A LA PLANTILLA RESPECTE A LES VIOLÈNCIES SEXUALS.**

MESURAR L'IMPACTE A LES PERSONES TREBALLADORES: CLIMA LABORAL

Les enquestes de clima laboral són una bona eina per mesurar l'impacte de la gestió de la diversitat LGTBI a l'empresa.

EVITAR PREJUDICIS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ I GESTIÓ DEL TALENT

Cal adquirir consciència dels prejudicis i biaixos inconscients per intentar evitar que afectin la presa de decisions en els processos d'atracció, selecció i retenció del talent.

PROMOURE UN GRUP DE PERSONES TREBALLADORES LGTBI I ALIADES

Els aliats són persones que, sense pertànyer al col·lectiu LGTBI, tenen un compromís actiu i visible amb la seva normalització i visibilització a l'entorn professional.

ESTABLIR UN PLA DE COMUNICACIÓ EXTERNA INCLUSIU AMB LA DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

L'empresa ha de revisar i adaptar la seva comunicació per arribar al públic LGTBI. Apostar per un posicionament inclusiu amb la diversitat sexual i de gènere té un impacte positiu en termes de responsabilitat social que va més enllà dels rendiments econòmics.

REVISAR ELS CANALS DE DISTRIBUCIÓ

Crear un procés de venda inclusiu i pensat també per a persones LGTBI millorarà l'experiència de la clientela del col·lectiu i la seva percepció sobre la marca. A més permetrà incrementar la fidelització i resultats de venda.

EXIGIR BONES PRÀCTIQUES A LES EMPRESES PROVEÏDORES

Es pot i s'ha d'exigir a les empreses proveïdores que promoguin en les seves plantilles la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.

ACOMPANYAR LES PERSONES TRANS DURANT EL PROCÉS DE TRANSICIÓ

Les organitzacions han d'estar preparades per acompanyar a les persones trans al llarg del procés en el cas que prenguin la decisió d'iniciar el procés mentre es troben treballant.

LA LLEI EXPLICITA L'OBLIGACIÓ D'INCLOURE EXPRESSAMENT A LES PERSONES TRANS EN L'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT, AMB ESPECIAL ATENCIÓ A LES DONES TRANS.

DIFUSIÓ I COMUNICACIÓ INTERNA

Fer una correcta difusió de les accions implantades és cabdal perquè el personal hi tingui accés. Cal que els grups de persones treballadores LGTBI i aliades i els protocols dissenyats per donar resposta a situacions d'assetjament o discriminació siguin coneguts i accessibles.

CELEBRAR DE MANERA INCLUSIVA

Cal aconseguir que tota l'organització sigui inclusiva amb el col·lectiu LGTBI, fet tan important com que totes les accions que s'adrecin a les persones LGTBI siguin inclusives amb la resta de l'organització. A continuació referenciem els dies més representatius sobre diversitat i igualtat en els que es poden desenvolupar accions concretes.



Març
Dia Internacional de la Comunitat Transgènere



Març
Dia Internacional de les Dones



Maig
Dia Internacional contra l'Homofòbia, transfòbia i Bifòbia, IDAHOT



Novembre
Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones



Juny
Dia Internacional de l'Orgull LGTBI

AVALUAR LA SATISFACCIÓ DE LA CLIENTELA

No només cal revisar la percepció interna de la plantilla sobre les accions implantades, és igualment important avaluar la satisfacció de la clientela en cas de realitzar accions externes i analitzar si afecta positivament el nivell de satisfacció i compromís amb la marca.

PARTICIPAR EN FÒRUMS, ESDEVENIMENTS I ESTUDIS DE BONES PRÀCTIQUES

És aconsellable que les empreses identifiquin aliats LGTBI i empreses que gestionin la diversitat. A l'annex referenciem algunes entitats i serveis de suport a l'Alt Penedès així com a Catalunya o a escala estatal.



BANC DE RECURSOS I ANNEXOS

BANC DE RECURSOS I REFERÈNCIES

EINES I TRÁMITS EN LÍNIA

Plataforma per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya.
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/

Equitest, Qüestionari d'Autoavaluació per a la Igualtat a l'Empresa. Ajuntament de Barcelona.
http://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest

Eina de diagnosi. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes.
https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-diagnosi/

Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes.
https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-disseny-seguiment-i-avaluacio-del-pla-digualtat/

Eina de registre retributiu. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes.
https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/

Donar d'alta el pla d'igualtat. Generalitat de Catalunya.
https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Presentacio-de-Plans-dIgualtat

RECURSOS DIDÀCTICS

Repositori de microcursos sobre la diversitat LGTBI per a les empreses. Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya.
https://www.formaciodiversitat.cat/

Microformació. Diversitat LGBTI per a les empreses. Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes.
https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/formacio/microcursos-sobre-la-diversitat-LGBTI/

Programes d'igualtat de gènere. 45 recursos i/o accions formatives relacionades. Diputació de Barcelona.
https://recursos-formatius-ens.diba.cat/ca/diccionari-competencies/programes-digualtat-de-genere

RECURSOS PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Pla comarcal d'igualtat de gènere de l'Alt Penedès (2020-2024). Consell Comarcal de l'Alt Penedès.
https://seu-e.cat/documents/2368752/7274695/Pla+d%27Igualtat+de+Gènere+de+l%27Alt+Penedès+%282020-2024%29/d287cc3c-5724-45f3-bc30-d81607af84cb

Atenció en línia. Feminismes / Dones i LGTBI. Ajuntament de Barcelona.
https://atencioenlinia.ajuntament.barcelona.cat/ca/fitxa/resultat-busqueda?origen=FEMINISMES_DONES_LGTBI&tema=84

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Gencat. Dpt. Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comisió d'Igualtat i de Temps del Treball. 2016

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_definitiu.pdf

Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/publicacions/IGUALTAT/METODOLOGIES/GUIA-IGU.pdf

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Consell de Relacions laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, 2021

https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya.

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Repositori de Plans d'Igualtat elaborats i registrats per organitzacions catalanes abans de l'entrada en vigor del Reial decret 901/2020. Transparència Catalunya.

https://analisi.transparenciacatalunya.cat/Treball/Repositori-p-blic-de-plans-d-igualtat/j3ug-2ttd

Repositori de Plans locals LGBTI. Generalitat de Catalunya.

https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/politiques-publiques-lgbti/plans-locals-lgbti/

RECURSOS RELACIONATS AMB EL COL·LECTIU LGTBI

Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas. Barcelona Activa.

https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900

Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral

https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2014/guia_lgtb_ambit_laboral.pdf

Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. UCM.

https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/46b255d6-a98e-4f16-ab29-9d43d9608683/content

Guía de diversidad & inclusión LGTBI para empresas. COGAM.

https://d3qbqjsjgbfszo.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/06/Guia-de-diversidad-inclusion-LGTBI.pdf

Guia sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral. Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya i Grup UGT-LGTB

https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2022/06/guia_lgtbi_2016-1.pdf

Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género. Comisión Española de Ayuda al Refugiado.

https://blogextranjeriaprogestion.org/wp-content/uploads/2022/06/informe-discriminacion-empleo-lgbtiq.pdf

- ***Línea arcoíris. Servicio de información y atención a la población LTGBI+. FELGTBI.***
  https://felgtbi.org/que-hacemos/consulta/

- ***Mapa interactivo de recursos LGTBI. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI***
  https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/igualdad-recopila-1-200-servicios-mapa-lgtbi/#:~:text=Mapa%20de%20recursos%20LGTBIM

- ***DIXIT. Centre de Documentació LGTBI. Generalitat de Catalunya***
  https://dixit.gencat.cat/ca/03ambits_tematics/10lgbt/08dossiers_tematics/

- ***Guia per millorar l'ocupabilitat de les persones trans . Xarxa de Municipis LGTBI de Catalunya. Ajuntament de Barcelona. Barcelona Activa.***
  https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/49143/Guia_per_millorar_ocupabilitat_trans.VF.pdf/0f8be0be-9eda-b871-8024-4c3b6d2df16a?t=1635848569751

- ***Recursos SOC per a persones trans*. Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.***
  https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/igualtat-de-genere-i-ocupacio/recursos-soc-per-a-persones-trans/index.html

- ***Guía de recursos para personas TRANS de la ciudad de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.***
  https://rm.coe.int/1680694be0

- ***La lucha contra la discriminación del colectivo LGBTI en el sector privado: Normas de conducta para las empresas***
  https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/tackling-lgbti-discrimination-private-sector-standards-conduct-business

- ***Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU***
  https://lgbtiq.unglobalcompact.org

- ***Discriminació: Projecte PRIDE: Identitat de gènere i orientació sexual: Promoció dels drets, la diversitat i la igualtat en el món laboral. Organització Internacional del Treball.***
  https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang--en/index.htm

- ***Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People. Standards of conduct for business. United Nations Human Rights, 2017.***
  https://www.unfe.org/standards/

- ***Trans-inclusive Workplaces Guidelines for Employers and Businesses. TGEU.***
  https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf

RECURSOS SOBRE EL LLENGUATGE INCLUSIU

- ***El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística. Institut d'Estudis Catalans. Octubre 2023.***
  https://aoetic.iec.cat/wp-content/uploads/2023/10/EI-llenguatge-inclusiu.pdf

- ***Guia de llenguatge inclusiu. Igualtat. Ajuntament de Vilafranca del del Penedès.***
  https://igualtat.vilafranca.cat/guia-de-llenguatge-inclusiu

- ***Eina per a una comunicació no sexista. Observatori de les dones en els mitjans de comunicació***
  https://eina.observatoridelesdones.org/que-es-leina/

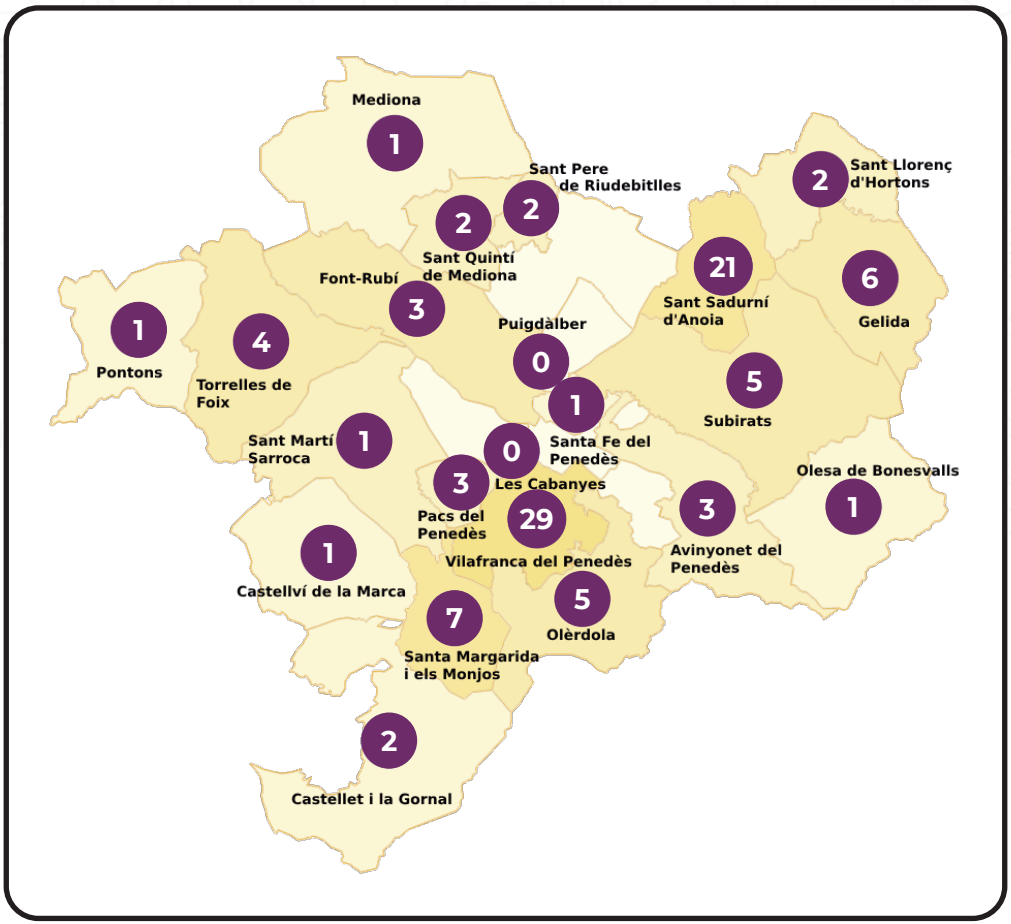
Guia per a una comunicació inclusiva a les micro, petites, mitjanes empreses i persones autònomes, 2021.
https://guiainclusiva.pimec.org/la-guia-online/

Posem en pràctica la comunicació inclusiva! Generalitat de Catalunya.
https://dixit.gencat.cat/web/.content/home/04recursos/02publicacions/02publicacions_de_bsf/08inclusio_social/posem_practica_comunicacio_inclusiva/Comunicacio-inclusiva_ALTA_4.pdf

Guia d'usos no sexistes de la lengua. Generalitat de Catalunya.
https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219

Kit d'eines de comunicació pels drets de les persones trans. TGEU.
https://tgeu.org/communications-toolkit/

MAPA D'EMPRESES LGTBIQ+ FRIENDLY



Identificació d'empreses LGTBIQ+ friendly registrades a l'Alt Penedès
(Font: *scrapper* de Google Maps a data desembre 2023)

Convidem totes les empreses i entitats de la comarca a revisar els atributs de perfil d'empresa als cercadors existents.

Avinyonet del Penedès

ARTCAVA Celler Can Batlle
http://www.artcava.com/
info@artcava.com
+34 666 34 28 99

La Fonda de l'Eva
https://instagram.com/lafondadeleva/
info@casa-font-alzina.com
+34 601 90 33 78

El Jardí dels Sentits
http://www.eljardidelssentits.cat/
admin@eljardidelsocells.com
+34 649 81 27 51

Castellet i la Gornal

Queviures Gemma
https://queviures-gemma.negocio.site/?utm_source=gmb&utm_medium=referral
+34 616 21 37 13

Oriol Rossell
http://www.oriolrossell.com/
oriolrossell@oriolrossell.com
+34 977 67 10 61

Castellví de la Marca

Jovani Vins - Cava Jovani - antiga cava Berdié
https://cavajovani.com/
hola@jovanicins.com
+34 938 91 97 35

Font-rubí

MontRubí
http://www.montrubi.com/
administracion@montrubi.com
+34 936 06 56 96

Papet del Mas
http://www.papetdelmas.com/
info@papetdelmas.com
+34 938 98 83 18

La Taba, Restaurant Càtering (La Sínia de Can Suriol)
http://www.lataba.es/
info@lataba.es
+34 645 85 95 51

Gelida

La Gelidense Coworking & Cocreating
http://lagelidensecoworking.com/
info@lagelidensecoworking.com
+34 660 86 24 77

Llibreria 7
https://www.instagram.com/llibreria7/
llibreria7gelida@gmail.com
+34 937 79 21 27

La Barbequiú by Torelló Viticultors
https://torello.com/torello-gastronomic
torello@torello.es
+34 938 91 07 93

Perruqueria ETYAM&BARBER SHOP
peluetyam@hotmail.com
+34 937 79 22 71

El Graner de Gelida
https://elgranergelidenc.wixsite.com/website
elgranerdegelidenc@gmail.com
+34 642 01 76 08

Jaquet motos
http://jaquetmotos.com/?utm_source=gmb&utm_medium=referral
jaquetmotos@gmail.com
+34 642 16 42 83

Mediona

Fifties&Rolls
http://www.fiftiesrolls.es/
martha@fiftiesrolls.es
+34 610 73 11 32

Olèrdola

FINCA VILADELLOPS
http://viladellops.com/
info@viladellops.com
+34 938 18 83 71

Tecco Automotive, S.A.
http://www.teccoautomotive.com/
clientes@teccoautomotive.com
+34 938 18 20 08

Germinova
http://www.germinova.cat/
info@germinova.cat
+34 938 92 31 61

PrimaPrix
https://primaprix.es/
empleo@primaprix.es
+34 917 11 12 34

Maskokotas
http://www.miscota.es/
olerdola@maskokotas.com
+34 938 92 11 00

Olesa de Bonesvalls

Celler Avenc del Garraf
http://avencdelgarraf.com/
avencgarraf@gmail.com
+34 627 17 63 88

Pacs del Penedès

El Pa Torrat
https://www.facebook.com/elpatorrat/
elpatorratolivella@gmail.com
+34 637 52 68 88

Vivers Torrents
https://www.viverstorrents.com/
info@viverstorrents.com
+34 938 90 36 77

Caves Parés Baltà
https://paresbalta.com/
agricultura@paresbalta.com
+34 938 90 13 99

Pontons

El Molí de Pontons
https://elmolidepontons.com/
molirural@gmail.com
+34 676 48 00 77

Sant Llorenç d'Hortons

Restaurant Casa Font de l'Alzina
info@casa-font-alzina.com
+34 937 71 61 73

EXPERT SANT LLORENÇ D'HORTONS (Elèctrica Fusté)
https://www.expert.es/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=Google_my_Business&utm_content=EXPERT_SANTLLORENCHORTONS
efuste@efuste.com
+34 937 71 61 75

Sant Martí Sarroca

Perruqueria Sellarès
https://www.facebook.com/PerruqueriaSellares/ rosasellaresb@gmail.com
+34 938 99 13 09

Sant Pere de Riudebitlles

ESTILISME NATURAL
mpeirosala@hotmail.com
+34 618 06 97 13

Hidromiel Asgard
https://hidromielasgard.com/
info@hidromielasgard.com
+34 685 08 09 99

Sant Quintí de Mediona

Hotel Rural Comarquinal Bioresort Penedès
http://www.comarquinal.com/
info@comarquinal.com
+34 647 99 10 93

KEZU PRODUCTO VEGANO
http://www.kezuvegano.com/
info@kezuvegano.com
+34 655 20 05 50

Sant Sadurní d'Anoia

Cava Varias
http://www.cavavarias.com/
info@cavavarias.es
+34 938 91 27 63

Carnisseria L'Aragonesa
https://instagram.com/carniceria_aragonesa?igshid=OGQ5ZDc2ODk2ZA==
+34 938 91 14 03

Catas con Eva
http://catasconeva.com/
EVA@CATASCONEVA.COM
+34 628 24 32 84

Celler Castelo de Pedregosa
http://www.castelodepedregosa.com/
rrhh@castelodepredegosa.com
+34 628 22 15 14

Llibreria Jepi
https://www.llibreriajepi.com/cat/index.php jepi@llibreriajepi.com
+34 938 91 23 57

HATSUKOI - Restaurant Japonès
https://www.hatsukoi.es/
info@hatsukoi.es
+34 938 91 10 51

VINS EL CEP
https://www.vinselcep.com/
info@vinselcep.com
+34 607 49 33 53

Africa Estilistes
celimanostijeras@hotmail.com
+34 938 18 44 00

Reyes estetica
reyesestetica@hotmail.com
+34 938 18 37 77

Muni Perruquers
muni.perruquers@gmail.com.
+34 938 18 43 52

Cal Ticus
ticusrestaurant@gmail.com
+34 938 18 41 60

Frankfurt Sant Sadurni
http://www.facebook.com/frankfurtsant
didarul200@yahoo.com
+34 632 58 29 54

Pizzería Dallas
west_dallas@hotmail.com
+34 938 26 71 45

El Pati de Cal Rei
http://www.cavagiro.com/
cavagiro@cavagiro.com
+34 674 26 21 83

Cava Solà Raventós
https://www.solaraventos.com/
cava@solaraventos.com
+34 938 91 08 37

Cava Jaume Giró i Giró
http://www.cavagiro.com/
cavagiro@cavagiro.com
+34 938 91 01 65

Roca Gibert
http://www.rocagibert.com/
info@rocagibert.com
+34 938 91 03 96

CAL FERU eno·botiga
http://www.calferu.com/
xavier@calferu.com
+34 938 91 01 63

Freixenet
https://www.freixenet.es/
cristina.soler@freixenet.es
+34 938 91 70 00

Mirambell - Distribuidor O2 - Masmovil - Pepephone
https://www.electromirambell.com/
emirambell@gmail.com
+34 938 91 11 34

Cosmonou Cosmetics
https://cosmonou.com/
info@cosmonou.com
+34 935 10 71 46

Santa Fe del Penedès

Planta de reciclaje de Santa Fe del Penedès
http://www.monreser.com/
info@monreser.com
+34 620 79 19 28

Santa Margarida i els Monjos

Rockery's Shop
https://www.rockerysshop.es/
rockerysshop@gmail.com
+34 623 04 62 23

Mendofrío
http://www.mendofrio.com/
administracion@mendofrio.com
+34 938 98 32 83

Ferretería y suministros industriales Wam S.L.
http://www.ferreteriawam.com/
wam@ferreteriawam.com
+34 938 98 09 04

Bosch Car Service Auto Coll Penedès
http://www.autocoll.com/
info@autocoll.com
+34 938 98 08 24

New Llunatic
llunatics.bar.restaurant@gmail.com
+34 629 88 70 03

Prodog Sport
http://www.prodog.com/
info@prodog.com
+34 938 98 23 22

Irene García estética unisex
ireneestetica@hotmail.es
+34 938 98 31 41

Subirats

Celler Eudald Massana | Enoturisme, Winebar i Tast
http://www.eudaldmassana.com/
enoturisme@massananoya.com
+34 938 99 41 24

HITE, S.A. - Hispano Italiana de Trenzados Especiales, S.A.
http://www.hitesa.com/
info@hitesa.com
+34 938 91 10 86

Cava Guilera
https://cavaguilera.com/
info@cavaguilera.com
+34 938 99 30 85

Cellers Carol Vallès
http://cellerscarol.com/
visites@cellerscarol.com
+34 938 98 90 78

Jardín del Ordal
https://www.jardinordal.com/
info@jardinordal.com
+34 938 39 36 51

Torrelles de Foix

Cromoduro Barcelona
cdb@cdb.es
+34 938 97 11 32

Heretat Montsarra
bardinet@bardinet.es
+34 686 28 36 57

CENTRO DE RETIRO DE ALAYA - Cal Pau Cruset
http://www.alayaretreatcentre.com/
info@calpaucruset.com
+34 619 13 48 14

Arianella B&B Penedes
http://www.arianella.com/
arianella@cancoral.com
+34 670 06 83 95

Vilafranca del Penedès

Enveseur S.L.
https://www.sobres.es/
sara@enveseur.com
+34 935 22 02 22

PERSITECNIK VILAFRANCA S.L
http://alutecnik.com/
HOLA@ALUTECNIK.COM
+34 934 59 96 19

ECONSVI-S·L.
http://econsvi.com/
econsvi@econsvi.com
+34 938 18 17 83

Llibreria Anna
http://www.llibreriaanna.es/
pedidos@llibreriaanna.es
+34 938 92 31 73

Le Borinot
https://borinot.negocio.site/?utm_source=gmb&utm_medium=referral
leborinot@gmail.com
+34 661 66 81 23

Tr3s De N9u
https://www.tresdenourestaurant.es/
tresdenou39@gmail.com
+34 616 76 48 77

Mestizo
alinnesalinas@gmail.com
+34 931 29 83 21

Piccola Pizzeria
http://www.pizzeriapiccola.cat/
info@pizzeriapiccola.cat
+34 938 19 81 85

BARCHELONA
barchelona@vilafrancadelpenedes.com
+34 931 15 00 98

ASIA Oriental Taste
http://asiarestaurants.es/
aasiavilafranca@gmail.com
+34 656 18 14 27

Restaurante Japonès Fuji
info@restaurantefuji.es
+34 931 24 51 88

La patata casolana
https://linktr.ee/lapatatacasolana?utm_source=linktree_admin_share
lapatatacasolana@gmail.com
+34 931 39 38 39

Bar expreso
http://lexpressdevilafranca.es.tl/
+34 938 90 69 92

Minoria Absoluta Rock Bar
set7@vilafrancadelpenedes.com
+34 687 88 04 90

Estación de servicio Cepsa CINC PONTS
cincponts@cepsa.com
+34 938 92 14 52

RomanÍ
romani.vilafranca@gmail.com
+34 931 83 67 20

Set7
brpset7@gmail.com

El forat del pany
https://elforatdelpany.cat/
elforatdelpany@gmail.com
+34 938 92 42 36

20A
20avilafranca@gmail.com
+34 935 66 32 76

Penedés Cafetería Restaurante
https://www.lapenedes.cat/
marta@serveispenedes.com

Cfa Públic Vilafranca del Penedès
https://agora.xtec.cat/cfavilafrancadelpenedes/ vilafranca@cfavilafranca.cat
+34 938 90 53 77

Coding Giants Vilafranca
https://codinggiants.es/
info@codinggiants.es
+34 937 04 36 10

ÍTACA educació i salut
http://itacaeducacioisalut.com/
itacaeducacioisalut@gmail.com
+34 666 68 27 14

Escola de Ball de Saló Josep i Rosa Maria
http://www.ebsjosepirosamaria.com/
info@ebsjosepirosamaria.com
+34 684 41 25 37

Tienda Enoteca La Central
https://www.lacentral.wine/
lacentral@lacentral.wine
+34 938 17 02 48

Colazione
colazione.vilafranca@gmail.com
+34 931 77 19 38

VISTAOPTICA Vilafranca
https://vistaoptica.es/detalle/63-vilafranca vilafranca@vistaoptica.com
+34 938 18 04 56

Catalonia Adventures | Puenting en Barcelona | Turismo Activo
http://www.cataloniaadventures.com/ info@cataloniaadventures.com
+34 687 40 96 35

Escola Dansa CAS
https://www.escoladansacas.com/
escoladansacas@gmail.com
+34 606 97 97 33

ENTITATS I SERVEIS DE SUPORT

PENEDÈS

Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI (SAI). Consell Comarcal Alt Penedès

Recurs d'assesorament, orientació, informació i atenció social LGTBI a l'Alt Penedès.

Carrer Hermenegild Clascar, 1-3

08720 Vilafranca del Penedès

Tel. 938 900 000

igualtat@ccapenedes.cat

Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI (SAI). Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Recurs d'assesorament, orientació, informació i atenció social LGTBI a Vilafranca del Penedès.

Plaça Penedès, 3, 2ª planta

08720 Vilafranca del Penedès

Tel. 938 920 358 (Ext. 3283)

emillas@vilafranca.org

CATALUNYA

Xarxa de Servei d'Atenció Integral de Barcelona (SAI). Generalitat de Catalunya.

Xarxa d'informació, atenció i intervenció especialitzada en violència LGBTIfòbica a tot el territori. Coordinació de la Xarxa SAI LGBTI de Catalunya.

Tel. 935 517 717 / 932 221 081

arealgbti.igualtat@gencat.cat

Departament d'Igualtat i Feminismes. Generalitat de Catalunya.

Ens de coordinació de la Xarxa d'informació, atenció i intervenció especialitzada en violència LGBTIfòbica a tot el territori.

https://igualtat.gencat.cat/ca/inici

Servei de Polítiques d'Igualtat. Diputació de Barcelona

Treballa per fer efectiva la igualtat real entre les persones en tots els àmbits, fomentar la participació sociopolítica de les dones i treballar per l'eradicació de la violència de gènere i per canviar els estereotips encara latents en la nostra societat.

https://www.diba.cat/web/directori/servei-de-politiques-d-igualtat

Tel. 934 049 095

s.politiquesigualtat@diba.cat

Oficina per la No-Discriminació. Direcció de Drets de Ciutadania i Diversitat. Ajuntament de Barcelona.

Lluita per garantir els drets de tothom i ajudar a construir una societat més justa i cohesionada. Per això, acompanya les persones que pateixen qualsevol tipus de discriminació, assessora jurídicament per denunciar-la i treballa per la sensibilització de la ciutadania de Barcelona.

https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/es/

Tel. 934 132 000

Centre LGTBI de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.

Ofereix un ampli catàleg de serveis d'atenció directa adreçat a les persones LGTBI, tant a nivell personal com grupal i familiar.

https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/serveis/centre-lgtbi-de-barcelona/

Tel. 938 805 111

Observatori Contra la Homofòbia (OCH).

Projecte que s'encarrega de difondre i informar sobre la realitat intersexual en base a cinc objectius: informar, difondre i visibilitzar; espai d'ajuda i orientació per a persones intersex i les seves famílies; espai de trobada per aquestes persones.

https://och.cat

Tel. 932 172 669

coordinacio@och.cat

Federació Plataforma d'Entitats LGTBI de Catalunya.

Formada per 19 associacions del territori català. Impulsora de la Llei catalana 11/2014 contra l'LGTBIfòbia.

https://plataformalgtbi.cat

Tel. 938 805 111

Cambra LGTBIQ+

Projecte per a professionals i empreses vinculats a la diversitat LGTBIQ+ amb un fort compromís amb la comunitat. Organitzadors del *Pride! BCN* i impulsors de la Xarxa de Comerç Divers de Barcelona. Promou el projecte *VisitBarcelonaLGTBIQ+* i organitza el *Think Plus*, l'esdeveniment *After Work* de la Cambra LGBTIQ+.

http://www.cambralgtbiq.org

Tel. 934 534 366

hola@cambralgtbiq.org

Dispositiu TransOcupació - Barcelona Activa

Servei d'inserció sociolaboral adreçat a persones trans de la ciutat de Barcelona. Té com a objectiu contribuir a la reducció de les dificultats afegides de la comunitat trans envers la recerca de feina i l'accés al mercat de treball.

www.barcelonactiva.cat

Tel. 932 564 649

aagustin@bcn.cat

ACATHI. Associació Catalana per a la Integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals Immigrants

Acollida i atenció a les persones immigrants LGTBI, suport psicològic i orientació jurídica.

www.acathi.org

Tel. 931 931 353

acathi@acathi.org

Casal Lambda

Assessoria psicològica, disposa d'un centre d'informació i documentació sobre sexualitat dirigit a professionals i duu a terme un important treball de projecció social, sensibilitzant envers les institucions públiques, els partits polítics i el conjunt de la societat.

www.lambda.cat

Tel. 933 195 550 / 679 205 204

atencio@lambda.cat

Fundació Enllaç

Suport a les persones LGTBI que amb independència de les causes –deteriorament per envelliment, malaltia, desarrelament o discriminació– es trobin en situacions de vulnerabilitat, de dependència o d'incapacitació, permanent o temporal.

www.fundacioenllac.cat

Tel. 934 573 739

informacio@fundacioenllac.cat

GenderLab Associació

Entitat elaboradora de l'informe AEQUALIS que recull bones pràctiques de diversitat LGTBI desenvolupades per les empreses i institucions durant l'any. Promotora de GaylesTv i ladiferencia.cat.

http://www.gayles.tv

Tel. 650 810 788

mgiralt@gayles.tv

ÁMBIT ESTATAL

Ministerio de Igualdad – Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI

https://www.igualdad.gob.es/ministerio/dglgtbi/

Federació Estatal de Lesbianes, Gais, Transexuals i Bisexuals (FELGTB)

És el referent més important del moviment associatiu lèsbic, gai, transexual i bisexual a Espanya. Es tracta d'un espai de coordinació i intercanvi del què formen part més de 50 associacions de gairebé totes les comunitats autònomes i de tot tipus: estudiants, joves, esportistes, persones amb discapacitats, creients, migrants...

info@felgtb.org

Tel. 913 604 605

www.felgtbi.org

REDI

Xarxa Empresarial per la Diversitat i Inclusió LGTBI. Primer fòrum corporatiu que promou bones pràctiques en diversitat i inclusió LGTBI a Espanya. Grans empreses de diversos sectors formen part d'aquesta associació, juntament amb institucions, pimes i professionals que s'uneixen a títol particular.

https://www.redi-lgbti.org/

contacto@redi-lgbti.org

COGAM

Col·lectiu LGTB+ de Madrid que porta més de 30 anys treballant per la igualtat de les persones LGTB+.

https://cogam.es/

Tel. 915 230 070

ÁMBIT INTERNACIONAL

International Lesbian and Gay Association (ILGA)

Federació comunitària no governamental sense ànim de lucre dedicada a lluita per a la igualtat i drets del col·lectiu a tot el món.

https://ilga.org/es

Tel. +41 22 7313254

info@ilga.org

TransGender Europe (TGEU)

Organització que treballa per millorar les condicions de vida de les persones trans en el marc europeu.

https://tgeu.org

tgeu@tgeu.org

Nacions Unides Drets Humans Oficina de l'Alt Comissionat

https://www.un.org/es/

Organització Internacional del Treball (OIT)

https://www.ilo.org/

BIBLIOGRAFIA

Carbonell, J. 17/05/2019. 7 passos a seguir per elaborar el Pla d'igualtat de l'entitat. Xarxanet.
https://xarxanet.org/projectes/recursos/7-passos-seguir-elaborar-el-pla-digualtat-de-lentitat

Guía práctica para el fomento del empleo inclusivo para personas migrantes LGBTIQ+. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)
https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/04/Guia-practica-fomento-inclusivo.pdf

Naciones Unidas (2017). Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas.
https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf

BE DIVERS, Diversidad & Inclusión y tema LGTB+
https://www.bediversetrainings.com/es

Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa. Guía de buenas prácticas. Marta Fernández Herraiz. LesWorking, 2019. Barcelona Activa.
https://www.barcelonactiva.cat/documents/20124/260292/Guia_LGTBI_es.pdf/e7e19b7f-33b2-bd42-bf24-c957be513f0c?t=1602690553900

Agea, O. 16/11/2023. ¿Cuáles son las obligaciones de igualdad para tu empresa. Grupo 2000.
https://www.grupo2000.es/cuales-son-las-obligaciones-de-igualdad-para-tu-empresa/

Aspectos laborales de la Ley LGTBI. PwC España. Periscopio Fiscal y Legal. Marzo 2023.
https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/aspectos-laborales-de-la-ley-lgtbi/

GUÍA PRÁCTICA PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO INCLUSIVO. CEAR 2021.
https://www.cear.es/wp-content/uploads/2021/04/Guia-practica-fomento-inclusivo.pdf.

Impacto de la nueva Ley Trans 04/2023 para las empresas. Be Diverse Trainings.
https://www.bediversetrainings.com/es/post/impacto-de-la-nueva-ley-trans-para-las-empresas

The world bank. Sexual Orientation and Gender Identity.
https://www.worldbank.org/en/topic/sexual-orientation-and-gender-identity#3

Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. Universidad Complutense de Madrid. Agosto 2019.
https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/46b255d6-a98e-4f16-ab29-9d43d9608683/content

Diversidad en las empresas. Estado LGTBI+ 2023. FELGTBI+.
https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/Informe-diversidad-en-la-empresa_felgtbi.pdf

A Set of Proposed Indicators for The LGBTI Inclusion Index. The world bank & PNUD.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/ENGLISH_LGBTI_index_march2019.pdf

Guia sindical per a la no-discriminació i defensa dels drets LGTBI en l'àmbit laboral. Secretaria d'Igualtat de la UGT de Catalunya i Grup UGT-LGTB.
https://www.ugtcatalunya.cat/tarragona/wp-content/uploads/2016/06/Guia-sindical-per-a-la-no-discriminaci%C3%B3-i-defensa-dels-drets-LGTBI-en-l%E2%80%99%C3%A0mbit-laboral.pdf

Guia Sindical de la Diversitat Sexual en l'Àmbit Laboral. Àmbit LGTB CCOO Catalunya. 2013.
https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2014/guia_lgtb_ambit_laboral.pdf

Bollinger, A. (2017) "LGBT tech workers get paid considerable les than straight workers" . LGBTQ Nation.

Guía de diversidad & inclusión LGTBI para empresas. COGAM.
https://d3qbqjsjgbfszo.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/06/Guia-de-diversidad-inclusion-LGTBI.pdf

Institut de la Dona (2017) «Les persones trans i la seva participació al mercat laboral»

Fundació Seres (2017) «Bones pràctiques en diversitat LGBTI»

Trans-Inclusive Workplaces – A Guide for Employers and Businesses. TGEU. 2017.
https://tgeu.org/inclusiveworkplaces/

Inclusión efectiva de las personas LGBT. Experto Independiente sobre la orientación sexual e identidad de género. OHCHR.
https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/effective-inclusion-lgbt-persons

Publicaciones de la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI).
https://www.redi-lgbti.org/publicaciones

Informe Aequalis. *https://aequalis.org.es/*

EMIDIS. *http://www.felgtb.com/emidislgtb/*

A més, tots els continguts referenciats a l'apartat Banc de recursos i referències de la pàgina 29 han estat validats i consultats per a l'elaboració d'aquesta guia.

Amb la col·laboració de

Diputació Barcelona

Ajuntament Vilafranca del Penedès

Servei d'Atenció Integral · SAI Alt Penedès LGTBI ·

Xarxa SAI

CGAM

cambra lgtbiq+

Centre LGTBI Barcelona

Plataforma LGTBIcat
Federació Plataforma d'Entitats LGTBI de Catalunya

Gender and LGBT Lab associació

Gayles TV

Amb la participació de les empreses

A. Plazas
DEIXALLES I TRANSPORTS

Sumarroca

Abacus
Cooperativa

Fonda Neus
HOTEL - CASA FONDA

Harinera Vilafranquina

ADIANT SL

Espiga

EL MOLI DE PONTONS

Pàdel Indoor
Les Cabanyes

GALA MEDIA

Celler Eudald Massana
Organic Wine

Albet i Noya
viticultura ecològica de muntanya

PepWines Export

Canals & Munné

Sabat

DICOINSA
GRUPO SILAM · SILICONE SOLUTIONS LEADER

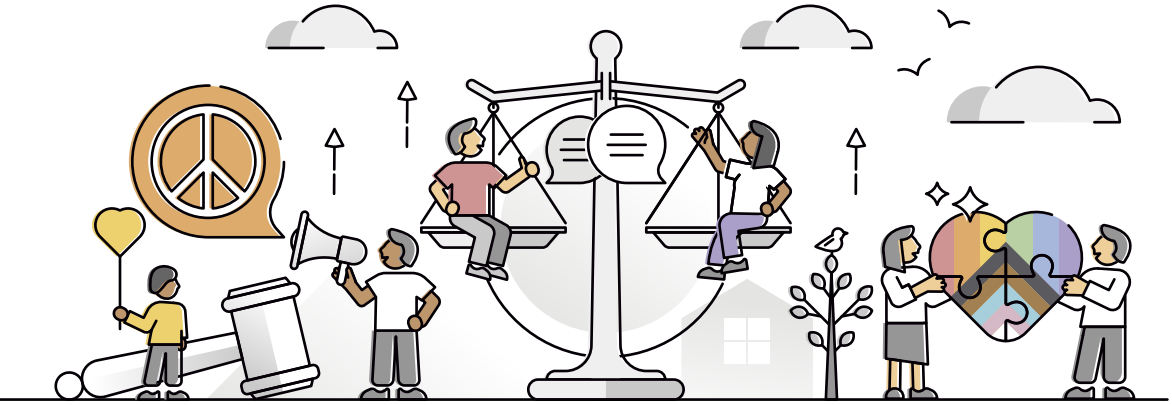
FEGP
Federació Empresarial del Gran Penedès

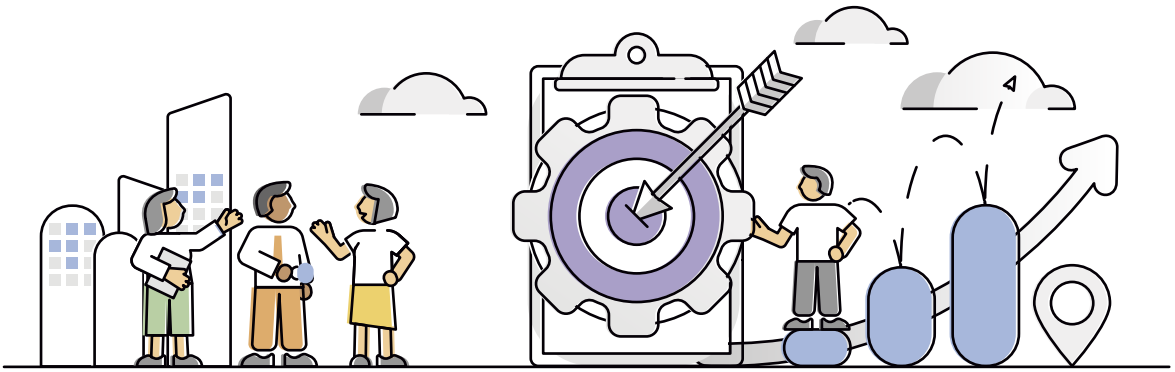
CSI
Closure Systems International

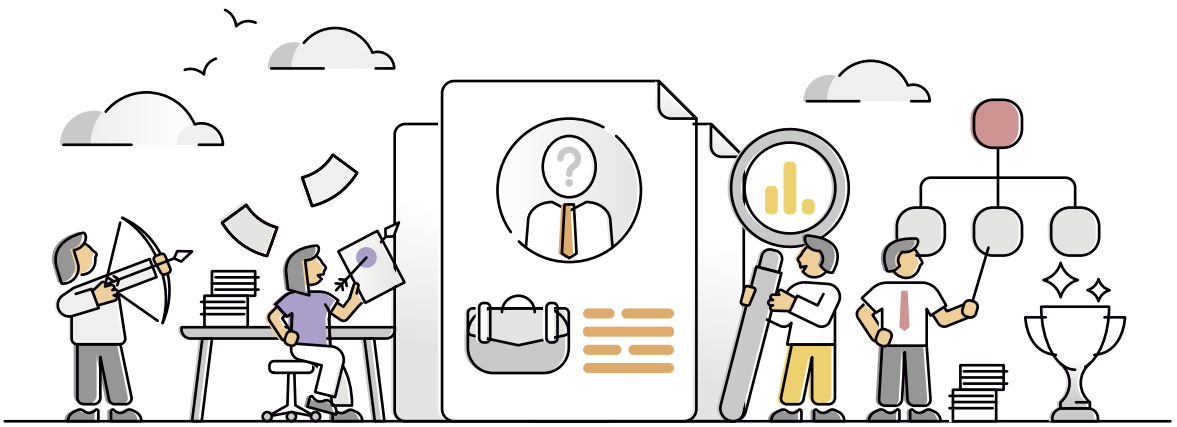
Font
Packaging Group

Restaurant Ticus

isopractic
la solución + práctica







CONSELL COMARCAL ALT PENEDÈS

Diputació Barcelona