

Presa de dades per al Pla de prevenció amb perspectiva de gènere

A continuació es proposa una sèrie de preguntes per orientar la presa de dades d'aquest punt tenint en compte la perspectiva de gènere.

<p>COMPROMÍS ENVERS LA IGUALTAT DE GÈNERE</p>	<p>Es disposa d'un document o carta de compromisos envers la igualtat?</p> <hr/> <p>S'ha fet difusió d'aquest document al conjunt de l'organització?</p>
<p>DOCUMENTS RECTORS, D'ESTRUCTURES INTERNES I RECURSOS QUE TINGUIN COM A OBJECTIU LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT</p>	<p>Es disposa de pla d'igualtat?</p> <hr/> <p>Es disposa de responsable o comissió d'igualtat?</p> <hr/> <p>Hi ha departaments, grups de treball, etc. dedicats a promoció de la igualtat?</p> <hr/> <p>Es fa difusió dels documents o treball realitzat envers la igualtat?</p>
<p>INTEGRACIÓ DEL GÈNERE EN EL SISTEMA DE GESTIÓ</p>	<p>En els diferents documents de governança i rectors de l'organització es recull com a objectiu estratègic la igualtat de gènere?</p> <hr/> <p>En els diferents documents de governança i rectors de l'organització es contemplem mesures i accions per assegurar la igualtat de gènere?</p>
<p>COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA I INTERSECCIONALITAT</p>	<p>Nombre total de persones treballadores, sòcies, etc..</p> <hr/> <p>Nombre de dones, homes i persones no binàries.</p> <hr/> <p>Altres característiques que poden ser interessants per una millor protecció i garantia de la salut laboral: identitat de gènere i preferència sexual estigmatitzada, edat, col·lectius ètnics estigmatitzats, religió estigmatitzada, diversitat funcional, col·lectius amb una situació d'especial vulnerabilitat per falta de recursos bàsics, etc..</p>

Es recomana plasmar en aquest apartat del document la informació del quadre anterior que s'hagi pogut recollir. Si l'organització disposa de Pla d'igualtat, part d'aquesta informació la podem trobar en el document del Pla d'igualtat