

Índice

Metodología de actuación	2
EJE 1: Cultura organizacional y gestión del talento	4
EJE 2: Procesos de selección	6
EJE 3: Condiciones de trabajo	8
EJE 4: Formación	10
EJE 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	12
EJE 6: Protección de la salud	14
EJE 7: Prevención de violencias en el entorno laboral.....	17
EJE 8: Comunicación.....	19
Calendarización.....	22

Metodología de actuación

Como seres biopsicosociales, los factores biológicos, psicológicos y sociales operan en nuestras vidas de forma contemporánea influyendo directamente en nuestra salud. En el ámbito laboral esta interacción también ocurre. Las relaciones entre lo estructural, lo contractual y lo ambiental se conjugan con el resto de los factores que caracterizan a las personas repercutiendo no sólo en la salud de quienes conforman los equipos de trabajo, sino también en la salud de la organización.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades además de ser una estrategia para implantar medidas que favorezcan este derecho, es también una herramienta política, una herramienta de reflexión y de transformación de la realidad de SOS Racisme Catalunya. Es una propuesta que proyecta un futuro más justo y habitable para las personas que conforman los equipos humanos de la entidad. Ante el encargo de incorporar en el plan una mirada antirracista e interseccional, desde la asociación t.i.c.t.ac. se plantea entender los fenómenos sociales utilizando las herramientas proporcionadas por los feminismos y el giro decolonial para entender la dinámica de la imbricación de opresiones y reflexionar sobre las limitaciones que esto supone en el acceso a derechos, bienes y servicios. De esta manera estos marcos teóricos servirán para aplicar metodologías de acción que vehiculen contextos y fórmulas organizativas garantistas y corresponsables.

Atendiendo a esto, para promover la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad de Oportunidades, la metodología propuesta es:

- **Sistémica.** Aborda de forma integral las diferentes esferas que conforman el organismo vivo que es SOS Racisme Catalunya. Esto implica entender la interdependencia entre personas, departamentos, procedimientos, etc. como una fortaleza, como una oportunidad de conectar recursos y acciones para sostener colectivamente un proceso de transformación que aumente la cohesión entre los valores de la entidad y las dinámicas laborales y relacionales que la caracterizan.
- **Dialógica.** La comunicación entre los distintos agentes que conforman la entidad será crucial para reflexionar colectivamente sobre las necesidades, las potencialidades y los límites de este organismo, pasaje imprescindible para llegar a acuerdos y para llevarlos a la práctica.
- **Accionadora.** La teoría ilumina la práctica y la práctica es generadora de teoría. La interdependencia entre estas áreas de conocimiento vuelve al debate. Las teorías académicas como la interseccionalidad o la decolonialidad no serían posibles sin las prácticas llevadas a cabo por colectividades de base que históricamente han resistido y combatido las violencias estructurales, por eso se propone potenciar la retroalimentación entre la reflexión y la acción para avanzar hacia los resultados deseados.

Estos principios metodológicos, marcan la dirección de las estrategias a llevar a cabo para disponer los diferentes elementos del organismo de SOS Racisme Catalunya hacia una meta común: la salud de la organización y la justicia social. Esta propuesta metodológica pone en valor la interdependencia ya establecida entre las personas que conforman el equipo humano de SOS Racisme Catalunya, personas con diferentes características, saberes y experiencias, que día a día aúnan esfuerzos para promover los objetivos de la entidad. Tener en cuenta las potencialidades de las personas vinculadas con la entidad, sus habilidades y capacidades permitirá organizar de manera más orgánica los equipos motores que abordarán los ocho ejes de actuación propuestos en este Plan de Igualdad de Oportunidades 2023-2027.

El enfoque de derechos interseccional persigue garantizar los derechos fundamentales teniendo en cuenta la forma en la que las dinámicas de poder/opresión han influido históricamente de manera diferenciada en el bienestar de las personas delimitando su acceso a derechos, bienes, servicios y beneficios. Para llevar a cabo este plan será necesario articular fórmulas de gestión con las que transformar los postulados de la perspectiva interseccional en prácticas y acciones que presten atención a las conexiones entre lo particular y lo general, lo personal y lo colectivo, lo privado y lo público, lo individual y lo estructural. Para ello se recomienda aplicar las siguientes estrategias metodológicas.

- **Abordaje integral: áreas de intervención y ejes de actuación interdependientes.** Para facilitar un abordaje integral, se propone la creación de una matriz compuesta por cuatro áreas de

intervención – cultura organizacional, formación, cuidados y comunicación – en ella, se vertebran las relaciones entre los ocho ejes de actuación donde se recogen los objetivos y las medidas recomendadas para alcanzarlos. El punto central de la matriz, que permea todas las áreas de intervención, pone el foco en la necesidad de contemplar este proceso transformador desde un enfoque de derechos interseccional y desde un enfoque de protección de la salud orientado a mejorar el bienestar de quienes forman parte del organismo de SOS Racisme Catalunya.



Los ocho ejes actúan e interactúan entre sí de forma transversal y multidireccional, en este sentido, aunque cada eje tenga su entidad propia, a su vez se establecen conexiones entre sí, movilizandob colaboraciones que aunarán esfuerzos para la consecución de los objetivos de cada eje y del Plan de Igualdad de Oportunidades en sí mismo. Por ejemplo, los ejes de formación y comunicación intervienen en los procesos de todas las áreas de intervención.

Los ejes de actuación articulan las acciones a desarrollar delimitando sus objetivos, los resultados esperados, los recursos necesarios para hacerlo posible, el personal responsable de cada eje de actuación, las medidas recomendadas y los indicadores que servirán para realizar el seguimiento y evaluación del proceso de implementación del presente plan.

- **Equipos motores: una oportunidad para la participación y la construcción colectiva.** Se recomienda plantear la organización de un equipo responsable para cada de área de intervención, siendo estos equipos los encargados de adaptar los cambios y mejoras propuestas por esta plan a las necesidades y características de la entidad. Para facilitar dinámicas de cohesión interna y la participación de los diferentes agentes implicados en SOS Racisme Catalunya, desde un punto de vista interseccional y antirracista, se propone que los cuatro equipos reflejen la diversidad que caracteriza a SOS Racisme Catalunya agrupando a las personas integrantes atendiendo a diferentes factores: que puedan contar con personas del Consell, del personal laboral y del personal voluntario, que cada grupo cuente con un equilibrio de participación en términos de identidad étnico-racial y de género y que la selección de quienes conformarán los equipos tenga en cuenta las habilidades, intereses y necesidades de las personas participantes, prestando especial atención al reparto de la carga de trabajo en términos de salud y de conciliación. La interdependencia entre los diferentes ejes de actuación sentará las bases para aumentar la calidad del proceso y promoverá el alcance de los objetivos, haciéndose indispensable la colaboración entre los diferentes equipos motores para avanzar en esta carrera de fondo.
- **De la palabra a la acción.** El abordaje integral realizado por los equipos motores necesitará del análisis, de la reflexión y la autocrítica, de la investigación y de la valoración de la viabilidad de las propuestas. También será necesaria la fluidez de la comunicación, los consensos y la planificación y el diseño de las actuaciones, optimizando los recursos y evitando inundar el proceso de gestiones ineficaces. Para ello, será imprescindible la revisión de las dinámicas y las condiciones de trabajo para garantizar que la aplicación del plan no suponga un aumento excesivo de la carga de trabajo y

la atención a las temporalidades orgánicas de las áreas de intervención para hacer posible la implantación de las medidas propuestas al ritmo que cada acción requiera. Esta atención a las temporalidades guiará las tareas de seguimiento, evaluación y reformulación, poniendo como prioridad el proceso de construcción de fórmulas y dinámicas más conscientes, más garantistas y más alineadas con los valores de la entidad y respetando los tiempos de este proceso, que seguramente producirá variaciones en la calendarización inicial.

EJE 1: Cultura organizacional y gestión del talento

Acción: Reafirmar el compromiso de SOS Racisme Catalunya con la defensa de los derechos y la justicia social en las dinámicas y relaciones establecidas entre los diferentes agentes vinculados con la entidad.

Objetivo: Reformular las condiciones, procedimientos, protocolos y relaciones existentes en coherencia con los valores de SOS Racisme Catalunya y los acuerdos establecidos en la Carta de Derechos Laborales aplicando un enfoque de derechos e interseccional.

Resultados esperados:

Este eje de actuación delimita las bases necesarias para favorecer el abordaje integral y la transversalidad de las acciones propuestas en este plan, ya que sus medidas sientan las bases y las conexiones del resto de ejes de actuación. Porque reconocer el impacto de las violencias racistas impuestas por el supremacismo blanco como sistema de control social, cultural y económico también implica cuestionar todas las dinámicas de poder sistémicas y comprometerse con su desmantelamiento. Para ello es imprescindible la revisión crítica de las estructuras, políticas, procedimientos, protocolos y prácticas instaladas, tanto en nuestra sociedad como en los diferentes ámbitos de relación y participación social. Esta revisión permite identificar también las necesidades, potencias y límites a tener en cuenta a la hora de movilizar recursos y acciones que contribuyan a la justicia social. Así, se espera que el análisis de las dinámicas laborales y relacionales de SOS Racisme Catalunya sirva para aumentar la coherencia entre sus valores, sus prácticas y su manifiesto compromiso con la igualdad de oportunidades.

Conseguir una gestión organizacional basada en la equidad, en la interseccionalidad y el antirracismo político donde el bienestar de las personas vinculadas con la entidad esté en el centro y sea el motor de organización y acción conlleva: cumplir con los acuerdos y protocolos establecidos en materia de derechos laborales; aumentar la transparencia de los procesos de toma de decisiones así como los espacios de participación de las personas involucradas con la entidad; optimizar el uso de aspectos formales e informales en las diferentes dinámicas laborales; promover la creación de relaciones positivas entre los equipos de trabajo, el voluntariado y el Consell; estimular la autonomía y la iniciativa propia sin perjuicio de las relaciones de interdependencia grupal; dejar espacio para la autoevaluación, el reconocimiento individual y colectivo y los cuidados. Aplicar una estrategia de reformulación de la cultura organizativa es clave para garantizar los derechos de los trabajadores, del voluntariado, de los integrantes del Consell y de las personas usuarias.

Por eso, la metodología y el diseño de las acciones deberá garantizar los derechos de las personas trabajadoras, voluntarias y usuarias desde la equidad, establecer condiciones laborales que pongan la salud y a justicia social en el centro, aplicar la crítica constructiva sobre las prácticas individuales y colectivas que tienen lugar en el día a día de la entidad, fomentar espacios de comunicación y consenso y aumentar la participación en la toma de decisiones y en la operativización de las acciones propuestas.

Medidas:

1. Poner en el centro la protección de los derechos de las personas que trabajan, colaboran y solicitan servicios en SOS Racisme Catalunya. Para ello será necesaria la revisión de las funciones del Consell, el personal laboral y voluntario, de las condiciones laborales y de colaboración del voluntariado, así como de la documentación, los procedimientos y los protocolos existentes que involucran tanto a las personas vinculadas con la entidad como a las personas usuarias. **Medida vinculada con los ejes 3, 5, 6 y 7.** Se recomienda ***utilizar herramientas de análisis interseccional para revisar los documentos constitutivos y regidores de la actividad de la entidad para evaluar la***

coherencia entre los acuerdos realizados y su grado de aplicación en la actualidad. También se recomienda la definición de buenas prácticas destinadas a aumentar la transparencia y la participación en todos los procesos y procedimientos de la entidad.

2. Facilitar el acceso a la información sobre los derechos, obligaciones, servicios y beneficios del personal laboral, voluntario y Consell. [Medida vinculada con el EJE 3](#). *Se recomienda la instalación de un tablón de comunicaciones formales en un lugar visible y accesible.*
3. Favorecer una representatividad equilibrada dentro de los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya en términos de identidad de género y étnico-racial, orientación sexual, edad y capacidades para reducir la segregación vertical y horizontal.
4. Apostar por la formación como una inversión para la consecución de los objetivos de la entidad, así como para la adquisición de herramientas básicas, técnicas y especializadas de los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya como estrategia de desarrollo del talento de los equipos humanos. [Medida vinculada con el EJE 4](#).
5. Aumentar la transparencia de los procesos de promoción interna formalizando los criterios y la metodología utilizada para acceder a puestos de responsabilidad. [Medida vinculada con el EJE 3](#). *Se recomienda añadir como criterios a valorar que el puesto sea cubierto por una persona que tenga una identidad de género o étnico racial infrarrepresentada en los puestos de responsabilidad y que tenga formación en: decolonialidad, interseccionalidad, diversidad sexo-género, prevención de las violencias, salud laboral y/o privilegio blanco.*
6. Formalización de herramientas para la gestión de calidad en la entidad. *Se recomienda revisar las fórmulas de seguimiento y evaluación de los proyectos, procedimientos y protocolos, de satisfacción de las personas usuarias, de satisfacción de los equipos humanos, de evaluación del personal, etc.*
7. Mejorar la cohesión grupal y la comunicación favoreciendo el liderazgo consciente y las acciones de reconocimiento del trabajo. *Se recomienda definir acciones de reconocimiento individual y colectivo por preservar los valores de la entidad y dirigir hacia adelante sus objetivos, actividades enfocadas a la creación de equipos cohesionados motivando a la participación en las dinámicas de decisión, de organización, de gestión y de propuestas e iniciativas de las personas vinculadas con la entidad. También la creación de espacios de encuentro informal o casual, que mejoren el clima laboral y que afiancen el compromiso con el cuidado de los trabajadores teniendo en cuenta sus intereses y aspiraciones para el resto de las estrategias de organización de la entidad. Finalmente se debe valorar la implantación de beneficios atractivos para las personas vinculadas con la entidad, mentorías a las nuevas incorporaciones y la creación de un buzón de sugerencias.*

Recursos: Humanos y materiales.

Personas responsables: Equipo motor Cultura Organizacional (Coordinación-Consell)

Indicadores de evaluación:

- 1.1 Revisión de documentación constitutiva y regidora de la entidad.
 - Documentos constitutivos revisados, actualizados y reestructurados.
 - Documento formal que recoja buenas prácticas para aumentar la transparencia y la participación.
 - Grado de aplicación de la perspectiva interseccional. *Se recomienda asesoría especializada.*
 - Tratamiento interseccional de los datos: desagregación por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes.

2.1 Facilitar el acceso a la información.

-  Instalación de tablón de anuncios.

3.1 Representatividad equilibrada.

- Nº y tipo de estrategias para aumentar la representatividad en los equipos humanos reduciendo 
 - Aumento del porcentaje de feminidades y disidencias sexo-genéricas en el Consell.
 - Reducción del porcentaje de feminización del personal laboral en puestos históricamente ocupados por feminidades.
 - Nº de solicitudes para optar a subvenciones para la promoción de la empleabilidad de personas trans*, personas con diversidad funcional y en situación administrativa irregular. 
 - Registro anual del aumento porcentual de personas con características  o condiciones infrarrepresentadas en cada uno de los equipos humanos.
-

4.1 Formación.

- Creación de un Plan de Formación. [Ver EJE 4.](#)
-

5.1 Formalización de los procesos de promoción.

- Documento que recoja formalmente los criterios y metodologías de selección en términos de promoción interna.
 - Difusión del documento anterior en formato digital y en papel para el tablón de anuncios.
-

6.1 Formalización de la gestión de calidad.

- Establecimiento de estrategias y herramientas para la gestión de calidad. Reunión de equipo general.
 - Documento que recoja formalmente los procesos de gestión de calidad.
 - Grado de adecuación de los documentos de gestión de calidad generados. Reunión de equipo general.
 - Difusión del documento anterior en formato digital y en papel para el tablón de anuncios.
-

7.1 Mejorar la calidad de las relaciones y la comunicación.

- Documento que recoja formalmente las acciones a desarrollar para fortalecer la cohesión, la participación y 
- Nº y tipo de espacios informales de encuentro. Registro anual.
- Nº y tipo de beneficios puestos a disposición para los diferentes equipos humanos. Registro anual.
- Instalación de un buzón de sugerencias.
- Dossier de bienvenida para las nuevas incorporaciones que recoja toda la información relativa a los derechos, obligaciones y beneficios derivados de su participación en la entidad.

EJE 2: Procesos de selección

Acción: Reducir las brechas y segmentaciones en los procesos de selección y contratación de los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya.

Objetivo: Construir equipos humanos que representen a las diferentes realidades e identidades del entorno de la entidad incorporando la perspectiva interseccional en los procesos de selección y promoción del personal laboral, voluntario y del Consell.

Resultados esperados:

Este Plan de Igualdad de Oportunidades aboga por una selección, contratación, gestión y promoción del equipo humano que ponga los principios de la igualdad de trato y oportunidades, la promoción de la salud y

la conciliación personal, familiar y laboral en el centro. La discriminación, desigualdad y exclusión laboral, es estructural y por eso también puede reproducirse en el ámbito laboral. Para traspasar estas brechas estructurales, SOS Racisme Catalunya ha demostrado su interés por incorporar personas a sus equipos humanos que aumenten la representación de género (en términos binarios) y de identidad étnico-racial.

Las medidas recogidas en este eje de actuación pretenden ampliar esta representación desde un punto de vista interseccional y no binario, prestando atención a colectivos infrarrepresentados dentro de la entidad como el de las personas sexo-género disidentes, personas con diversidad funcional o personas en situación administrativa irregular. Aplicar estas medidas es un ejercicio de responsabilidad con el que se lograría reafirmar el compromiso de la entidad con la defensa de los derechos y la justicia social al poner en valor la importancia de construir equipos humanos diversos.

Medidas:

1. Aumentar la diversidad de representatividades en los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya reduciendo la segregación horizontal y vertical en términos de identidad de género, étnico-racial, orientación sexual, situación administrativa, edad y capacidades. [Medida vinculada con el EJE 1.](#) *Se recomienda añadir como criterios a valorar que el puesto sea cubierto por una persona que tenga una identidad de género o étnico racial infrarrepresentada y que tenga formación en: decolonialidad, interseccionalidad, diversidad sexo-género, prevención de las violencias, salud laboral y/o privilegio blanco.*
2. Fomentar el acceso a los derechos laborales de las personas sexo-género disidentes y de las personas en riesgo de exclusión social reservando plazas exclusivas para personas trans*, personas con diversidad funcional y personas en situación administrativa irregular. [Medida vinculada con el EJE 1.](#) *Se recomienda explorar las posibilidades de solicitud de subvenciones públicas o privadas dirigidas para mejorar la empleabilidad de los colectivos señalados.*
3. Ampliar los canales de reclutamiento para facilitar la incorporación de personas trans*, personas con diversidad funcional y personas en situación administrativa irregular. *Se recomienda priorizar el envío de las vacantes a colectivos y agrupaciones encabezadas por personas de los colectivos mencionados.* [Medida vinculada con el EJE 8.](#)
4. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en las medidas de selección de personal.

Recursos: Humanos y materiales.

Personas responsables: Equipo motor Cultura Organizacional (Coordinación-Consell)

Indicadores de evaluación:

1.1 Aumento de la diversidad de representatividades.

- Documento formal que recoja los criterios de selección para reducir la segregación horizontal y vertical en términos de identidad de género, étnico-racial, orientación sexual, situación administrativa, edad y capacidades.
- Registro anual del aumento porcentual de personas con características o condiciones infrarrepresentadas en cada uno de los equipos humanos.
- Nº de procesos de selección en los que se han aplicado los criterios recomendados.

2.1 Fomento de la empleabilidad de personas trans*, con diversidad funcional y en situación administrativa irregular.

- Nº de plazas reservadas para la incorporación de personas trans*, personas con diversidad funcional y personas en situación administrativa irregular.
- Nº de solicitudes para optar a subvenciones para la promoción de la empleabilidad de personas trans*, personas con diversidad funcional y en situación administrativa irregular.
- Nº de plazas ocupadas por personas trans*, personas con diversidad funcional y en situación administrativa irregular. Anual.

3.1 Ampliación de canales de reclutamiento.

- Documento que recoja la relación de colectivos y agrupaciones de personas trans*, personas con diversidad funcional y en situación administrativa irregular entendidos como canales de reclutamiento.

4.1 Perspectiva interseccional.

- Grado de aplicación de esta perspectiva en los procesos de selección. *Se recomienda asesoría especializada.*

4.2 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro cuantitativo desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes para abordar los procesos de selección.

EJE 3: Condiciones de trabajo

Acción: Garantizar los derechos laborales de la plantilla de SOS Racisme Catalunya.

Objetivo: Aplicar actualizaciones y mejoras en las condiciones laborales de la plantilla con un enfoque de derechos e interseccional.

Resultados esperados:

El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones, la formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la salud, la seguridad y la no discriminación son elementos básicos para medir el grado de protección de las personas trabajadoras. La importancia de formalizar acuerdos y dinámicas que garanticen los derechos laborales está relacionada con el compromiso de crear sociedades sostenibles y responsables, don de las personas no solo aspiren a tener un empleo, sino un empleo digno y satisfactorio.

Aplicar un enfoque interseccional a la hora de actualizar los acuerdos de la Carta de Derechos Laborales, de mejorar la transparencia y la participación será clave para atender a la diversidad que caracteriza a la plantilla de SOS Racisme Catalunya y promover una igualdad de oportunidades efectiva. Crear un entorno laboral donde se formalicen pautas de trabajo que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal y donde se invierta en salud y en formación contribuirá a la reducción del impacto diferenciado que tienen las estructuras sociales en las personas dependiendo de sus características o condiciones. Esto favorecerá su bienestar, permitirá retener el talento en la entidad y afirmará el compromiso de la entidad con la defensa de los derechos y la justicia social.

Medidas:

1. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para analizar las necesidades de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y las posibles mejoras a llevar a cabo.
2. Revisión de los documentos constitutivos y regidores de la actividad de la entidad para evaluar la coherencia entre los acuerdos realizados y su grado de aplicación en la actualidad. [Medida vinculada con el EJE 1.](#) *Se recomienda dar prioridad a la actualización de los acuerdos salariales y su aplicación con carácter retroactivo utilizando como guía el compromiso de la entidad con la reducción de la brecha entre los salarios más altos y los más bajos. También se recomienda la definición de buenas prácticas destinadas a aumentar la transparencia y la participación en todos los procesos y procedimientos de la entidad.*

3. Establecer pautas de trabajo que favorezcan la cooperación y la gestión eficiente de las responsabilidades laborales garantizando el derecho a la conciliación y a la salud. [Medida vinculada con los ejes 1 5 y 6.](#) *Se recomienda contemplar la aplicación de pautas como: planificar y distribuir la carga de trabajo para clarificar roles y responsabilidades, mejorar la previsión y antelación de las tareas, jornada intensiva, trabajo compartido, rotación de turnos por motivos personales o familiares, cómputo mensual de horas, teletrabajo voluntario y con medios, desconexión digital, comprimir la semana laboral, flexibilidad horaria, ampliar el permiso de lactancia y facilitar el derecho a la libertad religiosa.*
4. Favorecer la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa aumentando la seguridad laboral y reduciendo la necesidad de pluriempleo. [Medida vinculada con los ejes 1 5 y 6.](#)
5. Favorecer una representatividad equilibrada dentro del equipo laboral de SOS Racisme Catalunya en términos de identidad de género y étnico-racial, orientación sexual, edad y capacidades. [Medida vinculada con el EJE 1.](#)
6. Incorporar en el Plan de Formación actividades formativas sobre derechos laborales dirigidas al personal laboral. [Medida vinculada con el EJE 4.](#)
7. Realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales desde un enfoque de derechos interseccional para cada puesto de trabajo. [Medida vinculada con el EJE 6.](#) *Se recomienda una asesoría especializada.*
8. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en las políticas de la entidad relacionadas con las condiciones laborales. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Humanos y materiales.

Personas responsables: Equipo motor Cultura Organizacional (Coordinación-Consell)

Indicadores de evaluación:

1.1 Revisión de documentación constitutiva y regidora de la entidad. [Ver EJE 1.](#)

1.2 Análisis de las diferencias salariales en puestos de igual valor.

- Documento registro salarial.
- Identificar brechas salariales entre puestos de igual valor.
- Identificar desactualizaciones salariales con respecto a la Carta de Derechos Laborales.
- Actualización de salarios en coherencia con los acuerdos establecidos.

2.1 Ajuste de las pautas de trabajo. [Ver EJE 5.](#)

2.2 Implementación de pautas de trabajo. [Ver EJE 5.](#)

2.3 Resultados obtenidos. [Ver EJE 5.](#)

3.1 Transformación de contratos.

- N° y tipos de contrato convertidos

4.1 Representatividad equilibrada. [Ver EJE 1.](#)

5. 1 Formación.

- Nº de acciones formativas realizadas anualmente sobre derechos laborales.

6.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales. [Ver EJE 6.](#)

7.1 Perspectiva interseccional.

- Grado de aplicación de esta perspectiva en las políticas de la entidad relacionadas con condiciones laborales. *Se recomienda asesoría especializada.*

7.2 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro cuantitativo desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes para el tratamiento de los datos de las condiciones laborales.

EJE 4: Formación

Acción: Garantizar el derecho a la educación integral y permanente del equipo laboral, el voluntariado y el Consell.

Objetivo: Crear un Plan de Formación anual con un enfoque de derechos e interseccional en todas las áreas de acción formativa: básicas, transversales y de especialización técnica.

Resultados esperados:

El artículo 23 de promoción y formación profesional del Estatuto de lxs Trabajadorxs prevé el derecho a 20 horas anuales de formación profesional vinculada a su actividad laboral a quien tenga al menos un año de antigüedad, no computando la formación obligatoria impartida por la entidad prevista en otras leyes como la de Prevención de Riesgos Laborales o de la Libertad Sexual. Este derecho también está recogido en el art. 27 de la Carta de Derechos Laborales de SOS Racisme Catalunya. Apostar por la educación permanente aumenta la satisfacción de los equipos de trabajo y su vínculo con la entidad, promueve el desarrollo del talento, permite crear perfiles interdisciplinarios, ayuda a detectar tareas obsoletas que restan productividad, mejora la imagen corporativa y aumenta el rendimiento y la competitividad.

El Plan de Formación debe entender las necesidades formativas de todas las personas vinculadas con la entidad para dirigir sus objetivos, metodologías, contenidos, actividades - internas y externas -, presupuestos, calendarios y evaluaciones a la aplicación de acciones formativas que promuevan una educación permanente, antirracista e interseccional centrada en las personas. Un Plan de Formación efectivo e integral aumentará las opciones de crecimiento interno y sus posibilidades de agencia, dotando a las personas destinatarias de más y mejores herramientas para afrontar la complejidad de la realidad que caracteriza al ámbito de intervención de SOS Racisme Catalunya.

Medidas:

1. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para analizar las necesidades de formación de las personas vinculadas a la entidad - plantilla, voluntariado y Consell - y los recursos formativos internos y externos susceptibles de abordar estas necesidades.
2. Crear un Plan de Formación adaptado a las necesidades formativas de las personas vinculadas con la entidad para la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades a fortalecer, atendiendo no sólo a las necesidades formativas y a los saberes y experiencias de los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya. *Se recomienda abordar las siguientes áreas de conocimiento: protección de la salud, especialización técnica, derechos laborales, derechos de la vida personal, familiar y laboral, género y diversidad sexual, salud integrativa, perspectiva interseccional, antirracismo político, atención psicosocial y otras susceptibles de favorecer el desarrollo de la entidad y el talento de los equipos humanos.*

3. Difundir el Plan de Formación entre las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell.
4. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en el diseño e implementación del Plan de Formación de la entidad. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Técnicos, humanos y económicos

Personas responsables: Equipo motor de Formación.

Criterios e indicadores de evaluación:

1.1 Diversidad del grupo motor.

- Nº y distribución porcentual de participantes del grupo de trabajo, desagregado por identidad étnico-racial y de género. Registro cuantitativo.

1.2 Detección de necesidades.

- Nº de participantes en el sondeo
- Nº y tipo de necesidades detectadas. Registro cuantitativo.

1.3 Dotación de herramientas para el análisis (tiempo, recursos propios, acceso a información, etc.).

- Check list de la dotación de herramientas para el análisis.
- Grado de idoneidad de las herramientas para el análisis. Escala de valor 0 a 5.

1.4 Acciones formativas.

- Nº, tipo y grado de idoneidad de las acciones formativas propuestas en relación con las necesidades detectadas. Valoración en reunión de equipo motor.

1.5 Determinación de las áreas de conocimiento a abordar cada año según las necesidades detectadas.

- Valoración en reunión de equipo motor. Registro cualitativo.

1.6 Informe final.

- Detección de necesidades, propuestas formativas y la justificación de la idoneidad del Plan a implantar. Registro cualitativo.

1.7 Satisfacción de las propuestas.

- Valoración en reunión general. Registro cualitativo.

2.1 Estructura del Plan de Formación.

- Contenidos básicos del Plan de Formación: áreas formativas, interés formativo, metodología, recursos internos y externos, temporalización, acciones, presupuesto, evaluación. Reunión de equipo motor.

2.2 Participación.

- % de participación en las acciones formativas. Registro cuantitativo.

2.3 Evaluación de las acciones formativas.

- Grado de satisfacción de todas las acciones formativas realizadas: cuestionario de satisfacción sobre cada formación para las personas participantes.

2.4 Informe de evaluación anual del Plan de Formación.

- Memoria anual del proceso: evaluación del plan, grado de satisfacción y propuestas de mejora. Reunión de equipo motor.
-

3.1 Información.

- Soportes en formato digital y formato papel para el tablón de anuncios.
 - Distribución entre el personal laboral, voluntario y el Consell. Equipo motor de Comunicación.
-

4.1 Perspectiva interseccional.

- Grado de aplicación de esta perspectiva en el Plan de Formación. *Se recomienda asesoría especializada.*

4.2 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro cuantitativo desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes para abordar el Plan de Formación.

EJE 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Acción: Garantizar el derecho a la conciliación personal, familiar y laboral.

Objetivos: Formalizar las medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la entidad utilizando un enfoque de derechos e interseccional.

Resultados esperados:

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una de las estrategias más importantes para garantizar los derechos laborales y la protección de la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, las condiciones laborales pueden ser un factor de protección o de riesgo dependiendo de su disposición. El tipo de contrato, las horas y la organización del trabajo, las responsabilidades asumidas en el cargo, la autonomía y control sobre el trabajo, el estilo de liderazgo y de comunicación, los permisos, las vacaciones, las retribuciones y la seguridad inciden directamente en el ambiente de trabajo, en la salud y en el desarrollo de las personas trabajadoras.

Pasamos un tercio de nuestra vida trabajando por lo que velar por la aplicación de medidas que se encarguen de vehicular dinámicas que hagan posible la compatibilidad entre la esfera laboral y la esfera personal en el sentido más amplio posible (tiempo de descanso, responsabilidades familiares, estudios, ocio, etc.) de manera que se contribuya a la disminución de las brechas estructurales que limitan a los grupos sociales históricamente oprimidos.

Medidas:

1. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para analizar las necesidades de conciliación del personal, así como las posibles propuestas de mejora a llevar a cabo.
2. Establecer pautas de trabajo y medidas de conciliación a acordar con el personal laboral que favorezcan la cooperación y la gestión eficiente de las responsabilidades laborales y que garanticen el derecho a la conciliación y a la salud. [Medida vinculada con el EJE 7](#). *Se recomienda contemplar la aplicación de pautas como: Se recomienda contemplar la aplicación de pautas como: planificar y distribuir la carga de trabajo para clarificar roles y responsabilidades, mejorar la previsión y antelación de las tareas, jornada intensiva, trabajo compartido, rotación de turnos por motivos personales o familiares, cómputo mensual de horas, teletrabajo voluntario y con medios, desconexión digital, comprimir la semana laboral, flexibilidad horaria, ampliar el permiso de lactancia y facilitar el derecho a la libertad religiosa.*
3. Acondicionar el espacio de trabajo para que pueda ser un espacio adecuado para los cuidados reproductivos del personal con hijos. [Medida vinculada con el EJE 1](#).

4. Crear una Guía de Medidas y Recursos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que incluya los derechos previstos por ley o negociación colectiva y aquellos, que mejoren lo anterior, acordados en la Carta de Derechos Laborales. [Medida vinculada con el EJE 8.](#)
5. Difundir la Guía de Medidas y Recursos de conciliación personal, familiar y laboral y las pautas de trabajo acordadas. [Medida vinculada con el EJE 8.](#)
6. Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas sobre los derechos de la vida personal, familiar y laboral para la promoción de la salud, del cuidado personal y de la corresponsabilidad familiar. [Medida vinculada con el EJE 4.](#)
7. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en el diseño e implementación de las medidas de conciliación personal, familiar y laboral de la entidad. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Técnicos, humanos y económicos

Personas responsables: Equipo motor de cuidados/ Equipo motor de Formación/ Equipo motor de Comunicación

Indicadores de evaluación:

- 1.1 Diversidad del grupo motor. N° y distribución porcentual de participantes del grupo de trabajo, desagregado por identidad étnico-racial y de género.
- 1.2 Dotación de herramientas para el análisis (tiempo, recursos propios, acceso a información, etc.).
 - Check list de la dotación de herramientas para el análisis.
 - Grado de idoneidad de las herramientas para el análisis. Escala de valor 0 a 5/Reunión equipo motor.
- 1.3 Detección de necesidades.
 - N° de participantes en el sondeo.
 - N° y tipo de necesidades detectadas.
- 1.4 Medidas de conciliación.
 - N° y tipo de medidas de conciliación propuestas.
 - Valoración en reunión general.
- 1.3 Informe final:
 - Documento final que incluya: detección de necesidades, medidas de conciliación y la justificación de la idoneidad de las medidas a implantar en coherencia con las necesidades detectadas.
- 1.4 Satisfacción de las propuestas.
 - Valoración en reunión general.
- 2.1 Ajuste de las pautas de trabajo.
 - N° y tipo de modificaciones propuestas.
 - Estudio de viabilidad de la aplicación de los ajustes propuestos.
- 2.2 Implementación de pautas de trabajo.
 - N° de pautas implementadas.
 - Grado de satisfacción en la implementación de las pautas propuestas. Cuestionario.
- 2.3 Resultados obtenidos.
 - Informe Anual. Valoración en reunión general.

- 3.1 Instalaciones adecuadas para el cuidado reproductivo.
 - Instalación de cambiador y silla de lactancia.

4.1 Estructura de la Guía.

- Grado de coherencia entre las necesidades detectadas, los recursos destinados y las medidas de conciliación propuestas. Escala de 0 a 5/Valoración en reunión general.

4.2 Innovación.

- Nº y tipo de medidas previstas que mejoran los marcos reguladores en materia de conciliación.

4.3 Calidad de la Guía. Grado de claridad y concreción de la información transmitida en la Guía de Medidas y Recursos de conciliación. Valoración en reunión general.

4.4 Informe anual.

- Memoria del proceso, grado de satisfacción y propuestas de mejora.
-

5.1 Información.

- Soportes en formato digital y formato papel para el tablón de anuncios.
- Distribución entre el personal laboral, voluntario y el Consell.

5.2 Alcance.

- Nº de solicitudes anuales de medidas de conciliación personal, familiar y laboral.
-

6.1 Formación.

- Nº de sensibilizaciones realizadas anualmente en concepto de formación básica y actualizaciones en materia de conciliación.
-

7.1 Perspectiva interseccional.

- Grado de aplicación de la perspectiva interseccional en las acciones destinadas a garantizar los derechos de vida personal, familiar y laboral. *Se recomienda asesoría especializada.*

7.2 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro anual desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes en el análisis de los datos en materia de conciliación.

EJE 6: Protección de la salud

Acción: Garantizar el derecho a la salud a través de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales y Protección de la Salud.

Objetivos: Integrar en el sistema organizativo general de SOS Racisme Catalunya medidas de seguridad y protección de la salud de los riesgos asociados al trabajo de manera transversal y con una perspectiva interseccional.

Resultados esperados:

La exposición a fuentes de estrés como la carga de trabajo, la inseguridad laboral, la falta de autonomía, la ambigüedad, la falta de apoyo social, la doble jornada, la falta de capacitación, la descompensación entre responsabilidades y recursos o los conflictos de poder, entre otros riesgos laborales sobre todo en trabajos de atención a personas, pueden provocar daños en la salud de los equipos humanos de SOS Racisme

Catalunya. El art. 15 de la LPRL plantea que la evaluación de los riesgos y la adopción de medidas preventivas se haga en primer término en el origen, es decir, revisando y transformando los aspectos de la organización del trabajo que puedan resultar nocivos para la salud. Este eje de actuación plantea tener en cuenta que los riesgos laborales afectan de manera diferenciada en la experiencia de vida de las personas dependiendo de sus características o circunstancias.

Las personas económicamente activas pasan una tercera parte de su tiempo en el trabajo, por eso un Plan de Prevención de Riesgos Laborales garantista debe abordar de manera integral la cuestión de la salud transversalizando su acción preventiva en todos los ámbitos y relaciones del espacio de trabajo y abandonando la tendencia al uso de medidas reactivas centradas en el corto plazo. Las políticas de protección y vigilancia de la salud, por un lado, proporcionan protección social, oportunidades de desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicosociales y, por otro lado, reducen el absentismo laboral, aumentan la satisfacción de las personas y su vínculo con la entidad incrementando el rendimiento y la productividad.

Medidas:

1. Realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales desde un enfoque de derechos interseccional para cada puesto de trabajo. [Medida vinculada con el EJE 3](#). *Se recomienda una asesoría especializada.*
2. Establecer pautas de trabajo a acordar con el personal laboral que favorezcan la cooperación y la gestión eficiente de las responsabilidades laborales garantizando el derecho a la salud y a la conciliación. [Medida vinculada con el EJE 6](#). *Se recomienda contemplar la incorporación de: mejoras en las condiciones ambientales y relacionales del lugar de trabajo que antepongan la salud colectiva, adaptaciones del trabajo a colectivos específicos (víctimas de violencia de género, personas menstruantes, gestantes y/o lactantes, menores de 18 años, personas con diversidad funcional y personas con neurodivergencias), recursos para la prevención y tratamiento de enfermedades laborales asociadas a los puestos de trabajo, técnicas de briefing y debriefing psicológico, técnicas de resolución de conflictos, protocolos de prevención y actuación ante casos de violencia, acoso laboral y acoso sexual y recursos para la prevención y tratamiento de la adicción al trabajo*
3. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para analizar las necesidades en materia de seguridad y protección de la salud y las posibles mejoras a llevar a cabo.
4. Crear una Guía de Medidas y Recursos para la protección de la salud que incluya los derechos previstos por ley o negociación colectiva y aquellos, que mejoren lo anterior, acordados en la Carta de Derechos Laborales. [Medida vinculada con el EJE 8](#).
5. Difundir la Guía de Medidas y Recursos de protección de la salud entre las personas vinculadas a la entidad: plantilla, voluntariado y Consell. [Medida vinculada con el EJE 8](#).
6. Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas sobre Prevención de Riesgos Laborales y Protección de la Salud dirigidas a todas las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell. [Medida vinculada con el EJE 4](#).
7. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en el diseño e implementación de las medidas y recursos para la protección de la salud en la entidad. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Técnicos, humanos y económicos

Personas responsables: Equipo motor de cuidados/ Equipo motor de Formación/ Equipo motor de Comunicación

Indicadores de evaluación:

1.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales.

- Informe final del servicio realizado por la empresa de Prevención de Riesgos Laborales.

2.1 Ajuste de las pautas de trabajo.

- Nº y tipo de modificaciones propuestas.
- Estudio de viabilidad de la aplicación de los ajustes propuestos.

2.2 Implementación de las pautas de trabajo.

- Grado de satisfacción en la implementación de las pautas propuestas. Cuestionario.

2.3 Resultados obtenidos.

- Informe anual. Valoración en reunión general.
-

3.1 Diversidad del grupo motor.

- Nº y distribución porcentual de participantes del grupo de trabajo, desagregado por identidad étnico-racial y de género.

3.2 Detección de necesidades.

- Nº de participantes en el sondeo.
- Nº y tipo de necesidades detectadas.

3.2 Dotación de herramientas para el análisis (tiempo, recursos propios, acceso a información, etc.).

- Check list de la dotación de herramientas para el análisis.
- Grado de idoneidad de las herramientas para el análisis. Escala de valor 0 a 5/Reunión equipo motor.

3.3 Informe final.

- Documento final que incluya: detección de necesidades, medidas proactivas de protección de la salud y la justificación de la idoneidad de las medidas a implantar en coherencia con las necesidades detectadas.

3.4 Satisfacción de las propuestas.

- Escala de 0 a 5/Valoración en reunión general.
-

4.1 Estructura de la Guía.

- Grado de coherencia entre las necesidades detectadas, las medidas y los recursos destinados a mejorar las políticas de seguridad y salud con base en los marcos reguladores. Valoración en reunión general.

4.2 Innovación.

- Nº y tipo de medidas previstas que mejoran los marcos reguladores en materia de salud.

4.3 Calidad de la Guía.

- Grado de claridad y concreción de la información transmitida en la Guía de Medidas y Recursos para la protección de la salud. Valoración en reunión general.

4.4 Informe de evaluación anual sobre la seguridad y la salud en la entidad.

- Memoria del proceso, grado de satisfacción y propuestas de mejora. Este informe deberá incluir los índices de frecuencia, de gravedad y de incidencia relativos a enfermedades comunes y laborales como estrategia de prevención y vigilancia de la salud. Reunión de equipo motor.
-

5.1 Información.

- Soportes en formato digital y formato papel para el tablón de anuncios.
- Distribución entre el personal laboral, voluntario y el Consell.

5.2 Alcance.

- Nº de solicitudes anuales de medidas de seguridad y protección de la salud.
-

6.1 Formación.

- Nº de sensibilizaciones realizadas anualmente en concepto de formación básica y actualizaciones en materia de protección de la salud.
-

7.2 Perspectiva de derechos e interseccional.

- Grado de aplicación de la perspectiva interseccional en las acciones destinadas a garantizar los derechos de vida personal, familiar y laboral. *Se recomienda una asesoría especializada.*

7.3 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro anual desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes en el análisis de los datos en materia de seguridad y protección de la salud.

EJE 7: Prevención de violencias en el entorno laboral

Acción: Garantizar el derecho a la salud, la dignidad y la no discriminación por razón de origen, raza, expresión de género, edad, religión, orientación sexual, capacidades o cualquier otra circunstancia personal o social.

Objetivo: Incorporar medidas de prevención y actuación ante casos de violencias de carácter xenófobo, racista, machista, religioso, edadista, transfobo, lesbófono, homófono, capacitista y/o sexual en el ámbito laboral.

Resultados esperados:

Las violencias en el trabajo constituyen un factor de riesgo significativo para la salud. Garantizar la seguridad y el bienestar de los equipos humanos de SOS Racisme Catalunya supone comprometerse con la articulación de los mecanismos necesarios para detectar y confrontar abusos, ataques o cualquier circunstancia, ya sea de manera implícita o explícita. La prevención de las violencias contribuye a la promoción de la salud, de la integridad física y psicológica, de la libertad, de la seguridad, del desarrollo profesional y de la igualdad efectiva de oportunidades.

Son múltiples los marcos reguladores que recogen el derecho a la inviolabilidad de las personas en entornos laborales – Constitución Española, Estatuto de las personas trabajadoras, Ley LOI, Ley PRL, Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación o Ley de garantía integral de la libertad sexual – sentando las bases para disponer las condiciones necesarias para ver cumplido este derecho y los procedimientos a seguir para su vigilancia e intervención. El compromiso de SOS Racisme Catalunya con la defensa de los derechos y la justicia social implica dedicar los recursos necesarios para prevenir y abordar los casos de violencia en sus entornos poniendo el foco en la prevención, la sensibilización y el desarrollo de protocolos de actuación integrales que aborden los casos de violencia desde una perspectiva antirracista e interseccional.

Medidas:

1. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para analizar las necesidades en materia de prevención de violencias en el entorno laboral con un enfoque de derechos interseccional.
2. Elaborar protocolos de prevención y actuación en casos de violencia en el espacio de trabajo que defiendan la salud, la dignidad y atiendan a la diversidad. [Medida vinculada con el EJE 7.](#) *Se recomienda asesoría especializada. Mínimos que el protocolo deberá incorporar: responsables de la atención de quejas o denuncias, acuerdos de tolerancia cero y de responsabilidad, la definición de las conductas constitutivas de agresión, canales de comunicación y de modelos de denuncia, medidas proactivas o procedimentales de actuación, medidas reactivas frente a la violencia y en su caso un régimen disciplinario.*
3. Difundir los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia a todas las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell. [Medida vinculada con el EJE 8.](#)
4. Incorporar en el Plan de Formación actividades formativas sobre la prevención de todo tipo de discriminación, del acoso laboral y del acoso sexual dirigidas a todas las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell. [Medida vinculada con el EJE 4.](#)
5. Aplicar un enfoque de derechos e interseccional en el diseño e implementación de las medidas y recursos para la protección de la salud en la entidad. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Humanos y económicos

Personas responsables: Equipo motor de cuidados/ Equipo motor de Formación/ Equipo motor de Comunicación

Indicadores de evaluación:

1.1 Diversidad del grupo motor.

- Nº y distribución porcentual de participantes del grupo de trabajo, desagregado por identidad étnico-racial y de género. Registro cuantitativo.

1.2 Dotación de herramientas para el análisis (tiempo, recursos propios, acceso a información, etc.).

- Check list de la dotación de herramientas para el análisis.
- Grado de idoneidad de las herramientas para el análisis. Escala de valor 0 a 5/Reunión equipo motor.

1.3 Detección de necesidades.

- Nº de participantes en el sondeo.
- Nº y tipo de necesidades detectadas.

1.4 Informe final.

- Documento final que incluya: detección de necesidades, medidas proactivas de la prevención de violencias y la justificación de la idoneidad de las medidas a implantar en coherencia con las necesidades detectadas.

1.5 Satisfacción de las propuestas.

- Escala de 0 a 5/Valoración en reunión general.

2.1 Estructura de los protocolos.

- Procedimientos formales e informales para la prevención y actuación en caso de violencia en el ámbito del trabajo.

2.2 Innovación.

- Nº y tipo de medidas previstas que mejoran los marcos reguladores en materia de no discriminación.

2.3 Calidad de la Guía.

- Grado de claridad y concreción de la información transmitida en los protocolos.

2.4 Evaluación anual sobre la seguridad en la entidad.

- Memoria del proceso, grado de satisfacción y propuestas de mejora. Este informe deberá incluir los índices de frecuencia, de gravedad y de incidencia relativos a situaciones de violencia como estrategia de prevención y vigilancia de la salud.
 - Nº de solicitudes anuales de medidas de prevención y actuación ante casos de violencia.
-

3.1 Información.

- Soportes en formato digital y formato papel para el tablón de anuncios.
 - Distribución entre el personal laboral, voluntario y el Consell.
-

4.1 Formación.

- Nº de sensibilizaciones realizadas anualmente en concepto de formación básica y actualizaciones en materia de prevención de violencias en el ámbito laboral.

4.2 Revisión anual.

- Valoración de la idoneidad y el impacto positivo de las actividades de sensibilización previstas por las medidas de este eje de actuación.
-

5.1 Perspectiva de derechos e interseccional.

- Grado de aplicación de la perspectiva interseccional en las acciones destinadas a garantizar el derecho a la salud, la dignidad y la no discriminación. *Se recomienda una asesoría especializada.*

5.2 Tratamiento interseccional de los datos.

- Registro anual desagregado por identidad étnico-racial, de género y orientación sexual sin perjuicio de otras condiciones susceptibles de ser vinculantes en el análisis de los datos en materia de seguridad y protección de la salud.

EJE 8: Comunicación

Acción: Incorporar la perspectiva interseccional en el lenguaje propio y en los medios de comunicación de la entidad.

Objetivo: Promover fórmulas y dinámicas comunicativas comprometidas con la defensa de los derechos y la visibilización de la diversidad.

Resultados esperados:

Las desigualdades sociales se producen y se reproducen a través del lenguaje y las imágenes, por eso es imprescindible utilizar conceptos, visuales y fórmulas de representación que eviten la perpetuación de las jerarquías sociales y que muestren la diversidad existente en nuestro entorno desde una mirada antirracista e interseccional. Evaluar críticamente las comunicaciones formales e informales a nivel interno, así como las campañas y publicaciones en la web y redes sociales de SOS Racisme, para detectar el balance de recursos lingüísticos e imágenes que no sólo no perpetúen los roles de poder hegemónicos, sino que se ponen a disposición de la valoración y representación de ideas, cuerpos o historias borradas y subalternizadas.

Este es el primer paso para poder plantear transformaciones en el uso del lenguaje dentro de la entidad y mejorar la forma en la que se nombra y se muestra la diversidad como ejercicio de responsabilidad y compromiso con la defensa de los derechos y la justicia social.

Medidas:

1. Articular un grupo de trabajo dotándolo de las herramientas necesarias para la incorporación de la perspectiva interseccional en las comunicaciones internas y externas de la entidad.
2. Revisar el lenguaje de toda la documentación y comunicación interna y externa de la entidad, ya sea en las acciones propias del trabajo de la entidad como en las publicaciones en la web y las redes sociales y corregirlo utilizando un lenguaje comprometido con la no discriminación.
3. Elaborar y difundir una Guía de Buenas Prácticas Comunicativas para el uso de fórmulas y dinámicas de comunicación comprometidas con la no discriminación. *Se recomienda asesoría especializada.*
4. Contribuir a la visibilización de referentes que históricamente han formado parte de la lucha antirracista y por la justicia social. *Se recomienda aumentar la visibilidad de referentes infrarrepresentados en las comunicaciones de la entidad: pueblo Rroma, colectivos lgbtiq+, trabajadorxs sexuales, personas adultas mayores, personas con diversidad funcional, personas con neurodivergencias, personas en situación de privación de libertad u otros colectivos vulnerabilizados.*
5. Retirar la rotulación binaria de los aseos.
6. Incorporar en el Plan de Formación actividades formativas sobre habilidades de comunicación efectivas y comprometidas con la defensa de los derechos desde una perspectiva antirracista e interseccional dirigidas a todas las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell.
7. Aplicar un enfoque de derechos interseccional en el diseño e implementación de las medidas y recursos para la protección de la salud en la entidad. *Se recomienda una asesoría especializada.*

Recursos: Humanos y económicos

Personas responsables: Equipo motor Comunicación

Indicadores de evaluación:

1.1 Diversidad del grupo motor.

6 Nº y distribución porcentual de participantes del grupo de trabajo, desagregado por identidad étnico-racial y de género. Registro cuantitativo.

1.2 Dotación de herramientas para el análisis (tiempo, recursos propios, acceso a información, etc.).

- Check list de la dotación de herramientas para el análisis.
- Grado de idoneidad de las herramientas para el análisis. Escala de valor 0 a 5/Reunión equipo motor.

2.1 Corrección de fórmulas y dinámicas de comunicación.

- Nº de documentos corregidos.
- Grado de percepción del uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones informales, orales y escritas. Escala de valor 0 a 5.

3.1 Estructura de la Guía.

- Nº y tipo de propuestas de modificación de las fórmulas y dinámicas de comunicación en la entidad.

3.2 Calidad de la Guía.

- Grado de claridad y concreción de la información transmitida en la Guía de Buenas Prácticas. Valoración en reunión general.

3.3 Información.

- Soportes en formato digital y formato papel para el tablón de anuncios.
 - Distribución entre el personal laboral, voluntario y el Consell.
-

4.1 Difusión de referentes infrarrepresentados.

- Nº, tipo y contenido de las campañas de visibilización realizadas. Registro anual.

4.3 Alcance.

- % de personas alcanzadas. Registro anual.
 - Nº de interacciones en redes sociales. Registro anual.
-

6.1 Rotulación de los aseos.

- Solicitar a UGT la retirada de rótulos binarios y la instalación de rótulos que identifiquen los usos de los aseos. Ej: aseo adaptado, aseo/cambiador, aseo, ducha, etc.
-

7.1 Formación.

- Nº de sensibilizaciones dirigidas a incorporar la perspectiva interseccional en el lenguaje y las comunicaciones internas y externas de la entidad.
-

8.1 Perspectiva de derechos e interseccional.

- Grado de aplicación de la perspectiva interseccional en las acciones destinadas a garantizar buenas prácticas comunicativas. *Se recomienda una asesoría especializada.*

8.4	Retirar la rotulación binaria de los aseos.																
8.5	Incorporar en el Plan de Formación actividades formativas sobre habilidades de comunicación efectivas y comprometidas con la defensa de los derechos desde una perspectiva antirracista e interseccional dirigidas a todas las personas vinculadas con la entidad: plantilla, voluntariado y Consell.																
8.6	Aplicar un enfoque de derechos interseccional en el diseño e implementación de las medidas y recursos para la protección de la salud en la entidad.																