



Pla d'Igualtat de P(A)T

Introducció

Vivim en una societat en què encara persisteixen desigualtats de gènere en diferents àmbits, i on sovint les dones són relegades a posicions de menor visibilitat o poder. Com a entitat dedicada a la prevenció de sinistres de trànsit i a l'atenció de víctimes i les seves famílies, P(A)T assumeix el compromís de fomentar la igualtat de gènere i de lluitar per una societat més justa i inclusiva. Així, el nostre Pla d'Igualtat busca promoure un tracte igualitari en tots els processos i activitats de l'organització, abordant els costums i estructures que, de manera explícita o implícita, poden perpetuar la desigualtat.

Aquest pla té com a objectiu transformar processos interns i rutines que podrien amagar formes d'exclusió, per garantir que totes les persones en P(A)T, independentment del seu gènere, tinguin les mateixes oportunitats i un tracte respectuós i equitatiu.

Marc Normatiu

El Pla d'Igualtat de P(A)T es basa en la legislació vigent que garanteix la igualtat de gènere, incloent:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

1.Objectius del Pla d'Igualtat

Els objectius del Pla d'Igualtat de P(A)T s'han establert amb la finalitat de promoure la igualtat de gènere en totes les àrees d'actuació de l'entitat. Aquests objectius es defineixen de manera qualitativa i quantitativa per avaluar els progressos i impacte de les accions. Els principals objectius són:

- **Millorar la representació de dones en llocs de responsabilitat:** Augmentar el percentatge de dones en càrrecs de direcció i presa de decisions dins de P(A)T, assegurant una estructura organitzativa paritària.
- **Reduir les bretxes salarials:** Identificar possibles diferències salarials entre homes i dones dins de l'entitat i establir mesures per eliminar qualsevol desigualtat retributiva.
- **Promoure un ambient laboral inclusiu i respectuós amb la diversitat de gènere:** Fomentar un entorn de treball on tothom se senti respectat, inclòs i valorat, independentment del gènere.
- **Desenvolupar estudis sobre mobilitat i gènere:** Realitzar investigacions sobre les diferències en mobilitat entre homes i dones, incloent aspectes com l'ús del transport privat i públic, i les raons principals dels desplaçaments (feina, cura d'altres, compres, etc.). Aquests estudis ajudaran a



comprendre millor com els rols de gènere poden influir en els patrons de mobilitat i necessitats de seguretat viària, permetent ajustar els programes de conscienciació i prevenció de P(A)T.

- **Combatre els falsos mites sobre la conducció femenina:** Implementar accions per desmentir la creença generalitzada que les dones condueixen pitjor que els homes, donant visibilitat a dades objectives i promoure una imatge realista i equitativa de la conducció femenina.

2. Mesures concretes i indicadors

Les mesures específiques del Pla d'Igualtat estan dissenyades per assolir els objectius esmentats. Per cada mesura es definiran indicadors clau de seguiment, per monitoritzar-ne l'efectivitat i introduir millores si escau.

- **Mesures d'igualtat en selecció i promoció:**
 - Revisar els processos de selecció i promoció per garantir que siguin equitatius i transparents, evitant qualsevol biaix de gènere.
 - Establir requisits de paritat en la selecció per a càrrecs de responsabilitat i crear mecanismes de revisió periòdica de les promocions internes.
 - Indicadors: Percentatge de dones candidates per a posicions de responsabilitat; percentatge de promocions de dones respecte a homes.
- **Formació i sensibilització:**
 - Facilitar la formació en igualtat de gènere per a tot el personal, incloent formació en llenguatge inclusiu, drets d'igualtat i sensibilització sobre diversitat.
 - Organitzar tallers sobre els falsos mites de la conducció femenina, amb dades i testimonis que desmenteixin estereotips de gènere en la conducció i la mobilitat.
 - Indicadors: Nombre de sessions de formació i tallers realitzades.
- **Conciliació de la vida laboral i familiar:**
 - Implementar polítiques de flexibilitat horària i teletreball per facilitar la conciliació, així com mesures de coresponsabilitat que permetin equilibrar les responsabilitats familiars entre homes i dones.
 - Indicadors: Nombre de sol·licituds d'ajust d'horaris o teletreball acceptades; percentatge de personal que percep un bon equilibri entre vida laboral i personal.
- **Estudis de mobilitat i gènere:**
 - Dur a terme investigacions sobre els patrons de mobilitat d'homes i dones, incloent-hi dades sobre el tipus de transport utilitzat (privat o públic) i les raons dels desplaçaments, com feina, cura de persones dependents o altres tasques de la llar.
 - Adaptar les campanyes de conscienciació sobre seguretat viària segons les necessitats específiques de cada gènere.
 - Indicadors: Nombre d'estudis completats; percentatge de campanyes adaptades segons els resultats d'aquests estudis.



PREVENCIÓN
DE ACCIDENTES
DE TRÁFICO

desde
1968

Aquestes mesures concretes busquen no només promoure la igualtat de gènere dins de P(A)T, sinó també impactar la societat a través de programes i accions que reflecteixin un compromís ferm amb la justícia, la diversitat i la inclusió.

3. Vigència

La vigència del Pla d'Igualtat serà de quatre anys. Durant aquest període, es realitzaran revisions periòdiques per avaluar els progressos i fer ajustaments que garanteixin l'eficàcia de les mesures.

Juny 2024