novus centro especial de empleo

FPSICO accessible amb perspectiva de gènere:

Guia per a CEE

FPSICO accessible amb perspectiva de gènere
Guia per a Centres Especials d'Ocupació
Visibilitzant els riscos psicosocials de gènere en dones treballadores amb discapacitat en els CEE de València

Elaboració:
NOVUS CEE
Port de Sagunt (València)

Amb la col·laboració de:
Les treballadores de NOVUS CEE que van participar en la validació i el diagnòstic, els CEE col·laboradors de la província de València, AGEVALCEE, COCEMFE Castelló i UGT.

Finançament:
Esta guia ha sigut finançada per la Vicepresidència Primera i Conselleria de Vivenda, Ocupació, Joventut i Igualtat de la Generalitat Valenciana, dins de la convocatòria d'ajudes per al foment del moviment associatiu de dones i per a la promoció de la igualtat entre dones i hòmens en la Comunitat Valenciana, exercici 2026.

GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

novus centro especial de empleo

Primera edició: 2026

© NOVUS CEE, 2026

Esta guia és de lliure accés i es pot consultar al lloc web de NOVUS CEE. Es permet reproduir-la total o parcialment sense fins comercials, sempre que se'n cite la font.

Contingut

Presentació de la guia..... 2
Part A. Instrument FPSICO accessible amb perspectiva de gènere..... 3
Part B. Protocol d'aplicació assistida en CEE..... 13
Part C. Metodologia d'anàlisi amb perspectiva de gènere..... 16
Part D. Model de Pla de Benestar amb perspectiva de gènere..... 26

Presentació de la guia

Esta guia reunix en un únic document tot el que un Centre Especial d'Ocupació (CEE) necessita per a avaluar els riscos psicosocials de la seua plantilla amb perspectiva de gènere i amb criteris d'accessibilitat cognitiva, i per a respondre als resultats amb un pla de benestar igualitari. És de lliure accés i es pot reproduir citant-ne la font.

Per què esta guia

El qüestionari FPSICO de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST) és un dels mètodes d'avaluació psicosocial més utilitzats a Espanya. No obstant això, en la seua aplicació habitual en els CEE presenta dues limitacions. La primera és que els seus resultats no s'analitzen per sexe, de manera que la desigualtat entre dones i hòmens queda oculta. La segona és que la seua redacció no està pensada per a persones amb discapacitat intel·lectual o amb un nivell formatiu baix, que són una part important de les plantilles de l'ocupació protegida.

Després de revisar el Portal de Transparència de la Generalitat Valenciana i els catàlegs de bones pràctiques d'AGEVALCEE i de l'INSST, no s'ha identificat cap adaptació del FPSICO que combine lectura fàcil i perspectiva de gènere, disponible en accés lliure per a CEE. Esta guia cobrix eixe buit amb una ferramenta provada en CEE del Camp de Morvedre i de la província de València.

Darrere d'estes limitacions hi ha una realitat invisible: les dones amb discapacitat tenen una taxa d'ocupació del 23,4 %, enfront del 29,8 % dels hòmens amb discapacitat (INE, 2023), més risc de patir violència i assetjament (*Informe Olivenza 2024*) i una doble presència que, segons l'INSST, és el factor psicosocial que més diferencia dones i hòmens. Res d'açò apareix en una avaluació que no hi pregunta ni separa els resultats per sexe. **El que no es mesura no existix, i el que no es desagrega no es pot corregir.**

A qui va dirigida

Està dirigida al personal tècnic de prevenció dels CEE i dels seus servicis de prevenció; als equips de Recursos Humans (RH), agents d'igualtat i unitats de suport, que acompanyen l'aplicació i executen les mesures; a la direcció, que decidix el diagnòstic i el pla, i a la representació legal de la plantilla, que participa en el seu seguiment.

Un cicle en quatre passos

Les quatre parts formen un cicle de millora contínua: **mesurar** (parts A i B: aplicar el qüestionari de manera accessible i confidencial a tota la plantilla), **entendre** (part C: analitzar els resultats per sexe i detectar les bretxes), **actuar** (part D: aprovar un pla de benestar amb mesures i indicadors) i **tornar a mesurar** al cap de 12 mesos per a comprovar si les mesures han funcionat. La guia es tanca amb allò que esta ferramenta fa visible i els compromisos que pot assumir qualsevol CEE.

Part A. Instrument FPSICO accessible amb perspectiva de gènere

La part A conté el qüestionari complet tal com s'aplica: 89 ítems del FPSICO 4.1 adaptats a lectura fàcil, agrupats en els seus nou factors, i un bloc nou de 10 ítems de gènere. Cada ítem conserva el codi de l'original per a poder corregir-lo per factors.

A.1. L'instrument de partida: FPSICO 4.1

El FPSICO és el mètode d'avaluació de factors psicosocials de l'INSST, descrit en les Notes Tècniques de Prevenció NTP 443 i NTP 926. La versió 4.1 té 44 preguntes que, en desglossar les que tenen diversos apartats, donen 89 ítems de resposta tancada organitzats en nou factors.

Factor	Què avalua
Temps de treball	Descansos, treball en cap de setmana i el seu efecte en la vida social
Autonomia	Capacitat de decidir sobre el ritme, les pauses i el mètode de treball
Càrrega de treball	Quantitat i dificultat de les tasques, pressió de temps i esforç d'atenció
Demandes psicològiques	Exigències cognitives (aprendre, decidir) i emocionals (amagar sentiments)
Varietat i contingut	Sentit del treball i reconeixement rebut
Participació i supervisió	Implicació en les decisions i control exercit per la supervisió
Interés per la persona i compensació	Informació, desenvolupament professional i equilibri entre esforç i recompensa
Exercici del rol	Claredat, conflicte i sobrecàrrega de les funcions del lloc de treball
Relacions i suport social	Suport de companys i companyes, conflictes i respecte

Les seues propietats psicomètriques van ser estudiades per l'INSST amb la Universitat de Barcelona. La consistència interna de l'escala completa és excel·lent (α de Cronbach de 0,895) i la dels factors oscil·la entre adequada (0,697 en temps de treball) i excel·lent (0,865 en autonomia). L'anàlisi factorial confirmatòria va corroborar l'estructura de nou factors, i les seues puntuacions es relacionen de manera coherent amb mesures de satisfacció laboral i de salut general.

A.2. Criteris d'adaptació aplicats

L'adaptació canvia el llenguatge i el format, no el contingut avaluat. S'han aplicat sis criteris:

- **Una idea per pregunta.** Els ítems amb diversos apartats (per exemple, 10a a 10h) es presenten com a preguntes independents i completes, mai com una llista davall d'un enunciat comú.
- **Llenguatge simplificat.** Frases curtes, vocabulari quotidià i tractament de «tu». S'eviten tecnicismes, dobles negacions i frases subordinades.
- **Escales estables.** Es manté el nombre d'opcions de l'original, amb una redacció senzilla i sempre en el mateix orde dins de cada tipus d'escala.
- **Traçabilitat.** Cada ítem conserva el codi del FPSICO original per a corregir per factors.
- **Suport visual.** Cada ítem porta un pictograma d'ARASAAC que il·lustra el tema, i les dues escales més freqüents (freqüència i sí/no) es presenten també amb pictograma.
- **Perspectiva de gènere.** S'afig un bloc de 10 ítems nous sobre doble presència, càrrega de cures, assetjament i tracte per raó de sexe, igualtat d'oportunitats i escolta.

La versió de treball es va validar amb un grup pilot de treballadores de NOVUS CEE de perfil divers per tipus de discapacitat i nivell formatiu. Cada treballadora va valorar d'1 a 5 la comprensió de cada ítem en una fitxa específica i es va ajustar la redacció dels que van resultar menys clars abans de l'aplicació general.

A.3. Estructura del qüestionari

Bloc	Ítems	Escala principal
Consentiment i dades generals	Consentiment, codi personal, sexe, tipus de discapacitat, edat i centre	Resposta oberta o tancada
Factors FPSICO (blocs 1 a 9)	89 ítems	Freqüència i escales específiques
Bloc de gènere (blocs 10 a 12)	G1 a G10	Freqüència i sí/no

El sexe és l'única variable de classificació obligatòria, perquè sense ella no és possible l'anàlisi de gènere. La resta de dades generals són opcionals.

A.4. Text de benvinguda i consentiment

La persona tècnica llig en veu alta este text abans de començar i només continua si la persona treballadora diu que sí:

«Este qüestionari és confidencial: no es demana el teu nom. Les dades s'usen per a fer un estudi sobre com se senten les dones i els hòmens en el seu treball. Les dades es guarden només el temps necessari per al projecte i no es compartixen amb ningú fora de l'equip. Pots demanar en qualsevol moment que s'esborren les teues respostes. No hi ha respostes bones ni roïnes. Estàs d'acord a participar?»

A.5. Dades generals

Dada	Com es recull
Està d'acord a participar?	Sí / No (obligatori)
Codi personal	Inicials del nom i el primer cognom + dos últims dígits de l'any de naixement (exemple: Pepe Martínez, 1997 → PM97). Opcional
Sexe	Dona / Home / Altre / Preferisc no dir-ho (obligatori)
Tipus de discapacitat	Física / Intel·lectual / Sensorial / Mental / Altra (opcional)
Edat	En anys (opcional)
Centre	Nom del CEE

A.6. Com es respon

Cada pregunta té un pictograma i diverses opcions de resposta per a marcar. Estes són les dues escales més freqüents:

Escala de freqüència


Mai


Algunes vegades

Moltes vegades


Sempre

Escala de sí / no


Sí


No


Preferisc no respondre

A.7. Qüestionari

Bloc 1. El teu temps de treball

Factor: Temps de treball

	**[1] Treballes els dissabtes?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[2] Treballes els diumenges o els dies de festa?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[5] Descanses dos dies seguits cada setmana?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[6] Pots estar amb la teua família i els teus amics/amigues en el teu temps lliure?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 2. La teua autonomia en el treball

Factor: Autonomia

	**[3] Pots demanar hores lliures per a fer gestions personals?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[7] Decidixes tu quan fas la pausa per a menjar?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[8] Fora de les pauses, pots parar un moment si ho necessites?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[9] Decidixes tu la velocitat a la qual treballes?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10a] Decidixes tu quines tasques fas?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10b] Decidixes tu en quin orde fas les tasques?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10c] Decidixes tu com col·loques les coses en el teu lloc de treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10d] Decidixes tu com fas el teu treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10e] Decidixes tu quant de treball fas?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10f] Decidixes tu la qualitat del teu treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10g] Quan hi ha un problema, decidixes tu com solucionar-lo?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[10h] Decidixes tu els teus torns de treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre ☐ No tinc torns

Bloc 3. La quantitat de treball que tens

Factor: Càrrega de treball (inclou l'ítem 4, temps de treball)

	**[4] Treballes més hores de les que et toquen, o et portes treball a casa?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[23] Tens temps suficient per a fer el teu treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[24] Has de treballar de pressa?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

	**[25] Has d'anar més ràpid del normal?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[21] Has d'estar molt concentrat/ada tota l'estona, sense poder parlar ni pensar en una altra cosa?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[22] Quanta atenció necessites per a fer el teu treball?** ☐ Molt poca ☐ Poca ☐ Normal ☐ Molta ☐ Moltíssima
	**[27] Has de fer diverses coses alhora?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[30] Has de deixar una tasca per a fer-ne una altra que no esperaves?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[31] Quan t'interrompen, et costa tornar a la teua tasca?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[32] La quantitat de treball canvia molt, sense que ho sàpies amb antelació?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[26] Quant de treball tens?** ☐ Molt poc ☐ Poc ☐ El normal ☐ Molt ☐ Massa
	**[28] El teu treball és difícil?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[29] De vegades necessites demanar ajuda perquè el treball és difícil?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 4. El que el teu treball et demana

Factor: Demandes psicològiques

	**[33a] El teu treball t'exigix aprendre coses noves?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[33b] El teu treball t'exigix adaptar-te a situacions noves?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[33c] El teu treball t'exigix prendre decisions pel teu compte?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[33d] El teu treball t'exigix tindre bona memòria?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[33e] El teu treball t'exigix tindre idees noves?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

	**[33f] El teu treball t'exigix parlar amb clients, alumnes, pacients o altres persones de fora?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[34a] Has d'amagar el que sents davant dels teus caps?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[34b] Has d'amagar el que sents davant de les persones que depenen de tu?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[34c] Has d'amagar el que sents davant dels teus companys/companyes?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[34d] Has d'amagar el que sents davant de clients o persones de fora?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[35] Vius en el teu treball situacions que t'afecten emocionalment?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[36] Has d'ajudar clients amb els seus problemes personals?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 5. El sentit del teu treball

Factor: Varietat i contingut

	**[37] El teu treball és sempre igual, un poc avorrit?** ☐ Gens ☐ Un poc ☐ Prou ☐ Molt
	**[38] Creus que el teu treball és important?** ☐ Gens ☐ Poc ☐ Prou ☐ Molt
	**[39] El teu treball ajuda que l'empresa funcione bé?** ☐ No ho sé ☐ Poc ☐ Prou ☐ Molt
	**[40a] Els teus caps valoren el teu treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[40b] Els teus companys/companyes valoren el teu treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[40c] Els clients o el públic valoren el teu treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[40d] La teua família i els teus amics/amigues valoren el teu treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 6. Participar i que et supervisen

Factor: Participació i supervisió

	**[11a] Com participes en les decisions sobre el teu treball?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11b] Com participes en l'organització del teu treball?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11c] Com participes en la planificació de les teues tasques?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11d] Com participes en les millores del teu lloc de treball?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11e] Com participes en les decisions sobre canvis en el teu treball?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11f] Com participes en la definició dels teus objectius?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[11g] Com participes en l'avaluació del teu treball?** ☐ No hi participe ☐ Només m'informen ☐ Em pregunten ☐ Decidisc jo
	**[12a] Quant controla la teua supervisió el teu treball?** ☐ No controla ☐ Controla poc ☐ Controla el normal ☐ Controla massa
	**[12b] Quant controla la teua supervisió els teus temps de treball?** ☐ No controla ☐ Controla poc ☐ Controla el normal ☐ Controla massa
	**[12c] Quant controla la teua supervisió la manera com fas el teu treball?** ☐ No controla ☐ Controla poc ☐ Controla el normal ☐ Controla massa
	**[12d] Quant controla la teua supervisió els resultats del teu treball?** ☐ No controla ☐ Controla poc ☐ Controla el normal ☐ Controla massa

Bloc 7. Com et tracta l'empresa

Factor: Interés per la persona i compensació

	**[13a] T'informen bé sobre els cursos de formació?** ☐ No m'informen ☐ M'informen poc ☐ M'informen bé
	**[13b] T'informen bé sobre com ascendir en l'empresa?** ☐ No m'informen ☐ M'informen poc ☐ M'informen bé
	**[13c] T'informen bé sobre què necessites per a ascendir?** ☐ No m'informen ☐ M'informen poc ☐ M'informen bé
	**[13d] T'informen bé sobre com va l'empresa?** ☐ No m'informen ☐ M'informen poc ☐ M'informen bé

	**[41] L'empresa t'ajuda a millorar i a ascendir en el teu treball?** ☐ No hi ha eixa possibilitat ☐ Poc ☐ Regular ☐ Sí, bé
	**[42] Com és la formació que et dona l'empresa?** ☐ Molt insuficient ☐ Insuficient ☐ Suficient ☐ Molt bona
	**[43] El que l'empresa et dona a canvi del teu esforç, et pareix just?** ☐ Gens just ☐ Poc just ☐ Suficient ☐ Molt just
	**[44] Estàs content/a amb el teu salari?** ☐ Molt descontent/a ☐ Descontent/a ☐ Content/a ☐ Molt content/a

Bloc 8. El que s'espera de tu en el teu lloc de treball

Factor: Exercici del rol

	**[14a] Fins a quin punt és clar el que s'espera de tu en el teu lloc?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[14b] Fins a quin punt és clar el treball que has de fer?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[14c] Fins a quin punt és clar el teu paper en l'equip?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[14d] Fins a quin punt és clar quines decisions pots prendre pel teu compte?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[14e] Fins a quin punt és clar el que s'espera de tu quant a qualitat?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[14f] Fins a quin punt és clar el que s'espera de tu quant a quantitat de treball?** ☐ Gens clar ☐ Poc clar ☐ Clar ☐ Molt clar
	**[15a] Amb quina freqüència reps instruccions contradictòries?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[15b] Amb quina freqüència canvien les prioritats sense avisar-te?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[15c] Amb quina freqüència et demanen fer coses poc definides?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[15d] Amb quina freqüència reps informació suficient per a fer bé el teu treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[15e] Amb quina freqüència t'indiquen clarament com fer el teu treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 9. Les teues relacions en el treball

Factor: Relacions i suport social

	**[16a] En el treball, pots parlar amb els teus companys/companyes quan ho necessites?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[16b] Sents que pots comptar amb el suport dels teus companys/companyes?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[16c] Els teus companys/companyes t'ajuden quan tens un problema en el treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[16d] Et sents part del grup de treball?** ☐ No en tinc ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[17] Com valores la relació amb els teus companys/companyes?** ☐ No tinc companys/companyes ☐ Dolentes ☐ Regulars ☐ Bones
	**[18a] Hi ha conflictes entre companys/companyes en el teu treball?** ☐ No n'hi ha ☐ Quasi mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades
	**[18b] Hi ha problemes de comunicació entre companys/companyes?** ☐ No n'hi ha ☐ Quasi mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades
	**[18c] Hi ha actituds de falta de respecte entre companys/companyes?** ☐ No n'hi ha ☐ Quasi mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades
	**[18d] Sents que hi ha suport entre companys/companyes quan sorgix un problema?** ☐ No n'hi ha ☐ Quasi mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades
	**[19] Si sorgix un conflicte o problema entre companys/companyes, com se sol resoldre?** ☐ No ho sé ☐ Deixa que ho solucionen ells/elles ☐ Demana als caps que ajuden a solucionar-ho ☐ Té un procediment oficial
	**[20] Es respecten entre si les persones que treballen amb tu?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 10. Bloc de gènere: doble presència i cures

Factor: Doble presència (nou)

	**[G1] Quan estàs en el treball, penses en les tasques de casa o en la cura de la teua família?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[G2] Sents que t'has d'ocupar tu sola/sol de les tasques de casa i de la cura de la teua família?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[G3] Et costa compaginar el teu treball amb la cura de la teua família?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

	**[G4] El cansament de cuidar la teua família t'afecta en el treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

Bloc 11. Bloc de gènere: assetjament i tracte per raó de sexe

Factor: Assetjament i tracte per raó de sexe (nou). Preguntes delicades: recorda que es pot triar «Preferisc no respondre».

	**[G5] Alguna vegada t'han fet comentaris o bromes sobre el teu cos, o per ser dona o home, que t'hagen fet sentir malament?** ☐ Sí ☐ No ☐ Preferisc no respondre
	**[G6] Alguna vegada algú t'ha tocat o s'ha acostat a tu d'una manera que no volies?** ☐ Sí ☐ No ☐ Preferisc no respondre
	**[G7] Sents que et tracten pitjor en el treball per ser dona (o per ser home)?** ☐ Sí ☐ No ☐ Preferisc no respondre

Bloc 12. Bloc de gènere: igualtat i escolta

Factor: Igualtat i escolta (nou)

	**[G8] Si et passara alguna cosa així, saps a qui li ho pots contar en la teua empresa?** ☐ Sí ☐ No ☐ Preferisc no respondre
	**[G9] Sents que tens les mateixes oportunitats que els teus companys/companyes, siguen hòmens o dones?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre
	**[G10] Et sents escoltada/escoltat quan parles de les teues dificultats en el treball?** ☐ Mai ☐ Algunes vegades ☐ Moltes vegades ☐ Sempre

En acabar: «Gràcies pel teu temps i per la teua ajuda per a millorar el treball en el teu centre». Si la persona vol afegir alguna cosa, la persona tècnica ho anota en l'apartat d'observacions.

Part B. Protocol d'aplicació assistida en CEE

L'aplicació assistida garantix que cada persona entén cada pregunta i respon amb llibertat. Es fa de manera individual, en un espai tranquil, sense límit de temps i amb una persona tècnica formada que llig les preguntes i marca les respostes que la persona indica.

B.1. Qui aplica el qüestionari

L'aplicació la fan persones tècniques del mateix CEE (unitat de suport, agent d'igualtat, tècnic/a de prevenció) o del servici de prevenció, sempre que complisquen quatre requisits:

- Haver rebut una sessió de formació d'almenys dues hores sobre este protocol i sobre el bloc de gènere.
- No ser superior jeràrquic directe de la persona que respon, per a evitar respostes condicionades.
- Conéixer les pautes bàsiques de comunicació amb persones amb discapacitat intel·lectual, sensorial i per problemes de salut mental.
- Signar un compromís de confidencialitat sobre tot el que coneguen durant l'aplicació.

Sempre que siga possible, la treballadora pot triar que l'acompanye una dona, especialment en el bloc sobre assetjament.

B.2. Preparació

- **4 setmanes abans**: aprovar el diagnòstic en direcció i informar la representació legal de la plantilla.
- **3 setmanes abans**: formar les persones aplicadores.
- **2 setmanes abans**: informar tota la plantilla en una sessió de lectura fàcil, on s'explica què és i per a què servix, i s'aclarix que la participació és voluntària i confidencial. Al mateix temps es preparen els materials: qüestionaris amb pictogrames, targetes d'escala, fulls de consentiment, fitxes de registre, etc.
- **1 setmana abans**: programar les cites en horari laboral.
- **El dia abans**: enviar els recordatoris individuals.

B.3. Espai i materials

- **Espai:** una sala tancada, sense soroll ni interrupcions, on ningú puga veure ni sentir les respostes. La porta roman tancada però sense clau.
- **Mobiliari:** taula i dues cadires en angle, no enfrontades, perquè la persona veja el qüestionari i els pictogrames.
- **Materials:** qüestionari imprés en mida gran o tauleta amb el formulari en línia; targetes plastificades amb les escales de resposta en pictogrames; aigua; full de recursos de suport (persones de referència i telèfons d'ajuda).
- **Temps:** reservar entre 45 i 60 minuts per persona, amb pauses. Mai no es fa pressa per acabar.

B.4. Desenvolupament de la sessió, pas a pas

1. **Acollida.** Saludar, presentar-se pel seu nom i explicar en dues frases per a què és l'entrevista. Preguntar si necessita algun suport (ulleres, audiòfon, intèrpret, persona de confiança).
2. **Consentiment.** Llegir en veu alta el text de benvinguda (A.4). Comprovar que l'ha entés amb una pregunta oberta: «Em pots dir amb les teues paraules per a què és això?». Si diu que no vol participar, se li agraïx i s'acaba sense donar explicacions.
3. **Dades generals.** Explicar el codi personal i escriure'l per la persona. Preguntar el sexe amb totes les opcions i sense pressuposar la resposta.
4. **Entrenament amb l'escala.** Mostrar la targeta de freqüència i practicar amb un exemple que no forma part del qüestionari: «Menges fruita? Mai, algunes vegades, moltes vegades o sempre».
5. **Preguntes.** Llegir cada pregunta tal com està escrita, a poc a poc, assenyalant el pictograma. Llegir després totes les opcions. Marcar exactament el que la persona respon.
6. **Pauses.** Oferir una pausa en acabar el bloc 5 i abans del bloc de gènere, o quan s'observe cansament.
7. **Bloc de gènere.** Abans de la pregunta G5, avisar: «Ara venen unes preguntes més personals. Pots dir "preferisc no respondre" sempre que vulgues».
8. **Tancament.** Agrair la participació, lliurar el full de recursos de suport i recordar que pot demanar que s'esborren les seues respostes.

B.5. Pautes per a llegir i explicar les preguntes

- **Llegir literalment.** No canviar paraules ni afegir exemples que orienten la resposta. Si la persona no ho entén, es repetix la pregunta i, com a màxim, s'usa l'aclariment neutre previst en la taula següent.
- **No interpretar.** Si la persona respon amb una història, se li demana que trie l'opció que més s'hi assembla: «D'estes opcions, quina s'hi assembla més?».
- **Neutralitat.** No mostrar sorpresa, aprovació ni desaprovació amb gestos o comentaris.
- **Respectar el «no ho sé».** Si la persona no sap o no vol contestar, es deixa la pregunta en blanc i s'anota en observacions.

B.6. Adaptacions segons el tipus de discapacitat

- **Intel·lectual o del desenvolupament:** sessions més curtes o en dos dies; targetes d'escala sempre a la vista; assenyalar el pictograma de cada opció; comprovar la comprensió cada poques preguntes; possibilitat de persona de confiança que no interferisca en les respostes.
- **Auditiva:** intèrpret de llengua de signes o qüestionari escrit amb lectura directa; espai ben il·luminat; parlar de cara.
- **Visual:** lectura en veu alta de totes les opcions; qüestionari en macrocaràcters o format accessible per a lector de pantalla.
- **Física:** espai accessible; tauleta o faristol; marcatge per la persona tècnica si hi ha dificultat motora.
- **Salut mental:** to tranquil; explicar que pot parar en qualsevol moment; evitar pressió de temps; atenció especial al bloc d'assetjament.

B.7. Si durant l'aplicació es revela una situació d'assetjament o violència

Les preguntes G5, G6 i G7 poden fer que una persona conte una situació d'assetjament, de violència o de malestar greu. La persona tècnica no investiga ni jutja: escolta, informa i deriva.

1. **Escoltar sense interrompre** i agrair la confiança: «Gràcies per contar-m'ho. No és culpa teua».
2. **No prometre un secret absolut.** Explicar que les seues respostes del qüestionari són confidencials, però que, si hi ha un risc per a ella o per a altres persones, el centre té l'obligació d'actuar per a protegir-la.
3. **Informar de les opcions:** la persona de referència del protocol enfront de l'assetjament (mesura B2 del pla), els servicis d'atenció a víctimes i, si hi ha perill immediat, el 112.
4. **Preguntar què vol fer** i respectar la seua decisió, excepte en cas de risc greu.
5. **Comunicar-ho a la persona de referència**, amb el seu coneixement, en un termini màxim de 24 hores, fora del qüestionari i sense anotar-ho en ell.

Si la persona mostra una angoixa intensa, s'interromp la sessió i s'oferix la possibilitat de continuar un altre dia o de no continuar.

B.8. Registre i custòdia de les dades

- Els qüestionaris no porten nom. El codi personal només servix per a identificar duplicats o sol·licituds d'esborrament.
- Els qüestionaris en paper es guarden en un armari amb clau i es transcriuen al formulari en línia en un termini de 7 dies; després es destruïxen.
- La base de dades només és accessible per a l'equip d'anàlisi.
- Es registra en una fitxa a banda, sense vincular-la a les respostes, l'assistència a cada sessió i les incidències.
- Les dades es conserven només el temps necessari per al diagnòstic i el seu seguiment, d'acord amb el Reglament General de Protecció de Dades.

B.9. Llista de comprovació de la persona aplicadora

- ☐ Sala preparada, tancada i sense interrupcions previstes
- ☐ Targetes d'escala i qüestionari amb pictogrames a mà
- ☐ Text de consentiment llegit i comprés
- ☐ Sexe registrat amb totes les opcions
- ☐ Exemple de pràctica fet
- ☐ Avís previ al bloc de gènere
- ☐ Full de recursos de suport lliurat
- ☐ Qüestionari guardat sense nom i davall clau

Validació de la comprensió. Si el centre aplica el qüestionari per primera vegada o a un perfil de plantilla molt diferent, convé validar-lo abans amb un grup pilot xicotet: per a cada ítem es valora la comprensió d'1 a 5 i si el pictograma ajuda, i es revisen els ítems amb una mitjana inferior a 4.

Part C. Metodologia d'anàlisi amb perspectiva de gènere

La part C explica com convertir les respostes en resultats comparables entre factors i entre dones i hòmens, i sobretot com llegir-los per a decidir. Està pensada perquè la puga aplicar qualsevol persona tècnica, encara que no tinga formació en estadística. Qui necessite una visió ràpida pot llegir primer tres apartats: l'anàlisi en cinc passos (C.1), el semàfor d'interpretació (C.10) i l'arbre de decisió (C.11). Els termes tècnics s'expliquen en llenguatge planer en el glossari final.

C.1. L'anàlisi en cinc passos

Tota l'anàlisi es resumix en cinc passos. Els quatre primers es poden fer amb un full de càlcul; les proves estadístiques del pas 4 servixen per a confirmar si una diferència és sòlida, però la decisió del pas 5 es pot prendre amb el semàfor i l'arbre de decisió.

Pas	Què es fa	Què s'obté	Apartats
1. Preparar	Exportar les respostes, quedar-se amb les que tenen consentiment i unificar les respostes obertes	Un full de càlcul net, amb una fila per persona	C.3
2. Puntuar	Convertir cada resposta en una puntuació de 0 a 1 segons el sentit de la pregunta	Una puntuació de risc per ítem	C.4 i C.5
3. Calcular	Fer la mitjana dels ítems de cada factor i multiplicar-la per 100	Un índex de 0 a 100 per factor, per a cada persona i per a cada grup	C.6 i C.7
4. Comparar	Posar colze a colze els resultats de dones i hòmens: índexs, % en risc elevat i bretxa per ítem	La taula de resultats per sexe	C.8, C.9 i C.17
5. Decidir	Classificar cada resultat amb el semàfor i aplicar l'arbre de decisió	La llista de prioritats per al pla de benestar	C.10 i C.11

Tres preguntes ajuden a llegir qualsevol resultat: **quant?** (el nivell de risc del factor), **a qui?** (si afecta més les dones o els hòmens) i **amb quina seguretat?** (si la diferència és sòlida o es pot deure a l'atzar).

C.2. Principis de l'anàlisi

- **Desagregació per sexe des del principi.** Tots els resultats es calculen per al total, per a dones i per a hòmens.
- **Resultats en percentatges.** Els resultats es presenten sempre com a percentatges o com a índexs de 0 a 100, mai com a recomptes de persones, per a protegir la confidencialitat i facilitar la comparació entre centres de diferent grandària.
- **Interseccionalitat.** Quan el nombre de respostes ho permet, es creuen els resultats per sexe amb el tipus de discapacitat i l'edat.
- **Prudència.** Cap diferència es presenta com a causa sense context, i s'assenyalen les cauteles de l'anàlisi.

C.3. Preparació de les dades

1. **Exportar** les respostes del formulari a un full de càlcul, amb una fila per persona i una columna per ítem.
2. **Filtrar** només els qüestionaris amb consentiment afirmatiu.
3. **Revisar duplicats** amb el codi personal.
4. **Normalitzar** les respostes obertes: unificar els noms de centre (per exemple, «Novus», «NOVUS CEE» i «Novus cee» com a NOVUS CEE) i els tipus de discapacitat (física, intel·lectual, sensorial, mental, altra, sense resposta).
5. **Agrupar l'edat** en trams: fins a 35, de 36 a 45, de 46 a 55 i més de 55 anys.
6. **Marcar com a buides** les respostes «No en tinc», «No tinc torns», «No tinc companys/companyes» i «Preferisc no respondre», que no puntuen, però es compten a banda en percentatge.

C.4. Quins ítems formen cada factor

Cada ítem pertany a un únic factor. Esta taula és la clau per a agrupar les puntuacions en el pas 3.

Bloc	Factor	Ítems
FPSICO	Temps de treball	1, 2, 4, 5, 6
FPSICO	Autonomia	3, 7, 8, 9, 10a-10h
FPSICO	Càrrega de treball	21-32
FPSICO	Demandes psicològiques	33a-33f, 34a-34d, 35, 36
FPSICO	Varietat i contingut	37, 38, 39, 40a-40d
FPSICO	Participació i supervisió	11a-11g, 12a-12d
FPSICO	Interés per la persona i compensació	13a-13d, 41-44
FPSICO	Exercici del rol	14a-14f, 15a-15e
FPSICO	Relacions i suport social	16a-16d, 17, 18a-18d, 19, 20
Gènere	Doble presència	G1-G4
Gènere	Assetjament i tracte per raó de sexe	G5-G7
Gènere	Igualtat i escolta	G8-G10

A més dels factors, es poden calcular subescales amb sentit propi quan interesse aprofundir: per exemple, informació i desenvolupament professional (13a-13d) o càrrega de cures (G2-G4).

C.5. Puntuació de cada resposta

Cada resposta es convertix en una puntuació de risc entre 0 (situació més favorable) i 1 (més desfavorable). En les escales de quatre opcions els valors són 0; 0,33; 0,67 i 1.

Tipus de pregunta	Ítems	De 0 (favorable) a 1 (desfavorable)
Freqüència, més és pitjor	1, 2, 4, 21, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33a-f, 34a-d, 35, 36, 15a-c, G1-G4	Mai → Algunes vegades → Moltes vegades → Sempre
Freqüència, més és millor	3, 5, 6, 7, 8, 9, 10a-h, 23, 40a-d, 15d, 15e, 16a-d, 20, G9, G10	Sempre → Moltes vegades → Algunes vegades → Mai
Intensitat	22, 26	Molt poca/poc → Poca/poc → Normal → Molta/molt → Moltíssima/Massa (0; 0,25; 0,5; 0,75; 1)
Monotonia	37	Gens → Un poc → Prou → Molt
Sentit del treball	38, 39	Molt → Prou → Poc → Gens / No ho sé
Participació	11a-g	Decidisc jo → Em pregunten → Només m'informen → No hi participe
Control de la supervisió	12a-d	Controla el normal → Controla poc → No controla → Controla massa
Informació	13a-d	M'informen bé → M'informen poc → No m'informen (0; 0,5; 1)
Desenvolupament i compensació	41, 42, 43, 44	Opció més favorable → opció menys favorable
Claredat del rol	14a-f	Molt clar → Clar → Poc clar → Gens clar
Conflictes i falta de respecte	18a-c	No n'hi ha → Quasi mai → Algunes vegades → Moltes vegades
Suport davant dels problemes	18d	Moltes vegades → Algunes vegades → Quasi mai → No n'hi ha
Relació amb companys/companyes	17	Bones → Regulars → Dolentes (0; 0,5; 1)
Resolució de conflictes	19	Procediment oficial → Demanen ajuda als caps → Deixen que ho solucionen → No ho sé
Assetjament i tracte per sexe	G5, G6, G7	No = 0; Sí = 1
Canal conegut	G8	Sí = 0; No = 1

Truc per a no equivocar-se: abans de puntuar, pregunta't en cada ítem «quina resposta seria la millor per a la persona?». Eixa resposta val 0 i l'oposada val 1.

C.6. Càlcul de l'índex per factor

L'índex de cada factor és la mitjana de les puntuacions dels seus ítems resposts multiplicada per 100. La correspondència entre ítems i factors és la de la taula de l'apartat C.4. Es calcula primer per a cada persona i després s'obté la mitjana del grup (total, dones i hòmens).

Cada índex es classifica en quatre nivells: adequat (0-24), moderat (25-49), elevat (50-74) i molt elevat (75-100). A més de l'índex mitjà, es calcula el percentatge de persones de cada sexe amb un índex en nivell elevat o molt elevat, perquè la mitjana pot amagar les persones que estan pitjor.

Si es disposa de l'aplicatiu oficial de l'INSST, també es poden obtindre els barems percentils dels nou factors originals com a referència complementària. El bloc de gènere no té barems oficials i s'interpreta sempre amb l'índex de 0 a 100.

C.7. Exemple pràctic de càlcul

Este exemple mostra com s'obté l'índex de doble presència d'una persona i com es classifica.

Ítem	Resposta	Sentit	Puntuació
G1. Penses en les tasques de casa en el treball?	Algunes vegades	Més és pitjor	0,33
G2. T'ocupes tu sola/sol de casa i de les cures?	Sempre	Més és pitjor	1,00
G3. Et costa compaginar treball i cures?	Moltes vegades	Més és pitjor	0,67
G4. El cansament de cuidar t'afecta en el treball?	Algunes vegades	Més és pitjor	0,33
Mitjana dels quatre ítems			**0,58**
Índex de doble presència (× 100)			**58 · Elevat**

Com fer-ho en un full de càlcul

1. **Una columna per ítem amb la puntuació.** Per a una escala de freqüència en què més és pitjor: =(COINCIDIR(B2;{"Mai";"Algunes vegades";"Moltes vegades";"Sempre"};0)-1)/3. Si la resposta és «No en tinc» o està buida, la cel·la queda en blanc.
2. **Una columna per factor amb l'índex.** =PROMEDIO(rang de puntuacions del factor)*100. La funció PROMEDIO (MITJANA en la versió en valencià d'Excel) ignora les cel·les buides.
3. **L'índex mitjà per sexe.** =PROMEDIO.SI(columna Sexe;"Dona";columna de l'índex), i el mateix amb «Home».
4. **El % en risc elevat per sexe.** =CONTAR.SI.CONJUNTO(columna Sexe;"Dona";columna de l'índex;">=50")/CONTAR.SI.CONJUNTO(columna Sexe;"Dona";columna de l'índex;"<>")
5. **La bretxa.** Índex de dones menys índex d'hòmens. Si és positiva, el risc és major per a les dones.

C.8. Anàlisi per ítem

Per a cada ítem es calcula el percentatge de respostes desfavorables per sexe. Es considera desfavorable la mitat de l'escala amb pitjor puntuació (per exemple, «moltes vegades» o «sempre» en una pregunta en què més és pitjor). La diferència entre el percentatge de dones i el d'hòmens s'expressa en punts percentuals (pp) i és la mesura de la bretxa de cada ítem.

C.9. Comparació entre dones i hòmens

- **Prova estadística.** Per a comparar les puntuacions de dones i hòmens en cada ítem i factor s'usa la prova U de Mann-Whitney, adequada per a escales ordinals. En els ítems de sí/no també es pot usar la prova exacta de Fisher.
- **Criteri de decisió.** Diferència significativa si $p < 0,05$; tendència si p està entre 0,05 i 0,10; descriptiva en la resta de casos.
- **Ferramentes.** La prova és opcional: el semàfor i l'arbre de decisió són suficients per a decidir. Si es vol confirmar una diferència, es pot fer amb programes gratuïts com Jamovi o JASP (prova U de Mann-Whitney per a dos grups independents).
- **Bretxa rellevant.** Per a prioritzar mesures es consideren rellevants les bretxes de 15 pp o més, encara que no siguen significatives, i sempre qualsevol resposta afirmativa en els ítems d'assetjament.

C.10. Com interpretar els resultats: el semàfor

El semàfor traduïx els números en decisions. S'aplica a dues coses: al nivell de risc de cada factor i a la bretxa entre dones i hòmens.

Semàfor del nivell de risc

Color	Índex (0-100)	Nivell	Què significa	Què cal fer
Verd	0-24	Adequat	La situació és favorable.	Mantindre i protegir
Groc	25-49	Moderat	Hi ha aspectes millorables.	Vigilar i incloure millores senzilles
Taronja	50-74	Elevat	El risc afecta la salut i el benestar.	Incloure mesures en el pla
Roig	75-100	Molt elevat	El risc és greu.	Actuar immediatament

Semàfor de la bretxa de gènere

Color	Diferència entre dones i hòmens	Què significa	Què cal fer
Verd	Menys de 5 punts	No hi ha bretxa rellevant.	Mantindre el seguiment
Groc	De 5 a 14 punts	Hi ha una diferència que convé vigilar.	Revisar-la en el diagnòstic següent i creuar-la amb l'edat o la discapacitat
Taronja	15 punts o més	La bretxa és important, encara que el risc mitjà no siga alt.	Incloure mesures específiques per al grup més afectat
Roig	Qualsevol «Sí» en G5, G6 o G7	Hi ha situacions d'assetjament o de tracte desigual.	Activar el protocol i les mesures de relacions interpersonals

Com llegir la significació en una frase

Resultat de la prova	Com explicar-ho
p < 0,05 · significativa	La diferència és sòlida: és molt difícil que es dega a l'atzar.
p entre 0,05 i 0,10 · tendència	Hi ha indicis de diferència; convé vigilar-la i confirmar-la en l'aplicació següent.
p > 0,10 · descriptiva	No es pot assegurar que la diferència siga real; es pot deure a l'atzar, sobretot en grups xicotets.

En centres xicotets és difícil arribar a la significació encara que la diferència siga real. Per això, una bretxa de 15 punts o més mereix atenció encara que no siga significativa, i la significació servix per a reforçar una decisió, no per a descartar-la.

C.11. Arbre de decisió: dels resultats a les prioritats

Per a cada factor, respon a estes preguntes en orde. Tan prompte com una resposta siga «sí», el factor queda classificat.

Pregunta	Si la resposta és «sí»	Prioritat
1. Hi ha alguna resposta «Sí» en G5, G6 o G7, o persones que no saben a qui acudir (G8)?	Activar immediatament el protocol enfront de l'assetjament i el canal de comunicació (mesures B1 i B2)	Màxima
2. El factor està en roig per a dones o per a hòmens?	Incloure mesures de l'àrea corresponent i començar ja	Màxima
3. El factor està en taronja, o la bretxa és de 15 punts o més?	Incloure mesures de l'àrea corresponent en els tres primers mesos	Alta

Pregunta	Si la resposta és «sí»	Prioritat
4. El factor està en groc, o la bretxa és de 5 a 14 punts?	Incloure millores senzilles i vigilar en el diagnòstic següent	Mitjana
5. Cap de les anteriors	Mantindre el que funciona i revisar-ho cada any	Manteniment

Del factor a la mesura

Una vegada prioritzats els factors, esta taula indica quines mesures tipus del Model de Pla de Benestar (part D) responen a cadascun:

Factor amb risc o bretxa	Mesures tipus de la part D
Temps de treball	A3 · Repartiment de torns; C2 · Calendari anticipat
Autonomia	A2 · Fitxa visual del lloc de treball
Càrrega de treball	A3 · Repartiment de torns; C2 · Calendari anticipat
Demandes psicològiques	B4 · Trobades d'escolta
Varietat i contingut	A4 · Entrevista de desenvolupament; B4 · Trobades d'escolta
Participació i supervisió	A2 · Fitxa visual del lloc de treball; B4 · Trobades d'escolta
Interés per la persona i compensació	A1 · Itineraris de formació i promoció; A4 · Entrevista de desenvolupament
Exercici del rol	A2 · Fitxa visual del lloc de treball
Relacions i suport social	B3 · Formació en igualtat i bon tracte; B4 · Trobades d'escolta
Doble presència	C1 · Borsa d'hores; C2 · Calendari; C3 · Punt d'informació; C4 · Corresponsabilitat
Assetjament i tracte per raó de sexe	B1 · Protocol; B2 · Persona de referència; B3 · Formació
Igualtat i escolta	B2 · Persona de referència; B4 · Trobades d'escolta; A4 · Entrevista de desenvolupament

C.12. Lectura amb perspectiva de gènere

Els números s'han de llegir amb preguntes que van més enllà de la diferència entre sexes:

- **Qui assumix la càrrega?** En la doble presència, distingir entre pensar en la casa (freqüent en tots dos sexes) i assumir les cures en solitari (més freqüent en les dones).
- **Qui accedix a la informació i a les oportunitats?** Creuar els ítems d'informació i promoció amb el sexe i el tipus de lloc de treball.
- **Què callen les dades?** Un percentatge alt de «Preferisc no respondre» en els ítems d'assetjament és un senyal d'alerta, no una dada neutra.
- **Què afecta més els hòmens?** Les bretxes en contra dels hòmens, com el treball en cap de setmana, també influïxen en el repartiment de les cures.

- **Hi ha altres variables en joc?** L'edat, el tipus de discapacitat o el lloc de treball poden explicar part de les diferències. Convé comprovar-ho abans de concloure.

C.13. Anàlisi qualitativa complementària

Per a aprofundir en els factors amb més bretxa es recomana fer entrevistes en profunditat a algunes treballadores de perfil divers. El guió de quatre blocs es recull en l'apartat C.16. Les entrevistes s'analitzen per temes i se citen només de manera anònima.

C.14. Confidencialitat en la presentació de resultats

- No es presenten resultats de grups de menys de cinc persones; en eixe cas s'agrupen categories.
- No es presenten resultats per lloc de treball o secció si permeten identificar algú.
- Les respostes als ítems d'assetjament es presenten només en el total del centre i per sexe.
- Els testimonis de les entrevistes s'anonimitzen i es revisen perquè no continguen detalls identificatius.

C.15. Estructura recomanada de l'informe de diagnòstic

1. Resum amb els resultats principals i les bretxes detectades.
2. Metodologia i perfil de les persones participants, en percentatges.
3. Índex per factor i sexe, amb el seu nivell de risc.
4. Ítems amb més bretxa, amb la seua evidència estadística.
5. Resultats del bloc de gènere.
6. Fortaleses del centre.
7. Cauteles de l'anàlisi.
8. Prioritats d'intervenció, que connecten amb les mesures de la part D.

C.16. Guió d'entrevista en profunditat

1. Experiència en el centre: Com és un dia normal en el teu treball? Què és el que més et cansa o et preocupa? Què és el que més t'agrada?

2. Doble presència: Qui s'ocupa de la casa i de les cures en la teua família? Com t'organitzes quan hi ha un imprevist? Què t'ajudaria a compaginar-ho?

3. Assetjament i discriminació: Alguna vegada t'has sentit incòmoda o tractada pitjor per ser dona? Sabries a qui contar-ho? Què faria falta perquè et sentires segura en contar-ho?

4. Propostes: Si pogueres canviar una cosa del teu treball, quina seria? Què hauria de fer l'empresa perquè les dones i els hòmens estiguen igual de bé?

C.17. Plantilla de resultats per factor

Esta taula resumix el diagnòstic de cada centre i és la base per a triar les mesures de la part D. S'emplena amb els índexs de 0 a 100 i els percentatges calculats segons els apartats C.6 i C.8.

Factor	Índex total	Índex dones	Índex hòmens	Bretxa (D − H)	% dones en nivell elevat	% hòmens en nivell elevat	Significació
Temps de treball							
Autonomia							
Càrrega de treball							
Demandes psicològiques							
Varietat i contingut							
Participació i supervisió							
Interés per la persona i compensació							
Exercici del rol							
Relacions i suport social							
Doble presència							
Assetjament i tracte per raó de sexe							
Igualtat i escolta							

Una bretxa positiva indica que el risc és major per a les dones; una negativa, que és major per als hòmens. Els factors amb nivell elevat o amb bretxa de 15 punts o més es classifiquen amb el semàfor (C.10) i l'arbre de decisió (C.11), que els connecten amb les mesures de la part D.

Exemple de lectura d'una fila

Dades fictícies, només per a il·lustrar la lectura.

Factor	Índex dones	Índex hòmens	Bretxa	% dones en nivell elevat	% hòmens en nivell elevat	p
Interés per la persona i compensació	55	38	+17	62 %	35 %	0,03

- **Quant?** L'índex de les dones (55) està en nivell elevat (taronja en el semàfor). El dels hòmens (38) està en nivell moderat (groc).
- **A qui?** La bretxa és de +17 punts: afecta clarament més les dones, i més de sis de cada deu estan en risc elevat.
- **Amb quina seguretat?** p = 0,03: la diferència és sòlida.

- **Decisió:** prioritat alta. Mesures A1 (itineraris de formació i promoció) i A4 (entrevista de desenvolupament), amb especial atenció a les treballadores.

C.18. Errors freqüents en l'anàlisi

- **Presentar només el total.** El resultat global pot ser adequat i amagar una bretxa important entre dones i hòmens.
- **Mesclar «No en tinc» amb respostes favorables.** Les respostes «No en tinc» no puntuen; tractar-les com a «Mai» falseja el resultat.
- **Oblidar el sentit de la pregunta.** En les preguntes en què «Sempre» és el millor (per exemple, l'autonomia), l'escala s'invertix abans de puntuar.
- **Interpretar el silenci com a zero.** Un «Preferisc no respondre» en els ítems d'assetjament no equival a un «No».

C.19. Glossari en llenguatge planer

Terme	Què vol dir
Índex (0-100)	Una nota de risc per a cada factor: 0 és la millor situació possible i 100 la pitjor
Nivell de risc	El tram en què cau l'índex: adequat, moderat, elevat o molt elevat
% en risc elevat	Quina part del grup té un índex de 50 o més; mostra les persones que estan pitjor, que la mitjana pot amagar
Punt percentual (pp)	La diferència entre dos percentatges: del 40 % al 15 % hi ha 25 punts percentuals
Bretxa de gènere	La diferència entre dones i hòmens en un mateix resultat
Interseccionalitat	Mirar com es combinen diverses situacions, per exemple ser dona i tindre una discapacitat concreta
Significatiu	Que la diferència és prou gran perquè siga molt difícil que es dega a l'atzar
Tendència	Una diferència que apunta en una direcció, però que encara no és segura
Valor p	El número que dona la prova estadística: com més xicotet, més segura és la diferència (per davall de 0,05, significativa)
Línia base	El resultat del primer diagnòstic, que servix de referència per a comprovar si el pla funciona

Part D. Model de Pla de Benestar amb perspectiva de gènere

D.1. Presentació del model

Este Model de Pla de Benestar amb perspectiva de gènere oferix a qualsevol Centre Especial d'Ocupació (CEE) un conjunt de mesures tipus, indicadors de seguiment i criteris d'adaptació per a reduir els riscos psicosocials que afecten de manera desigual dones i hòmens. És la ferramenta de resposta de la guia: el FPSICO accessible permet mesurar, l'anàlisi amb perspectiva de gènere permet entendre i este model permet actuar.

No és el pla d'un centre concret: es basa en els patrons col·lectius que va identificar l'anàlisi en NOVUS CEE i en CEE col·laboradors de la província de València. Cada CEE parteix del seu propi diagnòstic i usa el model per a triar i adaptar les seues mesures.

Marc normatiu

El model es basa en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, la Llei 9/2003 de la Generalitat per a la Igualtat entre Dones i Hòmens, el Reial Decret 901/2020 de plans d'igualtat (que exigix un protocol enfront de l'assetjament), el Reial Decret Legislatiu 1/2013 de drets de les persones amb discapacitat i l'Estratègia Espanyola sobre Discapacitat 2022-2030.

Com usar este model

1. Fer el diagnòstic del centre amb el FPSICO accessible (parts A i B) i analitzar-lo per sexe amb la part C, aplicant el semàfor (C.10) i l'arbre de decisió (C.11).
2. Identificar els factors en risc elevat i les bretxes de gènere del centre i localitzar-los en la taula de l'apartat D.2.
3. Seleccionar les mesures corresponents de les tres àrees (apartats D.5, D.6 i D.7) i adaptar-les amb els criteris de l'apartat D.8.
4. Fixar la línia base i les metes de cada indicador (apartat D.9) i planificar la implantació (apartat D.10).

D.2. Dels resultats a les mesures

L'anàlisi col·lectiva dels CEE participants va mostrar un risc psicosocial global moderat, però amb desigualtats de gènere clares i repetides. Són estos patrons, i no les xifres concretes, els que fonamenten les mesures del model. Cada CEE ha de comprovar en el seu propi diagnòstic si es repetixen.

Patró identificat en l'anàlisi	Per què és un risc	Àrea	Mesures
Les dones assumixen en major mesura, i sovint en solitari, les tasques domèstiques i de cura.	La doble presència sostinguda genera cansament, estrés i dificultat per a concentrar-se i progressar.	C	C1, C2, C3, C4
Les dones reben menys informació sobre formació, promoció i requisits per a ascendir.	Limita el seu desenvolupament professional i la seua percepció de reconeixement i justícia.	A	A1, A4
Les dones tenen menys clar quines decisions poden prendre pel seu compte.	Augmenta la dependència de la supervisió i reduïx l'autonomia real.	A	A2
Els hòmens concentren més treball en caps de setmana i tenen menys temps per a la família.	Reduïx la seua disponibilitat per a les cures i reforça el repartiment tradicional.	A, C	A3, C4
Hi ha comentaris sexistes i contactes no desitjats, amb senyals d'infradeclaració.	És un risc greu per a la salut i la dignitat, més difícil de detectar en persones amb discapacitat.	B	B1, B3
Poques persones coneixen un procediment o una persona a qui acudir davant d'un conflicte o un assetjament.	Les situacions se silencien o es resolen de manera informal i desigual.	B	B1, B2
Les dones amaguen més les seues emocions i se senten menys escoltades i reconegudes.	Afavorix el malestar emocional i l'aïllament.	B	B4

D.3. Principis d'actuació

1. **Perspectiva de gènere transversal.** Tota mesura es dissenya, s'aplica i s'avalua amb dades desagregades per sexe.
2. **Accessibilitat universal.** La informació i els procediments s'oferixen en lectura fàcil, amb pictogrames, de manera oral i amb suport personal quan calga.
3. **Participació.** Les persones treballadores, i en particular les dones, intervenen en l'elecció, el disseny i el seguiment de les mesures.
4. **Corresponsabilitat.** Les mesures de conciliació s'adrecen a dones i a hòmens, per a no reforçar que les cures siguen cosa d'elles.
5. **Tolerància zero enfront de l'assetjament.** Tota conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe es prevé, s'atén i se sanciona.
6. **Confidencialitat.** Cap resultat ni actuació permet identificar una persona sense el seu consentiment.
7. **Millora contínua.** El diagnòstic es repetix per a comprovar si la bretxa es reduïx i ajustar les mesures.

D.4. Resum de les mesures tipus

El model proposa 12 mesures tipus, quatre per àrea. Tres d'elles (A1, B1 i B2) es consideren mínimes per a qualsevol CEE, perquè responen a obligacions legals o a mancances que l'anàlisi va trobar de manera generalitzada.

Codi	Mesura	Àrea	Mínima
A1	Itineraris de formació i promoció en lectura fàcil	Organització del treball	Sí
A2	Fitxa visual del lloc de treball i marge de decisió	Organització del treball	
A3	Repartiment equilibrat de torns i caps de setmana	Organització del treball	
A4	Entrevista anual de desenvolupament professional amb perspectiva de gènere	Organització del treball	
B1	Protocol accessible enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Relacions interpersonals	Sí
B2	Persona de referència i canal de comunicació multiformat	Relacions interpersonals	Sí
B3	Formació en igualtat, bon tracte i detecció de l'assetjament	Relacions interpersonals	
B4	Trobades breus d'escolta i reconeixement	Relacions interpersonals	
C1	Borsa d'hores flexibles per a gestions i cures	Conciliació	
C2	Calendari anticipat i canvis de torn pactats	Conciliació	
C3	Punt d'informació sobre recursos de cura i suport	Conciliació	
C4	Campanya de corresponsabilitat adreçada als hòmens	Conciliació	

D.5. Àrea A: Organització del treball

Esta àrea respon a la desigualtat en l'accés a la informació, a la formació i a la promoció, i a la falta de claredat sobre el marge de decisió. Inclou també el repartiment d'horaris, que afecta més els hòmens, però condiciona el repartiment de les cures.

A1. Itineraris de formació i promoció en lectura fàcil

Per què: les dones reben menys informació sobre cursos, sobre com ascendir i sobre què necessiten per a fer-ho. Sense eixa informació, les oportunitats només existixen per a qui sap on buscar-les.

En què consistix:

- Catàleg anual de formació i mapa de llocs de treball i promoció en lectura fàcil, amb pictogrames i exemples.

- Explicació en sessions presencials en grups xicotets i difusió en taulers i en format d'àudio o vídeo.
- Comunicació de cada convocatòria de formació o vacant interna per almenys dues vies (oral i escrita o visual).

Adaptació a la discapacitat: el catàleg s'acompanya d'una sessió individual per a qui la necessite; per a persones amb discapacitat visual, versió en àudio o en macrocaràcters.

Responsable: RH amb l'agent d'igualtat. **Indicador:** % de dones i d'hòmens que declara estar ben informat sobre formació i promoció (ítems 13a-13c). **Meta:** eliminar la bretxa entre sexes i aconseguir una majoria ben informada en tots dos.

A2. Fitxa visual del lloc de treball i marge de decisió

Per què: les dones tenen menys clar quines decisions poden prendre pel seu compte, cosa que augmenta la seua dependència de la supervisió.

En què consistix:

- Fitxa d'una pàgina per lloc de treball en lectura fàcil amb tres apartats: què faig, què puc decidir jo i quan he de preguntar.
- Revisió amb cada persona i el seu responsable directe, amb el suport de la unitat de suport.
- Actualització quan canvien tasques o procediments i lliurament en l'acollida.

Adaptació a la discapacitat: en discapacitat intel·lectual, la fitxa s'elabora amb fotografies del mateix lloc de treball i es repassa al cap de poques setmanes; es pot col·locar al costat del lloc com a recordatori.

Responsable: caps d'equip amb la unitat de suport. **Indicador:** % de llocs amb fitxa lliurada i explicada; % que té clar el seu marge de decisió (ítem 14d), per sexe. **Meta:** fitxes en tots els llocs en sis mesos; bretxa en 14d inferior a 5 punts percentuals (pp).

A3. Repartiment equilibrat de torns i caps de setmana

Per què: el treball en dissabtes i festius es repartix de manera desigual entre dones i hòmens, i amb prou feines es pot decidir sobre els torns. Este repartiment resta temps familiar als hòmens i reforça que les cures recaiguen en les dones.

En què consistix:

- Anàlisi trimestral per sexe de l'assignació de torns, dissabtes i festius.
- Rotacions equitatives amb criteris publicats en lectura fàcil.
- Dos dies de descans seguits sempre que l'activitat ho permeta.

Adaptació a la discapacitat: els canvis de torn tenen en compte tractaments mèdics, transport adaptat i necessitats de descans lligades a la discapacitat.

Responsable: direcció de producció o servicis amb RH. **Indicador:** distribució de dissabtes i festius per sexe; % que pot estar amb la família i les amistats «moltes vegades» o «sempre» (ítem 6). **Meta:** diferència entre sexes en treball de cap de setmana inferior a 10 pp.

A4. Entrevista anual de desenvolupament professional amb perspectiva de gènere

Per què: les dones perceben menys suport de l'empresa per a millorar i ascendir i menys reconeixement dels seus caps.

En què consistix:

- Entrevista individual anual, amb guió en lectura fàcil, sobre interessos, formació desitjada i possibilitats de promoció.
- Pregunta explícita per barreres lligades a les cures o a la discapacitat i acord de suports concrets.
- Registre desagregat per sexe de l'accés a formació i promoció.

Adaptació a la discapacitat: l'entrevista es pot fer amb la persona de suport que trie la treballadora i amb preguntes tancades i pictogrames quan siga necessari.

Responsable: caps amb RH. **Indicador:** % d'entrevistes fetes per sexe; proporció de dones en formació i promocions respecte al seu pes en la plantilla. **Meta:** tota la plantilla entrevistada cada any; dones promocionades en una proporció igual o superior a la seua presència.

D.6. Àrea B: Relacions interpersonals i assetjament

El bon clima entre companys i companyes és una fortalesa habitual en els CEE, però no exclou l'assetjament. L'anàlisi va detectar comentaris sexistes, contactes no desitjats i un desconeixement elevat dels canals per a comunicar-los. Esta àrea convertix la tolerància zero en un procediment accessible.

B1. Protocol accessible enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Per què: l'assetjament existix encara que es declare poc, i les dones amb discapacitat, especialment intel·lectual, tenen més dificultat per a identificar-lo i comunicar-lo.

En què consistix: el centre aprova un protocol d'acord amb el Reial Decret 901/2020 en dues versions, tècnica i en lectura fàcil amb pictogrames, que explica amb exemples què és assetjament i què cal fer. Les fases mínimes són:

1. **Comunicació** per qualsevol canal de la mesura B2, de manera oral, escrita o amb una persona de confiança.
2. **Acollida** en un màxim de 2 dies laborables, amb explicació dels drets en lectura fàcil i oferiment d'acompanyament.
3. **Mesures cautelars** immediates si hi ha risc, sense perjudicar la víctima ni canviar-la de lloc o d'horari en contra de la seua voluntat.
4. **Investigació** per una comissió paritària formada en igualtat, amb confidencialitat, en un màxim de 10 dies laborables.
5. **Resolució** amb mesures correctores i, si escau, disciplinàries, comunicada de manera comprensible.
6. **Seguiment** als 30 i 90 dies per a comprovar que no es repetix la situació ni hi ha represàlies.

Adaptació a la discapacitat: el protocol inclou exemples visuals de conductes no acceptables i la possibilitat de comunicar-ho amb el suport d'una persona de confiança o de la unitat de suport.

Responsable: direcció i comissió d'igualtat. **Indicador:** protocol aprovat i difós; % de plantilla que declara conéixer-lo; % de respostes afirmatives en els ítems G5-G7. **Meta:** protocol vigent en tres mesos, conegut per tota la plantilla, i reducció de les situacions declarades en cada diagnòstic.

B2. Persona de referència i canal de comunicació multiformat

Per què: moltes persones no saben a qui acudir ni com es resolen els conflictes en el seu centre.

En què consistix:

- Almenys dues persones de referència, preferiblement una dona i un home, formades en igualtat i en comunicació accessible.
- Diversos canals: conversa presencial, bústia amb formulari de pictogrames, telèfon o missatgeria i correu electrònic.
- Cartell visual en zones comunes amb foto i nom de les persones de referència i els passos que cal seguir.

Adaptació a la discapacitat: el formulari de la bústia es respon marcant pictogrames, sense necessitat d'escriure; el canal de missatgeria permet enviar àudio o vídeo.

Responsable: agent d'igualtat. **Indicador:** % que sap a qui acudir (ítem G8) i % que coneix un procediment oficial (ítem 19), per sexe. **Meta:** més del 95 % en tots dos sexes en l'ítem G8.

B3. Formació en igualtat, bon tracte i detecció de l'assetjament

Per què: sense formació, moltes conductes es normalitzen com a bromes i els senyals d'assetjament passen desapercebuts.

En què consistix:

- Tallers pràctics de 2 hores per a tota la plantilla, en lectura fàcil i amb situacions representades, sobre respecte, límits corporals, bromes sexistes i com demanar ajuda.
- Formació de 6 hores per a caps i personal de suport sobre detecció, escolta sense judicis i derivació.
- Mòdul de bon tracte en el pla d'acollida.

Adaptació a la discapacitat: els tallers usen dramatitzacions, imatges i grups xicotets; es comprova la comprensió al final amb preguntes senzilles.

Responsable: tècnic/a de prevenció i agent d'igualtat. **Indicador:** % de plantilla i de caps formats, per sexe. **Meta:** tots els caps i almenys el 90 % de la plantilla en el primer any.

B4. Trobades breus d'escolta i reconeixement

Per què: les dones amaguen més les seues emocions davant dels seus companys i companyes i se senten menys escoltades i reconegudes.

En què consistix:

- Trobades mensuals de 15 minuts per equip, amb torn de paraula per a dificultats i propostes.
- Reconeixement explícit del treball ben fet, amb criteris iguals per a dones i hòmens.
- Opció de conversa individual amb el cap o la unitat de suport.

Adaptació a la discapacitat: s'usen suports visuals per a expressar com se sent cada persona (per exemple, targetes d'emocions) i es garantix que totes puguen intervindre.

Responsable: caps d'equip. **Indicador:** % que se sent escoltat «moltes vegades» o «sempre» (ítem G10); % que percep la valoració dels seus caps (ítem 40a), per sexe. **Meta:** majoria àmplia en tots dos sexes i bretxa inferior a 5 pp.

D.7. Àrea C: Conciliació i corresponsabilitat

La bretxa més clara de l'anàlisi està en les cures: pensar en la casa durant la jornada és comú a dones i hòmens, però són elles les que amb més freqüència assumixen soles les tasques domèstiques i de cura. Esta àrea combina flexibilitat per a qui cuida amb accions perquè les cures es repartisquen.

C1. Borsa d'hores flexibles per a gestions i cures

Per què: demanar temps per a gestions personals no és fàcil, i compaginar treball i cures resulta difícil per a una part important de la plantilla, sobretot per a les dones.

En què consistix:

- Borsa anual d'hores recuperables per a cites mèdiques, gestions, reunions escolars o cura de familiars, incloses les necessitats de salut lligades a la discapacitat pròpia.
- Sol·licitud amb un formulari visual d'un sol pas i resposta en 48 hores.
- Ajustos d'entrada i eixida de fins a 30 minuts quan el lloc de treball ho permeta.

Adaptació a la discapacitat: les hores inclouen expressament revisions mèdiques, rehabilitació i gestions vinculades a la discapacitat pròpia o de familiars.

Responsable: RH. **Indicador:** % que pot demanar hores lliures «moltes vegades» o «sempre» (ítem 3); ús de la borsa per sexe. **Meta:** millora en tots dos sexes i ús equilibrat entre dones i hòmens.

C2. Calendari anticipat i canvis de torn pactats

Per què: la imprevisibilitat dels horaris dificulta organitzar les cures i alimenta la doble presència.

En què consistix:

- Calendari de torns publicat amb almenys 15 dies d'antelació, en format visual amb colors i pictogrames.
- Intercanvi voluntari de torns entre companys i companyes, validat pel cap.
- Prioritat, en cas de conflicte, per a persones amb responsabilitats de cura acreditades, sense distinció de sexe.

Adaptació a la discapacitat: el calendari visual es lliura també en paper i, si cal, s'explica en persona cada vegada que canvia.

Responsable: caps de producció o servicis. **Indicador:** % de calendaris publicats en termini; % que pensa en la casa «moltes vegades» o «sempre» (ítem G1). **Meta:** tots els calendaris en termini i reducció de la doble presència en el diagnòstic següent.

C3. Punt d'informació sobre recursos de cura i suport

Per què: el cansament de cuidar repercutix en el treball, i moltes treballadores desconeixen els recursos públics de suport a la dependència i a la conciliació.

En què consistix:

- Punt d'informació, físic i en lectura fàcil, amb recursos municipals i autonòmics: centres de dia, servicis de respir, ajudes a la dependència, menjadors i activitats extraescolars.
- Atenció individual periòdica amb la treballadora social o l'agent d'igualtat per a orientar tràmits.
- Acords amb els servicis socials municipals per a derivacions àgils.

Adaptació a la discapacitat: la informació s'oferix en lectura fàcil i amb acompanyament en els tràmits, especialment a treballadores que cuiden familiars amb discapacitat.

Responsable: agent d'igualtat amb la unitat de suport. **Indicador:** % de plantilla atesa; % a qui el cansament de cuidar afecta en el treball (ítem G4). **Meta:** reducció de l'ítem G4 en el diagnòstic següent.

C4. Campanya de corresponsabilitat adreçada als hòmens

Per què: si les mesures de conciliació només les usen les dones, reforcen la desigualtat en compte de corregir-la.

En què consistix:

- Campanya anual amb materials visuals i testimonis d'hòmens que cuiden.
- Taller pràctic de corresponsabilitat domèstica per a hòmens de la plantilla.
- Informació específica als hòmens sobre permisos de naixement, cura de familiars i adaptació de jornada.

Adaptació a la discapacitat: els materials de la campanya mostren hòmens amb discapacitat que cuiden, per a trencar el doble estereotip que no poden o no han de fer-ho.

Responsable: agent d'igualtat amb la representació legal de les persones treballadores. **Indicador:** bretxa entre sexes en l'ítem G2 (ocupar-se en solitari de la casa i les cures); ús de permisos per sexe. **Meta:** reduir la bretxa en G2 a la mitat en dos diagnòstics successius.

D.8. Criteris d'adaptació a cada CEE

Les dotze mesures són un menú, no un paquet tancat. Cada centre les selecciona i les ajusta segons els seus resultats i el seu perfil.

Prioritzar segons el diagnòstic

Situació en el centre	Prioritat	Termini d'inici
Factor en nivell molt elevat (75-100) en qualsevol sexe	Màxima	Immediat
Factor en nivell elevat (50-74) o bretxa de gènere de 15 pp o més	Alta	Abans de 3 mesos
Factor en nivell moderat (25-49) amb bretxa de 5 a 14 pp	Mitjana	Abans de 6 mesos
Factor adequat (0-24) i sense bretxa	Manteniment	Seguiment anual
Qualsevol resposta afirmativa en G5, G6 o G7	Màxima (B1 i B2)	Immediat

Ajustar segons el perfil del centre

Perfil del CEE	Ajustos recomanats
Xicotet (menys de 25 persones)	Una persona de referència amb suport extern; comissió d'investigació amb assessoria externa; trobades B4 trimestrals

Perfil del CEE	Ajustos recomanats
Mitjà o gran (25 persones o més)	Dues persones de referència de diferent sexe; comissió paritària pròpia; trobades B4 mensuals per equip
Plantilla molt feminitzada	Prioritzar C1, C3 i A1; revisar que els comandaments reflectisquen la composició de la plantilla
Plantilla majoritàriament masculina	Prioritzar C4 i A3; reforçar B3 sobre bromes sexistes i entorns masculinitzats
Activitat a torns o en cap de setmana	Aplicar A3 i C2 des de l'inici, amb anàlisi trimestral per sexe
Diversos centres de treball o treball en instal·lacions de clients	Persona de referència accessible per telèfon i missatgeria; incloure en B1 l'assetjament per part de clients o terceres persones

D.9. Seguiment i indicadors

El pla s'avalua amb indicadors de realització (si la mesura s'ha fet), revisats cada trimestre, i indicadors de resultat (si la bretxa s'ha reduït), mesurats en repetir el FPSICO accessible al cap de 12 mesos. Tots es calculen en percentatge i per sexe. La línia base de cada indicador de resultat és el valor del primer diagnòstic del centre.

Mesura	Indicador de realització	Indicador de resultat (ítem)	Meta orientativa a 12 mesos
A1	Catàleg i mapa de promoció publicats	Ben informat sobre formació i promoció (13a-13c)	Sense bretxa entre sexes
A2	% de llocs amb fitxa visual	Té clar el seu marge de decisió (14d)	Bretxa < 5 pp
A3	Informe trimestral de torns per sexe	Treball en dissabtes i festius (1, 2)	Diferència entre sexes < 10 pp
A4	% d'entrevistes fetes	L'empresa ajuda a millorar i ascendir (41)	Millora en tots dos sexes, sense bretxa
B1	Protocol aprovat i difós	Comentaris, contactes o tracte pitjor per sexe (G5-G7)	Reducció en cada diagnòstic
B2	Persones de referència i cartell	Sap a qui contar un assetjament (G8)	> 95 % en tots dos sexes
B3	% de plantilla i caps formats	Respecte entre companys/companyes (18c, 20)	Millora en tots dos sexes
B4	% de trobades fetes	Se sent escoltat/ada (G10)	Bretxa < 5 pp

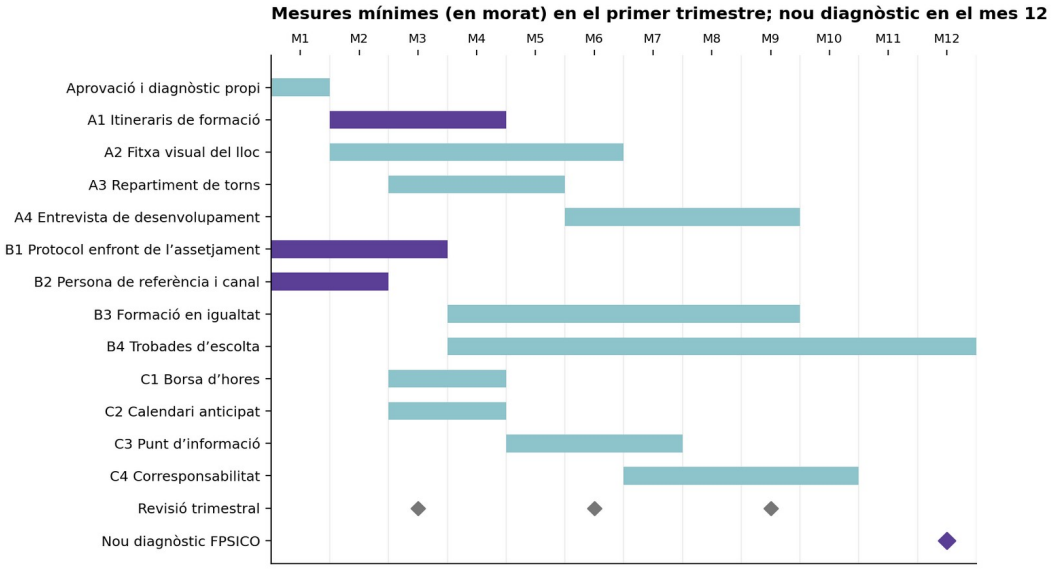
Mesura	Indicador de realització	Indicador de resultat (ítem)	Meta orientativa a 12 mesos
C1	Borsa activa; ús per sexe	Pot demanar hores lliures (3)	Millora i ús equilibrat
C2	% de calendaris en termini	Pensa en la casa moltes vegades o sempre (G1)	Reducció respecte a la línia base
C3	Punt actiu; % atés	El cansament de cuidar afecta el treball (G4)	Reducció respecte a la línia base
C4	Campanya i taller fets	S'ocupa sola/sol de casa i de les cures (G2)	Bretxa reduïda a la mitat en dos diagnòstics

Òrgan de seguiment

Una comissió paritària (direcció, prevenció, igualtat i representació de la plantilla) revisa els indicadors cada trimestre i presenta un informe anual, en lectura fàcil, amb els resultats del nou diagnòstic.

D.10. Calendari d'implantació

El pla s'implanta en 12 mesos. Les mesures mínimes (A1, B1 i B2) arranquen en el primer trimestre i l'any es tanca repetint el FPSICO accessible per a mesurar l'avanç. Cada CEE pot allargar els terminis segons la seua grandària, però no ha de retardar el protocol enfront de l'assetjament.



Calendari tipus d'implantació en 12 mesos des de l'aprovació del pla.

Tancament. El que esta guia fa visible

Esta guia és molt més que l'adaptació d'un qüestionari. És la primera ferramenta de lliure accés que permet a un Centre Especial d'Ocupació avaluar els riscos psicosocials de la seua plantilla amb perspectiva de gènere i en lectura fàcil, de principi a fi: un instrument que totes les persones poden entendre, un protocol que arreplega la seua veu amb respecte i confidencialitat, una metodologia que convertix les respostes en decisions i un model de pla que transforma eixes decisions en mesures. Naix de l'experiència real de les treballadores i els treballadors de CEE del Camp de Morvedre i de la província de València, que amb les seues respostes han fet visible allò que fins ara no es veia.

I el que s'ha fet visible importa. Quan es pregunta de manera accessible i s'analitzen les respostes per sexe, es veu que les dones assumixen en solitari bona part de les cures, que reben menys informació per a formar-se i progressar, que tenen menys clar quines decisions poden prendre pel seu compte i que l'assetjament existix, encara que se silencie. També es veu que els horaris allunyen els hòmens de les cures i que les dones amb discapacitats diferents de la física acumulen els desavantatges més grans. Res d'açò hauria sorgit d'una avaluació estàndard, amb un únic resultat per a tota la plantilla. **El que no es mesura no existix, i el que no es desagrega no es pot corregir.**

El seu valor va més enllà d'un centre. Els CEE són la principal porta d'accés a l'ocupació per a moltes persones amb discapacitat, i en bona part d'ells la plantilla és majoritàriament femenina. Una avaluació que ignora el gènere i l'accessibilitat deixa fora precisament les persones que més la necessiten. Esta guia cobrix eixe buit de manera transferible: qualsevol centre la pot aplicar sense cost i adaptar les mesures a la seua realitat, i la seua difusió per mitjà d'AGEVALCEE i de l'INSST la posa a l'abast de tot el sector.

Per això, adoptar-la és assumir un compromís:

- avaluar tota la plantilla amb un instrument que totes les persones puguen comprendre;
- desagregar sempre per sexe i mirar més enllà del total, fins a les persones que estan pitjor;
- escoltar també els silencis;
- aprovar i difondre en lectura fàcil un protocol enfront de l'assetjament perquè ningú dubte a qui ha d'acudir;
- fer accessible la informació per a formar-se i promocionar;
- facilitar la conciliació i promoure que els hòmens assumisquen la seua part de les cures;
- implicar les treballadores en les decisions que les afecten;
- i tornar a mesurar cada any retent comptes del que ha canviat.

Els Centres Especials d'Ocupació existixen perquè les persones amb discapacitat treballen amb dignitat. Eixa dignitat només és completa quan és igual per a les dones i per als hòmens. Mesurar, entendre i actuar amb perspectiva de gènere no és un afegit a la prevenció: és la manera que la prevenció arribe a totes les persones. **Esta guia oferix les ferramentes per a fer-ho possible; el pas següent correspon a cada centre.**

GENERALITAT VALENCIANA

Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

novus centro especial de empleo