



## IDEES CLAU

### DECÀLEG DE BARRERES PER A LA IMPLANTACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

01

Els empleats i la direcció poden resistir-se als canvis, especialment si no comprenen els beneficis del pla d'igualtat.

És crucial que l'alta direcció estigui compromesa i doni suport activament al pla d'igualtat. Sense aquest suport, és difícil que el pla s'implementi.

02

03

La manca de coneixement i comprensió sobre la importància de la igualtat de gènere i la diversitat pot ser una barrera significativa.

Les cultures organitzacionals que perpetuen estereotips de gènere poden dificultar la implementació de mesures d'igualtat.

04

05

La manca de recursos financers i humans pot limitar la capacitat de l'organització per desenvolupar i mantenir un pla d'igualtat.

Sense dades precises sobre la situació actual de la igualtat en l'organització, és difícil identificar problemes específics i mesurar el progrés.

06

07

Les polítiques i pràctiques que no promouen la igualtat i la diversitat poden ser una barrera, cal alinear-les amb els objectius del pla.

La manca de comunicació clara i contínua sobre el pla d'igualtat i els seus beneficis pot portar a malentesos i falta de suport dels empleats.

08

09

És crucial tenir mecanismes d'avaluació i seguiment per mesurar el progrés i realitzar ajustaments necessaris en el pla d'igualtat.

Les actituds i normatives socials i culturals fora de l'organització també poden influir en la implementació del pla d'igualtat.

10

Edita:

**Foment**  
del Treball Nacional

Amb el suport de:

a la feina

cap risc



Generalitat  
de Catalunya