



IDEAS CLAVE

DECÁLOGO DE BARRERAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

01

Los empleados y la dirección pueden resistirse a los cambios, especialmente si no comprenden los beneficios del plan de igualdad.

Es crucial que la alta dirección esté comprometida y apoye activamente el plan de igualdad. Sin este apoyo, es difícil que el plan se implemente.

02

03

La falta de conocimiento y comprensión sobre la importancia de la igualdad de género y la diversidad puede ser una barrera significativa.

Las culturas organizacionales que perpetúan estereotipos de género pueden dificultar la implementación de medidas de igualdad.

04

05

La falta de recursos financieros y humanos puede limitar la capacidad de la organización para desarrollar y mantener un plan de igualdad.

Sin datos precisos sobre la situación actual de la igualdad en la organización, es difícil identificar problemas específicos y medir el progreso.

06

07

Las políticas y prácticas que no promueven la igualdad y la diversidad pueden ser una barrera, hay que alinearlas con los objetivos del plan.

La falta de comunicación clara y continua sobre el plan de igualdad y sus beneficios puede llevar a malentendidos y falta de apoyo de los empleados.

08

09

Es crucial tener mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el progreso y realizar ajustes necesarios en el plan de igualdad.

Las actitudes y normativas sociales y culturales fuera de la organización también pueden influir en la implementación del plan de igualdad.

10

Edita:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:

a la feina

cap risc



Generalitat
de Catalunya