



GUIA SINDICAL

mesures i plans d'igualtat
a les empreses

GUIA SINDICAL

mesures i plans d'igualtat
a les empreses



www.ccoo.cat

Guia sindical: mesures i plans d'igualtat a les empreses

Coordinació: Lidia Sandalinas Félez

Elaboració:

Lidia Sandalinas Félez

Soledad Gálvez Navarro

Yolanda Navarro Fernández

Monica Penas Piñeiro

Loren Rider Jiménez

Ana Maria Rojas Pazo

Edició: Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya

Revisió lingüística: Joan Lluís Quilis Sarsanedas

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Disseny de la portada i maquetació: Anna Segura Cintas

Impressió: Service Point SA

Barcelona, 2017

ÍNDEX

Presentació.....	5
Introducció.....	7
1. Situació a Catalunya.....	11
1.1. Breu descripció de la situació laboral de les dones a Catalunya....	12
1.2. Introducció a les lleis estatals i catalanes.....	19
2. Què són les mesures i els plans d'igualtat?.....	23
2.1. Què tenen en comú les mesures i els plans i quines són les di- ferències entre si?.....	24
2.2. Matèries de què parlem.....	24
2.3. Plans d'igualtat.....	25
2.4. Avantatges sindicals de negociar mesures i plans d'igualtat.....	27
2.5. Beneficis d'introduir mesures d'igualtat i plans d'igualtat per a les empreses.....	28
2.6. Tipificacions legals i responsabilitats de les empreses.....	32
2.7. Materials que serveixen d'orientació.....	34

3. Abans de negociar les mesures o plans d'igualtat a les empreses o administracions públiques.....	37
3.1. La igualtat en la negociació col·lectiva.....	38
3.2. El principi dels plans d'igualtat.....	44
3.3. Obligatorietat dels plans d'igualtat.....	50
3.4. Mesures d'igualtat.....	53
4. Durant la negociació.....	55
4.1. Mesures d'igualtat.....	56
4.2. Plans d'igualtat.....	57
5. Després de la negociació.....	75
5.1. Mesures.....	76
5.2. Plans d'igualtat.....	76
6. Bones pràctiques.....	83
6.1. En els convenis col·lectius.....	84
6.2. En els plans d'igualtat.....	140
7. Annexos.....	157

PRESENTACIÓ

Som conscients que les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral formen part d'un marc més ampli de desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat en tots els àmbits i que totes les polítiques públiques de caràcter social i, molt especialment, les d'igualtat de dones i homes, en els darrers anys, han patit els efectes i les conseqüències d'unes polítiques econòmiques i socials neoliberals.

La crisi, la recessió, l'austeritat i la precarietat, d'una banda, i les reformes laborals, de l'altra, han posat de manifest la fragilitat i la pèrdua de centralitat constant, com també, malauradament, el desmantellament de les polítiques d'igualtat.

Malgrat aquesta fragilitat i malgrat l'atac a la negociació col·lectiva que hem viscut arran de la regressió conservadora dels darrers anys, la negociació de plans i mesures d'igualtat esdevé una de les eines més positives i exemplars, encara que minsa, per avançar en la lluita de la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

Tot i així, deu anys després de l'entrada en vigor de la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, hem detectat que encara tenim dificultats d'implementació de plans a les empreses de més de 250 treballadores i treballadors, que hi ha manca de registre de plans, que hi ha mancances en el desenvolupament real de totes les fases dels

plans d'igualtat a les empreses, que en massa ocasions els convenis transcriuen la literalitat de la llei com un tràmit ple de bones intencions però que en cap cas no el despleguen, que quan els convenis caduquen hi ha veritables dificultats per avaluar-los, o que els instruments dels quals ens hem dotat per a la negociació col·lectiva i la nostra acció sindical requereixen un esforç d'actualització i de revisió.

Amb l'elaboració d'aquesta guia volem oferir una nova eina, actualitzada, que incorpora novetats normatives i bones pràctiques fruit de les nostres experiències en diversos sectors, amb la vocació de ser d'utilitat per a totes i tots els delegats sindicals en l'avenç, el disseny, el seguiment i l'avaluació de plans d'igualtat a les empreses.

Aquesta guia esdevé un instrument per avançar en igualtat, per plantejar propostes que transformin d'arrel i canviïn efectivament les condicions laborals a les empreses, per assolir que el principi d'igualtat sigui una estratègia prioritària en la lluita per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral i en la resta d'àmbits.

Alba Garcia Sánchez

Secretaria de Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI
CCOO de Catalunya
Barcelona 2017

INTRODUCCIÓ

Aquesta guia neix amb la intenció de ser una eina útil per aconseguir la igualtat de dones i homes en el món laboral i erradicar totes les discriminacions que per raó de sexe es produeixen en el mateix entorn.

No és la primera guia que es fa des de CCOO amb aquesta finalitat. Després de deu anys de vigència de la Llei d'igualtat, la nostra experiència ens fa plantejar que encara ens falta molt camí per recórrer, al marge de les deficiències en la manca de concreció de diversos aspectes que la llei deixava per desenvolupar.

En aquesta guia, es tracten tant els plans d'igualtat com les mesures d'igualtat obligatòries per a totes les empreses.

Els diferents capítols introdueixen, en primer lloc, les desigualtats i les discriminacions de les dones en el mercat del treball remunerat, les obligacions legals per trencar-les i els avantatges tant sindicals com empresarials de tenir un espai lliure de desigualtats i discriminacions envers les dones.

La guia recorre cada un dels aspectes en els quals es pot incidir sindicalment durant la negociació col·lectiva, ja sigui en els convenis sectorials o d'empresa o bé en els plans d'igualtat. Es donen orientacions de com es poden crear comissions d'igualtat, com també arguments i instruments per introduir mesures d'igualtat als convenis o fer plans d'igualtat.

GUIA SINDICAL

La guia intenta seguir el procés, els coneixements i les eines per abans, durant i després de la negociació.

Hi ha un capítol sencer dedicat a experiències i bones pràctiques que ja tenim recollides a la negociació col·lectiva.

Aquesta guia no té l'esperit de resoldre la tècnica exacta per fer un pla d'igualtat, atès que ja hi ha altres guies a les quals es fa referència, especialment les *Noves eines de diagnosi i avaluació de la igualtat en les organitzacions*, elaborades al 2017 per la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

L'objectiu d'aquesta guia és:

- Resoldre dubtes sindicals i tècniques que puguin aparèixer durant tot el procés de negociació.
- Informar sobre experiències que han estat positives.
- Oferir criteris d'actuació, composició de comissions, mètodes, etc.
- Posar exemples de bones pràctiques tant en mesures com en plans d'igualtat, que ja han estat pactades en algun conveni o pla d'igualtat.
- Orientar i oferir alguns documents que serveixin per facilitar el treball dels sindicalistes i les sindicalistes que participen en la negociació de plans d'igualtat i de convenis col·lectius.

Per fer-ho ens hem orientat i basat en la guia *Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad*, elaborada per la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO d'Espanya, que des de la seva aparició el 2011 continua vigent en aquestes orientacions. A més, fem una menció especial de les mesures d'igualtat durant la negociació dels convenis col·lectius, noves experiències i bones pràctiques, i afegim les lleis catalanes que tenen aplicació sobre aquests temes.

Volem agrair la generositat de la FSC estatal per permetre'ns utilitzar la seva guia com a base per a la nostra feina. I volem recordar des d'aquestes

pàgines la feina feta en aquells moments per Maite Garabieta Bidaurraga, Begoña Marugan Pintos, Amaya Amilibia Ortiz, Mar Vicent Garcia, Yolanda Díaz Arranz i Lidia Sandalinas Félez, feina a la qual totes elles van aportar les seves experiències



1. Situació a Catalunya

1.1. Breu descripció de la situació laboral de les dones a Catalunya

1.2. Introducció a les lleis estatals i catalanes

1. Situació a Catalunya

1.1. Breu descripció de la situació laboral de les dones a Catalunya

La realitat de les dones en el treball remunerat és desigual a la dels homes: les dones treballen amb més precarietat que els homes.

Actualment, el treball temporal és una nefasta realitat per a homes i dones. Els contractes a temps parcial continuen tenint rostre de dona, ja que una quarta part de les dones que tenen feina remunerada treballen a temps parcial.

Les dones tenim cada vegada menys temps per guanyar el mateix, tenim menors ingressos per salari, un poder adquisitiu inferior, ens promocionem menys a les empreses i ens costa molt assolir la paritat en àmbits i sectors masculinitzats (segregació horitzontal) i en llocs i ocupacions més ben valorats (segregació vertical). La bretxa, tant en els salaris com en les prestacions per atur o pensions, és cada vegada més gran.

En l'àmbit laboral, les dones tenen dificultats per visibilitzar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, encara que legalment s'estableix l'obligatorietat de pactar protocols de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquestes són algunes de les conclusions de l'informe *Condicions de vida i treball de les dones*, elaborat per la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya el març del 2017 (<http://bit.ly/2mRm81U>), en relació amb el mercat de treball:

1) La desigualtat social de les dones, també en relació amb el treball remunerat, és una realitat que afecta el conjunt de les societats. Segons dades de l'OIT (<http://bit.ly/1pbWrlq>), a escala mundial:

a) La taxa de participació de les dones en la força laboral és del 49,6 % (per als homes, és del 76,1 %). Generalment fan la seva feina en els sectors amb més dificultats per a l'exercici de drets i amb més precarietat laboral.

b) En termes globals, les dones s'enfronten a un risc més gran de

trobar-se en situació d'atur que els homes, i l'atur juvenil també presenta diferències per gènere, amb independència del nivell formatiu i les circumstàncies familiars. Les dones joves tenen més dificultats per accedir al mercat de treball un cop finalitzats els estudis; a més, la transició a la primera feina és més llarga que per als homes joves.

c) La bretxa salarial entre homes i dones no està relacionada amb el nivell de desenvolupament econòmic d'un país, ja que alguns dels països amb nivells elevats de renda per *capita* són els que tenen una bretxa salarial més gran.

d) Prop del 60 % de les treballadores (gairebé 750 milions de dones) no es beneficien del dret al permís de maternitat.

2) Les desigualtats entre homes i dones en el món laboral i a la llar provoquen iniquitats de gènere en l'accés a la protecció social (pensions, prescripció d'atur, protecció a la maternitat...).

3) A Catalunya, les dones de setze anys i més representen el 52 % de la població, és a dir, més de la meitat de la població. Però la seva situació entre la població activa és del 47 %, i tornen a ser la majoria de la població inactiva, fins a arribar al 58 %, 16 punts per sobre dels homes.

4) El 48 % de les dones de setze anys i més tenen feina, gairebé una de cada deu està a l'atur i dues de cada cinc dones consten com a inactives. La quantitat de dones inactives i aturades és superior a la quantitat de dones amb feina. En canvi, entre els homes de setze anys i més, el 58 % tenen feina, gairebé un de cada deu està a l'atur i un de cada tres consta com a inactiu. La quantitat d'homes amb feina és superior a la d'homes aturats i inactius.

5) Els motius d'inactivitat també són diferents. El 49 % dels homes inactius ho són per la seva condició de jubilats; en canvi, aquesta condició només ho és per al 28 % de les dones inactives. Observem un biaix de gènere important en la inactivitat en el bloc de motius per tenir cura d'infants o de persones dependents o tenir altres responsabilitats familiars o personals, ja que és un motiu per al 25 % de les dones inactives i tan sols ho és per

al 3 % dels homes.

6) La taxa d'activitat pràcticament es manté, però continua sent 10 punts superior per als homes que per a les dones. La taxa d'activitat de les dones és sempre inferior a la dels homes, amb independència de l'edat que tinguin. La diferència més gran en activitat d'homes i dones està en els grups d'edats que es troben entre els 31 i els 44 anys, en què hi ha una diferència de 8 punts, i entre els 45 i els 60 anys, en què la diferència és de 9 punts.

7) Gairebé la meitat (47 %) de les dones actives tenen estudis superiors, enfront del 37 % dels homes actius.

8) Les taxes d'activitat de les persones de nacionalitat estrangera són més altes que les de les persones de nacionalitat espanyola. La diferència de taxa d'activitat entre dones i homes nascuts fora d'Espanya és de 21 punts desfavorable per a les dones. Les taxes d'ocupació de les dones són sempre inferiors a les dels homes. Aquesta diferència desfavorable per a les dones, lluny de reduir-se, s'ha incrementat, de manera que, el 2016, el distanciament entre les taxes d'ocupació de dones i homes és de 10 punts.

9) La taxa d'ocupació continua sent 10 punts superior per a homes que per a dones. Amb la taxa d'activitat passa el mateix: continuen sent els grups d'edat de 31-44 anys i de 45-60 anys els que presenten la diferència més alta. Augmenta la diferència en la taxa d'ocupació entre dones i homes estrangers, i arriba gairebé als 16 punts.

10) Tenen estudis superiors la meitat de les dones ocupades i només el 40 % dels homes ocupats. Hi ha més homes que dones amb nivell d'estudis baix.

11) Trobem que en totes les situacions professionals hi ha diferències destacables:

a) En aquella situació professional que implica una posició més elevada en la jerarquia laboral, persones empresàries amb personal assalariat o sense, els homes hi estan sobrerrepresentats (el doble d'homes si no tenen personal assalariat i gairebé el triple si tenen persones assalariades).

b) En canvi, en aquelles situacions professionals que tenen rang més

baix (l'ajuda a l'empresa o negoci familiar) són les dones les que hi estan sobrerepresentades.

c) Entre les dones ocupades, nou de cada deu són assalariades, i una de cada deu és empresària o treballadora independent. En canvi, entre els homes ocupats, quatre de cada cinc són assalariats i un de cada cinc és treballador independent o empresari.

12) Les feines en el sector privat són la principal font d'ocupació de dones i homes. Hi ha més homes que dones treballant en el sector privat, concretament, un 45 % d'homes davant d'un 40 % de dones. Hi ha més dones que homes que treballen en el sector públic: un 9 % de dones davant d'un 6 % d'homes.

13) Gairebé nou de cada deu dones treballen en el sector dels serveis i, en el cas dels homes, són gairebé dos de cada tres els que treballen en aquest sector. A la indústria, hi treballa un de cada quatre homes i, en el cas de les dones, hi treballa una de cada deu. En el sector de la construcció hi treballa un de cada deu homes i una dona de cada 100.

14) Persisteix la divisió sexual gairebé en totes les categories laborals. Les dones estan sobrerepresentades en les anomenades *ocupacions elementals*: serveis de restauració i comerç, feines de tipus administratiu i tècnics i professionals. I els homes estan sobrerepresentats en feines d'execució qualificades, feines de maquinària i direcció.

15) La taxa de temporalitat en el sector privat és molt similar entre dones i homes. Al sector públic ha augmentat gairebé 5 punts la taxa de temporalitat per a les dones. Concretament, la diferència de taxa de temporalitat entre homes i dones és de 10 punts. La creació d'ocupació en el sector públic es fa a través de contractes temporals per a les dones.

16) Gairebé nou de cada deu contractes registrats el 2016 són temporals. En el cas de les dones, és 1 punt superior: el 88 % de les dones tenen un contracte temporal i, en el cas dels homes, és el 87 %.

17) El 70 % de tota l'ocupació a temps parcial és de dones, i només el 43 % de l'ocupació és a jornada completa. La contractació a temps parcial sempre és superior en les dones i més elevada en el sector privat que en el públic. La diferència per sexes més important la trobem en el sector pri-

vat, on la taxa de contractació a temps parcial de les dones és 16 punts superior. El motiu principal de treballar a temps parcial, tant per a les dones com per als homes, és no haver pogut trobar feina a jornada completa. Recordem que el contracte a temps parcial té efectes sobre les condicions de vida presents i també impacta negativament sobre les pensions i altres prestacions contributives generades, fet que contribueix a mantenir i incrementar la bretxa de gènere.

18) Amb la petita recuperació que hi ha, les dones continuen situades en pitjors condicions d'ocupació. La taxa d'atur de les dones és 2 punts superior a la dels homes. Una de cada sis dones actives està a l'atur. Més de la meitat de les dones aturades tenen estudis superiors i de la segona etapa d'educació secundària. Més de la meitat dels homes aturats tenen la primera etapa d'educació secundària i educació primària o són analfabets.

19) La situació de crisi econòmica i la manca d'ingressos familiars són el motiu pel qual dones que fins ara no havien format part de la població activa tenen la necessitat de buscar una feina remunerada. Dels 31 als 44 anys, dues de cada tres persones que busquen feina per primera vegada són dones. Dels 45 als 60 anys, són exclusivament dones les que busquen feina per primera vegada.

20) La reforma laboral i les noves legislacions sobre aquesta matèria fan que la permanència a l'atur més de dos anys sigui la situació en què es troben el 46 % de les dones aturades i el 42 % dels homes.

21) La bretxa salarial anual a Catalunya arriba al 26 % i és la més alta des del 2008. Des de CCOO, quan parlem de la bretxa ho fem partint de la bretxa salarial anual, perquè entenem que és la que determina que les dones tinguin pitjors rendes o rebin pitjors prestacions i pensions de jubilació i, per tant, fa que les dones tinguin un risc més gran de pobresa. La bretxa és més evident en la part variable del salari: pagues extres, complements salarials i hores extraordinàries.

22) Les diferències salarials entre homes i dones existeixen en tots els àmbits, és a dir, per a totes les edats, sectors d'activitat, nivells de formació, nivells de responsabilitat, dones autòctones i estrangeres, tipus de

jornada i de contracte, etc.:

- a) En els salaris de les persones nascudes fora d'Espanya que viuen a Catalunya, la bretxa salarial ha augmentat en 2,44 punts.
- b) En totes les franges d'edat la bretxa salarial puja, i destaca que les dones de 45 a 54 anys i de més de 55 anys cobren una tercera part del salari dels homes de la mateixa edat, és a dir, hi ha més de 10.000 euros de diferència anual.
- c) En afegir la variable estudis, s'observa sempre una bretxa salarial superior al 25 %. La bretxa salarial és més petita quan el nivell d'estudis és superior: les dones tenen unes retribucions una quarta part per sota de les dels homes.
- d) Per sectors d'activitat, el de serveis, en què treballen més dones i amb els salaris més baixos, és el que té la bretxa salarial més alta.
- e) Si es treballa a jornada completa, la bretxa arriba al 16,26 %. A temps parcial, la bretxa és del 4,9 %. Que la bretxa salarial anual, si se sumen els dos tipus de jornada, sigui del 26 % es deu al fet que hi ha moltes més dones que homes que treballen a temps parcial.
- f) Cal destacar que apareix bretxa en la jornada a temps parcial atesa la seva precarització, ja que el salari de les dones disminueix més del doble.
- g) Quant al tipus de contractació, la bretxa augmenta tant en la contractació indefinida com en la contractació de durada determinada. Igualment, la contractació indefinida té una bretxa superior al 27 %, ja que la baixada de salaris de les dones quadruplica la dels homes.
- h) Per a les dones que treballen als serveis de restauració, personals, protecció i ram de la venda, la bretxa arriba al 36,1 %. Tant en aquestes ocupacions com en les anomenades *elementals*, el salari de les dones és més d'una tercera part inferior al dels homes. Aquestes ocupacions són les que tenen salaris més baixos.

23) La desregulació de les condicions de treball i de precarietat en els salaris proporciona un augment de les desigualtats i les discriminacions de les dones en el món laboral.

24) Una de cada cinc dones té guanys inferiors o iguals a l'SMI; en el cas dels homes, és un de cada dotze. Més de la meitat de les treballadores perceben ingressos que tan sols poden arribar a dues vegades l'SMI i, en el cas dels treballadors, són poc més d'una tercera part.

25) Augmenta el nombre de dones que cobren pensions contributives, però es constata que hi ha una bretxa del 38,8 %, és a dir, més bretxa en les pensions que en els salaris.

26) Cal dir que les dades que ofereixen les fonts periòdiques, com l'EPA, expliquen ben poca cosa del que passa amb el temps a la nostra societat o amb el treball remunerat, i, encara menys, amb la feina domèstica familiar. És una informació que, sens dubte, l'EPA hauria d'incorporar per fer front a unes de les problemàtiques socials més rellevants. De les dades que és possible analitzar s'observa un augment de les dones amb jornades asocials, que treballen dos dissabtes i diumenges al mes o més, una tendència que no s'observa en el cas dels homes. En el període del 2013 al 2015 s'observa un augment del 3 % (55.000 dones més) de les dones que treballen dos dissabtes al mes o més, i un augment de l'1,4 % (26.400 dones més) de les dones que treballen dos diumenges al mes o més.

27) Com assenyalàvem en informes anteriors, a partir de l'anàlisi de gènere de les dades de l'*Enquesta de l'ús dels temps* i l'*Enquesta de condicions de treball*, ambdues realitzades a Catalunya i en el període 2010-2011, es constata la divisió sexual en la feina de cura, feta principalment per les dones, i la doble presència i els seus efectes sobre la salut, que afecta també en més grau les dones.

28) En relació amb els permisos anomenats de *conciliació* per a la cura d'infants o persones dependents, són exercits per dones. A partir de les dades de què es disposa, cal assenyalar que el 2015 hi va haver 6.580 excedències per cura de fills o filles o d'altres familiars, i que el 92,7 % d'aquestes excedències van ser exercides per dones.

29) També hi ha un impacte diferent segons el gènere quant a la salut laboral. Els accidents greus en el cas de les dones, el 2015, sí que augmenten respecte a l'any anterior, fet que considerem significatiu: entre

les dones augmenten un 20 % respecte a l'any passat, i entre els homes ho fan un 6,21 %.

30) Hi ha una tendència a la no-declaració de les malalties professionals i, en el cas de les dones, pel tipus de diagnòstics que més s'infradeclaren, sospitem que hi ha un subregistre més elevat. En termes generals, podem dir que resulta preocupant que hagi baixat, en general, la comunicació de la malaltia professional i que hagi pujat la declaració de la ITC (incapacitat temporal per contingència comuna) a Catalunya.

31) Les dones es troben en unes condicions de vulnerabilitat especials davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, atès el context de crisi, la manca d'ocupació estable i de qualitat, l'excés de temporalitat i la parcialitat.

32) La Confederació Sindical Internacional (CSI) afirma que, als països industrialitzats, entre el 42 i el 50 % de les dones treballadores han estat víctimes d'assetjaments. La xifra se situa entre un 40 i un 50 % a la Unió Europea.

1.2. Introducció a les lleis estatals i catalanes

Quines són les lleis que regulen sobre igualtat de gènere en el món de la feina remunerada?

Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Àmbit estatal.

Aquesta llei té per objectiu fer efectiu el dret de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, eliminant qualsevol discriminació que pugui donar-se en els diferents àmbits de la vida, però principalment en els àmbits polític, social, econòmic, civil, cultural i laboral. Per aconseguir-ho, la llei estableix diferents principis, actuacions i drets orientats a la prevenció i l'erradicació de les discriminacions produïdes per raó de sexe.

La llei estableix el principi d'igualtat de tracte de dones i homes, la discriminació directa i indirecta, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de

sexe, les accions positives, els plans d'igualtat i altres mesures de promoció de la igualtat a la negociació col·lectiva i els drets de la representació de treballadores i treballadors.

Pel que fa a l'àmbit laboral, la llei introdueix els plans d'igualtat com una eina de gran rellevància per aconseguir que les empreses adoptin les mesures necessàries perquè el principi d'igualtat sigui un eix fonamental per al seu bon funcionament (capítol III).

En aplicació d'aquesta llei es van modificar diverses lleis, entre altres: Estatut dels treballadors, Llei de prevenció de riscos laborals, Llei de procediment laboral, Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social i Llei general de la Seguretat Social.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

Àmbit estatal.

Aquesta llei, aprovada més tard que l'anterior, estén l'obligatorietat de negociar plans d'igualtat a totes les administracions públiques.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Àmbit català.

Aquesta llei té com a objectiu assolir una igualtat efectiva de dones i homes, i reforçar mesures i mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar la desigualtat entre dones i homes. És una regulació pròpia i singular que complementa la LO 3/2007.

Al capítol III es fa referència als plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques catalanes.

La secció tercera del capítol IV d'aquesta llei, referent a treball, ocupació i empresa, marca actuacions que han de dur a terme les administracions públiques per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Lamentablement, aspectes que milloraven la llei estatal en l'àmbit laboral, i fins i tot articles que la reproduïen, han estat anul·lats pel Tribunal Constitucional. Les millores que han estat anul·lades les incorporarem com a propostes en la negociació col·lectiva.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'àmbit estatal, va ser pionera al seu moment a l'hora d'introduir les mesures i els plans d'igualtat en el món del treball remunerat, i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, d'àmbit català, significava un pas endavant en la concreció i l'ampliació d'alguns aspectes i va introduir la figura del responsable sindical d'igualtat, que finalment va ser anul·lada pel Tribunal Constitucional.

La crisi que va aparèixer poc després de l'aprovació de la llei estatal s'ha fet servir per precaritzar les condicions de treball a les empreses i, també, per fer passos enrere en les polítiques i els recursos per avançar en la igualtat real de dones i homes. L'actual sortida de la crisi està sent una *sortida* en precari, en pitjors condicions laborals tant per als homes com per a les dones, però amb un gravamen més fort per a les dones.

En aquest context, hem d'aprofitar les obligacions establertes a la Llei d'igualtat estatal i aprofitar per aprofundir en les mesures d'igualtat a les empreses que ens donen peu a la millora de les condicions de treball per al conjunt de les plantilles.

LA SITUACIÓ DE DESIGUALTAT I DISCRIMINACIONS DE LES DONES EN L'ÀMBIT LABORAL I LES LLEIS APROVADES PER ELIMINAR-LA OBREN LA VIA A LA NECESSÀRIA NEGOCIACIÓ DE MESURES D'IGUALTAT A TOTES LES EMPRESSES I DE PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESSES A QUÈ OBLIGUEN LA LLEI I ELS CONVENIS COL·LECTIUS, I AQUELLES EN QUÈ PUGUEM.



2. Què són les mesures i els plans d'igualtat?

- 2.1. Què tenen en comú les mesures i els plans i quines són les diferències entre si?
- 2.2. Matèries de què parlem
- 2.3. Plans d'igualtat
 - 2.3.1. Què és un pla d'igualtat?
 - 2.3.2. Què ha de contenir?
 - 2.3.3. Quines característiques destaquen dels plans d'igualtat?
 - 2.3.4. Quines matèries ha d'incloure?
 - 2.3.5. Com s'ha de fer?
 - 2.3.6. Quins són els mínims legals perquè sigui un pla d'igualtat?
- 2.4. Avantatges sindicals de negociar mesures i plans d'igualtat
- 2.5. Beneficis d'introduir mesures d'igualtat i plans d'igualtat per a les empreses
 - 2.5.1. Per què s'han d'introduir?
 - 2.5.2. Quins avantatges en concret pot tenir l'empresa des del punt de vista econòmic quan elabora un pla?
- 2.6. Tipificacions legals i responsabilitats de les empreses
 - 2.6.1. Què succeeix quan no es compleixen les mesures i els plans d'igualtat?
 - 2.6.2. En què consisteixen les sancions?
- 2.7. Materials que serveixen d'orientació

2. Què són les mesures i els plans d'igualtat?

2.1. Què tenen en comú les mesures i els plans i quines són les diferències entre si?

A totes les empreses hi ha l'obligació d'introduir mesures que tenen com a objectiu eliminar les desigualtats i les discriminacions que viuen i pateixen les dones en el lloc de treball.

En funció de la quantitat de persones que treballen a l'empresa negociem mesures d'igualtat o negociem plans d'igualtat. Els plans d'igualtat, al capdavall, són un conjunt de mesures incloses en un pla en concret.

Les mesures d'igualtat les negociem amb l'empresa, en forma d'acord o conveni col·lectiu; també es poden introduir en la negociació dels convenis sectorials. Els plans d'igualtat s'han de negociar amb les empreses.

2.2. Matèries de què parlem

Parlem de totes les matèries que poden evitar o, si més no, pal·liar que la situació de dones i homes en el món del treball remunerat, a les empreses o administracions públiques, sigui desigual i discriminatòria envers les dones.

Són matèries que afecten les relacions laborals i que són subjecte de negociació col·lectiva tant en els acords d'empresa i els convenis d'empresa o sectorials com en els plans d'igualtat:

- Accés a l'ocupació (selecció, contractació, tipus de jornada, etc.)
- Classificació professional
- Promoció
- Formació
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Ordenació del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar

- Salut laboral amb perspectiva de gènere
- Llenguatge no sexista
- Informació i comunicació

2.3. Plans d'igualtat

2.3.1. Què és un pla d'igualtat?

És un conjunt ordenat de mesures que tenen els objectius següents:

- Aconseguir a les empreses o administracions la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- Eliminar la discriminació per raó de sexe (article 46 de la LO 3/2007).

2.3.2. Què ha de contenir?

El pla ha de contenir:

- Els objectius concrets que es pretenen aconseguir.
- Les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per assolir-los (mesures i accions).
- El sistema de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- La temporalització del pla (calendari d'execució i vigència).

2.3.3. Quines característiques destaquen dels plans d'igualtat?

- Els plans d'igualtat afecten tot el col·lectiu —la plantilla, la representació sindical i la direcció— i, a més a més, repercuteixen en el col·lectiu destinatari del producte o servei.

ELS PLANS D'IGUALTAT AFECTEN TOTA LA PLANTILLA. NO SÓN PLANS PER A LES DONES, SINÓ QUE SÓN PLANS PER A LES TREBALLADORES I ELS TREBALLADORS.

- **Són sistemàtics.** Amb els plans d'igualtat es tracta d'aconseguir una sèrie d'objectius aplicant mesures concretes per a cada empresa.
- **Són adaptables i flexibles,** perquè les mesures concretes es dissenyen en funció de les necessitats específiques que s'observen en el diagnòstic de situació de cada empresa o administració.
- **Són temporals.** Les mesures dissenyades deixen de tenir vigència quan s'ha aconseguit l'objectiu marcat.
- **Han de ser dinàmics** i s'han d'anar adaptant al compliment dels objectius i a les noves circumstàncies empresarials.
- **Són col·lectius,** perquè afecten un grup de treballadores i treballadors. Les mesures que incloguin no poden ser mai de caràcter individual.
- **Han de ser executables,** amb objectius definits, i han d'incorporar mesures i accions que han de ser planificades i portades a terme per transformar les realitats en compromisos i, d'aquesta manera, garantir que no es quedi simplement en una declaració d'intencions.

LA DECLARACIÓ DE BONES INTENCIONS NO SUPLEIX L'ELABORACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT, QUE ÉS EL DISSENY D'UNA POLÍTICA LABORAL CONCRETA.

2.3.4. Quines matèries ha d'incloure?

Els plans d'igualtat poden incloure, entre d'altres, les matèries següents:

- Accés a l'ocupació (selecció, contractació, tipus de jornada, etc.)
- Classificació professional
- Promoció
- Formació
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- Ordenació del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar
- Salut laboral amb perspectiva de gènere
- Llenguatge no sexista
- Comunicació

2.3.5. Com s'ha de fer?

Una qüestió òbvia és la necessitat de recollir en el pla les fases d'aquest pla:

- Diagnòstic del pla
- Programació
- Implantació
- Seguiment i avaluació

2.3.6. Quins són els mínims legals perquè sigui un pla d'igualtat?

Ha de tenir un diagnòstic, uns objectius concrets per assolir, mesures o accions específiques per aconseguir els objectius, un sistema de seguiment i d'avaluació amb indicadors, un calendari i un pressupost d'execució.

2.4. Avantatges sindicals de negociar mesures i plans d'igualtat

- Les persones que elaboren i negocien els plans d'igualtat col·laboren a aconseguir el principi universal de la igualtat real entre dones i homes.
- Amb aquesta participació avancem cap a una societat més justa i igualitària.
- S'aconsegueixen canvis per arribar a erradicar les desigualtats, encara existents, entre dones i homes.
- Són eines per eliminar les discriminacions de les dones en l'àmbit laboral.

- Obren un àmbit nou de participació sindical en la negociació col·lectiva.
- La *fotografia* real de l'empresa, obtinguda mitjançant el diagnòstic, permet avançar positivament en la negociació col·lectiva, dins de la perspectiva de gènere, incorporant una nova visió que doni cabuda a les noves necessitats laborals detectades.

2.5. Beneficis d'introduir mesures d'igualtat i plans d'igualtat per a les empreses

2.5.1. Per què s'han d'introduir?

Es poden donar diverses raons per les quals cal incorporar mesures i plans d'igualtat:

- És una obligació legal i, a més a més, les empreses poden obtenir beneficis, com ara una millor puntuació i una millor imatge de l'empresa en el concurs d'un servei amb les administracions públiques.

LA LLEI ORGÀNICA 3/2007, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES, ESTABLEIX L'OBLIGATORIETAT DE MESURES D'IGUALTAT A TOTES LES EMPRESES, MESURES QUE, PER A LES EMPRESES DE MÉS DE 250 PERSONES TREBALLADORES, LES EMPRESES SANCIONADES I LES QUE HI ESTAN OBLIGADES PEL SEU CONVENI SECTORIAL, PRENEN LA FORMA DE PLANS D'IGUALTAT.

LA LLEI ORGÀNICA 7/2007, DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC, I LA LLEI 17/2015, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES, ESTABLEIXEN AQUESTA OBLIGATORIETAT PER A TOTES LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.

- La igualtat d'oportunitats és rendible per a les empreses i permet complir la legislació vigent, consolidar la responsabilitat social corporativa, assegurar el desenvolupament dels sistemes de qualitat i optimitzar els recursos humans de l'organització.
- Es garanteix un millor aprofitament del talent de tota la plantilla del que realment s'està obtenint amb l'organització del treball actual. Un bon pla d'igualtat ajuda que els treballadors i, sobretot, les treballadores facin ús de tot el seu potencial en benefici del projecte empresarial, i ofereixin millors serveis o productes.
- Millora el clima laboral de l'empresa, redueix l'absentisme i potencia la productivitat.

2.5.2. Quins avantatges en concret pot tenir l'empresa des del punt de vista econòmic?

Hi ha dos tipus fonamentals d'avantatges: un és la millor posició concursal davant d'un contracte amb l'Administració, i l'altre, la possible obtenció de subvencions públiques.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 34. Contractes de l'Administració General de l'Estat

1. Anualment, el Consell de Ministres, en vista de l'evolució i l'impacte de les polítiques d'igualtat en el mercat laboral, ha de determinar els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics que obligatòriament han d'incloure entre les seves condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que preveu la legislació de contractes del sector públic.

En l'acord a què es refereix el paràgraf anterior es poden establir, si s'escau, les característiques de les condicions que s'hagin d'incloure en els plecs atenent la naturalesa dels contractes i el sector d'activitat on es generin les prestacions.

2. Els òrgans de contractació poden establir als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació dels contractes de les proposicions presentades per les empreses que, en el moment d'acreditar la solvència tècnica o professional, compleixin les directrius de l'apartat anterior, sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantajoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixin de base a l'adjudicació i respectant, en tot cas, la prelación establerta a l'apartat primer de la disposició addicional vuitena del Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny.

Article 35. Subvencions públiques

Les administracions públiques, en els plans estratègics de subvencions que adoptin en l'exercici de les seves competències, han de determinar els àmbits en què, per raó de l'existència d'una situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes, les bases reguladores de les subvencions corresponents puguin incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat per part de les entitats sol·licitants.

A aquest efecte es poden valorar, entre d'altres, les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el capítol IV del títol IV d'aquesta llei.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que a l'efecte de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa

vigent en matèria de contractació pública, han de dur a terme les actuacions següents:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.

b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en cas que no hi estiguin obligades per llei, i per a les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix aquest article. [...]

Article 11. Ajuts públics

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i les entitats sol·licitants sancionades o condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i les entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

2.6. Tipificacions legals i responsabilitats de les empreses

2.6.1. Què succeeix quan no es compleixen les mesures i els plans d'igualtat?

Pel que fa al control de l'aplicació i la sanció de l'incompliment dels plans d'igualtat, la llei estableix la responsabilitat de la Inspecció de Treball en el control de l'aplicació correcta dels plans i els programes d'igualtat pactats en els convenis col·lectius mitjançant la introducció d'una sèrie de modificacions a la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS) per mitjà de la disposició addicional catorzena de la llei.

S'afegeix un nou apartat, el 13, a l'article 7 de la LISOS, que passa a considerar com a **infracció greu** en matèria de relacions laborals «no complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableix l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable».

També es modifica l'article 8, al qual s'afegeix un nou apartat, el 17, que passa a qualificar com a **infracció molt greu** en matèria de relacions laborals «no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de dur a terme el pla respongui al que s'ha establert a l'apartat 2 de l'article 46 bis d'aquesta llei».

Aquest precepte regula el que s'anomenen *responsabilitats empresarials específiques* i que constitueixen una sèrie de sancions accessòries que seran aplicades als empresaris que hagin comès les infraccions molt greus tipificades a l'article 8, apartats 12, 13 i 13 bis, i a l'article 16, apartat 2.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 59, on es parla de les infraccions administratives en matèria d'igualtat de dones i homes, qualifica com a **infracció greu** «no aprovar els plans d'igualtat en els centres i les empreses que estan obligats a fer-ho per disposició legal, un cop hagin estat requerits per aquest motiu per l'autoritat laboral». I qualifica com a **infraccions molt greus**:

- a) Exercir qualsevol comportament, de naturalesa sexual o no, en funció del sexe d'una persona, que atempti intencionadament contra la seva dignitat i li creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

b) Exercir qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

c) Exercir qualsevol represàlia o tracte advers contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus dirigit a impedir-ne la discriminació o a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte de dones i homes.

2.6.2. En què consisteixen les sancions?

Les sancions de la LISOS consisteixen en:

- La pèrdua automàtica d'ajuts, de bonificacions i, en general, dels beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efecte des de la data en què s'hagi comès la infracció.
- L'exclusió automàtica de l'accés a aquests beneficis durant sis mesos.

No obstant, en el cas de les infraccions molt greus referides als supòsits de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, les sancions a les quals es refereix l'apartat anterior poden ser substituïdes per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat a l'empresa, si així ho determina l'autoritat laboral competent.

No complir les obligacions que en matèria d'igualtat estableix l'Estatut dels treballadors pot donar lloc també a sancions econòmiques, amb multes d'entre 626 i 6.250 euros.

Si la infracció és molt greu, és a dir, no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, les multes poden oscil·lar entre els 6.251 i els 187.515 euros.

Les sancions de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, consisteixen, entre d'altres, en:

- La prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període d'un o dos anys, en funció si la sanció és greu o molt greu.
- La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els

organismes autònoms i els ens públics que en depenen, per un període d'un a tres anys, en funció si la sanció és greu o molt greu.

2.7. Materials que serveixen d'orientació per a la negociació de mesures i plans d'igualtat

A més d'aquesta guia, hi ha altres materials bibliogràfics que orienten les nostres actuacions en matèria d'igualtat. Es poden trobar algunes publicacions de la Secretaria de les Dones de CCOO que informen sobre la legislació en aquesta matèria, com les següents:

- *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*, <http://bit.ly/2FDtAW2>
- *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*, <http://bit.ly/2ratWQH>
- *Guia sindical. La jornada laboral. Drets i negociació col·lectiva*, <http://bit.ly/2Dehbun>
- *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*, <http://bit.ly/2D4zb66>

Altres:

- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat*. Consell de Relacions Laborals, <http://bit.ly/2mEm5Gy>
- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. Consell de Relacions Laborals, <http://bit.ly/2raJF2m>

I en concret, sobre els plans d'igualtat?

A més de les eines esmentades en el punt anterior, recomanem especialment les noves eines de diagnòstic i avaluació de la igualtat en les organitzacions, elaborades el 2017 per la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya:

- *La igualtat de dones i homes a les empreses i organitzacions. Guia pràc-*

tica per diagnosticar-la, <http://bit.ly/2go2aMj>

- *Eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat*, <http://bit.ly/2EJheKI>

També hi ha altres guies del sindicat, com ara:

- *Guía confederal para la elaboración del plan de igualdad*,
<http://bit.ly/2DI2CEB>

I altres guies de federacions i territoris que poden ser molt útils. Per això és convenient, a més de buscar a les pàgines web, posar-se en contacte amb les persones responsables de les secretaries de les dones.



3. Abans de negociar les mesures o plans d'igualtat a les empreses o administracions públiques

3.1. La igualtat en la negociació col·lectiva

- 3.1.1. Té alguna cosa a dir la negociació col·lectiva i l'acció sindical referent a les mesures i els plans d'igualtat?
- 3.1.2. Quines vies es poden fer servir per articular la negociació del conveni i la del pla d'igualtat?
- 3.1.3. A més del que fa referència a plans d'igualtat, es pot recollir la igualtat en conveni col·lectiu?
- 3.1.4. Què succeeix a les empreses no obligades a negociar plans d'igualtat i que no tenen conveni?
- 3.1.5. Té el mateix valor un pla d'igualtat que un conveni?
- 3.1.6. Les mesures i els plans d'igualtat estan al marge de la negociació col·lectiva?

3.2. El principi dels plans d'igualtat

- 3.2.1. Qui ha d'iniciar un pla d'igualtat?
- 3.2.2. Només li correspon a l'empresa?
- 3.2.3. La LOIMH afecta només les empreses? Què passa amb les administracions públiques?
- 3.2.4. A les administracions s'ha de fer un pla únic per a tot el personal o un per al personal laboral i un altre per al personal funcionari?
- 3.2.5. Hem de tenir alguna reserva sobre els plans?
- 3.2.6. Quin caràcter tenen els plans d'igualtat?

3.3. Obligatorietat dels plans d'igualtat

- 3.3.1. Quan és obligatori fer un pla d'igualtat?
- 3.3.2. Només es pot fer un pla quan és obligatori?
- 3.3.3. Si l'empresa té majoria de dones, ha de fer el pla d'igualtat?
- 3.3.4. I si té majoria d'homes?

3.4. Mesures d'igualtat

- 3.4.1. A més de plans, es pot fer alguna cosa més?
- 3.4.2. Obligatorietat de les mesures d'igualtat

3. Abans de negociar les mesures o plans d'igualtat a les empreses o administracions públiques

3.1. La igualtat en la negociació col·lectiva

3.1.1. Té alguna cosa a dir la negociació col·lectiva i l'acció sindical referent a les mesures i els plans d'igualtat?

Una de les preocupacions principals de les secretaries de les dones és no fer aparèixer una bretxa entre la negociació col·lectiva i el pla d'igualtat. La negociació dels plans d'igualtat va a càrrec de la representació legal de les treballadores i treballadors de cada empresa (comitè d'empresa). Part d'aquest comitè ha de formar la comissió d'igualtat. En aquesta comissió hi ha d'haver una persona experta en matèria de gènere; per això, s'ha de treballar generant una xarxa amb les diferents secretaries de les dones.

La Llei orgànica d'igualtat promou de manera específica la intervenció de la negociació col·lectiva i modifica alguns dels articles de l'Estatut dels treballadors. A l'article 64, que marcava les competències atribuïdes al comitè d'empresa, s'hi afegeix la tasca de «la vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes». Així mateix, aquest text legal reenvia de manera explícita a la negociació col·lectiva la regulació de qüestions com ara la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o la responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat.

La negociació i, s'escau, l'acord dels plans d'igualtat són una nova competència sindical i, per això, des de la Secretaria de les Dones i des de Formació Sindical s'estan posant tots els mitjans per aconseguir formació per a les persones que negocien o han de negociar plans. La mateixa formació és necessària per a totes les persones que negocien convenis col·lectius, ja que aquests convenis han d'incloure mesures d'igualtat per a les empreses que no tenen obligació de fer pla d'igualtat, i les condicions i les formes per a la negociació dels plans d'igualtat.

ÉS RECOMANABLE QUE TOTES LES PERSONES IMPLICADES EN LA REALITZACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT ESTIGUIN FORMADES MITJANÇANT CURSOS ESPECÍFICS EN NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

La Secretaria de les Dones de la CONC i la Formació Sindical hem ençetat el 2017 un itinerari formatiu de responsables sindicals d'igualtat que inclouen formació en gènere, formació en mesures i plans d'igualtat i formació en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Ja són més de 100 les persones de diferents federacions i territoris que han tingut accés a aquests cursos.

Tot i així, com que són processos llargs i els recursos de vegades no són suficients, des de les secretaries de les dones s'ofereix l'assessorament que les delegades i delegats necessitin.

DAVANT DE QUALSEVOL DUBTE, CONSULTA LA SECRETARIA DE LES DONES DEL TEU SECTOR, TERRITORI O FEDERACIÓ.

La Secretaria de les Dones de la CONC i les secretaries de les dones de federacions i territoris s'han format en gènere i igualtat i coneixen les delegades i delegats que també han estat formats. Per això, s'hi ha de comptar per dur a terme el treball sobre la negociació de mesures i plans d'igualtat a les empreses.

També és aconsellable dins de cada sector i dins de cada secció sindical designar una persona responsable sindical d'igualtat.

3.1.2. Quines vies es poden fer servir per articular la negociació del conveni i la del pla d'igualtat?

Les vies d'articulació estan marcades en els *Criteris sindicals de la negociació col·lectiva 2018* (<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/>).

Segons aquests criteris, els convenis col·lectius han de regular:

Amb relació als plans d'igualtat:

- L'obligació des del conveni col·lectiu que es negociïn plans d'igualtat a totes les empreses de més de 150 persones treballadores.
- La definició del pla d'igualtat, els criteris generals, la constitució de la comissió d'igualtat que ha de negociar-lo, i les fases de la seva implementació, garantint un diagnòstic de situació amb criteris negociats, els criteris per a l'avaluació periòdica, i obligació de registrar el pla.
- Integració en el pla d'igualtat de tots els problemes detectats en el diagnòstic per donar-hi resposta: l'anàlisi de la composició de grups professionals, els instruments de valoració de llocs de treball, els processos de promoció i formació, l'establiment de mesures d'acció positiva i l'anàlisi de la bretxa salarial amb mesures correctores.

**LES NEGOCIACIONS DELS PLANS D'IGUALTAT HAN DE TENIR ASSES-
SORAMENT ESPECIALITZAT EN POLÍTIQUES DE GÈNERE MITJANÇANT
LES SECRETARIES DE LES DONES.**

3.1.3. A més del que fa referència a plans d'igualtat es pot recollir la igualtat en conveni col·lectiu?

Sí.

Els convenis col·lectius estan per millorar la llei. La Llei d'igualtat no en pot ser una excepció, com tampoc no ho són la Llei de prevenció, l'Estatut dels treballadors o l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Després del fracàs que va comportar la idea de crear apartats específics per a les dones, a la Conferència Mundial de Dones de Pequín, del 1995, es va adoptar el principi de transversalitat de gènere com a criteri polític per seguir. Això significa que el gènere ha d'estar integrat en totes les polítiques que es duguin a terme i, en concret, que tot el conveni col·lectiu ha de tenir present aquesta circumstància.

Els Criteris sindicals de la negociació col·lectiva 2018 (<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/>) recullen el mandat del XI Congrés de la CONC de convertir la lluita per la igualtat de gènere, i l'esforç col·lectiu de feminitzar el sindicat, en un dels eixos estratègics transversals del nostre pla d'acció. La negociació col·lectiva en tots els nivells té un paper fonamental en aquesta estratègia sindical. Totes les nostres propostes en la negociació col·lectiva han d'incorporar la dimensió de gènere per garantir aquesta transversalitat en el conjunt del projecte reivindicatiu. També l'organització dels mateixos processos de negociació, garantint la presència de dones en les comissions negociadores, en les comissions paritàries i en totes les nostres representacions sindicals.

En el punt anterior hem esmentat els *Criteris sindicals de la negociació col·lectiva 2018* (<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/>), que els convenis col·lectius han de regular per incorporar els plans d'igualtat. A continuació afegim els criteris que han de regular en matèria d'igualtat:

- Mesures d'igualtat de gènere. Cal recordar que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar les mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.
- Les mesures d'igualtat que podem incloure en la negociació col·lectiva són les que afecten l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció professional, la retribució, la jornada de treball, la formació, el llenguatge no sexista, la salut laboral i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.
- Implantar la comissió d'igualtat en aquells convenis, sobretot els sectorials, en què no estigui ja reconeguda i, en tots els casos, incloure competències addicionals referides a la informació i la notificació sobre els plans d'igualtat a les empreses, com també acordar procediments dissenyats especialment per a les petites empreses.
- Respecte de la bretxa salarial, és important l'informe de la nostra Secretaria de la Dona, com també les indicacions de l'AIC (Acord Interprofessional de Catalunya): *Informe de bretxa salarial* (<http://bit.ly/2rcylxe>).

- Garantir que, en el supòsit d'inaplicació de l'increment salarial, es mantenen les polítiques acordades en relació amb la supressió de les diferències salarials per raó de gènere.
- L'obligació legal de tenir protocols respecte de l'assetjament sexual i per raó de sexe, establint com a aplicable el del Consell de Relacions Laborals: *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament* (<http://bit.ly/2r9a00h>).
- Incloure en els convenis col·lectius les mesures previstes a la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. És molt útil la guia sindical de la nostra Secretaria de la Dona: *Guia sindical sobre violència masclista a la feina* (<http://bit.ly/2mB7J9e>).
- Incloure en els convenis col·lectius tots els drets de conciliació de la Llei d'igualtat, actualitzant la realitat i ampliant drets. La negociació col·lectiva té capacitat de millora de les previsions legals mínimes.
- El conveni col·lectiu, el pla d'igualtat o les mesures d'igualtat han de garantir que l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció incorporin la dimensió de gènere.
- Acordar programes de formació (continguts i mitjans) per desenvolupar a les empreses i facilitar, d'aquesta manera, la generalització de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere.

A aquests criteris per regular mesures d'igualtat a la negociació col·lectiva s'hi han d'afegir els que fan referència al temps de treball (<http://bit.ly/2ra4dll>).

En alguns convenis s'han introduït mesures concretes que poden servir com a exemple de bones pràctiques (vegeu el capítol 6 d'aquesta guia).

3.1.4. Què succeeix a les empreses no obligades a negociar plans d'igualtat i que no tenen conveni?

És possible que hàgim de negociar plans d'igualtat en empreses que no tenen conveni. En aquest cas, el pla s'ha d'incloure en un acord d'empresa, i registrar-lo. Aquest acord d'empresa ha d'ordenar una sèrie de mesures

que afavoreixin i garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.

3.1.5. Té el mateix valor un pla d'igualtat que un conveni?

Un pla d'igualtat té el mateix valor que un conveni. De fet, malgrat la llibertat del procés que hi ha en aquests plans d'igualtat, cal destacar que no s'han concebut a la llei com un instrument més dèbil que el conveni col·lectiu, sinó com una figura específica dedicada a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de caràcter col·lectiu, que, si no és possible integrar-la en el marc d'un conveni, s'ha de negociar de manera independent.

ÉS INDISPENSABLE LA PARTICIPACIÓ SINDICAL DE LES DONES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA. UNA PARTICIPACIÓ FEMENINA MÉS GRAN AFAVOREIX UNA POLÍTICA LABORAL MÉS IGUALITÀRIA.

3.1.6. Les mesures i els plans d'igualtat estan al marge de la negociació col·lectiva?

NO.

Rotundament no. Els plans d'igualtat s'han de negociar en l'àmbit del conveni quan això sigui possible, i s'han de negociar mitjançant la comissió d'igualtat.

ELS PLANS D'IGUALTAT SÓN UNA PART MÉS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.

Per a la negociació dels plans d'igualtat es pot prendre com a referència l'articulació de la negociació a l'Estatut dels treballadors. Així, el deure de negociar els plans d'igualtat a l'Estatut dels treballadors pot seguir la lògica disposada en els punts 17 i 18 de la disposició addicional onzena de

la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que modifiquen l'article 85 de l'Estatut dels treballadors:

1. Són els convenis d'àmbit superior a l'empresa els que han de regular la manera i les condicions en què s'ha de portar a terme la negociació dels plans d'igualtat.
2. Després, per fer efectiva la negociació del pla, cada una de les empreses de més de 250 treballadors ha de negociar l'aplicació específica d'aquest pla en l'àmbit de la seva empresa.

Quan no sigui possible negociar un pla d'igualtat que pengi o derivi del conveni col·lectiu, s'ha de crear una comissió d'igualtat amb la finalitat d'elaborar-lo. Una vegada negociat i signat, ha de ser annexat al conveni i registrat al Registre de Convenis i Acords Col·lectius i al Registre Públic de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya.

3.2. El principi dels plans d'igualtat

3.2.1. Qui ha d'iniciar un pla d'igualtat?

La realització del pla d'igualtat és una obligació exigible a les administracions públiques i a empreses determinades; per tant, la iniciativa de fer un pla d'igualtat ha d'anar a càrrec de les empreses. Aquest és l'escenari que seria desitjable, però no sempre es correspon amb la realitat.

Davant de la falta d'iniciativa empresarial:

- S'ha de sol·licitar la constitució de la comissió d'igualtat. Per facilitar aquesta tasca, a la guia s'inclouen els annexos 2 i 3 —«Model de sol·licitud de constitució de la comissió d'igualtat per remetre a l'empresa privada» i «Model de sol·licitud de constitució de la comissió d'igualtat per remetre a l'Administració pública», respectivament.
- Si no tenim resposta en un termini raonable, o davant de la negativa de l'empresa d'iniciar els contactes que donen lloc a la realització de la diagnosi i al procés de realització i aplicació del pla, es pot denunciar la situació a la Inspecció de Treball.

Si en el conveni sectorial s'ha recollit la constitució d'una comissió d'igualtat, hi hem d'acudir com a mediadora entre l'empresa i la representació legal de les treballadores i treballadors abans de sol·licitar l'actuació de la Inspecció de Treball. També podem acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

La LOIEMH esmenta la creació de mecanismes de control dels incompliments en matèria de no-discriminació i reforça el paper de la Inspecció de Treball. És particularment innovadora, en aquest àmbit, la possibilitat de commutar sancions accessòries per a l'establiment de plans d'igualtat. En concret, a l'apartat 2 de l'article 46 *bis*, sobre responsabilitats en matèria d'igualtat, ofereix la possibilitat que «en el cas de les infraccions molt greus tipificades a l'apartat 12 de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, referides als supòsits de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, les sancions accessòries poden ser substituïdes per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat en l'empresa, si així ho determina l'autoritat laboral competent, després de la sol·licitud prèvia de l'empresa i l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes que s'estableixin reglamentàriament; en aquest cas, el termini de prescripció d'aquestes sancions accessòries queda suspès».

En cas que no s'elabori o no s'apliqui el pla d'igualtat o es faci incomplint manifestament els terminis establerts en la resolució de l'autoritat laboral, l'autoritat laboral, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de la imposició de la sanció que correspongui per la comissió de la infracció tipificada a l'apartat 17 de l'article 8, deixa sense efecte la substitució de les sancions accessòries, que s'apliquen de la manera següent:

- La pèrdua automàtica dels ajuts, les bonificacions i els beneficis als quals es refereix la lletra a de l'apartat anterior, s'aplica amb efecte des de la data en què s'hagi produït la infracció.
- L'exclusió de l'accés a aquests beneficis és durant sis mesos, a comptar des de la data de la resolució de l'autoritat laboral per la qual s'acorda deixar sense efecte la suspensió i aplicar les sancions accessòries.

3.2.2. Només li correspon a l'empresa?

A fi que el pla es dugui a terme dins de l'empresa és necessari que s'impliquin tant la representació empresarial com la sindical. Aquesta implicació inclou el disseny, la negociació i la implantació, com també la informació del pla a la totalitat de la plantilla.

ELS PLANS D'IGUALTAT HAN DE SER DIFOSOS I CONEGUTS, I LES SEVES MESURES, EXIGIDES PEL PERSONAL AL QUAL AFECTEN.

3.2.3. La LOIMH només afecta les empreses? Què succeeix amb les administracions públiques?

La mateixa llei fa referència a l'obligació de l'Estat de fer un pla d'igualtat. A l'article 64 de la LO 3/2007 s'assenyala l'obligatorietat d'un pla d'igualtat per a l'Administració General de l'Estat (AGE) i els organismes públics que hi estiguin vinculats o en depenguin.

Però a més a més, totes les administracions, inclosa l'Administració General de l'Estat, independentment del nombre de persones que integrin la plantilla, estan obligades a fer-ho, d'acord amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que, a l'apartat 1, estableix: «Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes».

I també diu: «Aquests plans queden subjectes a la negociació col·lectiva i les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que caldrà desenvolupar en el conveni col·lectiu o un acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin».

També la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, del Parlament de Catalunya, al capítol III, fa referència als plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques catalanes:

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionen serveis públics disposin de plans d'igualtat.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva per assolir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva

i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, els agents rurals i els cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants dels treballadors a l'hora d'elaborar i aprovar els plans.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha de ser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, els organismes autònoms i les entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.

2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.

3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de

fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes i prendre les mesures correctores per erradicar les diferències salarials.

3.2.4. A les administracions s'ha de fer un pla únic per a tot el personal o un per al personal laboral i un altre per al personal funcionari?

Els plans d'igualtat afecten tota la plantilla i, per tant, només s'ha de fer un pla, independentment que hi hagi personal laboral o funcionari. Així mateix, en els casos en què hi hagi personal que no es regeix per conveni, el pla d'igualtat s'ha d'aplicar de la mateixa manera que es fa amb el personal subjecte al conveni.

3.2.5. Hem de tenir alguna reserva sobre els plans?

Les persones que componen les comissions d'igualtat o de seguiment del pla d'igualtat han de respectar la confidencialitat de les reunions, i han de posar una cura especial amb relació a les dades i les informacions a les quals tinguin accés en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i en els casos de violència masclista.

Malgrat això, encara que amb la informació del diagnòstic s'han de tenir les reserves adequades per motius de tipus empresarial, la Llei de protecció de dades de caràcter personal no hi té res a veure, ja que es tracta d'estadístiques i no de dades personals. Per tant, la protecció de dades no és un problema.

ELS PLANS D'IGUALTAT SÓN PÚBLICS I HAN DE TENIR LA MATEIXA DIFUSIÓ QUE ELS CONVENIS COL·LECTIUS.

3.2.6. Quin caràcter tenen els plans d'igualtat?

Els plans poden ser obligatoris o voluntaris, depenent d'unes situacions determinades:

– Obligatoris:

- Empreses obligades per conveni col·lectiu sectorial de referència
- Empreses amb conveni col·lectiu propi i amb més de 250 treballadores i treballadors
- Empreses sancionades per incomplir igualtat
- Administracions públiques

– Voluntaris:

- Empreses no obligades per conveni col·lectiu sectorial
- Empreses amb conveni col·lectiu propi i amb menys de 250 treballadores i treballadors
- Resta d'empreses

3.3. Obligatorietat dels plans d'igualtat

3.3.1. Quan és obligatori fer un pla d'igualtat?

Són obligatòries l'elaboració i l'aplicació de plans d'igualtat en les empreses quan:

- Les empreses tenen més de 250 treballadores i treballadors (article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).
- Així ho estableixi el conveni col·lectiu (article 45.3 de la LO 3/2007); s'han de veure els termes continguts en el conveni.
- Ho estableixi el conveni sectorial.
- L'autoritat legal ho acordi en un procediment sancionador.

Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, i els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball (apartats 1 i 2 de l'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, del Parlament de Catalunya).

Les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat per desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que s'aplica amb independència del nombre de persones en plantilla (apartat 2 de la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic).

3.3.2. Només es pot fer un pla quan és obligatori?

NO.

La mateixa Llei d'igualtat estableix la possibilitat que les altres empreses elaborin i implementin voluntàriament un pla d'igualtat. Això les pot afavorir com a empresa, ja que poden obtenir el distintiu d'igualtat (article 50 de la Llei d'igualtat) i, d'aquesta manera, obtenir millors contractes amb l'Administració pública. Es tracta del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball (article 35 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

A més a més, per impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, la mateixa Llei orgànica 3/2007 preveu, a l'article 49, la possibilitat que el Govern estableixi mesures de foment, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari. Entre aquestes mesures destaca l'existència de subvencions per a l'establiment de plans d'igualtat en les petites i mitjanes empreses. L'última convocatòria ha estat el maig del 2017.

3.3.3. Si l'empresa té majoria de dones, ha de fer el pla d'igualtat?

Sí.

L'obligatorietat dels plans d'igualtat ve donada per la quantitat de persones que l'empresa té en plantilla, independentment que siguin dones o homes. D'altra banda, si l'empresa o administració està feminitzada, és a dir, si la majoria del personal són dones (segregació horitzontal), s'ha de fer el pla d'igualtat, ja que un dels objectius que persegueixen els plans d'igualtat és eliminar els desequilibris respecte a la presència d'homes i dones en determinats llocs de treball.

Si hi ha moltes dones és perquè l'activitat que es duu a terme i els llocs existents es consideren «més propis de dones», quan és evident que no existeixen capacitats i habilitats masculines i femenines innates i els llocs de treball poden ser ocupats tant per homes com per dones. Això es determina per la construcció cultural de gènere dins d'un sistema patriarcal. Els llocs de treball no tenen sexe, i el fet que hi hagi «feines considerades femenines» no ha fet res més que rebaixar-ne el valor i, per tant, el salari que reben les dones per fer-les.

La Llei d'igualtat busca la paritat o, almenys, el respecte al principi de la presència equilibrada entre els sexes, de manera que la composició de les empreses o les administracions sigui com a mínim d'un 40/60.

D'altra banda, de vegades succeeix que, fins i tot en aquest tipus d'empreses amb una majoria de dones, els càrrecs o llocs intermedis els ocupen homes i per això s'ha de prestar atenció a la manera com es produeix la promoció. La poca presència de dones en alguns llocs i nivells de responsabilitat es pot deure a algun tipus de discriminació que s'haurà d'analitzar.

3.3.4. I si té majoria d'homes?

Sí.

Evidentment, la descompensació de sexes a les plantilles ha de ser corregida. Si l'empresa és majoritàriament masculina, a l'hora de fer, estudiar i analitzar la diagnosi de situació, s'han de buscar les causes de les diferències existents i proposar accions que resolguin les desigualtats.

3.4. Mesures d'igualtat

3.4.1. A més de plans, es pot fer alguna cosa més?

Sí.

Totes les empreses han d'adoptar les mesures que s'estimin convenientes per a la promoció de la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, i en les condicions de treball. S'inclou també entre els drets laborals de les treballadores la protecció davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Així mateix, d'acord amb el que s'estableix legalment (article 43 de la Llei 3/2007), mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'accions positives per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. Aquesta mesura afecta totes les empreses que no estan obligades a fer un pla d'igualtat.

3.4.2. Obligatorietat de les mesures d'igualtat

L'obligació de negociar mesures d'igualtat a totes les empreses s'estableix legalment al capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Capítol III. Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.



4. Durant la negociació

4.1. Mesures d'igualtat

4.1.1. Es pot tenir una comissió d'igualtat si no es té pla d'igualtat?

4.1.2. Conveni sectorial

4.1.3. Conveni d'empresa

4.2. Plans d'igualtat

4.2.1. Per començar, què hem de saber?

a) Quants plans ha de negociar una empresa?

b) S'ha de negociar un pla d'igualtat sectorial?

c) Què cal fer quan una empresa ens convoca per signar un pla d'igualtat?

d) Què cal fer si l'empresa està d'acord a negociar un pla d'igualtat?

e) Què és la comissió d'igualtat?

4.2.2. Disseny del pla

a) Com es fa un pla?

b) Què és la diagnosi?

c) Una diagnosi són dades?

d) Quina informació ha de facilitar l'empresa o administració per fer una diagnosi sobre la situació d'igualtat?

e) Hem de fer la diagnosi a la comissió d'igualtat?

f) Què succeeix si l'empresa o administració ens presenta la diagnosi feta?

g) És convenient demanar tota la informació a la vegada?

h) Quina informació hem de tenir per poder fer una bona diagnosi?

i) Què és el mínim que ha de tenir una diagnosi?

j) És interessant conèixer alguna informació més?

k) Què succeeix si no s'arriba a un acord en la diagnosi?

l) Què acostumem a trobar en les diagnosis?

m) Quina ha de ser l'estructura d'un pla d'igualtat?

n) Quines mesures acostumen a tenir els plans d'igualtat?

o) És obligatori recollir el protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el pla d'igualtat?

p) Quan es parla de protocol d'assetjament, s'inclouen tots els tipus d'assetjament?

q) Què és l'assetjament sexual?

r) I l'assetjament per raó de sexe?

s) Per què la negociació del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és una obligació en els plans d'igualtat?

t) Com es pot elaborar un protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?

u) El pla d'igualtat s'acaba amb el disseny i la signatura de mesures concretes?

4. Durant la negociació

4.1. Mesures d'igualtat

4.1.1. Es pot tenir una comissió d'igualtat si no es té pla d'igualtat?

Sí.

Tal com hem vist en el capítol anterior, la inclusió i la negociació de mesures d'igualtat són obligatòries per a totes les empreses, i és responsabilitat de la representació sindical fer-ne el seguiment i vetllar per l'aplicació d'aquestes mesures. Això es pot fer des del comitè d'empresa o des de la comissió de seguiment del conveni.

Quan se signa un conveni, acord o pacte de millora s'acostuma a constituir una comissió de seguiment del que s'ha signat, i moltes vegades es constitueixen comissions per als diferents temes que es poden desenvolupar d'una manera especial mentre té vigència el conveni o acord. De la mateixa manera podem constituir una comissió d'igualtat.

Aquesta comissió d'igualtat pot aportar propostes de mesures d'igualtat als convenis col·lectius.

4.1.2. Conveni sectorial

Els convenis sectorials han d'incorporar les mesures d'igualtat i les accions positives amb relació a l'accés al treball, la formació, la promoció, les condicions de treball i la prevenció i l'erradicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que són aplicables a totes les empreses del sector. També poden incorporar —i és bo que ho facin— les condicions i la manera com s'han de fer i negociar els plans d'igualtat a les empreses del sector. Així mateix, es pot ampliar l'obligació de plans d'igualtat a més empreses del sector.

La major part de les persones que treballen als sectors ho fan en petites o mitjanes empreses. Per això és tan important incorporar aquest tipus de

mesures en els convenis sectorials i després fer-ne el seguiment. Només així podem canviar les condicions de treball de les dones del sector.

És recomanable crear la comissió d'igualtat dins del conveni sectorial, que a més de negociar i fer el seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat, pot fer una valoració de la situació de les dones en el sector i pot fer de mediadora en cas de desacords en l'aplicació o incompliments de les mesures d'igualtat de gènere a les empreses del sector.

4.1.3. Conveni d'empresa

Si l'empresa no té obligació de fer un pla d'igualtat, hem d'incloure en el conveni d'empresa la negociació de mesures i accions positives per aconseguir una igualtat de tracte i no-discriminació a les dones de l'empresa.

En cas que l'empresa estigui obligada a fer un pla d'igualtat o el vulgui elaborar, es pot negociar dins del conveni quins són els criteris que ha d'incloure, com s'ha de fer i en quant temps.

Tant si es fa pla d'igualtat com si no, és convenient tenir creada la comissió d'igualtat i poder fer un diagnòstic de la situació de l'empresa per incloure les mesures al conveni o al pla d'igualtat.

4.2. Plans d'igualtat

4.2.1. Per començar, què hem de saber?

a) Quants plans ha de negociar una empresa?

Un pla per a cada empresa. El pla d'igualtat correspon a cada empresa que compleixi els requisits establerts a la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. L'elaboració del pla d'igualtat s'ha de fer per a cadascuna de les empreses que estiguin incloses en algun dels supòsits de l'article 45 i que tinguin un CIF propi, i tot amb independència de la quantitat de centres que tinguin o de la ubicació física d'aquests centres.

Per tant, s'exigeix un pla d'igualtat únic per empresa, amb independència que en aquest pla d'igualtat únic es puguin preveure mesures específiques per a alguns dels centres de treball en funció dels resultats del diagnòstic de situació.

Això és el que marca la llei, però ja hem observat algunes dificultats per complir-ho. Hi ha empreses que tenen negociats i registrats plans d'igualtat de diferents centres de la mateixa empresa, sobretot per situació territorial. I, a més a més, tenim dificultats en empreses multiservei que depenen de diferents federacions i tenen convenis d'aplicació diferents. Per això, és molt important la coordinació entre les diferents federacions i territoris.

b) S'ha de negociar un pla d'igualtat sectorial?

No.

Llegiu els punts 3.1.2 i 4.1.2.

c) Què cal fer quan una empresa ens convoca per signar un pla d'igualtat?

Passa sovint que les empreses, en resposta a l'obligació legal, o al seu interès empresarial per obtenir els avantatges que els comporta (distintiu d'igualtat, subvencions...), convoquen la representació legal de les treballadores i treballadors a una reunió per signar un pla que ha fet tota sola.

Davant d'això, s'ha d'assistir a la reunió per aclarir que l'empresa ha de comptar amb la representació sindical per elaborar el pla. Quan el pla que s'ha presentat no prové d'un acord amb la representació sindical, no deixa de ser una «promesa unilateral» de l'empresa i, per tant, hi ha molts dubtes sobre la seva eficàcia jurídica.

La idea que l'elaboració del pla d'igualtat és conjunta i que l'acord beneficia tant les treballadores i treballadors com l'empresa és la base que ha de presidir aquesta negociació.

Si aquesta actitud no està present a la reunió i es dona per part de

l'empresa o administració la imposició unilateral del que la direcció considera un pla d'igualtat, l'única sortida sindical que deixa l'empresa és la denúncia de la situació davant de la Inspecció de Treball.

La Llei d'igualtat obliga a negociar i, si s'escau, acordar els plans (article 45). Això implica l'adopció d'un comportament tendent al diàleg des de totes les parts negociadores. Es tracta d'explicar en aquests casos que la negativa de l'empresa o administració a contestar les propostes de la representació sindical es podria entendre com un incompliment d'aquest deure.

Una negativa d'aquest tipus, o denegar informació sobre la plantilla que pugui servir per conèixer la possible discriminació que es produeix a l'empresa, pot implicar no atendre el principi de bona fe que ha de regir totes les negociacions.

d) Què cal fer si l'empresa està d'acord a negociar un pla d'igualtat?

- En primer lloc, cal signar un compromís públic (vegeu l'annex 1).
- A continuació, s'ha de constituir la comissió d'igualtat.
- Una mesura interessant és difondre al conjunt de la plantilla la posada en marxa del pla d'igualtat.

e) Què és la comissió d'igualtat?

La composició és paritària, amb representació tant de l'empresa com de les treballadores i treballadors mitjançant la representació sindical. Es recomana respectar la proporcionalitat de la representació sindical.

També és recomanable que, per la part empresarial, les persones negociadores tinguin competències en recursos humans i capacitat de decisió.

La comissió d'igualtat elabora i negocia el pla per portar-lo després a la mesa general de negociació.

Cal elaborar un reglament que reguli el funcionament de la comis-

sió d'igualtat (vegeu l'annex 4, «Model de reglament de la comissió d'igualtat»). Hi ha convenis sectorials que tenen recollit aquest reglament per a les empreses del sector.

S'ha d'intentar marcar el calendari de reunions, de realització i de negociació del pla dins del reglament.

L'experiència mostra que si hi ha una primera fase en què la formació en gènere s'imparteix a tota la comissió d'igualtat s'aconsegueix un enteniment més gran entre les parts (sindical i empresarial). Per això, com a orientació, és convenient fer cursos sobre la perspectiva de gènere abans d'iniciar la negociació.

4.2.2. Disseny del pla

a) Com es fa un pla?

Es fa tal com indica el títol III de l'Estatut dels treballadors —on es recull la negociació dels convenis— amb algun requisit més afegit, com ara fer la diagnosi.

El pla és el conjunt de mesures adoptades per modificar la situació d'igualtat/desigualtat detectada a l'empresa o administració. Per tant, és necessari fer primer una diagnosi de la situació, presentant un mapa real de l'empresa o administració.

A més de la necessitat de fer la diagnosi, amb la finalitat de conèixer la situació de la plantilla, la Llei d'igualtat estableix el dret a la informació.

Tant en el cas de les empreses com en el del personal amb vinculació laboral de les administracions públiques, la Llei d'igualtat afegeix un nou paràgraf segon al número 1 de l'apartat 1 de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, pel qual la representació legal dels treballadors i treballadores té dret a rebre informació, com a mínim anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual cal incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals. D'altra banda, per al personal funcionari, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a la seva disposi-

ció addicional vuitena, remet a la Llei d'igualtat a l'hora de negociar els plans d'igualtat.

Per sol·licitar informació relativa a aquestes qüestions, tant a l'empresa com a les administracions, s'adjunten els annexos 5 i 6.

b) Què és la diagnosi?

En general, el terme *diagnosi* indica l'anàlisi que es fa per determinar quin és la situació i quines són les tendències d'aquesta situació.

Aquesta determinació es duu a terme sobre la base d'informacions, dades i fets recollits i ordenats sistemàticament, que permeten jutjar millor què és el que està passant.

Per determinar quines mesures necessita una empresa per aconseguir la igualtat, és necessària una primera fase d'estudi de la situació i de valoració. Mitjançant la diagnosi s'obté un coneixement més gran dels aspectes en els quals hi ha mancances i de com es pot fer front als punts més febles, és a dir, informació real de l'empresa en termes quantitius i qualitius.

c) Una diagnosi són dades?

La diagnosi no és tan sols la descripció quantitativa de la plantilla de l'empresa, sinó també una anàlisi sociològica per detectar les desigualtats i les possibles discriminacions que es poden produir. No es tracta només de veure els números, sinó també d'entendre què signifiquen des d'una perspectiva de gènere.

PER FER LA DIAGNOSI NECESSITEM INFORMACIÓ, PERÒ TAMBÉ HEM DE SABER LLEGIR LA INFORMACIÓ.

d) Quina informació ha de facilitar l'empresa o administració per fer una diagnosi sobre la situació d'igualtat?

Per elaborar la diagnosi es necessita informació, tant quantitativa (dades i estadístiques) com qualitativa (condicions laborals, característiques de les ocupacions, descripció de les tasques i els llocs, canals de comunicació a l'empresa, formació que s'imparteix i resultats obtinguts, etc.).

e) Hem de fer la diagnosi a la comissió d'igualtat?

L'elaboració de la diagnosi és una competència de la comissió d'igualtat. Succeeix molt sovint que la informació que la comissió necessita no existeix. Cal considerar que fins fa relativament poc les bases de dades de les empreses no tenien en compte la variable sexe, de manera que en ocasions hem d'anar elaborant algunes eines per a la recollida de dades, alhora que es va fent la diagnosi i pensant les mesures correctores d'altres àrees de les quals ja es té la informació.

El procés és llarg i lent i, en aquells casos en què no tenim la formació suficient per fer front a aquesta fase, es pot recomanar a l'empresa o administració la possibilitat d'establir acords de col·laboració o cooperació amb serveis preferentment públics que puguin fer aquesta feina. En aquest cas, es pot suggerir contactar amb la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, o amb algunes universitats públiques.

f) Què succeeix si l'empresa o administració ens presenta la diagnosi feta?

És freqüent que, en algunes meses, l'empresa o administració presenti una diagnosi en el moment en què ens convoca. Encara està estesa la idea que l'empresa és la responsable de fer la diagnosi, però l'objectivitat que ha de tenir una diagnosi es pot perdre si la fa només una de les parts i, per tant, la diagnosi l'ha de fer l'empresa en col·laboració amb la representació legal de treballadores i treballadors, ja que la participació d'aquesta representació en el pla d'igualtat està garantida per llei i és una de les fases del pla.

Això no significa que la part social no pugui admetre la diagnosi si li sembla correcta o arribar a un acord amb l'empresa que aquesta tasca (la realització de la diagnosi), en principi, corri a càrrec de l'empresa. Òbviament, és molt recomanable que la part social doni suport a la recollida i l'anàlisi de les dades, ja que l'empresa és coneixedora de les necessitats de la plantilla.

Si es decideix acceptar la diagnosi presentada per l'empresa com a primera aproximació, hem de sol·licitar l'ampliació de dades que considerem adequades per aproximar-nos a la realitat de l'empresa.

De la diagnosi presentada es poden treure mesures per al pla que podem acceptar.

g) És convenient demanar tota la informació a la vegada?

La manera d'obtenir la informació no és única, com tampoc no ho és la manera de procedir. Si hi ha una negativa de l'empresa a facilitar les dades que necessitem de la plantilla per sexes es pot demanar per escrit fent menció de l'apartat 1 de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Per exemple, una fórmula que en algunes mesos ha donat resultat ha estat proposar debatre àrea per àrea, de manera que, el dia o dies que es tracti d'aquesta àrea en concret, es tingui informació de la matèria sol·licitada.

Aquesta fórmula permet demanar molta informació de manera dosificada i, alhora, anar explicant per a què es demana cada cosa i què es pot obtenir de la informació que tenim. Aquest procés enforteix el tarannà d'ambdues parts implicades i compromeses en el projecte.

h) Quina informació hem de tenir per poder fer una bona diagnosi?

Per fer la diagnosi hem de conèixer:

- Totes les dades de la plantilla, desagregades per sexe i relatives a cadascuna de les matèries (accés, formació, promoció, retribucions, etc.),

que poden formar part del pla d'igualtat i que ens permetin comparar la situació laboral de dones i homes.

- Els continguts del conveni o convenis aplicables, com també les normes internes, els acords, el funcionament de l'empresa en matèria de recursos humans, el context en el qual es duu a terme l'activitat laboral, etc.
- Les opinions de la plantilla mitjançant les tècniques que es considerin adequades (qüestionaris, enquestes...).

Una relació detallada de la informació que hem de demanar i que recomanem especialment figura a la guia elaborada el 2017 per la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya: *La igualtat de dones i homes a les empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la* (<http://bit.ly/2go2aMj>). La guia és presentada així a la seva pàgina web:

La diagnosi és l'etapa crucial en el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat. És el moment en què s'analitza la situació de les dones i els homes dins de l'organització per detectar possibles elements o processos discriminatoris. *La Guia pràctica de diagnosi d'igualtat* els ajudarà a afrontar aquesta fase clau i permetrà que obtinguin un mapa fidel, rigorós i detallat de la situació de dones i homes a l'empresa o organització. En definitiva, serà una sòlida i fiable base sobre la qual es pot aixecar tot el treball posterior, és a dir, el pla mateix.

Aquest manual classifica en 10 àmbits els aspectes que cal analitzar per fer la diagnosi, examinant informació qualitativa i quantitativa. Tenint en compte que les característiques de les empreses i les organitzacions a què s'adreça són molt diverses, s'ha optat per un document que reculli un ventall ampli d'indicadors a fi que cada organització pugui adaptar-lo a les seves necessitats i al seu context particular.

La guia inclou, al final de cada àmbit, diferents documents de treball que ajuden a recollir i operar amb les dades obtingudes. Podeu descarregar aquests documents des dels enllaços que apareixen a cada capítol de la guia o mitjançant els que trobeu a continuació. Disposeu, així mateix, d'un model d'informe final de diagnosi en formats PDF i Word.

Per facilitar aquesta tasca, en el cas de les administracions públiques, s'ha inclòs a l'annex 7 una guia temàtica i dades d'interès per iniciar la diagnosi de situació a les administracions, amb l'objectiu de dissenyar un pla d'igualtat que orienti sobre les dades que s'haurien de sol·licitar.

i) Què és el mínim que ha de tenir una diagnosi?

No existeix una norma que marqui els continguts mínims d'una diagnosi, però es tracta d'analitzar des d'una perspectiva de gènere:

- Característiques de l'empresa i estructura organitzativa
- Característiques del personal
- Accés a l'empresa
- Desenvolupament de la carrera professional
- Formació i reciclatge
- Condicions de treball a l'empresa
- Remuneracions (fixes i variables)
- Abandonament de l'empresa

Les qüestions bàsiques que s'analitzen a la diagnosi són:

- Les dades facilitades per la diagnosi han de ser recents i fer referència a un període concret.
- Com es distribueixen dones i homes a l'empresa, identificant, si s'escau, on estan les diferències i a què es poden deure.
- Com participen dones i homes en la selecció i contractació, en la formació o en els ascensos i com es distribueixen els salaris per sexe i categories o nivells professionals.
- Quins són els criteris que l'empresa aplica quan fa les contractacions, la formació o els ascensos, quan assigna complements salarials o quan estableix les categories professionals a les persones.

- Quines mesures té l'empresa per facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal i si les dones i homes s'hi acullen per igual, inclosos els permisos de reducció de jornada o excedència voluntària per a l'atenció de menors o altres persones dependents.
- Com s'aborden les situacions que es puguin produir d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, com també els aspectes relatius a la salut de les dones en l'àmbit laboral.

j) És interessant conèixer alguna informació més?

En el cas de les empreses, a més de la informació indicada anteriorment és interessant conèixer la seva pàgina web, les revistes o publicacions de l'empresa, el pla estratègic, la memòria o la gestió de la responsabilitat social corporativa.

S'ha de tenir en compte que, a les empreses, la gestió de la responsabilitat social corporativa ha de combinar el model financer de gestió i el model socialment responsable, dos models absolutament compatibles amb les polítiques d'igualtat i els plans de conciliació de la vida familiar, personal i professional.

És necessari conèixer la legislació laboral vigent i aplicable a cada àmbit de negociació.

k) Què succeeix si no s'arriba a un acord en la diagnosi?

La falta d'acord en la diagnosi no invalida l'obligació de negociar el pla d'igualtat. És obligatori fer una diagnosi, però no és necessari que les parts arribin a un acord sobre aquesta matèria. L'objectiu és assolir, mitjançant la negociació, el consens en els objectius i les mesures que formaran el pla d'igualtat. Si sorgeixen conflictes, tant en la realització com en la diagnosi, és la comissió paritària, havent passat prèviament pel conveni col·lectiu, la que ha d'actuar com a mediadora i, en cas que aquest conflicte no es resolgui, cal recórrer als mecanismes de resolució de conflictes, a la jurisdicció social o a la Inspecció de Treball, si s'escau.

l) Què acostumem a trobar en les diagnosis?

Fins i tot de les males diagnosis se'n pot aprendre. Però el més freqüent és trobar el següent:

- Acostuma a ser bastant evident la segregació horitzontal. S'observa que hi ha empreses molt masculinitzades, mentre que d'altres estan molt feminitzades.

És important conèixer el procediment de selecció per poder detectar possibles discriminacions en l'accés.

Cal introduir mesures per pal·liar aquest desequilibri a les plantilles, ja que la Llei d'igualtat planteja la necessitat de tendir a la presència o composició equilibrada.

La presència o composició equilibrada és la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 % (disposició addicional primera de la Llei 3/2007).

- En matèria de contractació, és més freqüent la contractació a temps parcial entre les dones que entre els homes.
- D'altra banda, en les diagnosis també s'acostuma a observar la segregació vertical, és a dir, les dones estan als llocs de categoria inferior, mentre que els comandaments i les direccions acostumen a estar copades per homes. Fins i tot a les empreses molt feminitzades es detecta una desproporció entre la quantitat de dones en plantilla i les dones en els llocs de direcció, que òbviament estan més ben retribuïts.

Per a aquestes situacions cal preveure la possibilitat de negociar mesures d'acció positiva que afavoreixin l'accés de les dones tant a l'empresa com en tots els llocs de l'estructura.

- La diagnosi també ens proporciona l'antiguitat de la plantilla, de manera que cal conèixer si aquesta antiguitat està afectant les possibilitats de promoció, igual que si es tenen en compte les excedències o permisos per cura de persones, drets als quals s'acullen més les dones que els homes.

- La diferent participació d'homes i dones en les accions formatives, l'horari en què s'imparteixen, la manera com es produeix la selecció de les persones sol·licitants quan la formació afecta la promoció, etc., també són altres elements que cal tenir en compte.
- Hi ha matèries que tenen més complicacions per ser desenvolupades, com poden ser les retribucions, que habitualment l'empresa tendeix a remetre a la negociació col·lectiva. És imprescindible disposar d'informació sobre els complements retributius per detectar la bretxa salarial.
- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no s'acostumen a reflectir en la diagnosi. Hem de saber si hi ha un protocol d'actuació per resoldre aquests casos i com s'ha actuat si s'ha donat algun cas.
- Els canals de comunicació a l'empresa són molt útils per poder fer la publicitat tant del pla com de les mesures. Per això, és convenient interessar-nos-hi i tenir-ne informació.

m) Quina ha de ser l'estructura d'un pla d'igualtat?

Com s'ha dit al principi de la guia, un pla és un conjunt ordenat de mesures, que s'han de dissenyar per mirar d'aconseguir una sèrie d'objectius.

Els objectius que cal assolir en cada pla depenen de les circumstàncies i les situacions que s'esdevenen a les empreses i que coneixem mitjançant la realització de la diagnosi. Per tant, l'estructura del pla hauria de ser la següent:

- I. Antecedents, on es dona compte dels compromisos empresarials adquirits i de la marxa de la negociació en matèria d'igualtat de gènere.
- II. Objectius generals del pla d'igualtat (l'annex 8 inclou un model genèric d'objectius generals).
- III. Àrees d'actuació. Ja s'han comentat a la pregunta 2.3.4, sobre les matèries o àrees que poden compondre un pla d'igualtat.
- IV. Dins de cada àrea d'actuació s'han de tenir una sèrie d'objectius per

assolir adreçats a prevenir i eliminar la discriminació, els desequilibris o les desigualtats que s'hagin detectat prèviament mitjançant la diagnosi.

V. Per aconseguir cada objectiu pot ser necessari que s'implanti més d'una mesura. Per tant, arriba aquí el moment de concretar com intentarem aconseguir aquest objectiu en aquesta empresa o administració:

- Definir la mesura.
- Quan s'ha de portar a terme la mesura?
- Qui és la persona responsable?
- Com s'avaluarà? Quin és l'indicador de compliment de l'objectiu?
- Quin és el pressupost d'execució? L'assignació de pressupost es pot fer per a cada mesura o determinar una partida pressupostària per a tot el pla.

Aquests passos s'han de fer per a cadascuna de les mesures.

VI. Avaluació i seguiment, on ha de constar:

- a. Àmbit temporal.
- b. Àmbit del personal afectat.
- c. Composició, funcions i funcionament de la comissió de seguiment (pot ser la d'igualtat o no).

n) Quines mesures acostumen a tenir els plans d'igualtat?

Els plans d'igualtat responen a les condicions de cada empresa i, per tant, cada empresa o administració, en funció de les seves característiques, ha de dissenyar i aplicar unes mesures concretes. Ara bé, també s'ha detectat que algunes mesures aplicades en unes empreses poden ser útils en altres. Per això, i amb la finalitat d'orientar les delegades i delegats que negociïn plans d'igualtat, tenim el capítol 6, «Bones pràctiques», on es poden trobar una sèrie de propostes aplicables a cadascuna de les àrees.

En qualsevol cas, els plans d'igualtat han de contenir mesures concretes

GUIA SINDICAL

que es puguin dur a terme en un període de temps clarament determinat, amb intervenció en les àrees següents:

- Accés a l'ocupació: igualtat d'oportunitats en l'accés als llocs de treball dins de l'organització.
- Condicions de treball: classificació professional i igualtat en matèries com ara tipus de jornada, tipus de contractació, etc.
- Retribucions (inclosos tots els complements salarials).
- Promoció: mesures que garanteixin la igualtat per a l'ascens i la promoció de les dones dins de l'empresa.
- Formació: formació específica per a les dones i accions de formació i sensibilització del personal de l'empresa en igualtat d'oportunitats i de tracte.
- Ordenació del temps de treball per afavorir la corresponsabilitat.

LES MESURES D'IGUALTAT DE GÈNERE NO SÓN TAN SOLS LES DE CONCILIACIÓ.

- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: protocols d'actuació per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Protecció per a les dones víctimes de la violència masclista.
- Salut laboral amb perspectiva de gènere.
- Sensibilització, comunicació i llenguatge no sexista.

EL MASCULÍ COM A GENÈRIC NO EXISTEIX. HEM D'INCLOURE DONES I HOMES EN EL MOMENT DE COMUNICAR-NOS.

o) És obligatori recollir el protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el pla d'igualtat?

L'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que totes les empreses han de promoure les condi-

cions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com també procediments específics per fer les denúncies o reclamacions de qui ho pateixi, i per prevenir aquestes situacions, com, per exemple, codis de bones pràctiques, campanyes informatives, formació, etc. Aquestes mesures s'han de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors.

Encara que no hi hagi pla d'igualtat, les empreses estan obligades a tenir protocol, però si es té pla d'igualtat és millor incloure el protocol dins del pla i que depengui de la comissió d'igualtat.

p) Quan es parla de protocol d'assetjament, s'inclouen tots els tipus d'assetjament?

NO.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, només es refereix a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. És molt freqüent per part de l'empresa o administració intentar acordar un mateix protocol per a l'assetjament laboral o *mobbing* i per a l'assetjament sexual i per raó de sexe. El pla d'igualtat ha de recollir, únicament i exclusivament, el protocol per a l'erradicació i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE SÓN DIFERENTS DE L'ASSETJAMENT LABORAL, SÓN DE NATUREALESA DIFERENT I EXIGEIXEN PROTOCOLS TAMBÉ DIFERENTS.

q) Què és l'assetjament sexual?

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull a l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a l'article 5, àmbit tercer, apartat b, de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: «[...] qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra

la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».

r) I l'assetjament per raó de sexe?

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull a l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: «Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu». També a l'article 5, àmbit tercer, apartat a, de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: «[...] qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes».

s) Per què la negociació del protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe és una obligació en els plans d'igualtat?

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són una manifestació de la violència masclista en l'àmbit laboral.

Hi ha una relació íntima entre la situació de discriminació de la dona en la societat i la violència masclista. La vigència d'estereotips vinculats a la socialització diferencial de dones i homes, com també a la divisió sexual del treball, fa que la situació de les dones en l'entorn laboral encara avui sigui més vulnerable que per als homes.

L'assetjament sexual a la feina és una discriminació que es manifesta mitjançant un comportament d'índole sexual, i les dones són les que ho pateixen de manera majoritària, com a conseqüència d'un entorn social de desequilibri de poder.

I, per tant, com diu la mateixa Llei d'igualtat a l'article 7.3: «Es consideren en tot cas discriminatoris ambdós tipus d'assetjaments, el sexual i l'assetjament per raó de sexe».

t) Com es pot elaborar un protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe?

Per a l'elaboració del protocol, recomanem el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (<http://bit.ly/2eyL8UA>), que ha estat elaborat de manera totalment participativa al Consell de Relacions Laborals per un grup tècnic format per persones expertes en la matèria de CCOO, UGT, Foment i PIMEC, de l'Àrea de Qualitat en el Treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, de l'Institut de Seguretat i Salut Laboral, de la Inspecció de Treball de Catalunya i de l'Institut Català de les Dones, i amb el suport del personal tècnic de la Secretaria General del CRL.

I per a una aplicació més acurada recomanem la *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (<http://bit.ly/2DhKpZi>)*, consensuada dins del CRL pel mateix grup de persones expertes del document anterior. Aquesta guia cal adaptar-la a l'organització i a les pràctiques habituals de l'empresa.

u) El pla d'igualtat s'acaba amb el disseny i la signatura de mesures concretes?

NO.

Quan s'han dissenyat les mesures concretes i s'ha acordat com s'han d'implementar i avaluar, cal fixar la composició, els continguts i les funcions de la comissió de seguiment del pla d'igualtat (vegeu capítol 6).



5. Després de la negociació

5.1. Mesures

5.1.1. Comissió d'igualtat

5.1.2. Seguiment i aplicació

5.2. Plans d'igualtat

5.2.1. És el mateix la comissió d'igualtat que la de seguiment?

5.2.2. Quines funcions té la comissió de seguiment?

5.2.3. Qui compon la comissió de seguiment?

5.2.4. Quina vigència té el pla d'igualtat?

5.2.5. El disseny del pla és el final del procés?

5.2.6. És el mateix el seguiment que l'avaluació?

5.2.7. Cada quan fem seguiment?

5.2.8. Cada quan fem avaluació?

5.2.9. Com s'avaluen els plans d'igualtat?

5.2.10. S'ha de registrar el pla d'igualtat?

5.2.11. El pla d'igualtat és tancat?

5.2.12. Es poden afegir accions o noves mesures?

5. Després de la negociació

5.1. Mesures

5.1.1. Comissió d'igualtat

La comissió d'igualtat, ja sigui del conveni sectorial o del conveni d'empresa, ha de vetllar per la posada en marxa i el seguiment de totes les mesures d'igualtat i accions positives incloses en el conveni. Al mateix temps, ha de vetllar perquè no hi hagi qualsevol altra causa de desigualtat i discriminació de les dones a l'empresa o el sector.

Si es tracta d'un conveni sectorial, la comissió d'igualtat també ha de vetllar perquè a totes les empreses del sector s'estiguin aplicant aquestes mesures. Així mateix, pot exercir funcions d'arbitratge i mediació davant d'inaplicacions o falta d'acord en l'aplicació de les mesures.

Si no hi ha comissió d'igualtat, aquesta funció ha d'anar a càrrec de la comissió de seguiment de conveni.

5.1.2. Seguiment i aplicació

Es tracta de fer un seguiment durant tota la durada del conveni i de no esperar que les mesures siguin aplicades l'últim any del conveni. S'hauria de fer un seguiment de l'aplicació de totes les mesures cada sis mesos i cada vegada que es vegi que no s'estan aplicant.

Com qualsevol mesura de conveni, la seva inaplicació pot derivar en un arbitratge, mediació o denúncia a la Inspecció de Treball.

5.2. Plans d'igualtat

5.2.1. És el mateix la comissió d'igualtat que la de seguiment?

De vegades, la comissió d'igualtat s'ha dotat amb un reglament intern de funcionament i pot seguir fent les funcions de seguiment del pla. D'altres vegades, es diferencia la comissió d'igualtat, que es va crear per fer el pla,

de la comissió de seguiment, que és la que s'ha d'ocupar de l'aplicació i l'avaluació del pla.

El més important és que dins del pla d'igualtat quedi recollida l'existència d'un òrgan que s'ocupi de fer-ne el seguiment.

5.2.2. Quines funcions té la comissió de seguiment?

- Dinamitzar les mesures i portar un control de la posada en marxa d'aquestes mesures.
- Supervisar la implantació del pla.
- Recollir la informació sobre els indicadors del pla.

UN INDICADOR ÉS L'EXPRESSIÓ PER DESCRIBIR ACTIVITATS EN TERMES NUMÈRICS DEL DESENVOLUPAMENT I LA IMPLANTACIÓ DEL PLA. HI POT HAVER INDICADORS DEL NOMBRE D'ACCIONS QUE ES DUEN A TERME, DEL PERCENTATGE DE DONES CONTRACTADES RESPECTE A LES PRESENTADES, DEL NOMBRE DE CURSOS REALITZATS, ETC.

Un indicador ha de ser fiable, pràctic, adequat i objectiu.

- Fer les avaluacions temporals i observar els resultats de la implantació de la posada en marxa de les mesures.
- Aplicar mesures correctores si és necessari fer alguna modificació concreta de l'aplicació del pla.
- Fer l'avaluació final del pla.

5.2.3. Qui compon la comissió de seguiment?

La comissió de seguiment ha de ser paritària entre empresa o administració i sindicats i, perquè sigui operativa, ha d'estar composta per un nombre reduït de persones. També cal intentar que sigui paritària pel que fa als sexes, encara que l'experiència ens demostra que estan formades

majoritàriament per dones. El que és necessari és que les persones que la formin tinguin formació en igualtat i perspectiva de gènere.

Es recomana aplicar els criteris de proporcionalitat de la representació sindical, com a la resta de comissions existents.

De la mateixa manera que la comissió d'igualtat, la comissió de seguiment ha de tenir unes normes de funcionament, temps de treball, temps de reunions, crèdit horari, pressupost, etc. (vegeu capítol 6).

5.2.4. Quina vigència té el pla d'igualtat?

És una decisió que es pren en funció de les necessitats de cada empresa o administració, com també en funció de la negociació amb la representació sindical.

El pla d'igualtat ha de ser dinàmic i modificable. Són les mesures les que han de tenir una vigència determinada fins a aconseguir els objectius fixats.

Un pla d'igualtat no pot ser atemporal.

Es recomana una planificació d'entre dos i quatre anys per obtenir els resultats concrets amb relació a la situació de partida, i per revisar els continguts del pla.

Quan finalitzi el temps fixat com a vigència del pla d'igualtat, la comissió de seguiment ha de fer l'avaluació adequada i decidir si el pla ha de ser prorrogat o és necessari fer-ne un de nou. L'experiència diu que, a fi que l'objectiu d'assolir la igualtat real a les empreses sigui eficaç, el millor és fer un pla nou, aprofitant els elements que apareixen a l'avaluació, encara que es reproduueixin algunes de les mesures i accions del pla anterior.

El distintiu d'igualtat estatal es revisa cada tres anys, i el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, cada quatre anys. Aquests poden ser temps raonables de vigència del pla d'igualtat.

5.2.5. El disseny del pla és el final del procés?

NO.

El disseny, la negociació i la signatura del pla és el principi. Una vegada elaborat el pla s'ha de posar en marxa mitjançant la comissió de seguiment.

ÉS TAN IMPORTANT FER PLANS D'IGUALTAT COM GARANTIR QUE ES COMPLEIXIN.

VETLLAR PEL COMPLIMENT DEL PLA D'IGUALTAT ÉS TAN IMPORTANT COM VETLLAR PEL COMPLIMENT DEL CONVENI COL·LECTIU.

5.2.6. És el mateix el seguiment que l'avaluació?

NO.

El seguiment del pla consisteix a comprovar si s'estan aplicant cada una de les mesures adoptades. Per això, hem de tenir present el calendari de posada en marxa, les persones que n'han d'assegurar la implementació i si s'estan fent servir els recursos adequats.

Amb el seguiment es pot veure si les mesures s'implementen o no, però per comprovar si ens apropem a l'objectiu cap al qual estan dissenyades hem de fer una avaluació. Per a aquesta avaluació necessitarem dades per poder comparar la situació d'inici amb la situació a la qual estem arribant amb l'aplicació de les mesures.

5.2.7. Cada quan fem seguiment?

El més adequat és fer un seguiment trimestral, per assegurar que es posen en marxa les mesures que correspondrien al trimestre següent i per veure si s'han implementat les mesures corresponents a l'anterior.

S'ha de tenir present que hi ha mesures que són continuades durant tot el pla, com, per exemple, les mesures de contractació, de formació i de promoció, i cal estar atents que es posin en marxa cada vegada que hi ha una contractació o un nou procés de formació o de promoció.

5.2.8. Cada quan fem avaluació?

El més idoni és fer una avaluació a la meitat del pla i una altra al final. Això no impedeix que, si hi ha alguna mesura en la qual detectem problemes per implantar-la o en relació amb el que representaria respecte a l'objectiu, puguem revisar-la.

5.2.9. Com s'avaluen els plans d'igualtat?

Avaluar implica, en primer lloc, constatar que les mesures proposades s'estan fent i que estan obtenint el resultat pretès mitjançant l'anàlisi de les dades d'avaluació i el seguiment dels indicadors.

Aquesta anàlisi contribuirà tant a l'ajustament del pla actual com a la necessitat de possibles noves mesures per al pla següent.

5.2.10. S'ha de registrar el pla d'igualtat?

Sí, annexant-ho al conveni. Es registren juntament amb el conveni davant de l'autoritat laboral competent. També hi ha l'opció del registre electrònic segons el que determina el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

També existeix el Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya. Aquest registre és voluntari, i són les empreses les que hi tenen accés. La utilització d'aquest registre serveix per a la concessió d'ajuts, per obtenir una millor situació per accedir a concursos públics i per a la concessió del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball. La Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, a més a més, fa una tasca d'orientació sobre els requisits necessaris dels plans per ser registrats.

5.2.11. El pla d'igualtat és tancat?

NO.

El pla d'igualtat pot ser modificat. A més a més, quan es produeixen canvis a l'empresa, expedients de regulació d'ocupació (ERO) o modificacions substancials de les plantilles i les condicions de treball, el pla ha de ser revisat i, si cal, modificat.

5.2.12. Es poden afegir accions o noves mesures?

Tal com s'ha comentat a la pregunta 5.2.2, algunes de les funcions de la comissió de seguiment són:

- Fer les avaluacions temporals i observar els resultats de la implantació de la posada en marxa de les mesures.
- Aplicar mesures correctores si és necessari fer alguna modificació concreta de l'aplicació del pla.



6. Bones pràctiques

6.1. En els convenis col·lectius

6.1.1. Mesures d'igualtat

6.1.2. Sobre la inclusió dels plans d'igualtat

6.2. En els plans d'igualtat

6.2.1. Comissions d'igualtat

6.2.2. Concreció de mesures

6.2.3. Calendari

6.2.4. Indicadors

6.2.5. Seguiment

6.2.6. Avaluació

6. Bones pràctiques

A continuació fem un recull de bones pràctiques amb l'objectiu que puguin servir d'exemple per introduir propostes a les properes negociacions col·lectives, ja siguin de convenis sectorials, convenis d'empresa o plans d'igualtat.

En aquest capítol, les mesures dels convenis col·lectius també poden ser mesures per als plans d'igualtat, i algunes mesures dels plans d'igualtat també es poden incorporar als convenis col·lectius. Cal recordar que els plans d'igualtat són mesures però ordenades dins d'un pla.

6.1. En els convenis col·lectius

A continuació reproduïm un seguit de bones pràctiques recollides en diferents convenis sectorials. No hem inclòs en el recull els articles que reprodueixen la legislació sobre igualtat entre dones i homes, dels quals ja tenim referència a l'Estatut dels treballadors, a la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. S'entén que la reproducció d'aquests textos legals és el mínim per a unes bones pràctiques que sempre poden ser superades en la negociació col·lectiva.

Hi pot haver altres exemples de bones pràctiques en altres convenis o plans d'igualtat, i aquí només n'hem recollit alguns exemples.

6.1.1. Mesures d'igualtat

Compromís de les empreses

Artículo 46

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos principios generales son:

1. La preferència per el ingressos del gènere menys representat sense que el·lo se faci en detriment de les mèrits e idoneïtat de altres treballadors.
2. La fixació de criteris que favoreixin la contractació, formació i promoció del gènere menys representat en el grup professional de que se tracti.
3. La fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fijos que favoreixin al gènere menys representat, en igualtat de condicions i mèrits, se troben afectats en major mesura que les homes per el nivell de temporalitat.
4. El estudi i, en el seu cas, el establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutrals per raó de gènere.
5. El establiment de quotes en termes de percentatges de dones i homes per aconseguir una distribució més equilibrada en les posicions de responsabilitat.
6. A recollir que les absències degudes a la maternitat no perjudiquin a les treballadores a l'hora de rebre determinats plusos (permanència, assistència, etc.) i alguns complementos salarials que poden ser font de discriminació (disponibilitat, antigüedat, etc.).
7. La inclusió de un mòdul de igualtat en el pla de formació anual de la empresa.
8. A determinar uns objectius generals de igualtat que han d'arribar-se en la empresa, les matèries, les fases, les dates i la estructura bàsica del pla.
9. A incorporar en els plans de igualtat de les continguts mínims que introdueix el projecte de llei referits al accés al treball i la no segregació ocupacional, la promoció, la formació, la igualtat retributiva, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la formació específica en matèria de igualtat entre treballadors.
10. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin el

acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

[I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales]

Article 38. De la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones

1. Les parts signants del present conveni comparteixen l'opinió que homes i dones han de tenir les mateixes oportunitats en el treball.

Coincideixen en que aquest és un objectiu no assolit actualment i assumeixen que cal promoure mesures per arribar a uns nivells d'igualtat satisfactoris els propers anys.

En l'àmbit de l'empresa s'assumeixen com a objectius importants:

- a) Que els homes i les dones han de gaudir d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament del seu treball.
- b) Que les dones i els homes han de rebre el mateix salari per un treball d'igual valor i que hi ha d'haver igualtat en totes les condicions de l'ocupació.

Si per assolir aquests objectius es necessiten prendre mesures d'acció positiva, aquestes no s'han de considerar discriminatòries.

[Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 79002795012009)]

Article 38 De la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones

2. Les funcions del Comitè paritari per a la igualtat, que es constituirà en nombre i dinàmica de treball com ho fa la Comissió paritària són:

- a) Analitzar, identificar i eliminar la possible discriminació en l'accés, el salari, la formació i la promoció de la dona a l'empresa. Si per a realitzar aquesta tasca cal alguna investigació, l'empresa ha de facilitar els recursos necessaris per a dur-la a terme.

b) Possibilitar l'augment de la presència femenina. S'ha de procurar que aquesta presència es dirigeixi també a les ocupacions tradicionalment masculines.

c) Decidir una evolució creixent de recursos per a la formació de les dones.

[Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 79002795012009)]

Artículo 58. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta

relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

[Convenio colectivo estatal de acción e intervención social para el periodo 2015-2017]

Accions positives

Article 57.

Principi d'acció positiva per contribuir-ne de forma eficaç en l'aplicació del principi de no discriminació establert a l'article 56 del present Conveni col·lectiu, i al desenvolupament sota el concepte d'igualtat de condicions en el treball d'igual valor, es desenvoluparà una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

[Conveni col·lectiu per al sector de les perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni número 79002515012006)]

Artículo 20. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Comercio, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud Laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

[I Acuerdo marco del comercio (AMAC) para el periodo del 5 de diciembre de 2011 al 31 de diciembre de 2013 (código de convenio número 99100085072012)]

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género.

...

F. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Comissió paritària d'igualtat

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género,
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

[Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de fabricació de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 08001755011994)]

Article 38 De la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones

2. Les funcions del Comitè paritari per a la igualtat, que es constituirà en nombre i dinàmica de treball com ho fa la Comissió paritària són:

a) Analitzar, identificar i eliminar la possible discriminació en l'accés, el salari, la formació i la promoció de la dona a l'empresa. Si per a realitzar aquesta tasca cal alguna investigació, l'empresa ha de facilitar els recursos necessaris per a dur-la a terme.

b) Possibilitar l'augment de la presència femenina. S'ha de procurar que aquesta presència es dirigeixi també a les ocupacions tradicionalment masculines.

c) Decidir una evolució creixent de recursos per a la formació de les dones.

[Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 79002795012009)]

Article 68. Comissió paritària per la igualtat d'oportunitats

S'acorda constituir una Comissió paritària sectorial per la igualtat d'oportunitats entre els signants del present Conveni amb les següents competències:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que pugui sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes als articles anteriors.

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió paritària.

Si així es pacta al si de la mateixa, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats al sector i, en concret, una avaluació

de la situació laboral i d'ocupació de les dones. Partint de les conclusions obtingudes, es proposarà l'elaboració d'un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

[Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni número 79000115011994)]

Clàusula Addicional Primera

Es continuarà la negociació iniciada per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació (CIOND), integrada per quatre components de la representació sindical i 4 per la patronal. Aquesta comissió es seguirà reunint cada dos mesos amb caràcter ordinari o quan ho sol·liciti, amb una setmana d'antelació, qualsevol d'ambdues parts, per pròpia iniciativa, o mitjançant denúncia d'un treballador/a, amb caràcter extraordinari.

Per a poder desenvolupar correctament les seves funcions, aquesta comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament. Seran funcions d'aquesta Comissió (respecte sempre de les empreses a qui els afecta el present Conveni). les següents:

- Vetllar perquè, tant els homes com les dones, gaudeixin d'igualtat d'oportunitats respecte a l'ocupació, formació, promoció i desenvolupament en el seu treball.
- Vetllar perquè la dona treballadora tingui la mateixa equiparació que l'home en els aspectes salarials, de forma que, a igual treball la dona sempre tingui igual retribució.
- Vetllar perquè la dona treballadora tingui, en el sí de l'empresa, les mateixes oportunitats que l'home en els casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.
- Vetllar perquè en les categories professionals no es faci distinció entre categories o nivells masculins i femenins.

- Amb l'objectiu d'assolir una participació més equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals, la comissió estudiarà i proposarà per a la seva incorporació al Conveni, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de treball de caràcter indefinit.
- A fi i efecte de garantir el principi de no discriminació, la comissió vetllarà i practicarà un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.
- Realitzarà un estudi sobre l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector als efectes de posar en pràctica polítiques actives que eliminin les eventuais discriminacions que puguin detectar-se per raó de sexe, edat, estat civil, procedència territorial i altres circumstàncies que puguin originar discriminació o atac al principi d'igualtat d'oportunitats.
- Elaborarà una guia de bones pràctiques sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el sector.

[Conveni col·lectiu de treball del sector de les xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2016-2017 (codi de conveni número 17000585011994)]

Observatori sectorial

Artículo 89. Observatorio Sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada representación.

...

5. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación, Comisión de Igualdad de oportunidades y empleo y Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

[Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo para los años 2012-2015 (código de convenio número 99004625011981)]

Article 68. Comissió paritària per la igualtat d'oportunitats

S'acorda constituir una Comissió paritària sectorial per la igualtat d'oportunitats entre els signants del present Conveni amb les següents competències:

Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que pugui sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establertes als articles anteriors.

Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

Possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de la Comissió paritària.

Si així es pacta al si de la mateixa, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats al sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones. Partint de les conclusions obtingudes, es proposarà l'elaboració d'un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

[Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni número 79000115011994)]

Clàusula Addicional Primera

Es continuarà la negociació iniciada per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació (CIOND), integrada per quatre components de la representació sindical i 4 per la patronal. Aquesta comissió es seguirà reunint cada dos mesos amb caràcter ordinari o quan ho sol·liciti, amb una setmana d'antelació, qualsevol d'ambdues parts, per pròpia iniciativa, o mitjançant denúncia d'un treballador/a, amb caràcter extraordinari.

Per a poder desenvolupar correctament les seves funcions, aquesta comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament. Seran funcions d'aquesta Comissió (respecte sempre de les empreses a qui els afecta el present Conveni). les següents:

- Vetllar perquè, tant els homes com les dones, gaudeixin d'igualtat d'oportunitats respecte a l'ocupació, formació, promoció i desenvolupament en el seu treball.
- Vetllar perquè la dona treballadora tingui la mateixa equiparació que l'home en els aspectes salarials, de forma que, a igual treball la dona sempre tingui igual retribució.
- Vetllar perquè la dona treballadora tingui, en el sí de l'empresa, les mateixes oportunitats que l'home en els casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.
- Vetllar perquè en les categories professionals no es faci distinció entre categories o nivells masculins i femenins.
- Amb l'objectiu d'assolir una participació més equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals, la comissió estudiarà i proposarà per a la seva incorporació al Conveni, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de treball de caràcter indefinit.
- A fi i efecte de garantir el principi de no discriminació, la comissió vetllarà i practicarà un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.

- Realitzarà un estudi sobre l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector als efectes de posar en pràctica polítiques actives que eliminin les eventuais discriminacions que puguin detectar-se per raó de sexe, edat, estat civil, procedència territorial i altres circumstàncies que puguin originar discriminació o atac al principi d'igualtat d'oportunitats.
- Elaborarà una guia de bones pràctiques sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el sector.

[Conveni col·lectiu de treball del sector de les xocolates, bombons i caramels de la província de Girona per als anys 2016-2017 (codi de conveni número 17000585011994)]

Accés a l'ocupació

Artículo 25. Condiciones generales de ingreso del personal.

...en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

[V Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de los aparcamientos y garajes (código de convenio número 9911445)]

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género.

A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de

medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Article 40. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Les parts signants del present Conveni manifesten la seva voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no discriminació per qüestions de raça, religió o qualsevol altra condició, de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Especialment, en el que fa referència a: l'accés a l'ocupació, l'estabilitat a l'ocupació, formació i promoció professional, ambient laboral exent d'assetjament sexual i moral.

Totes les referències efectuades en el text del conveni a "treballador" s'entendran realitzades a les persones, sigui home o dona.

[Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Tarragona per als anys 2012-2014 (codi de conveni número 43000385011994)]

Categories professionals

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género.

...

B. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Article 16. Grups professionals i especialitats

16.1. Normes generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

...

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense detriment de la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

[Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període de l'1 d'abril de 2013 al 31 de març de 2015 (codi de conveni número 79000085011993)]

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

1....

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Promoció

Artículo 26. Ascensos.

...

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

[Acuerdo marco del sector de la pizarra (código de convenio número 99012705071997)]

Artículo 49. Ascensos.

... Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores/ a a cuestiones ideológicas, de sexo,...; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, ...

En igualdad de condiciones de idoneidad, se procurará otorgar preferencia para el ascenso, a las personas de sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

[V Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de los aparcamientos y garajes (código de convenio número 9911445)]

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género.

...

C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Retribuciones

Artículo 41.

Antidiscriminación. B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. –El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del ET, «BOE» 161, de 6 de julio de 2002.

[Convenio de desinfección, desinsectación y desratización]

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género.

...

E. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales.

...

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retri-

bución. Los convenios colectivos del sector de Hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Jornada

Article 14. Relacions Laborals

Les empreses i la representació dels treballadors, podran constituir una comissió de treball que desenvolupi, les noves formes i canvis en el sistema d'organització, per abordar:

Reformes de procediments i sistemes de treball (Temps i horaris de treball).

Conciliació de vida laboral.

[IV Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de les bugaderies industrials per als anys 2014-2015 (codi de conveni número 79000905011995)]

Promoure des del CRL la inclusió de clàusules sobre temps de treball als convenis col·lectius, acords o pactes en l'àmbit públic i privat amb una doble finalitat: equilibrar els interessos entre les parts i permetre adaptacions i ajustaments organitzatius. Per a la inclusió d'aquestes clàusules, des del CRL es promourà la utilització de les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores.

GUIA SINDICAL

De manera resumida, aquestes recomanacions són:

- ✓ Reduir les hores extraordinàries i les prolongacions de jornades no pactades.
- ✓ Compensar les prolongacions de jornada i hores extraordinàries per temps de descans amb possibilitat de compactació de jornades completes i quantia de l'equivalència del temps de prolongació amb el temps de descans.
- ✓ Sistemes de control personal del temps transparents i dels comptes del temps. Pel que fa als comptes del temps, seria bo prioritzar els de caràcter anual o plurianual, atès que incorporen una visió longitudinal de la trajectòria professional de les persones treballadores.
- ✓ Els calendaris anuals d'empresa són un instrument important i complementari als sistemes de flexibilitat en les organitzacions. Els convenis col·lectius han de tenir la previsió de la seva negociació amb la representació del personal, amb programacions anuals de previsió i renegociació dels canvis quan sigui objectivament necessari.
- ✓ Caldria apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària d'entrada i de sortida compensable en la setmana o fins i tot en un període més llarg.
- ✓ Reconeixement de dies o d'hores d'assumptes propis que s'exerciran en un determinat període de temps i el preavis, amb caràcter general, a l'empresa amb una antelació suficient.
- ✓ Compactació en jornades senceres de la flexibilitat horària així com de les hores lliures de disposició.
- ✓ Preveure una franja horària de presència física obligatòria.
- ✓ La distribució irregular de la jornada en interès de l'empresa s'ha de concebre com un instrument per racionalitzar el temps de treball i adaptar-lo millor a les exigències productives del mercat de tal manera que es millori la productivitat i la situació competitiva de l'empresa. Ara bé, aquesta distribució irregular s'ha de fer tenint en compte les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tal manera que s'han de fixar les garanties necessàries per tal de possibilitar la conciliació.
- ✓ Cal concretar el que comporta el dret a l'adaptació i la distribució de la jornada de treball establert a l'article 34.8 del TRLET.

- ✓ Incorporar en el concepte de conciliació i, conseqüentment en les mesures que se'n deriven, no solament la cura dels fills/es sinó també la cura de les persones en situació de dependència en un sentit més ampli: vellesa, discapacitat, etc.
- ✓ Pel que fa al treball a torns, mesures com la rotació de llocs de treball i la polivalència funcional del personal podrien ser factors que facilitessin la implantació d'una certa flexibilitat en el temps de treball.
- ✓ Seria convenient que es preveïés una anàlisi periòdica, entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, del funcionament del sistema d'organització flexible, de les prolongacions de jornada i hores extraordinàries, així com de les possibles noves necessitats sobrevingudes per a l'activitat empresarial, amb la finalitat d'adoptar millors solucions negociades i de mesurar la seva relació amb l'ocupació i les problemàtiques de mobilitat sostenible als centres de treball.
- ✓ Incorporar la possibilitat de recórrer al teletreball parcial. No hauria de repercutir ni sobre el nivell retributiu, ni sobre la carrera professional a l'empresa, ni sobre el volum d'hores treballades. A més cal tenir molt presents els riscos laborals vinculats a aquesta pràctica.

[Informe sobre la gestió del temps de treball remunerat en el context de la reforma horària (CTESC)]

Conciliació

Article 38 Permisos

8) Els treballadors tindran dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuit per tal d'acompanyar a ascendents o descendents de primer grau i cònjuge, a les seves respectives visites mèdiques i pel temps indispensable per a tal fi. Igualment podran disposar d'aquestes hores per a assistir, pel temps indispensable, a tutories escolars de fills menors de 17 anys.

[Conveni col·lectiu d'empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni número 79001735012001)]

Artículo 37. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

b) El derecho a un periodo de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años, y durante este periodo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Artículo 38. Permisos retribuidos.

a) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria.

b) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.

c) Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

[V Convenio colectivo general de chatarra para el periodo 2015-2017 (código de convenio número 99012395011999)]

Article 91 Lactància

1. Els/Les treballadors/es per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.

2. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-ho en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'ús de fruit del permís per maternitat en un període de 30 dies naturals.

3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Formació

Artículo 43. Prohibición de la discriminación por razón de género

[...]

D. Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infrarepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Artículo 76. De las acciones formativas en la empresa

...

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores y trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación trabajadores y trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género y mayores de 45 años).

En cualquier caso, las empresas estudiarán cualquier propuesta que, presentada por la RLT, tenga por objeto la elaboración de un Plan de Empresa.

[Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtido de pieles para peletería para los años 2016-2018 (código de convenio número 99001465011981)]

Salut

Article 80 La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere

Les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es comprometen a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

[Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants per als anys 2015-2017 (codi de conveni número 79100015072015)]

Article 46. Seguretat i Salut laboral

...

46.9 Protecció de la maternitat i la lactància

46.9.1 L'avaluació dels riscos que es refereix l'article 16 de la LPRL haurà de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les citades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

46.9.2 quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, a pesar de tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les Mútues d'AT i MP, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta deurà ocupar un lloc de treball

o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari deurà determinar prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció es portarà a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el cas que, tot i aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior,

no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i la lactància natural dels fills menors de nou mesos, contemplada en l'article 45.1.d)

de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat.

quan la treballadora embarassada no pogués prestar serveis de conformitat amb el disposat en aquest article, les empreses garantiran el complement necessari per què, amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social percebin la totalitat del salari establert en el present conveni fins a un total de cent vint dies per any natural, en un o diversos períodes de suspensió de contracte.

46.9.3 El disposat en els anteriors nombres d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiqués el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

46.9.4 Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

[Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques per als anys 2012-2013 (codi de conveni número 79000815011994)]

Llenguatge no sexista

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

...

4. Las partes negociadoras han convenido adaptar el redactado del texto del Convenio, evitando la utilización exclusiva del género masculino para referirse a todas las personas trabajadoras incluidas en el marco de aplicación del Convenio, con la finalidad de evitar una utilización discriminatoria del lenguaje. De este modo, el texto del presente Convenio no hace referencia a “los trabajadores”, sino a “las personas trabajadoras”.

Del mismo modo, se ha evitado la utilización exclusiva del género masculino en los casos en los que el texto del Convenio se refiere a categorías profesionales, sustituyéndose por un término genérico sin connotaciones de género o por la especificidad de las categorías señalando ambos géneros. A título de ejemplo, en el texto del presente Convenio se refieren las categorías profesionales como “el personal de conducción-percepción” o “el conductor/a-perceptor/a”; “el personal de cobro” o “el cobrador/a”, “el personal de inspección” o “el inspector/a”, utilizándose dichos términos de forma indistinta.

[Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2015-2018 (codi de conveni número 08004305011994)]

Artículo 70. Información y divulgación, imagen y lenguaje

En todas las comunicaciones de las empresas, así como los actos públicos que organicen y en las actividades de divulgación, publicidad, rotulación e impresos, tendrán especial cuidado en la utilización de un lenguaje igualitario y no discriminatorio.

[VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (código de convenio número 99014585012004)]

Disposición adicional novena. Lenguaje no sexista.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades abordará un estudio para adaptar su texto a un lenguaje no sexista. De alcanzarse acuerdo, esté sería incorporado al texto del próximo Convenio Colectivo.

[XVIII Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio número 99004235011981)]

Artículo 82. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la Representación Sindical.

Las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración y a la aplicación de un plan de igualdad con los contenidos que deberán ser objeto de negociación y que vienen recogidos por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El sector actualmente no tiene empresas con plantillas superiores a 250 personas.

Aunque las empresas no lleguen a ese número tendrán que aplicar medidas para eliminar y corregir las discriminaciones que se detecten en cada centro de trabajo, estas serán acordadas con la representación sindical en los meses siguientes a la firma de este Convenio.

Los acuerdos deberán contener acciones positivas en:

- Contratación, formación, y promoción.
- Igualdad de remuneración por razón de sexo (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
- Eliminación de las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Eliminación del lenguaje sexista en textos e imágenes.

Anualmente se realizará el seguimiento y la evaluación de los contenidos en igualdad.

La comisión paritaria del convenio estatal facilitará la información que sea requerida por cualquiera de las partes de cada empresa que lo solicite.

[Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtido de pieles para peletería para los años 2016-2018 (código de convenio número 99001465011981)]

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas del sector del comercio de flores y plantas la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

[XV Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas (código de convenio número 99001125011982)]

Article 74. Assetjament sexual

Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona. Les empreses i la representació dels treballadors i treballadores, si s'escau, es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i

perseguint aquelles conductes que vulnerin dels drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

Conjuntament l'empresa i la representació legal dels treballadors, establiran els protocols d'actuació davant situacions o conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

[Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos per als anys 2012-2014 (codi de conveni número 79000375011994)]

Artículo 69. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que las empresas establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de los representantes de los trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa, si los hubiere.

5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

[Primer Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (código de convenio número 9917255)]

Article 35 Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Les empreses hauran de promoure condicions de treball adequades i un clima laboral saludable que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per això, amb la participació de la representació legal dels treballadors, es recomana a les empreses que portin a terme campanyes informatives, accions de formació i la difusió d'un codi de bones pràctiques.

En desenvolupament d'aquestes obligacions resulta necessari que les empreses estableixin protocols d'actuació, que inclouran:

El compromís de l'empresa i dels representants dels treballadors de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò establert a la normativa de règim disciplinari.

La identificació de la persona o persones responsables d'atendre a aquells que formulin una queixa. En el cas de les empreses amb obligació d'elaborar i executar un pla d'igualtat, i si així s'acorda entre les parts, les queixes seran ateses i el procediment intern iniciat i executat pel membre o els membres que determini la Comissió per a la igualtat d'oportunitats de l'empresa, si els hagués.

El procediment intern d'actuació, que haurà de ser àgil i garantir la confidencialitat.

[Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica per a les províncies de Girona, Lleida i Tarragona per als anys 2015, 2016 i 2017 (codi de conveni número 79002225012004)]

Protecció a les empreses per a les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit de la seva parella o exparella

Artículo 25. Movilidad funcional.

...

25.2 Movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género: Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 28.2 Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 49. Reducción de Jornada por motivos familiares.

...

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

Artículo 84. Acciones formativas.

a) Formación programada por las empresas:

...

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).

Artículo 108. Objetivos de los Planes de Igualdad.

...

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributi-

vas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

...

l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.

[XVIII Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio número 99004235011981)]

Article 11. Vacances

...

D. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previs en els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors, per maternitat/paternitat, adopció o acolliment o amb la suspensió referida a la treballadora víctima de violència de gènere, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de les anteriors situacions suspensives, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

[Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni número 79000115011994)]

Artículo 32. Permisos.

...

M) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del

horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Por ello y para posibilitar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género se garantizan los siguientes derechos:

Derecho a la reducción de la jornada laboral (artículo 37.7 ET).

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (artículo 37.7 ET).

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo (artículo 40.3 bis).

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 45.1 n).

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 49.1 m).

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados (artículo 55.5 b).

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género (artículo 52.D).

Con el mismo fin, se establecen las siguientes medidas adicionales:

Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.

Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.

Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.

Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.

[VI Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados para el periodo 2015-2017 (código de convenio número 99011915011998)]

Article 73 Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere:

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.

2. Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa o entitat durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa o entitat s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents.

Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Artículo 6. Sustitución de artículos del Convenio Colectivo 2003-2006.
(CC de las Cajas de Ahorros para los años 2007-2010 - BOE Núm. 59 Martes 10 de marzo de 2009)

...

6.15 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 61 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

1. Anticipos sociales: las Cajas concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

...

g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.

Artículo 11. Protección contra la violencia de género.

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.

7. Se mantendrán las condiciones de empleada en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.

8. Durante el primer año de una excedencia solicitada por motivo de violencia de género:

- a. Se devengará antigüedad a todos los efectos.
- b. La víctima podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas de amortización de los préstamos y anticipos, regulados en Convenio Colectivo o en Pacto Colectivo, de los que sea titular el empleado que disfrute de la excedencia.
- c. Se mantendrán íntegramente las aportaciones al Plan de Pensiones.

9. La víctima de violencia de género tendrá derecho a recibir formación de reciclaje tras su reincorporación a la Entidad.

10. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

11. El tratamiento recogido en el presente artículo se concederá en los casos de violencia de género en los que se haya adoptado decisión judicial cautelar o definitiva sobre la misma.

[Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2011-2014 (código de convenio número 99000785011981)]

Artículo 14. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

...

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

[I Convenio colectivo estatal para el sector de las ortopedias y ayudas técnicas (código de convenio número 99100175012016)]

Artículo 60. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

...

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad

[Convenio colectivo estatal de acción e intervención social para el periodo 2015-2017]

6.1.2. Sobre la inclusió dels plans d'igualtat

Empreses obligades a fer plans d'igualtat

Artículo 44. Igualdad de oportunidades.

Las empresas con más de 150 trabajadores que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores

[Convenio colectivo de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios]

Article 64. Criteris respecte a l'establiment de plans i mesures d'igualtat

Totes les empreses estan obligades a respectar i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Aquestes mesures s'hauran d'acordar amb els representants dels treballadors.

En les empreses de 250 o més treballadors s'haurà de negociar un pla d'igualtat amb els representants dels treballadors, conforme al previnut al present conveni col·lectiu. Igualment s'haurà de negociar un pla d'igualtat en aquelles empreses en les quals el percentatge de dones ocupades sigui major al 50%.

[Conveni col·lectiu de treball de cuirs, repussats, marroquineria i similars de Catalunya (codi de conveni número 79000115011994)]

Artículo 5. Objeto y finalidad del Acuerdo.

...

Todas las empresas del ámbito del sector, que cuenten en su plantilla con más de 50 trabajadores, fomentarán, junto con la representación sindical, la puesta en marcha de un conjunto de medidas articuladas en un Plan de Igualdad, siendo esta medida recomendable a adaptar en empresas de ámbito inferior.

Para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria específica.

[Acuerdo entre cooperativas agroalimentarias y las federaciones agroalimentarias de CCOO, respectivamente, para el fomento de la formación y la cualificación integral, la negociación colectiva, el empleo y la prevención de riesgos laborales en el sector agroalimentario]

Artículo 101. Igualdad entre mujeres y hombres.

...

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.

En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes.

Para negociar los planes de igualdad se creará una comisión paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.

Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección para el periodo 2015-2017 (código de convenio número 99004975011981)]

Comissió paritària d'igualtat

Igualtat d'oportunitats:

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. (LI).

- Amb aquesta finalitat i en compliment de la Llei orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva entre dones i homes, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, les empreses constituïran la Comissió d'igualtat per a l'elaboració d'un Pla d'igualtat que haurà de negociar-se seguint els criteris establerts en l'esmentada Llei Orgànica.

[Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període de l'1 d'abril de 2013 al 31 de març de 2015 (codi de conveni número 79000085011993)]

Artículo 50. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de hostelería.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de Hostelería afectadas por el presente capítulo deberán negociar, en el ámbito de complementariedad del presente capítulo, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos en el capítulo séptimo del presente Acuerdo.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Artículo 101. Igualdad entre mujeres y hombres.

...

Durante la vigencia del presente convenio, para desarrollar la Ley de Igualdad, se negociará con la RT los planes de igualdad en aquellas empresas cuya plantilla sea de más de 100 trabajadores o trabajadoras y con un porcentaje inferior al 50% de representación de mujeres.

En el supuesto de que las empresas no tengan medios propios para la tramitación correspondiente, la comisión de igualdad sectorial, establecerá los mecanismos para conseguir las ayudas y las formalidades necesarias para elaborar dichos planes.

Para negociar los planes de igualdad se creará una comisión paritaria entre representantes de la Dirección de la empresa y de la RLT que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento.

[Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección para el periodo 2015-2017 (código de convenio número 99004975011981).

Elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat tindrà caràcter paritari, amb independència del nombre que aportí cada part a la reunió.

Per part de la representació social els seus components es triaran d'entre els membres del Comitè d'empresa, en el nombre que es pacti i en absència de pacte la podran compondre parcialment o totalment el comitè d'empresa, no superant el nombre dels cinc membres. La Comissió d'Igualtat vetllarà pel bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i accions que es deriven.

S'estableix que els plans d'igualtat tinguin una avaluació anual o quan s'estimi necessari per acord d'ambdues parts.

[VI Conveni col·lectiu de clubs de natació de Catalunya per als anys 2012-2014 (codi de conveni número 79001305011995)]

Diagnosi

Artículo. 113. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad. Igualdad de oportunidades.

3. El Pla s'ha de fer en determinades fases i amb una metodologia de treball, que seran les següents:

a. Anàlisi: l'empresa o entitat ha de facilitar les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada per tal de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

b. Diagnòstic: s'assoliran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris / concrets d'actuació.

[Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de fabricació de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 08001755011994)]

Artículo 48. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b) Distribución de la plantilla por edades.

GUIA SINDICAL

- c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f) Número de personas con contrato temporal.
- g) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h) Número de personas por áreas funcionales.
- i) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n) Número de días de absentismo.
- ñ) Retribución mensual.
- o) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- p) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- q) Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo

y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el anexo II del presente Acuerdo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de Hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que en el seu cas s'hagin d'assolir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries tals com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar els esmentats objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, podent emetre aquests el corresponent informe si així ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les següents qüestions:

a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.

GUIA SINDICAL

- b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessacions produïdes l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o d'altres.
- h) Excedències últim any i els motius.
- i) Promocions últim any especificant grup professional i llocs als que s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment s'hauran de diagnosticar: Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

[Conveni col·lectiu de treball del sector dels supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per als anys 2009-2013 (codi de conveni número 0804165)]

Objectius

Artículo. 113. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad. Igualdad de oportunidades.

Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán

consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 109 del presente Convenio Colectivo.

[Conveni col·lectiu de treball per a les indústries de fabricació de prefabricats de formigó i derivats del ciment de la província de Barcelona per als anys 2013-2016 (codi de conveni número 08001755011994)]

Article 34 Pla de Igualtat

... Aquest Pla afecta tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

- a. Objectiu general Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pugués haver a l'empresa o entitat.
- b. Objectius específics:
 1. Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa o entitat.
 2. Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
 3. Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.

4. Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on hi hagi una menor representativitat.
5. Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
6. Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment dels que s'incorporin de permisos o suspensions de treball.
7. Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
8. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
9. Prevenció de l'assetjament.
10. Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa o entitat.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Objectius dels plans d'igualtat:

Un cop realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a aconseguir en base a les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les que s'hagi constatat la existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a la ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

- a. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofertat, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b. Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- c. Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els que estan sotsrepresentades.
- d. Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes formes de contractació.
- e. Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna como externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- f. Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g. Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h. Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguin amagant una discriminació sobre les treballadores.
- i. Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j. Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k. Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut

de les treballadores, en especial de las dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.

[Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període de l'1 d'abril de 2013 al 31 de març de 2015 (codi de conveni número 79000085011993)]

Mesures

Article 34 Pla de Igualtat

...

2. El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:

- a. Estructura de la plantilla
- b. Contractació
- c. Segregació ocupacional
- d. Promoció
- e. Formació
- f. Retribució
- g. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- h. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- i. Sensibilització i comunicació

c. Definició de mesures a prendre: es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que s'han de desenvolupar en aquest Pla.

d. Aplicació/execució de mesures: Es posaran en marxa les mesures definides.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Artículo 23. Los planes de igualdad de las empresas de Comercio y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. Las empresas de Comercio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

...

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del segui-

miento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

[I Acuerdo marco del comercio (AMAC) para el periodo del 15 de diciembre de 2011 al 31 de diciembre de 2013 (código de convenio número 99100085072012)]

Artículo 71. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

...

6. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

[VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (código de convenio número 99014585012004)]

Seguiment

Article 34 Pla de Igualtat

...

e. Seguiment i avaluació: es crearà la Comissió d'igualtat la missió serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa o entitat, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme, tot això amb el tal d'avaluar el

seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Artículo 50. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas de hostelería.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas de Hostelería afectadas por el presente capítulo deberán negociar, en el ámbito de complementariedad del presente capítulo, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos en el capítulo séptimo del presente Acuerdo.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

[V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH V) (código de convenio número 99010365011900)]

Avaluació

Article 34 Pla de Igualtat

...

e. Seguiment i avaluació: es crearà la Comissió d'igualtat la missió serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa o entitat, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme, tot això amb el tal d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

[III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011-2016 (codi de conveni número 79002295012003)]

Article 64. Pla d'igualtat

Objectius específics:

...

El Pla haurà de realitzar-se amb una metodologia de treball i en determinades fases, que seran les següents:

...

5ª Fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals es han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

...

[Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2010, 2011 i 2012 (codi de conveni número 7902575)]

6.2. En els plans d'igualtat

A continuació es presenten algunes propostes de constitució i reglament de les comissions d'igualtat o de seguiment dels plans d'igualtat, alguns objectius generals, concreció d'algunes mesures, com s'ha de tenir el calendari de tot el pla, i exemples de fitxes de les diferents mesures o accions amb el seu calendari d'execució, les persones responsables de la implementació, el pressupost i els indicadors de seguiment i avaluació.

Han de ser considerats com a exemples, ja que cada pla d'igualtat respon a la situació concreta de cada empresa i, per tant, ha de tenir objectius, mesures, prioritització de les mesures, calendari d'execució i pressupost propi.

6.2.1. Comissions d'igualtat

Model de reglament de funcionament de la comissió de seguiment

Les parts signants del conveni col·lectiu de (l'Empresa...) declaren la seva voluntat de respectar el dret a igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i, amb aquesta finalitat, es comprometen a eliminar qualsevol forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe envers la dona.

Per fer això es constitueix la comissió d'igualtat, que es regula segons el que es disposa en aquest reglament.

REGLAMENT

1. Composició

La comissió d'igualtat està formada d'acord el que s'ha pactat en (el pla d'igualtat, el conveni col·lectiu de l'empresa xxx)

«Es recull el literal de l'acord»

Ambdues parts poden assistir a les reunions acompanyades d'un assessor o assessora.

Els components de la comissió tenen les competències següents:

- Convocar les reunions de la comissió d'igualtat.
- Prendre mesures i adoptar acords per a l'execució del pla d'igualtat.

- Rebre dels òrgans encarregats de l'aplicació de cada mesura els dubtes, els suggeriments o els problemes que puguin sorgir en la seva aplicació.
- Aixecar actes de les reunions de la comissió.

2. Reunions

S'han de fer reunions, amb caràcter ordinari, almenys dues vegades a l'any, i les parts queden convocades a totes dues reunions. Amb caràcter extraordinari, es poden fer reunions quan ambdues parts ho acordin.

De les reunions cal aixecar acta, que ha de recollir els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data de la reunió següent. Si hi ha desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representant.

Les decisions d'aquesta comissió s'adopten per acord conjunt d'ambdues parts (empresarial i sindical) i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

Les hores de les reunions i les despeses de desplaçament són per compte de (l'empresa de X euros en concepte de dieta més les despeses originades).

3. Funcions i competències

Les funcions i les competències de la comissió d'igualtat són les següents:

1. Vetllar pel compliment de les clàusules no discriminatòries i accions positives recollides en el conveni col·lectiu, i fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per garantir el principi d'igualtat i no-discriminació.
2. Conèixer els informes, les estadístiques i altres dades que avaluen l'assoliment dels objectius marcats i que apareixen assenyalats en el pla d'igualtat com a instruments de recollida d'informació, segons la periodicitat marcada per a l'elaboració d'aquestes estadístiques.

Anualment, la direcció de recursos humans ha de facilitar a la comissió d'igualtat les dades de la plantilla, desagregades per sexe i en termes estadístics, relatives a l'antiguitat a l'empresa i a la categoria, amb la finalitat que la comissió pugui tenir una visió de l'evolució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

3. Conèixer la quantitat de casos que per assetjament per raó de sexe o assetjament sexual s'han reportat mitjançant el protocol d'actuació establert en el pla d'igualtat, i conèixer-ne el resultat. Vetllar pel compliment del procediment establert per a aquests casos.
4. Avaluar anualment, respecte a cadascun dels objectius fixats en el pla d'igualtat, la realització i l'efectivitat de les mesures posades en marxa.
5. Fer propostes al comitè d'empresa sobre la millora del conveni, el protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, les condicions de treball o la correcció de deficiències existents.
6. Emetre els informes que li siguin requerits, sobre les matèries pròpies de les seves competències.
7. Informar la plantilla periòdicament del desenvolupament del pla d'igualtat, promoure la seva participació i col·laboració i recollir i estudiar els suggeriments i les propostes que faci.
8. Conèixer les sancions que amb motiu d'incompliment de la normativa d'igualtat efectiva entre dones i homes poden ser imposades per la Inspecció de Treball.
9. Promoure la realització de campanyes de sensibilització o informació per a la difusió de la legislació vigent en matèria d'igualtat i violència masclista a totes les treballadores i treballadors i participar-hi.

Totes les persones de la comissió de seguiment del pla d'igualtat han de respectar la confidencialitat de les reunions i posar una cura especial amb referència a les dades i les informacions a les quals tinguin accés en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, i en supòsits de violència de gènere.

Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats

Composició

La Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats està constituïda per les persones que formen part de la Comissió Paritària del Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona:

- 9 representants per part de l'Administració.

- 9 representants per part de les organitzacions sindicals signants de l'Acord vigent de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

Funcions

a) Tenir informació sobre el procés d'elaboració i el contingut de les mesures acordades en els plans d'igualtat.

b) Emetre un informe sobre la proposta de plans d'igualtat elaborada per la Comissió Tècnica d'Igualtat.

c) Obtenir informació anual sobre l'evolució global dels plans d'igualtat.

d) Obtenir informació periòdica sobre el resultat de l'aplicació de les diferents mesures dels plans d'igualtat.

e) Emetre un informe sobre les avaluacions que la Comissió Tècnica d'Igualtat dugui a terme sobre l'execució dels plans d'igualtat.

Reunions

a) Cal fer una reunió a l'any amb caràcter ordinari, a la qual s'aportin les dades de seguiment del pla d'igualtat.

b) De manera extraordinària, la comissió es pot reunir a petició d'una de les parts.

c) Cal recollir en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord, s'han de recollir a l'acta els diferents posicionaments.

Comissió Tècnica d'Igualtat

Composició

La Comissió Tècnica d'Igualtat està constituïda per persones que formen part de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats, concretament per:

GUIA SINDICAL

- 5 persones per part de l'Administració.
- 5 representants per part de les organitzacions sindicals signants de l'Acord vigent de condicions de treball comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

Funcions

- a) Emetre un informe sobre el procés d'elaboració dels plans d'igualtat.
- b) Revisar el diagnòstic quantitatiu, és a dir, analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de l'Ajuntament de Barcelona i els organismes municipals adscrits a l'acord de condicions de treball.
- c) Participar en el diagnòstic qualitatiu, és a dir, aportar la informació qualitativa de la qual es tingui coneixement en matèria d'igualtat.
- d) Fer propostes sobre les mesures que cal dur a terme en els plans d'igualtat.
- e) Fer un seguiment de l'aplicació i l'evolució dels plans d'igualtat.
- f) Elaborar les propostes d'execució de les mesures que tindran caràcter preceptiu i vinculant.
- g) Analitzar les mesures adoptades i, en cas que es demostrin ineficients, debatre i proposar, si escau, noves mesures.
- h) Assessorar sobre igualtat i donar suport a la detecció de qualsevol conducta contrària a la igualtat.
- i) Ser informada de totes les actuacions davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- j) Avaluar anualment l'execució i l'impacte del pla d'igualtat.
- k) Revisar i proposar anualment les mesures que cal incorporar.
- l) Elevar a la Comissió de Seguiment del pla d'igualtat els acords adoptats.

Reunions

1. S'ha de fer una reunió bimensual amb caràcter ordinari, a les quals es reporti l'evolució de les mesures del pla d'igualtat.

2. De manera extraordinària es pot reunir a petició d'una de les parts.
3. Cal recollir en acta els temes tractats a les reunions, els acords als quals s'arribi i els documents presentats. En cas de desacord, s'han de recollir a l'acta els diferents posicionaments.
4. A les reunions hi poden assistir membres que formen part de la Comissió de Seguiment del pla d'igualtat, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes per tractar ho requereixin.
5. A les reunions hi poden assistir persones assessores, quan la naturalesa i l'especificitat dels temes per tractar ho requereixin.

Models d'objectius de plans d'igualtat

Objectius del pla d'igualtat

- Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'accés i desenvolupament professional a tots els nivells.
- Millorar la distribució equilibrada de gèneres en l'àmbit d'aplicació del pla.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona en llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, encara que siguin d'origen històric, cultural, social o familiar, es puguin donar al si de l'empresa o administració.
- Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Reforçar el compromís de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa assumit per les empreses, amb vista a millorar la qualitat de vida del personal de l'empresa i de les seves famílies, com també fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir principis d'exclusió de qualsevol mesura que pugui perjudicar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors de l'empresa o administració.
- Integar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans de l'empresa.

- Fomentar la realització d'accions formatives que facilitin el desenvolupament d'habilitats i competències, sense distinció de gènere.
- Fomentar la formació en gènere, tant en l'accés al lloc de treball com al llarg de la carrera professional.
- Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, que impliqui tota l'organització: direcció, comandaments intermedis i treballadores i treballadors.

Objectius generals i específics

L'objectiu general del segon Pla d'igualtat d'oportunitats és promoure canvis organitzatius que possibilitin que les dones i els homes puguin desenvolupar les seves carreres professionals i capacitats personals, sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

Per fixar aquest objectiu es parteix de la base que, en totes les organitzacions i, per tant, també a l'Ajuntament de Barcelona, les relacions de poder desiguals entre homes i dones que caracteritzen la societat es reproduïxen i es configuren a través de les estructures formals i informals de l'organització. Aquestes estructures són mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades a la institució i també el conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per la seva direcció.

El pla d'igualtat orienta el treball a qualsevol organització que vulgui avançar en la promoció de la igualtat real entre dones i homes en la seva gestió interna.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, l'Ajuntament de Barcelona planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

Objectiu 1. Integrar a la cultura de l'Ajuntament de Barcelona el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu 2. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.

Objectiu 3. Augmentar la presència de dones en llocs de direcció.

Objectiu 4. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions dels treballadors i treballadores municipals.

Objectiu 5. Integrar la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa.

Objectiu 6. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'Ajuntament.

Objectiu 7. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos, amb perspectiva de gènere.

A més, aquests objectius es despleguen en onze objectius més específics:

Objectiu específic 1.1. Incorporar els mitjans necessaris per executar el segon Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona.

Objectiu específic 1.2. Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu específic 1.3. Integrar el lideratge polític i executiu del pla.

Objectiu específic 1.4. Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les organitzacions proveïdores de l'Ajuntament.

Objectiu específic 1.5. Millorar l'equilibri entre dones i homes a les plantilles amb segregació vertical i horitzontal.

Objectiu específic 1.6. Garantir i potenciar la representativitat de les dones en els nivells de responsabilitat més alts. Minimitzar la segregació vertical.

Objectiu específic 1.7. Analitzar les causes de la bretxa salarial per raó de gènere.

Objectiu específic 1.8. Fomentar canvis en l'organització del temps del treball.

Objectiu específic 1.9. Dotar l'Ajuntament de Barcelona amb eines per a la comunicació i el llenguatge inclusiu.

Objectiu específic 1.10. Garantir una implementació efectiva i eficaç del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació amb relació als casos que afectin la dignitat i la discriminació en el treball.

Objectiu específic 1.11. Garantir una prevenció de riscos amb perspectiva de gènere.

Exemples de possibles mesures

1. Àrea d'accés a l'ocupació

Objectiu 1. Garantir que les convocatòries d'ingrés i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa i indirecta.	
Mesura 1.1. Revisar aquests processos amb perspectiva de gènere.	
Mesura 1.2. Establir procediments escrits per a la selecció de personal inserint la perspectiva de gènere.	
Mesura 1.3. Crear la figura de l'agent d'igualtat.	
Mesura 1.4. Assolir la paritat entre dones i homes en els tribunals d'exàmens de convocatòries externes.	
Mesura 1.5. Utilitzar un llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació.	
Mesura 1.6. Remetre una comunicació a totes les empreses i entitats amb les quals es contracten o se subcontracten els processos de selecció de personal el principi d'igualtat de gènere amb el qual està compromesa l'empresa.	
Òrgan encarregat	Departament de recursos humans.
Termini d'aplicació	Durant tot el pla. El primer any s'han d'implantar les mesures 1.2 i 1.6.
Avaluació	Anualment s'ha d'elaborar una estadística de contractacions de dones i homes.
Indicador de compliment	Respecte de les mesures qualitatives, verificar-ne l'execució, i, respecte de les quantitatives, constatar amb l'estadística d'avaluació l'augment de dones a la plantilla.

Objectiu 2. Facilitar la incorporació del gènere infrarepresentat en llocs en els quals hi hagi un desequilibri manifest o una segregació ocupacional.	
Mesura 2.1. Incorporar clàusules d'acció positiva en els diferents llocs de l'empresa perquè, sempre que compleixin els requisits, el desempat es decideixi amb la pertinència del sexe infrarepresentat.	
Mesura 2.2. Establir col·laboració amb organismes de formació, perquè formin dones que posteriorment puguin accedir llocs de treball i ocupar-los, en feines que fins al moment han estat masculinitzades.	
Mesura 2.3. Establir programes específics per seleccionar dones que ocupin llocs de treball en els quals estiguin infrarepresentades.	
Mesura 2.4. Garantir la presència de la representació legal de treballadores i treballadors en els procediments de selecció i contractació de personal amb l'objectiu d'avaluar la igualtat d'oportunitats.	
Òrgan encarregat	Departament de recursos humans i formació.
Termini d'aplicació	Durant tot el pla.
Avaluació	Anualment s'ha d'elaborar una estadística d'informació desagregada per sexes i per categories respecte a les candidatures que es presenten als processos de selecció, que permeti disposar d'informació periòdica sobre: (1) el percentatge de dones i homes que han presentat candidatures de selecció per categories, i (2) el percentatge de dones i homes seleccionats per categories.
Indicador de compliment	Comptabilitzar el nombre de vegades que s'apliquen aquestes mesures. Aquest apartat s'ha de dur a terme quan s'hagin aplicat les mesures.

2. Àrea de formació

Objectiu 1. Aconseguir que el personal assoleixi la perspectiva de gènere.	
Mesura 1.1. Fer cursos i jornades de sensibilització en igualtat d'oportunitats i repartiment de responsabilitats adreçats, en primer lloc, a l'equip directiu i, en segon lloc, a la resta del personal de l'empresa o administració, i garantir, en tot cas, que les noves incorporacions tinguin accés a aquest tipus de formació.	
Mesura 1.2. Facilitar que els horaris per a la formació siguin compatibles amb les responsabilitats familiars i personals.	
Mesura 1.3. Afegir un mòdul d'igualtat en tots els cursos del pla de formació de l'empresa en què sigui possible.	
Òrgan encarregat	Departament de formació.
Termini d'aplicació	Anualment.
Avaluació	Anualment s'ha d'elaborar una estadística d'informació desagregada per sexes, centres de treball, participants, acció formativa, perfil professional i hores de formació. S'ha d'afegir algun test de seguiment del nivell de sensibilització aconseguit amb aquestes mesures.
Indicador de compliment	Pel que fa a les mesures qualitatives, verificar-ne l'execució, com també avaluar-ne la incidència en el personal.

Objectiu 2. Reduir l'impacte de la cura de criatures o de persones dependents en la promoció professional de les treballadores i treballadors.	
Mesura 2.1. Promoure l'accés a la formació continuada o de reciclatge de les persones que s'incorporen al seu lloc de treball després d'un període d'excedència per cura de menor o persona dependent.	
Mesura 2.2. Informar les treballadores i treballadors que es troben en excedència per cura de familiars sobre els cursos de formació de desenvolupament personal.	
Òrgan encarregat	Departament de formació i recursos humans.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Com a criteri d'avaluació de consecució de l'objectiu, anualment s'ha d'elaborar un informe on aparegui el nombre de persones que, després d'una excedència per cura de criatures o familiars dependents, han participat en els cursos a què es fa referència a les mesures 1.1 i 1.2, diferenciant entre dones i homes.
Indicador de compliment	Tant per cent de persones que durant o després d'una excedència per cura de criatures o familiars dependents han estat convocades en els curs al qual es fa referència en relació al nombre total de persones que han gaudit d'aquest tipus d'excedències durant l'any.

3. Àrea de classificació professional i promoció interna

Objectiu 1. Catalogació i valoració de llocs de treball amb criteris no discriminatoris.	
Mesura 1.1. Les denominacions de les categories contingudes a l'acord de classificació professional han d'incloure, si s'escau, la seva forma femenina.	
Mesura 1.2. Si es crea una nova categoria, la descripció de les seves funcions, la seva adscripció a un bloc competencial i els requeriments d'accés han de ser valorats per la comissió d'igualtat d'oportunitats abans de l'acord definitiu, amb l'única finalitat de constatar que cap d'aquests elements no introdueix alguna discriminació per raó de sexe.	
Mesura 1.3. Afegir un mòdul d'igualtat en tots els cursos del pla de formació de l'empresa en què sigui possible.	
Òrgan encarregat	Direcció de recursos humans, comitè d'empresa.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Tant per cent de categories professionals amb nova denominació femenina partit per les que inicialment no les inclouen. També, el nombre de noves categories creades amb aquestes condicions en conveni.
Indicador de compliment	Verificar-ne l'execució.

Objectiu 2. Facilitar la promoció professional de les dones a categories on estan menys representades.	
Mesura 2.1. Aconseguir més objectivitat en tot el procés de promoció interna en qualsevol nivell de responsabilitat, amb la finalitat de garantir-ne la realització sense elements de discriminació directa o indirecta mitjançant la creació d'un protocol o procediment de les promocions.	
Mesura 2.2. Determinar els noms de les persones que estaran en aquests tribunals amb prou antelació per corregir, en la mesura del possible, l'absència de presència de dones o d'homes.	
Mesura 2.3. Si hi ha empat, després de la suma de totes les puntuacions en els processos de promoció interna, com a criteri de desempat cal utilitzar el sexe menys representat, fins que s'equipari el percentatge, en la categoria de què es tracti, d'ambdós sexes.	
Mesura 2.4. Informar, formar i motivar les dones perquè participin en processos de promoció professional.	
Mesura 2.5. Establir la preferència de promoció del sexe menys representat, quan hi hagi igualtat de mèrits i capacitat en el lloc de treball de què es tracti.	
Mesura 2.6. Donar la publicitat adequada, per a coneixement de la plantilla, sobre els llocs de treball vacant per a la seva possible participació en els processos de promoció interna.	
Òrgan encarregat	Departament de recursos humans, comitè d'empresa.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Com a mesura d'avaluació del grau de compliment d'aquest objectiu, anualment s'ha d'elaborar una estadística on aparegui el nombre de dones i homes que han promocionat a les diferents categories en les quals s'ha fet concurs intern.
Indicador de compliment	Augment respecte dels anys anteriors de la proporció de dones en categories on estan menys representades.

4. Àrea de retribucions

Objectiu 1. Posar fi a la possible bretxa salarial entre dones i homes.	
Mesura 1.1. Promoure que més homes sol·licitin la reducció de jornada per cura de menors, mitjançant campanyes de sensibilització sobre la importància de cooperar en la cura de menors.	
Mesura 1.2. Revisar els complements, els plusos i els altres conceptes salarials establerts en els convenis col·lectius, com també els criteris d'assignació.	
Mesura 1.3. Fomentar un equilibri més gran en la distribució de l'ocupació a temps parcial, oferint prioritàriament les vacants que es produeixin en llocs de treball amb contractes a temps complet, a les persones contractades a temps parcial.	
Mesura 1.4. Establir indicadors que relacionin les diferències salarials per categories, grups, sexe i antiguitat, amb l'objectiu de tutelar que les possibles diferències entre dones i homes tendeixin a reduir-se, verificant l'aplicació del principi d'equitat en la mateixa responsabilitat.	
Òrgan encarregat	Direcció de recursos humans.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	S'ha d'elaborar anualment un informe sobre possibles situacions de discriminació detectades en els convenis col·lectius d'empresa i normes col·lectives pactades per aquesta empresa.
Indicador de compliment	Verificar-ne l'execució.

5. Àrea de conciliació i corresponsabilitat

Objectiu 1. Fomentar i garantir que les diferents mesures de conciliació puguin ser gaudides per ambdós sexes sense que siguin assumides exclusivament per les dones.	
Mesura 1.1. Dur a terme campanyes de sensibilització en matèria de repartiment de responsabilitats entre dones i homes.	
Mesura 1.2. Difondre a tota la plantilla les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.	
Mesura 1.3. Informar sobre els diferents permisos, excedències i llicències existents en la normativa laboral.	
Mesura 1.4. Informar el col·lectiu d'homes sobre els seus drets com a pares per fomentar la utilització dels permisos parentals.	
Òrgan encarregat	Direcció de recursos humans, comitè d'empresa.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Com a mesura d'avaluació del grau de compliment d'aquest objectiu, anualment s'ha d'elaborar una estadística de gaudi de mesures de conciliació, desagregada per sexes.
Indicador de compliment	Respecte a les mesures qualitatives, verificar-ne l'execució, i respecte de les quantitatives, verificar que s'incrementa el percentatge d'homes que fan ús de les mesures de conciliació.

6. Àrea de comunicació i llenguatge

Objectiu 1. Potenciar una imatge no sexista de l'empresa o administració en la seva presència de cara a l'exterior.	
Mesura 1.1. Utilitzar els mitjans interns de comunicació com ara revistes de l'empresa, taulers d'anuncis, intranet, etc., per difondre el programa d'igualtat.	
Mesura 1.2. Recollir suggeriments sobre igualtat d'oportunitats i conciliació en una bústia de suggeriments.	
Mesura 1.3. Introduir a les reunions de l'empresa el tema de la igualtat d'oportunitats.	
Òrgan encarregat	Direcció de recursos humans.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Nombre de suggeriments atesos entre els recollits.
Indicador de compliment	Respecte a les mesures qualitatives, verificar l'execució de les mesures.

Objectiu 2. Utilització d'un llenguatge no sexista en la documentació interna.	
Mesura 2.1. Difondre a totes les direccions i departaments una guia amb recomanacions per redactar els documents amb un llenguatge no sexista.	
Mesura 2.2. Revisar tota la documentació per garantir un ús no sexista del llenguatge.	
Mesura 2.3. Revisar el catàleg d'ocupacions i llocs de treball per adequar la denominació dels llocs.	
Mesura 2.4. Contribuir a la difusió d'imatges no sexistes des dels mitjans de comunicació que es fan servir a l'empresa.	
Òrgan encarregat	Departament de recursos humans.
Termini d'aplicació	A partir de la signatura del pla.
Avaluació	Nombre de documents revisats.
Indicador de compliment	Verificar l'execució de les mesures.

Objectiu 3. Sensibilització i creació d'un estat d'opinió.	
Mesura 3.1. Elaborar totes les estadístiques corresponents a la plantilla desagregades per sexes.	
Mesura 3.2. Desglossar en les anàlisis econòmiques els recursos destinats a polítiques de gènere.	
Mesura 3.3. Difondre les actuacions contingudes en el pla d'igualtat d'oportunitats.	
Òrgan encarregat	Departament de recursos humans, comitè d'empresa.
Termini d'aplicació	Permanent, mentre es mantinguin actuacions del pla d'igualtat.
Avaluació	Comptabilitzar les mesures realitzades.
Indicador de compliment	Verificar l'execució de les mesures.

7. Àmbit de cultura organitzativa

Àmbit d'actuació 1. Cultura organitzativa						
Objectiu general 1	Integrar a la cultura de l'Ajuntament de Barcelona el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.					
Objectiu específic 1.1	Incorporar els mitjans necessaris per executar el segon Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Ajuntament de Barcelona.					
Acció 2	Recollir la informació i fer una valoració anual sobre la situació de la plantilla segregada per sexes.					
DESCRIPCIÓ. Reunions trimestrals de la Comissió Tècnica d'Igualtat per al seguiment del pla.						
Agents	Recursos i pressupost	Calendari				
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Gerència de Recursos Humans i Organització • Hi intervenen: - Comissió Tècnica d'Igualtat - Gerències implicades a les quals es demana informació • Col·lectiu destinatari: - Comissió Tècnica d'Igualtat - Comissió de Seguiment del pla d'igualtat 	Costos de dedicació del personal intern	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Inici</th> <th>Final</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Segon trimestre del 2016</td> <td>Recopilació d'aquesta informació amb caràcter anual</td> </tr> </tbody> </table>	Inici	Final	Segon trimestre del 2016	Recopilació d'aquesta informació amb caràcter anual
Inici	Final					
Segon trimestre del 2016	Recopilació d'aquesta informació amb caràcter anual					
Indicadors de seguiment i avaluació						
Indicadors	Resultat previst	Orientacions per a la mesura de l'indicador				
Es disposa de les dades sol·licitades i s'integren en les memòries.	Accés a les dades.	Documents i bases de dades.				
Es fa la valoració sobre la situació de la plantilla, segregada per sexes.	Es fa la valoració sobre la situació de la plantilla, segregada per sexes, i s'integren els resultats a les memòries.	S'integra la valoració sobre la situació de la plantilla en documents de seguiment o avaluació del pla.				
Periodicitat	Anual					

5.1.1. Àmbit de caràcter general		
General		
Objectius: 1. Incorporar la figura de l'agent d'igualtat en la Fundació Joia. 2. Difondre el pla d'acció.		
Persones destinatàries: totalitat de la plantilla de treballadors i treballadores Responsables: Comissió d'igualtat		
Accions: <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la figura de l'agent d'igualtat com a membre d'assessorament dins de l'òrgan estratègic. • Incorporar la figura de l'agent d'igualtat com a membre d'assessorament dins del servei de comunicació. • Incorporar la figura de l'agent d'igualtat com a responsable d'activar el protocol. • Difondre el pla d'acció al conjunt de treballadors i treballadores de la Fundació Joia. 		
Implementació	Recursos	Data d'inici i data final previstes
Formació tècnica especialitzada en matèria d'igualtat a la persona que assumirà el paper d'agent d'igualtat a la Fundació Joia. La formació computa com a hores de feina i es fa en l'horari que marca la institució acadèmica.	Institució acadèmica que ofereixi estudis oficials en la matèria	Curs 2015-2016
Fer tres sessions de treball o més de l'agent d'igualtat amb l'òrgan estratègic, l'àrea de comunicació i la comissió d'investigació en assetjament sexual, per elaborar els objectius, el pla de treball que cal seguir en cadascun dels àmbits, les hores destinades i els agents implicats.	Òrgan estratègic, àrea de comunicació, comissió d'investigació en assetjament sexual i agent d'igualtat	Abril-maig del 2016
Establir la jornada laboral i la remuneració que correspon al treball realitzat per l'agent d'igualtat.	Direcció i agent d'igualtat	Setembre-octubre del 2015
Difondre el pla d'acció al conjunt de la plantilla de treballadors i treballadores a través de la intranet.	Àrea de comunicació	Setembre-desembre del 2015
Fer una sessió de presentació del pla d'acció al conjunt de la plantilla de treballadors i treballadores. Aquestes sessions s'han de fer dins de l'horari laboral o bé comptabilitzar-les com a hores extres i fer-les en els torns que es considerin adequats per al bon funcionament dels serveis.	Comissió d'igualtat	Setembre-desembre del 2015

Calendari

Accions	2015			2016				2017				2018				2019			
	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt	1r	2n	3r	4rt
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			
23																			
24																			
25																			
26																			
27																			



7. Annexos

Annex 1

**Declaració de compromís de la direcció de l'empresa
Declaració de compromís de les administracions públiques**

Annex 2

**Sol·licitud de reunió per a la constitució de la comissió
d'igualtat per a empreses de més de 250 treballadores i
treballadors**

Annex 3

**Sol·licitud de reunió per a la constitució de la comissió
d'igualtat a les administracions públiques**

Annex 4

Model de reglament de la comissió d'igualtat

Annex 5

Model de sol·licitud d'informació a les administracions públiques

Annex 6

Model de sol·licitud d'informació a les empreses

Annex 7

**Guia temàtica i dades d'interès per iniciar la diagnosi de la
situació a l'Administració per dissenyar un pla d'igualtat**

Annex 8

**Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual
i l'assetjament per raó de sexe**

Annex 9

Enllaços d'interès

7. Annexos

Annex 1

Declaració de compromís de la direcció de l'empresa

(Nom de l'empresa) declara el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, com també a impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real dins de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa de recursos humans, d'acord amb la definició que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots els àmbits en què té lloc l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i d'ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, considerant de manera especial la discriminació indirecta, entenent-la com «la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe».

Quant a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin en aquest aspecte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica mitjançant mesures d'igualtat o la implantació d'un pla d'igualtat. El pla d'igualtat s'ocuparà, entre d'altres, de les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que impliquin mesures respecte a la situació actual i es fixaran els sistemes de seguiment corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a les empreses i, per extensió, al conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no tan sols en el procés de la negociació col·lectiva, tal com s'estableix a la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó també en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures d'igualtat o el pla d'igualtat.

Signat per la direcció a màxim nivell (nom i càrrec):

Lloc i data:

Declaració de compromís de les administracions públiques

(Nom de l'Administració) declara (o acorda) el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, com també a impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real dins de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra organització, d'acord amb la definició que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Per dur a la pràctica aquests principis enunciats s'assumeix l'obligació d'elaborar plans d'igualtat per a les persones treballadores del sector públic que està recollida tant a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que afecta directament l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, com a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que implica totes les administracions públiques, i també a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, del Parlament de Catalunya, que en el capítol III fa referència als plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques catalanes.

A l'apartat 2 de la disposició addicional vuitena de l'EBEP es recull el mandat general adreçat a les «administracions públiques» per elaborar i aplicar un pla d'igualtat per als treballadors i treballadores que en depenguin. En aquesta llei, de manera expressa, s'obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, per això, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes; de la mateixa manera, obliga que el pla d'igualtat elaborat i aprovat sigui desenvolupat en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal.

Aquesta administració es compromet a desenvolupar les mesures d'igualtat en tots els àmbits en què té lloc l'activitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i d'ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, i assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, considerant de manera especial la discriminació indirecta, entenent-la com «la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe».

Des d'aquest principi d'igualtat també es farà partícips totes les empreses prestadores o concessionàries dels serveis públics amb les quals aquesta administració manté relacions.

El pla d'igualtat s'ocuparà, entre d'altres, de les matèries assenyalades a l'article 46.2 de la Llei 3/2007, com ara l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions i l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Així mateix, respectarà tots els criteris d'actuació que s'estableixen a l'article 51 per a les administracions públiques, segons el qual, en l'àmbit de les seves competències, aquestes administracions han d'eliminar els

obstacles que impliquin qualsevol tipus de discriminació, facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentar la formació en igualtat, promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i valoració, establir mesures de protecció davant de situacions d'assetjament sexual, establir mesures per eliminar discriminacions retributives per raó de sexe i avaluar l'efectivitat del principi d'igualtat.

Per fer tot això es dissenyaran actuacions que impliquin mesures respecte a la situació actual i es fixaran els sistemes de seguiment corresponents, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a les empreses i, per extensió, al conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no tan sols en el procés de la negociació col·lectiva, tal com s'estableix a la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó també en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures d'igualtat o el pla d'igualtat.

Per tot el que s'ha exposat anteriorment, per complir la legalitat i perquè (**l'administració corresponent**) desitja l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, s'elaborarà i s'implementarà un pla d'igualtat específic per al personal laboral i funcionari. Per fer-ho, comptarà amb la representació legal de treballadores i treballadors en tot el procés de desenvolupament del pla, que serà annexat al conveni col·lectiu del personal laboral i al reglament (o acord) de funcionaris (**de l'Administració corresponent**).

Signat per la direcció al màxim nivell (nom i càrrec):

Lloc i data:

Annex 2

Sol·licitud de reunió per a la constitució de la comissió d'igualtat per a empreses de més de 250 treballadores i treballadors

Ciutat, data

Na/En (.....)

Càrrec

Adreça

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, a més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, preveu específicament el deure de negociar plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadores o treballadors. Així mateix, s'adapten les infraccions, les sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no-discriminació i es reforça el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

A l'article 45 estableix l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el seu àmbit laboral. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar mesures negociades adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i, si s'escau, acordar-ho amb la representació legal de treballadors i treballadores, en la forma que es determina en la legislació laboral. Així mateix, en el cas de les empreses de més de 250 treballadores o treballadors, les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, que ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Davant d'aquesta obligació legal, **el comitè d'empresa, les delegades i delegats de CCOO i les persones representants dels treballadors i treballadores de CCOO del comitè d'empresa**

SOL·LICITEN

Fer una reunió en el termini màxim d'un mes amb la direcció de l'empresa, amb la finalitat de constituir la comissió d'igualtat que s'ocuparà d'elaborar el pla d'igualtat.

President o presidenta del comitè d'empresa

Delegada o delegat de CCOO

Representant de CCOO del comitè d'empresa

Signat: (presidenta o president del comitè d'empresa, delegades i delegats de CCOO i persones representants dels treballadores i treballadores de CCOO del comitè d'empresa)

Annex 3

Sol·licitud de reunió per a la constitució de la comissió d'igualtat a les administracions públiques

Ciutat, data

Na/En (.....)

Càrrec

Adreça

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, per dur a la pràctica el principi d'igualtat entre homes i dones exposa l'obligació d'elaborar plans d'igualtat per a les persones treballadores del sector públic. Aquesta obligació està recollida tant a la Llei orgànica 3/2007, que afecta directament l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, com a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), que implica totes les administracions públiques, i a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, del Parlament de Catalunya, que al capítol III fa referència als plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques catalanes.

A l'apartat 2 de la disposició addicional vuitena de l'EBEP es recull el mandat general adreçat a les «administracions públiques» per elaborar i aplicar un pla d'igualtat per als treballadors i treballadores que en depenguin. En aquesta llei, de manera expressa, s'obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, per això, les administracions han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes; de la mateixa manera, obliga que el pla d'igualtat elaborat i aprovat sigui desenvolupat en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal.

Davant d'aquesta obligació legal, **la junta de personal, el comitè d'empresa, les delegades i delegats de CCOO i les persones representants dels treballadors i treballadores de CCOO del comitè d'empresa**

SOL·LICITEN

Fer una reunió en el termini màxim d'un mes amb **el respectiu departament de recursos humans**, amb la finalitat de constituir la comissió d'igualtat que s'ocuparà d'elaborar el pla d'igualtat, com també de fer-ne el seguiment.

President o presidenta de la junta de personal o el comitè d'empresa

Delegada o delegat de CCOO

Representant de CCOO del comitè d'empresa

Signat: **(presidenta o president del comitè d'empresa, delegades i delegats de CCOO i persones representants dels treballadores i treballadores de CCOO del comitè d'empresa)**

Annex 4

Model de reglament de la comissió d'igualtat

La creació d'aquesta comissió d'igualtat representa la voluntat dels seus integrants d'arribar a un acord per a l'elaboració i la posterior implantació d'un pla d'igualtat a l'empresa o administració. Aquest reglament té com a finalitat regular el funcionament intern de la comissió d'igualtat **de l'empresa/administració**.

Composició

La comissió d'igualtat ha d'estar constituïda, amb caràcter paritari, per representants de la part empresarial i persones que pertanyen als sindicats amb presència en els diferents comitès d'empresa, respectant la representativitat de cada sindicat.

En la seva composició cal vetllar perquè hi hagi representants d'ambdós sexes. A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.

Si no es pot assistir a alguna reunió, es pot nomenar una persona que faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrit a la secretaria.

El departament de recursos humans té les funcions següents:

- Convocar les reunions, tant ordinàries com extraordinàries.
- Aixecar actes de les reunions.
- Custodiar la documentació.
- Qualsevol altra funció que li assigni la comissió d'igualtat.

Funcionament

La comissió d'igualtat s'ha de reunir sovint durant l'elaboració del pla d'igualtat.

La comissió d'igualtat queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de vocals de cadascuna de les representacions.

La presa de decisions es fa per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

A l'acta de la reunió cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Objectiu

La tasca de la comissió d'igualtat és elaborar el pla d'igualtat i, per això, ha de disposar de tota la informació necessària sobre les dades de la plantilla desagregades per sexes, com també de tota la informació qualitativa necessària.

Annex 5

Model de sol·licitud d'informació a les administracions públiques

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, va modificar la legislació bàsica per a tot el personal amb vinculació laboral de les administracions públiques. Entre les modificacions figura la disposició addicional onzena, que modifica el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i, en concret, la modificació quinzena, segons la qual s'afegeix un nou paràgraf segon al número 1 de l'apartat 1 de l'article 64, en els termes següents:

També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual cal incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, com també, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, informació sobre l'aplicació d'aquest pla.

Per això, amb la finalitat de conèixer la composició de la plantilla per poder identificar les possibles actuacions que cal dur a terme en aquest àmbit en matèria d'igualtat, se SOL·LICITA:

- La composició de la plantilla (de l'administració, agència estatal, conselleria, departament ministerial, ajuntament o empresa pública) desagregada per sexes.
- La composició de la plantilla del personal funcionari (de l'administració, agència estatal, conselleria, departament ministerial, ajuntament o empresa pública) desagregada per sexes i cossos.
- La composició de la plantilla del personal laboral (de l'administració, agència estatal, conselleria, departament ministerial, ajuntament o empresa pública) desagregada per sexes i categories i grups professionals.
- La distribució d'homes i dones (laborals) per tipus de contracte i modalitat de jornada laboral.
- Les dades de retribucions (salari base i els seus respectius complements) d'homes i dones per tipus de personal.
- Les retribucions mitjanes del personal funcionari, per cossos, diferenciant sou i complements, d'homes i dones per tipus de grup i categoria professional.
- Les dades desagregades per sexes de la utilització, en l'últim any, dels permisos de maternitat, paternitat, cessió a l'altre progenitor de part del permís de maternitat, adopció o acolliment, lactància, cura de familiars, per violència masclista i guarda legal.
- El nombre de cursos de formació en matèria d'igualtat realitzats amb la finalitat de complir el que estableix l'article 61.2 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- La relació de les mesures que s'estan aplicant en el nostre àmbit en matèria d'igualtat entre dones i homes.

President o presidenta de la junta de personal o el comitè d'empresa

Delegada o delegat de CCOO

Representant de CCOO del comitè d'empresa

Signat: (presidenta o president del comitè d'empresa, delegades i delegats de CCOO i persones representants dels treballadors i treballadores de CCOO del comitè d'empresa)

Annex 6

Model de sol·licitud d'informació a les empreses

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, va modificar legislació bàsica i, entre aquesta legislació, el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, segons la qual s'afegeix un nou paràgraf segon al número 1 de l'apartat 1 de l'article 64, en els termes següents:

També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual cal incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, com també, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, informació sobre l'aplicació d'aquest pla.

Per això, amb la finalitat de conèixer la composició de la plantilla per poder identificar les possibles actuacions que cal dur a terme en aquest àmbit en matèria d'igualtat, se SOL·LICITA:

- La composició de la plantilla desagregada per sexes, categories i grups professionals.
- La distribució d'homes i dones per tipus de contracte i modalitat de jornada laboral.
- Les dades de retribucions mitjanes del personal (salari base i els seus respectius complementos) d'homes i dones per tipus de grup i categoria professional.
- Les dades desagregades per sexes de la utilització, en l'últim any, dels permisos de maternitat, paternitat, cessió a l'altre progenitor de part del permís per maternitat, adopció o acolliment, lactància, cura de familiars, per violència masclista i guarda legal.
- El nombre de cursos de formació en matèria d'igualtat realitzats amb la finalitat de complir el que estableix l'article 61.2 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- La relació de les mesures que s'estan aplicant en el nostre àmbit en matèria d'igualtat entre dones i homes.

President o presidenta de la junta de personal o el comitè d'empresa

Delegada o delegat de CCOO

Representant de CCOO del comitè d'empresa

Signat: (presidenta o president del comitè d'empresa, delegades i delegats de CCOO i persones representants dels treballadores i treballadores de CCOO del comitè d'empresa)

Annex 7

Guia temàtica i dades d'interès per iniciar la diagnosi de la situació a l'Administració per dissenyar un pla d'igualtat

Objectius de l'anàlisi

Oferir els aspectes i les matèries concretes on es produeix discriminació per raó de gènere o on no s'assoleix la igualtat.

Detectar els «punts negres de la desigualtat» en aquesta administració per poder redactar, negociar, posar en marxa i avaluar el conjunt de mesures que cal recollir en el pla d'igualtat.

Metodologia

L'anàlisi s'ha de basar en informació de tipus quantitatiu i qualitatiu, amb totes les dades desagregades per sexes, relatives a:

- Accés a l'ocupació
- Classificació professional
- Promoció
- Formació
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació
- Salut laboral

Així mateix, cal incloure els continguts del conveni vigent i les normes o acords vigents.

INFORMACIÓ DE TIPUS QUANTITATIU (DADES)

a) Sobre l'accés a l'ocupació

- Evolució de les plantilles els últims cinc anys, per exemple (si no es poden tants anys, seria bo tenir-ne com a mínim tres):
 - Homes i dones de nova incorporació

- Homes i dones donades de baixa (per finalització de contractes, incapacitat, jubilació, cessament per atenció a persones al seu càrrec, etc.)

• Incorporacions de l'últim any per:

- Tipus de contracte
- Categoria o grup professional
- Lloc de treball

b) Sobre les característiques de la plantilla

- Dades d'alts càrrecs i personal eventual.
- Dades d'homes i dones dels nivells 22 cap amunt.
- Distribució per cossos o nivell de conveni.
- Distribució per cossos o nivell de conveni per edat i sexe.
- Distribució per cossos o nivell de conveni per antiguitat i sexe.
- Distribució per categoria professional i nivell d'estudis.
- Distribució per tipus de contracte per al personal laboral.

c) Dades sobre retribucions

- Mitjana salarial entre homes i dones.
- Mitjana salarial entre homes i dones, diferenciant sou i complements.
- Mitjana salarial entre homes i dones de categories del personal laboral i de nivells pel personal funcionari.
- Mitjana salarial entre homes i dones de categories professionals del personal laboral i de nivells pel personal funcionari, diferenciant sou i complements.
- Components salarials variables. Per al personal laboral i per al personal funcionari. Homes i dones.

d) Dades sobre formació continuada

- Nombre d'homes i dones que han rebut formació l'últim any.
- Persones que, estant amb permís de cura o excedència per maternitat, han obtingut cursos.
- Persones que participen en accions formatives de llarga, mitjana i curta durada.

GUIA SINDICAL

- Persones que han sol·licitat permisos individuals per a formació i persones que els han obtingut, per departament, categoria professional o nivell.
- Persones que han sol·licitat l'adaptació de la jornada laboral per a la realització d'estudis i persones que l'han obtingut, per departament, categoria o nivell.

e) Dades sobre promoció

- Promoció en l'últim any per departaments i categories.
- Mobilitat geogràfica per departaments i categories.
- Criteris de promoció o ascens utilitzats.

f) Dades sobre conciliació

- Permisos:
 - Utilització en l'últim any del permís de maternitat
 - Utilització en l'últim any del permís de paternitat
 - Cessió a l'altre progenitor de part del permís per maternitat (diferenciant entre homes i dones)
 - Permisos per adopció o acolliment
 - Permisos de lactància i modalitat
 - Permisos per cura de familiars
 - Permisos per guarda legal
 - Permisos per raó de violència masclista
- Utilització d'altres drets:
 - Reducció de jornada per cura de fills i filles
 - Reducció de jornada per cura d'altres familiars
 - Excedència per cura de filles i fills
 - Excedència per cura d'altres familiars
 - Altres permisos
- Dades sobre salut laboral:
 - Accidents de treball lleus, greus i mortals
 - Malalties professionals
 - Baixes de curta durada: d'1 a 15 dies i de 16 a 30 dies

- Baixes de llarga durada: de 2 a 3 mesos i de més de 3 mesos
- Resultats de vigilància de la salut, mitjançant els comitès de seguretat i salut i els delegats i delegades de prevenció, i informes
- Riscos psicosocials: doble presència i situacions de discriminació
- Riscos de reproducció: llista de llocs de treball amb risc i sense risc

INFORMACIÓ DE TIPUS QUALITATIU

Per complementar l'anàlisi mitjançant les dades, es poden formular algunes preguntes que ens ajudin a fer la diagnosi.

Les variables indicades més amunt descriuen l'estructura de l'empresa o administració en qüestió, però cal tenir alguna informació de tipus qualitatiu.

La informació qualitativa es fa responent a una sèrie de qüestions sobre els temes ja esmentats: accés, característiques de les plantilles, retribucions, formació, promoció i conciliació i salut laboral.

a) Sobre l'accés a l'Administració

a.1) Sistema d'accés

- Quins sistemes d'accés s'utilitzen per al personal funcionari?
- Quin sistema s'utilitza per a la contractació de personal laboral fix?
- I per al personal eventual?
- Quin sistema se segueix per a la contractació de personal temporal?
- El criteri de selecció és únic o per categories?
- Hi ha un criteri diferent per a les categories superiors i per a les categories inferiors? Què es valora en cada cas?
- Hi ha un criteri diferent per a les categories de professions feminitzades i per a les masculinitzades? Què es valora en un cas i en l'altre?

a.2) Publicació de l'oferta d'ocupació

- Com es fa publicitat de l'oferta d'ocupació? I en el cas dels contractes temporals?
- Les ofertes d'ocupació, de tot tipus, fan alguna referència directa o indirecta al sexe? I a la igualtat?
- Quin llenguatge s'utilitza a l'oferta i als formularis de sol·licitud?

a.3) Proves de selecció

Article 28.2 de la Llei 8/1988, sobre infraccions i sancions en l'ordre social, per sancionar aquelles ofertes d'ocupació desfavorables o adverses per motius, entre d'altres, de sexe.

- Quin tipus de proves de selecció es fan segons cada tipus de personal i categoria? Hi ha alguna prova de caràcter físic que pot perjudicar les dones?
- Si s'utilitza entrevista, quin valor té? Quins són els criteris de valoració que es fan servir?
- A l'entrevista es pregunta per qüestions relatives a la situació personal que poden ser lesives per a les treballadores (tipus: «tens filles o fills?», «t'agradaria tenir-ne?»)?

b) Contractació

Si es detecta que el percentatge de dones amb contractes temporals és sensiblement superior ens trobaríem davant d'una clara desigualtat. En aquest cas, es podria posar en el pla d'acció algunes mesures de foment de la contractació indefinida, com ara establir percentatges de conversió de contractes temporals en fixos tenint en compte el sexe, regular en convenis la utilització d'ETT i subcontractes i facilitar la conversió del temps parcial en temps complet per a aquelles persones que s'hi vulguin acollir.

- A la nostra administració, el percentatge de dones amb contracte temporal és més alt que el d'homes?
- Hi ha alguna matèria del conveni que reguli de manera diferent per al personal fix i per al personal temporal?
- El nombre de dones amb jornada reduïda és més alt que el d'homes?
- Queda reduït algun benefici per no treballar en jornada completa?

c) Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

- Les mesures regulades per llei estan regulades en el conveni?
- Hi ha alguna mesura no recollida?
- Hi ha millores respecte d'aquestes mesures?
- En el dia a dia, aquests drets es fan efectius sense cap tipus d'impediment?

- Homes i dones utilitzen de la mateixa manera les excedències o reduccions de jornada per a l'atenció de persones dependents?
- S'utilitzen els contractes de substitució per maternitat?
- Hi ha flexibilitat per a l'entrada i sortida del treball i per al temps de dinars?
- És possible acollir-se a dies de lliure disposició sense retribuir?

d) Classificació professional (segregació horitzontal)

- Hi ha seccions o departaments amb predomini d'homes o dones?
- Hi ha categories masculinitzades o feminitzades?
- Hi ha categories en el conveni que utilitzin llenguatge masculí o femení?

e) Promoció o ascensos (segregació vertical)

- Les dones són majoritàries en cossos, categories o grups professionals més baixos?
- Quins criteris s'utilitzen per establir la classificació professional?
- Hi ha correlació entre la formació de les persones de l'Administració i la categoria o grup professional? Aquesta correlació és igual en dones que en homes?
- L'antiguitat és un requisit per a la promoció o l'ascens?
- Les responsabilitats familiars incideixen negativament en l'ascens de les dones?
- En els llocs de lliure designació i la contractació de personal a l'Administració s'intueixen determinades concepcions sobre dones i homes?
- La promoció o l'ascens estan regulats? Com?
- Les persones que treballen a temps parcial tenen les mateixes possibilitats de promoció?

f) Formació

- Hi ha un pla de formació permanent? I de formació continuada?
- La representació sindical participa en l'elaboració del pla?
- S'estableix alguna relació entre formació i promoció? Si és així, quin és el criteri de selecció de les persones sol·licitants per accedir als cursos?

- La formació s'imparteix en horari laboral?
- On es fa la formació? Al lloc de treball, a la mateixa província?
- Hi ha algun departament en el qual hi ha més oferta formativa?
- Hi ha persones que, estant en excedència per cura de familiars, hagin tingut algun problema per accedir a la formació?
- Amb el mateix nivell de formació o amb els cursos realitzats, quan hi ha hagut alguna possibilitat de promoció s'han produït diferències entre homes i dones?
- S'ha introduït algun curs sobre perspectiva de gènere o aquesta perspectiva s'ha introduït transversalment en el pla de formació?

g) Retribucions (el problema fonamental és el valor del treball)

- Els homes i les dones d'un mateix cos o categoria professional cobren el mateix de mitjana?
- Hi ha departaments masculinitzats que accedeixen a més plusos, complements, primes o incentius que els feminitzats?
- Hi ha una retribució i una valoració social diferents entre les categories feminitzades i les masculinitzades?

h) Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- S'ha creat la comissió d'igualtat del vostre àmbit?
- Hi ha la figura de l'agent d'igualtat?
- Hi ha hagut alguna situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe?
- Com es va resoldre?
- Com es podria haver resolt?

i) Salut laboral

- Hi ha protocols i procediments de seguiment de contingències de salut laboral per a riscos reproductius?
- L'avaluació de riscos del pla de prevenció preveu el conjunt de riscos? Quina n'és la distribució?
- La metodologia en les avaluacions de riscos inclouen el sexe i les diferències biològiques?

Annex 8

Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Recomanem directament la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (<http://bit.ly/2DhYyI4>), elaborada pel Consell de Relacions Laborals, amb la participació de les nostres companyes Alba García i Neus Moreno, i que a la introducció diu:

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Per aquest motiu, l'any 2014, la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball (CITT) del CRL va posar en marxa un grup tècnic format per persones expertes en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, provinents de les parts que integren el consell, de l'Administració de la Generalitat i de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, amb l'objectiu d'elaborar, de manera participativa, un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, i que també han consensuat aquesta guia d'elaboració del protocol.

Amb el convenciment que es tracta d'una eina útil per a les empreses i les organitzacions, independentment de la seva grandària, i atès que es tracta d'establir un protocol amb caràcter obligatori per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores, el mes de novembre del 2015 es va presentar el protocol. Conscients de la realitat empresarial catalana, on el 99,5 % de les empreses dels quatre sectors d'activitat són pimes, es va creure necessari elaborar aquest document simplificat per facilitar la comprensió del protocol i ajudar les organitzacions a complir aquesta obligació.

Aquesta guia cal adaptar-la a l'organització i a les pràctiques habituals de l'empresa, ja que fer-ne una transcripció literal seria un error. Esperem que aquesta guia esdevindrà un instrument que ajudi a prevenir, detectar i resoldre situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a les organitzacions i faci possible una societat més justa i igualitària, amb uns ambients de feina exempts de violència masclista.

Annex 9

Enllaços d'interès

Bibliografia

Informe condicions de vida i treball de les dones elaborat per la Secretaria de les Dones de CCOO de Catalunya al març de 2017

<http://bit.ly/2mRm81U>

Criteris sindicals de la negociació col·lectiva 2018

<https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/>

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat.

<http://bit.ly/2FDtAW2>

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses

<http://bit.ly/2ratWQH>

GUIA SINDICAL. La jornada laboral. Drets i negociació col·lectiva

<http://bit.ly/2Dehbun>

GUIA SINDICAL sobre violències masclistes a la feina

<http://bit.ly/2D4zb66>

Guía Confederal para la elaboración del plan de igualdad

<http://bit.ly/2DI2CEB>

La igualtat de dones i homes a les empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la

<http://bit.ly/2go2aMj>

Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'Igualtat

<http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/avaluacio-del-pla/>

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

<http://bit.ly/2eyL8UA>

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

<http://bit.ly/2DhYyl4>

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Consell de Relacions Laborals

<http://bit.ly/2mEm5Gy>

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores. Consell de Relacions Laborals

<http://bit.ly/2raJF2m>

Textos legals

Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

<http://bit.ly/2DhIukx>

Test refós de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic

<http://bit.ly/2Dk5Vwi>

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

<http://bit.ly/2ET2v00>

CCOO de Catalunya rebutja i critica la sentència del Tribunal Constitucional que anul·la alguns articles de la llei catalana d'igualtat

<http://bit.ly/2mLaH10>

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

<http://bit.ly/2DipUr4>

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

Punts de contacte i assessorament

CCOO de Catalunya
Via Laietana, 16
08003 Barcelona
93 481 27 00

Federacions

Construcció i Serveis
93 481 27 41
construccioiserveis@ccoo.cat

Educació
93 481 28 42
educacio@ccoo.cat

Indústria
93 481 27 96
industria@ccoo.cat

Sanitat
93 481 28 45
fsanitat1@ccoo.cat

Serveis
93 481 27 45
catalunya@serveis.ccoo.cat

Serveis a la Ciutadania
93 481 27 65
fsc@ccoo.cat

Acció Jove
93 481 27 24
acciojove@ccoo.cat

Àrea Pública
93 481 27 31
areapublica@ccoo.cat

Pensionistes i Jubilats
93 481 27 69
fjubil1@ccoo.cat

Unions territorials

UC del Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia- Garraf
Ctra. d'Esplugues, 68
08940 Cornellà de Llobregat
93 377 92 92
bllapag@ccoo.cat

UC del Vallès Occidental – Catalunya Central
Rambla, 75
08202 Sabadell
93 715 56 00
vocc_catc@ccoo.cat

UI del Vallès Oriental – Maresme – Osona
Pius XII, 5–7, baixos
08401 Granollers
93 860 19 40
vormaros@ccoo.cat

UI de les Comarques Gironines
Miquel Blay, 1
17001 Girona
972 21 73 03
girona1@ccoo.cat

UI de les Comarques Tarragonines
August, 48, 1r
43003 Tarragona
977 22 83 96
tarragona1@ccoo.cat

UI de les Terres de Lleida
Enric Granados, 5
25006 Lleida
973 26 36 66
lleida1@ccoo.cat



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**