Dossier

sindical d'igualtat

Dossier sindical d'igualtat

Dossier sindical d'igualtat

Elaboració: Servei Lingüístic, Escola de Formació Sindical i Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya
Disseny: Miquel de Toro

Índex

1. Presentació

2. Què vol dir ser responsable sindical d'igualtat o membre d'una comissió d'igualtat?
2.1. Definició
2.2. Elecció de responsables sindicals d'igualtat
2.3. Formació de responsables sindicals d'igualtat
2.4. Tasques per a responsables sindicals d'igualtat
2.5. Matèries sobre les quals ha d'exercir la vigilància la persona responsable sindical d'igualtat

3. Què és un pla d'igualtat?
3.1. Context
3.2. Definició
3.3. Articulació del pla d'igualtat

4. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als centres de treball
4.1. Llenguatge no sexista
4.2. Respecte a la igualtat i a la no-discriminació
4.3. Selecció i contractació
4.4. Classificació professional i valoració de llocs de treball
4.5. Retribució
4.6. Promoció en el treball
4.7. Formació professional
4.8. Conciliació de la vida personal i de la vida laboral
4.9. Violències masclistes
4.9.1. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe
4.9.2. Mesures de protecció en el món laboral de les treballadores víctimes de violències masclistes en l'àmbit de la parella o l'exparella

1. Presentació

Aquest dossier és una altra eina que el sindicat posa a la vostra disposició per afavorir l'ús de la llengua catalana en el dia a dia de la tasca sindical. CCOO de Catalunya es defineix com a sindicat nacional i de classe, i des dels seus inicis ha pres la decisió i ha adquirit el compromís de promoure la llengua catalana dins de l'organització, i ho ha fet possible gràcies al seu Servei Lingüístic.

Des de la celebració de l'11è Congrés, l'any 2017, CCOO de Catalunya ha tingut la voluntat de feminitzar el sindicat amb l'aprovació de la resolució de sindicat feminista, compromís avalat per una llarga tasca de les secretaries de les Dones de CCOO de Catalunya, de federacions i d'unions territorials, per la creació del Comitè de Dones així com per la celebració de la 3a Conferència d'Homes i Dones, i de l'Assemblea sindical oberta. Com calia esperar, a la celebració del 12è Congrés, el 2021, s'ha fet un pas més cap a la igualtat, en incorporar en l'article 5.*j* dels Estatuts la declaració de sindicat feminista.

Aquest dossier ha estat elaborat pel Servei Lingüístic, amb la col·laboració de l'Escola de Formació Sindical de CCOO de Catalunya i de la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI. La seva pretensió és que pugui facilitar-vos els recursos en català per exercir la tasca de responsable sindical d'igualtat.

El **Dossier sindical d'igualtat** es divideix en dues parts. La primera és fonamentalment introductòria. D'una banda, s'explica amb detall què significa i quina tasca tenen encomanada les persones que formin part de les comissions d'igualtat o siguin responsables sindicals d'igualtat, i, de l'altra, es contextualitzen aquestes figures en el marc de les empreses i la negociació col·lectiva com una eina més per aconseguir que aquestes adoptin les mesures necessàries perquè el principi d'igualtat sigui un eix fonamental, juntament amb els plans d'igualtat i d'acord amb la normativa vigent. La segona part recull un seguit de documents que les persones responsables sindicals d'igualtat podran utilitzar en els diferents moments de desenvolupament de la seva tasca. El dossier també està disponible en format digital a la web del Servei Lingüístic (www.ccoo.cat/sl).

2. Què vol dir ser responsable sindical d'igualtat o membre d'una comissió d'igualtat?

2.1. Definició

La persona responsable d'igualtat és el delegat o delegada sindical, ja sigui electe o a l'empara de la Llei orgànica de llibertat sindical, que s'encarrega de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el marc de l'empresa i en la negociació col·lectiva, i, específicament, en els plans d'igualtat. A partir de l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, una empresa de més de cinquanta persones on no hi hagi representació legal dels treballadors i treballadores està obligada legalment a comunicar als sindicats més representatius del sector la intenció d'iniciar el procés de negociació del pla d'igualtat per tal que aquests designin la persona o persones que formaran part d'aquesta Comissió Negociadora.

2.2. Elecció de responsables sindicals d'igualtat

En l'article 39 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que va ser anul·lat pel Tribunal Constitucional, es deia que "els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un delegat o delegada sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva", i es determinaven també les seves funcions.

Amb independència de la quantitat de delegades i delegats que hi hagi a l'empresa, com a mínim una d'aquestes persones ha de ser responsable sindical d'igualtat, i, per desenvolupar aquesta tasca, té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat. CCOO impulsa aquesta figura a tots els centres de treball on arriba, malgrat la suspensió abans esmentada del Tribunal Constitucional. A més, recomana que s'incorporin aquestes figures a les propostes de la negociació col·lectiva.

Amb l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'incorpora l'obligatorietat a les empreses de més de cinquanta treballadors i treballadores de tenir una comissió negociadora del pla d'igualtat i una comissió d'avaluació i seguiment de les mesures implantades, ambdues de manera paritària i amb representació sindical obligada.

Així mateix, d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la inscripció dels plans d'igualtat al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON) és, des del 2020, obligatòria.

2.3. Formació de responsables sindicals d'igualtat

Les persones responsables d'igualtat han de tenir coneixements específics en matèria d'igualtat i gènere. Si no disposen d'aquests coneixements, s'ha de garantir que adquireixin la formació específica seguint l'itinerari formatiu adequat per desenvolupar les seves funcions. L'itinerari, al sindicat, comença amb el Curs de responsable sindical d'igualtat i continua amb el Curs de plans d'igualtat, oferts per l'Escola de Formació Sindical.

Així mateix, per a aquesta formació, la participació en les diferents jornades i tallers que organitzen les secretaries de les Dones del sindicat és un complement adequat. I hi ha, a més, diferents tipus de formació reglada en matèria d'igualtat de gènere que faciliten l'obtenció de titulacions adequades per treballar la igualtat. A més, l'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

2.4. Tasques per a responsables sindicals d'igualtat

Les funcions de la persona responsable sindical d'igualtat són les següents:

1. Col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa, si n'hi ha, per promoure-hi la igualtat d'oportunitats (o, si no n'hi ha, directament amb els departaments de Recursos Humans).

2. Assessorar el conjunt de la representació sindical, l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.

3. Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere a totes les àrees i els nivells d'intervenció sindical, d'organització del treball i de negociació col·lectiva.

4. Formar part de la Comissió Negociadora i de la Comissió d'Avaluació i Seguiment dels plans d'igualtat a les empreses i els convenis col·lectius.

5. Vetllar pel compliment efectiu de les lleis d'igualtat i de les lleis contra les violències masclistes en l'àmbit de l'empresa.

6. Fomentar el coneixement i la visibilització d'aquelles situacions de desigualtat i discriminació que estan presents a l'entorn cap a la resta dels companys i companyes.

7. Denunciar, quan s'esgoten totes les vies de negociació, tots els aspectes de violència, diferència de tracte i discriminació per raó de sexe, i l'incompliment de la normativa vigent sobre plans d'igualtat.

2.5. Matèries sobre les quals ha d'exercir la vigilància la persona responsable sindical d'igualtat

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 mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

Les matèries sobre les quals hauria d'exercir la vigilància la persona responsable d'igualtat a l'empresa són les següents:

1. Accés a l'ocupació i processos de selecció i promoció

2. Classificació professional

3. Retribució

4. Bretxa salarial

5. Jornada de treball, permisos i excedències, i corresponsabilitat

6. Formació

7. Llenguatge no sexista

8. Salut laboral

9. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'empresa, i protocols de prevenció i erradicació de les violències en l'àmbit laboral

10. Mesures de protecció a les dones que pateixen violència masclista en l'àmbit privat

Les guies elaborades per les secretaries d'Acció Sindical i de les Dones i Polítiques LGTBI, consultables al web de CCOO de Catalunya (www.ccoo.cat), poden proporcionar més informació sobre aquests temes, concretament, la guia *Mesures i plans d'igualtat. Elaboració i aplicació*; la *Guia sindical. La jornada laboral. Drets i negociació col·lectiva*, amb relació a la jornada de treball, els permisos i les excedències, i la *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*, amb relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, i les mesures de protecció a les dones que pateixen violència masclista.

3. Què és un pla d'igualtat?

3.1. Context

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en allò que afecta l'àmbit laboral, 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. En aplicació d'aquesta llei se'n van modificar diverses, entre d'altres: l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals, la Llei de procediment laboral, la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, i la Llei general de la Seguretat Social.

Quant a les administracions públiques, segons la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'haurà de desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal funcionari, independentment del nombre de persones que hi treballin.

Pel que fa a l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC), les parts signants consideren que l'elaboració i la implementació de plans d'igualtat a les empreses tenen resultats altament positius, de manera que recomanen dur a terme l'anàlisi corresponent i implantar els plans, si escau, també a les empreses que no hi estan obligades.

3.2. Definició

Tal com els defineix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació i tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes així com a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir i les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com establir els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius establerts, els plans han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, cal elaborar un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores que ha de contenir almenys les matèries següents: l'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. Tots els problemes detectats en el diagnòstic han de ser recollits en el pla d'igualtat a fi de poder-hi donar resposta.

L'elaboració del diagnòstic s'ha de realitzar al si de la Comissió Negociadora del pla d'igualtat. Ja no serviran els diagnòstics elaborats per la direcció o per una consultora contractada per aquesta, amb la qual cosa es garanteix la necessària participació de la part sindical en l'elaboració del document, que haurà de servir com a punt de partida de la negociació del pla d'igualtat. D'altra banda, els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sens perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball.

La mateixa llei, en l'article 47, estableix la necessitat de transparència en la implantació del pla d'igualtat: cal garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores o, si no, l'accés dels mateixos treballadors i treballadores a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels objectius. El que preveu el paràgraf anterior s'entén sens perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribueixin aquestes competències.

A la guia *Mesures i plans d'igualtat. Elaboració i aplicació* de CCOO de Catalunya s'explica com negociar els plans d'igualtat, quins continguts han de tractar, com fer un diagnòstic i com establir i prioritzar objectius i mesures d'igualtat, entre d'altres.

3.3. Articulació del pla d'igualtat

Al pla s'han de distingir objectius generals i objectius específics, en funció de les desigualtats i les necessitats detectades, la situació i l'estructura de l'empresa, els recursos disponibles i la vigència del pla. La consecució dels objectius generals es pot estendre més enllà de la durada del pla, mentre que els objectius específics han de ser assolits a més curt termini i han de ser progressius i coherents amb els objectius generals.

Un cop identificats els objectius que s'han d'assolir, caldrà negociar les mesures concretes destinades a aconseguir-los, de manera que cada objectiu ha de comportar una mesura o diverses. Les mesures d'intervenció incloses als plans d'igualtat han d'anar acompanyades d'indicadors que avaluaran el grau d'implantació d'aquesta mesura durant el seguiment del pla d'igualtat. Un indicador és la representació d'un fenomen que mostra la realitat i proporciona informació i un altre pot ser un nombre o una activitat o acció realitzada. Un bon indicador ha de reunir el major nombre de les característiques següents i, si és possible, totes:

1. **Accessibilitat:** el procés de recollida i anàlisi de la informació necessària per mesurar i avaluar l'indicador ha de ser tècnicament possible i senzill, i no ha d'implicar un cost excessivament elevat.

2. **Comprensibilitat:** la definició de l'indicador no ha de donar lloc a ambigüitat, sinó que ha de tenir una interpretació única i senzilla de manera que qualsevol persona pugui mesurar-lo i interpretar-ne el resultat.

3. **Consistència i especificitat:** l'indicador ha de presentar una relació directa i específica amb l'aspecte que es pretén avaluar.

4. **Fiabilitat:** perquè un indicador sigui fiable, les diferències de puntuació que s'observin en moments diferents no han de ser fruit de l'atzar o de la casualitat.

5. **Precisió:** un indicador és precís si el seu marge d'error és acceptable i és el mínim possible.

6. **Sensibilitat:** l'indicador ha de ser capaç de registrar canvis (grans i petits) en l'estat de l'objecte d'estudi.

7. **Validesa:** l'indicador ha de tenir la capacitat de mesurar realment el fenomen que es pretén mesurar i no uns altres.

El període de vigència del pla d'igualtat no pot excedir els quatre anys. En aquest termini s'ha d'establir el calendari d'aplicació de les diferents mesures negociades. Quant a la fase d'implantació, és necessària la ratificació de les parts legitimades per negociar, és a dir, que les parts que l'han negociat signin el pla d'igualtat per confirmar els acords assolits.

Pel que fa a l'execució de les accions, la part empresarial i la sindical han de negociar i acordar les mesures (l'execució, de fet, correspon a l'empresa, si bé la part sindical hi participa verificant-ne la realització i l'impacte). D'altra banda, és fonamental que el conjunt de les persones que integren una empresa estiguin al corrent del pla d'igualtat i de les activitats que comporta. L'estratègia de comunicació ha d'estar establerta en el mateix pla.

Les vies que es poden fer servir per articular la negociació d'un pla d'igualtat, CCOO de Catalunya les ha marcades en els "Criteris sindicals de la negociació col·lectiva 2018".

En concret, totes les propostes de CCOO en la negociació col·lectiva han d'incorporar la dimensió de gènere per garantir aquesta transversalitat en el conjunt del projecte reivindicatiu. Així mateix, pel que fa a l'organització dels mateixos processos de negociació, cal garantir la presència de dones en les comissions negociadores, les comissions paritàries i totes les nostres representacions sindicals.

En l'àmbit dels convenis col·lectius, les mesures d'igualtat que hi podem incloure 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 per raó de sexe a l'empresa. En aquest sentit, és important incloure en els convenis col·lectius tots els drets de conciliació de la llei d'igualtat i de l'Estatut dels treballadors, a fi d'actualitzar la realitat i d'ampliar drets.

D'altra banda, és important implantar la Comissió d'Igualtat en aquells convenis, sobretot els sectorials, en què no estigui reconeguda amb l'objectiu d'incloure competències addicionals referides a la informació i la notificació sobre els plans d'igualtat a les empreses. Així mateix, cal vetllar per l'acord de mesures per a les petites empreses.

4. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes als centres de treball

Segons l'AIC, els interlocutors socials estan cridats a desenvolupar un paper rellevant en la igualtat efectiva entre dones i homes, mitjançant la negociació col·lectiva. A continuació trobareu un seguit d'elements clau i la manera com la representació sindical ha de vetllar per assolir aquest objectiu com a responsables sindicals d'igualtat i com a agents importants de la negociació col·lectiva.

4.1. Llenguatge no sexista

Per aconseguir eliminar les discriminacions per raó de sexe, una de les primeres mesures que cal adoptar és fer visibles les dones i la seva realitat en el món laboral. En aquest sentit, en el marc de les relacions laborals i de la negociació col·lectiva hi ha molt per fer, com ara vetllar perquè en els convenis col·lectius es reconeguin les realitats que, de maneres diferents, afecten homes i dones.

CCOO defensa l'ús no sexista del llenguatge per dos motius. D'una banda, perquè permet reflectir la presència de les dones en el món laboral i perquè fer-les visibles, sense exclusions, evita, sens dubte, males interpretacions en la redacció dels convenis. De l'altra, perquè a través del llenguatge —posant en relleu el paper i el valor que tenen les dones, i evitant reproduir lingüísticament les desigualtats produïdes pels models sexistes—, és possible aconseguir una visió més justa i igualitària de la societat.

A efectes pràctics, cal redactar la totalitat del conveni en un llenguatge igualitari. No convé, doncs, fer servir el masculí durant tot el conveni com a pretès gènere neutre i, en algun punt, incloure una nota d'aclariment que indiqui que s'utilitza el masculí per englobar tant els treballadors com les treballadores amb l'objectiu de no complicar-ne la redacció. Per tant, a l'hora de redactar les clàusules dels convenis, és indispensable emprar expressions com *treballador o treballadora*, *la representació de les persones treballadores*, *plantilla, personal*, *delegats i delegades*, *fill o filla*, *persona interessada*… en lloc de fer servir exclusivament el masculí (*treballadors*, *els representants dels treballadors*, *delegats*, *fill*, *l'interessat*…).

Pel que fa a les categories i els grups professionals, cal evitar també les denominacions sexistes i androcèntriques, i, en conseqüència, discriminatòries. En aquest sentit, no podem suposar una relació directa entre la professió o el càrrec i el sexe de les persones. En efecte, la majoria d'aquests noms tenen una forma per al masculí i una per al femení (*administratiu* o *administrativa*), ens hi podem referir emprant denominacions genèriques (*personal d'administració*) o bé recorrent a altres recursos lingüístics que permetin incloure tant homes com dones.

Podeu trobar recursos per a l'ús d'un llenguatge no sexista a la web del Servei Lingüístic (www.ccoo.cat/sl), concretament, als *Papers sindicals*, a la *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva*, per a delegats i delegades, o al tríptic *Llenguatge no sexista. Guia d'ús*.

4.2. Respecte a la igualtat i a la no-discriminació

La negociació col·lectiva ha de vetllar pel compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, l'AIC recomana establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes que tinguin en compte el respecte a la igualtat i a la no-discriminació, és a dir, mesures que permetin pal·liar les desigualtats de dones i homes a les empreses. En aquest sentit, les matèries prioritàries en què s'han de centrar aquestes mesures són:

1. Accés a l'ocupació

2. Classificació professional

3. Promoció

4. Formació

5. Igualtat en la retribució per treballs d'igual valor

6. Prevenció i atenció en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe

7. Ordenació del temps de treball per afavorir la corresponsabilitat familiar

8. Salut laboral amb perspectiva de gènere

9. Llenguatge no sexista

10. Informació i comunicació (adreçada a garantir la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere)

L'AIC indica —i els convenis col·lectius han d'explicitar-ho— que en totes les fases d'elaboració del pla, especialment en el diagnòstic, els objectius concrets, les mesures i les accions per aconseguir-los, i la constitució d'una comissió de seguiment i avaluació, hi ha d'haver la participació de la representació sindical a l'empresa. Els plans d'igualtat són la millor alternativa per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere real i eficient, i suposen un nou i important espai de negociació col·lectiva.

El nou AIC ha constituït la Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i No-discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya com a mecanisme de solució extrajudicial de conflictes i anàlisi o assessorament en l'elaboració de plans i mesures d'igualtat. És important que els convenis col·lectius, a més de la referència general a l'adhesió al Tribunal Laboral de Catalunya, regulin el sotmetiment específic a aquesta comissió per difondre'n la utilització.

4.3. Selecció i contractació

En aplicació de l'article 17.4 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (TRLET), és convenient establir mesures d'acció positiva en les condicions de selecció i contractació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup, la categoria professional o el lloc de treball de què es tracti.

D'altra banda, cal incloure clàusules en què l'empresa es comprometi a facilitar informació a la representació de les persones treballadores sobre els processos de selecció i les contractacions realitzades amb la finalitat de vetllar perquè no es produeixin discriminacions de les dones en la incorporació a la plantilla.

En aquesta matèria, l'AIC estableix la necessitat de garantir que cap persona no pugui ser discriminada per raó de sexe o de gènere en l'accés al treball. Els sistemes de selecció, per tant, han de tenir perspectiva de gènere, i cal fixar mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'ocupació.

Les ofertes d'ocupació s'han d'adreçar tant a dones com a homes i no poden excloure, directament o indirectament, cap treballadora o treballador per raó de gènere. Així mateix, les proves de selecció de personal que facin les empreses no poden establir cap diferència o avantatge amb relació al gènere de les persones candidates, i la contractació de persones

treballadores no pot determinar-se en funció de la condició i l'opció de gènere de la treballadora o el treballador, excepte en l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe infrarepresentat en l'àmbit de l'empresa.

4.4. Classificació professional i valoració de llocs de treball

L'AIC recomana revisar que els criteris de classificació i promoció professional, així com totes les altres bases de càlcul de la remuneració, en particular el mode de valoració dels llocs de treball, estiguin fixats d'acord amb les regles que asseguren l'aplicació del principi d'igualtat retributiva per a feines d'igual valor.

En aquest sentit, seguint les recomanacions de l'AIC, en matèria de classificació professional cal vigilar els aspectes següents:

1. La denominació dels grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional han de ser neutres per evitar prejudicis.

2. El criteri de no-discriminació salarial per treballs d'igual valor a l'efecte d'enquadrament professional s'ha de tenir present amb la finalitat d'eliminar la bretxa salarial.

3. Les denominacions del lloc de treball i els grups professionals així com les descripcions de funcions i tasques s'han de revisar per evitar el determinisme sexual.

4. L'estructura professional o els grups professionals i la descripció de llocs de treball s'han de redactar utilitzant una denominació que representi ambdós sexes. És important la presència lingüística de dones en oficis, professions, llocs de responsabilitat, etc., dels quals han estat absents o invisibilitzades històricament.

5. Les clàusules d'acció positiva són importants i cal incloure-les a fi de preveure l'accés de les dones a llocs, categories o grups professionals en què es trobin subrepresentades, partint del compliment dels criteris establerts en els sistemes de selecció.

Pel que fa a la valoració dels llocs de treball, cal tenir en compte la perspectiva de gènere:

1. Establint criteris de valoració objectius, neutres i no sexistes dels llocs de treball.

2. Valorant adequadament, en els sistemes de classificació professional, les qualitats, les capacitats, els esforços i les responsabilitats en les tasques desenvolupades per les dones.

En aquest àmbit, evidentment, és imprescindible la participació de la representació de les persones treballadores: aquesta participació és un element clau per assolir la igualtat de dones i homes.

4.5. Retribució

El principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor és un precepte que ha anat creixent en importància des de la seva primera formulació en el text de l'Estatut dels treballadors del 1980. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va introduir l'obligació del registre salarial a les empreses mitjançant la modificació de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors.

Concretament, l'article 28 de l'Estatut dels treballadors estableix que un treball té el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme són, en realitat, equivalents.

Així mateix, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha modificat l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en incloure l'auditoria salarial en el diagnòstic dels plans d'igualtat, a més de preveure el seu desenvolupament reglamentari en l'article 46.6 d'aquesta mateixa llei.

Aquest fet estableix un vincle entre el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. En aquest darrer és on es realitza el desenvolupament reglamentari tant del registre salarial com de l'auditoria salarial.

Totes dues eines formen part de la informació que cal utilitzar per a la realització del diagnòstic dels plans, tal com es recull en l'annex Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

En aquesta mateixa línia, segons l'AIC, els convenis col·lectius haurien de regular l'estructura retributiva de manera clara i transparent per evitar, així, possibles discriminacions. Les clàusules relacionades amb la retribució han d'estar analitzades sempre sota la perspectiva de gènere, ja que podria donar-se el cas que de la seva aplicació es generessin discriminacions indirectes per raó de gènere, tot i operar sota criteris de neutralitat.

Per a un treball al qual se li atribueix un mateix valor, doncs, no hi ha d'haver discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i les condicions de la retribució, en la fixació dels grups i dels nivells retributius, en les taules salarials i en la determinació de qualsevol concepte econòmic, vetllant especialment per l'aplicació de la igualtat retributiva per raó de gènere i vigilant, especialment, l'exclusió de discriminacions indirectes.

Així mateix, l'AIC recomana que des de la negociació col·lectiva es vetlli per impedir qualsevol impacte negatiu per a les dones en matèria d'estructura salarial, fent atenció en el següent:

1. La negociació col·lectiva ha de fixar amb claredat i transparència els criteris dels conceptes retributius que formen la totalitat de l'estructura salarial, incloent-hi la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements de sector o empresa, entre d'altres.

2. Les tasques i les funcions, les especialitats professionals i les responsabilitats assignades han d'estar ben definides.

Una bona eina per tractar aquesta qüestió és la *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones*, del Consell de Relacions Laborals.

4.6. Promoció en el treball

Tots els plans d'igualtat han de preveure, en el diagnòstic, la situació real sobre la promoció en el treball, justificar per què hi ha, si escau, llocs de treball infrarepresentats per dones i promoure mesures i accions positives per eliminar aquesta discriminació. També han d'establir protocols de promoció professional accessibles a tota la plantilla.

Hi ha convenis que tenen regulats procediments d'ascens. Aquests han de portar-se a terme mitjançant proves objectives i en les quals ha de poder participar tothom, independentment de si els treballadors o treballadores estan situats a la part baixa, mitjana o superior de l'escala professional. Perquè aquests procediments d'ascens siguin correctes i facilitin la promoció interna de tota la plantilla cal que s'estableixin uns criteris clars, objectius i no discriminatoris.

A més, és necessari que aquests criteris s'apliquin des d'una perspectiva de gènere, ja que, així, les dones que han interromput la seva carrera professional per fer-se càrrec de les tasques reproductives i/o domèstiques puguin accedir a una millora professional sense cap mena de problema. Per facilitar l'accés del col·lectiu femení a tasques de direcció i/o de responsabilitat s'ha de tenir en compte el següent:

1. La negociació col·lectiva ha de facilitar, a través d'una adequada gestió del temps de treball de les dones, l'efectiva conciliació de la vida personal i la laboral, així com promoure la corresponsabilitat.

2. En els convenis cal incloure-hi clàusules en què l'empresa es comprometi a facilitar informació a la representació de les persones treballadores sobre els processos de promoció amb la finalitat de vetllar perquè no es produeixin discriminacions de les dones.

3. Els convenis han d'establir, d'acord amb l'article 17.4 del TRLET, que, en iguals condicions d'idoneïtat, tenen preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés al grup, a la seva categoria professional o al seu lloc de treball. Aquesta, doncs, és una acció positiva, ja que facilita l'accés de les dones als llocs de treball als quals es troben subrepresentades.

4.7. Formació professional

L'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors especifica que en la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici del dret a la promoció i a la formació professional en el treball, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors d'un sexe i de l'altre. Així mateix, l'article 46.3, sobre el dret a la formació de les persones que s'acullen a l'excedència per cura, determina que en el període en què el treballador o treballadora està en situació d'excedència té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresariat, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Quan es parla de la formació professional, els convenis col·lectius han de tenir en compte que cal tractar el tema des de tres punts de vista diferenciats, sobretot per fer una regulació més concreta i eficaç pel que fa a la igualtat d'oportunitats:

1. Formació per a la sensibilització del personal en matèria d'igualtat i no-discriminació de les dones.

2. Formació dirigida específicament a les dones per facilitar l'eliminació de la segregació vertical i horitzontal.

3. Formació dirigida a totes les persones treballadores, en què s'ha de vetllar perquè les condicions establertes per a l'exercici d'aquesta formació no perjudiquin les dones.

A més, els convenis col·lectius han d'establir condicions per a l'exercici de la formació que no desafavoreixin el col·lectiu femení —oferir uns horaris idonis o fer difusió de la informació entre les persones treballadores de l'empresa que estan exercint algun dret de conciliació— i han de preveure la possibilitat de crear cursos especialitzats amb l'objectiu de permetre l'accés de les dones a llocs o a sectors on es trobin poc representades.

Així mateix, és convenient incloure, d'acord amb l'article 17.4 del TRLET, clàusules que estableixin la necessitat de desenvolupar una acció positiva en les condicions de formació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat al grup, a la categoria professional o al lloc de treball en qüestió.

4.8. Conciliació de la vida personal i de la vida laboral

Per fomentar la corresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars, la negociació col·lectiva ha de fomentar mesures de conciliació de la vida personal i la laboral. Així doncs, les matèries sobre les quals hauria d'exercir la vigilància la persona responsable d'igualtat a l'empresa són diverses i es troben recollides en diferents articles del TRLET.

Àmbit d'aplicació al personal laboral de qualsevol empresa:

1. Reducció de jornada per cura (guarda legal i cura de familiars)

2. Reducció de jornada per menor greument malalt

3. Permís de lactància

4. Maternitat (part)

5. Paternitat

6. Adopció i acolliment

7. Excedència per cura de menors o familiar dependents

8. Excedència voluntària

4.9. Violències masclistes

Segons la Llei orgànica 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, s'entén per violència masclista aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

En el món laboral, aquelles persones que formin part de les comissions d'igualtat, poden haver de fer front a les violències masclistes que es manifestin per mitjà de l'assetjament sexual o per raó de sexe, o bé de la violència masclista exercida contra una treballadora en el seu àmbit laboral o privat.

4.9.1. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix l'assetjament sexual com 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. Quant a l'assetjament per raó de sexe és definit per la mateixa llei com 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.

L'article 48 de la Llei orgànica 3/2007 abans esmentada estableix que totes les empreses han de promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com també procediments específics per fer les denúncies o les reclamacions de qui els 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.

Per elaborar el protocol, recomanem el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, que ha estat preparat 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 Consell de Relacions Laborals. 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*, consensuada dins del Consell de Relacions Laborals pel mateix grup de persones expertes del document anterior.

D'altra banda, és important vetllar perquè els convenis col·lectius, al règim sancionador, prevegin com a falta molt greu i com a motiu d'acomiadament disciplinari, l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, d'acord amb l'article 54.*g* de l'Estatut dels treballadors. Així mateix, cal treballar perquè incloguin les mesures previstes en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Per a més informació sobre aquesta qüestió, podeu consultar la *Guia sindical: mesures i plans d'igualtat a les empreses* i la *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*, elaborades per la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI i consultables a la seva web.

4.9.2. Mesures de protecció en el món laboral de les treballadores víctimes de violències masclistes en l'àmbit de la parella o l'exparella

Els convenis col·lectius, d'acord amb l'article 37.8 del TRLET, haurien de concretar l'exercici del dret de les treballadores víctimes de la violència masclista en l'àmbit de la parella o l'exparella, que són els següents:

1. Dret a la reducció de la jornada de treball

2. Dret a la reordenació del temps de treball

3. Dret al canvi de centre de treball dins de la mateixa localitat o trasllat de centre de treball a una localitat diferent

4. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball i dret a percebre la prestació d'atur

5. Dret a l'extinció del contracte de treball amb dret a la prestació per atur

6. Dret a absències o a faltes de puntualitat al treball

7. Dret de la treballadora víctima de violència masclista a no ser acomiadada

Per a més informació sobre aquesta qüestió, podeu consultar la *Guia sindical sobre violències masclistes a la feina*, elaborada per la Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI i consultable a la seva web.

Dossier sindical d'igualtat

Dossier sindical d'igualtat

Elaboració: Servei Lingüístic, Escola de Formació Sindical i Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya
Disseny: Miquel de Toro

Índex

5.1. Declaració de compromís de la direcció de l'empresa
5.2. Declaració de compromís de les administracions públiques
5.3. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat a empreses de menys de 250 treballadors i treballadores
5.4. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat per a empreses de més de 250 treballadors i treballadores
5.5. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat a les administracions públiques
5.6. Model de reglament de la Comissió d'Igualtat
5.7. Model de sol·licitud d'informació a les empreses
5.8. Model de sol·licitud d'informació a les administracions públiques
5.9. Model de sol·licitud de mediació al Tribunal Laboral de Catalunya per a la constitució de la comissió de treball específica per a la igualtat d'oportunitats
5.10. Codi ètic per a l'empresa en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe
5.11. Enquesta prèvia per a l'elaboració d'un pla d'igualtat
5.12. Comunicació del nomenament del responsable sindical d'igualtat a l'empresa
5.13. Denúncia interna d'un cas d'assetjament sexual per raó de sexe
5.14. Denúncia davant la Inspecció de Treball d'un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe
5.15. Denúncia interna sobre un cas de no respecte per la conciliació laboral, personal i familiar d'un treballador (*o treballadora*)
5.16. Denúncia davant la Inspecció de Treball sobre un cas de no respecte per la conciliació laboral, personal i familiar d'un treballador (*o treballadora*)
5.17. Denúncia interna d'un cas de cosificació de la dona
5.18. Denúncia davant la Inspecció de Treball d'un cas de cosificació de la dona
5.19. Sol·licitud de permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar
5.20. Sol·licitud de reducció de jornada per guarda legal d'un menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física o psíquica
5.21. Sol·licitud de reducció de jornada per tenir cura de familiars dependents
5.22. Sol·licitud d'excedència voluntària
5.23. Sol·licitud d'excedència per cura de familiar dependent o fill a càrrec
5.24. Sol·licitud de permís per assumptes propis
5.25. Sol·licitud de permís de lactància
5.26. Sol·licitud de permís per matrimoni o per parella de fet
5.27. Sol·licitud de reincorporació al lloc de treball

5.1. 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 integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, com també el seu compromís d'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 de 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 ha de tenir en compte, entre d'altres, 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, la personal i la 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 dels treballadors i treballadores, no tan sols en el procés de la negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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:

(*firma*)_____
(*nom i cognoms, i càrrec*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

5.2. 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 Administració, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Administració, d'acord amb la definició que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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, tal com recull tant 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 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 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.

En l'apartat 2 de la disposició addicional vuitena de l'EBEP es recull el mandat general, adreçat a les administracions públiques, d'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 en l'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 faran partícips totes les empreses prestadores o concessionàries dels serveis públics amb les quals aquesta Administració manté relacions.

El pla d'igualtat ha de tenir en compte, entre d'altres, les matèries assenyalades en 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, la personal i la 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 en 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, la familiar i la 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 i d'eliminació de 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 dels treballadors i treballadores, no tan sols en el procés de la negociació col·lectiva, tal com s'estableix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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 _____ (*nom de l'Administració*) 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 dels treballadors i treballadores 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 _____ (*nom de l'Administració*).

Signat per la direcció:

(*firma*)_____
(*nom i cognoms, i càrrec*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

5.3. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat a empreses de menys de 250 treballadors i treballadores

A la direcció de l'empresa _____

La representació sindical

EXPOSA:

— Que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, preveu el deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral. Així mateix, adapta les infraccions, les sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació i reforça el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

— Que l'article 45 de la mateixa llei 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 escau, acordar-ho amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en la forma en què determina la legislació laboral. Així mateix, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així ho estableixi el conveni col·lectiu o pacte establert per les parts que els sigui aplicable o bé quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat.

Davant d'aquesta obligació legal,

SOL·LICITA:

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'adoptar les mesures d'igualtat i de negociar-les.

President (*o presidenta*) del comitè d'empresa	Delegats i delegades de CCOO	Representants de CCOO del comitè d'empresa
(*firma*)_____	(*firma*)_____	(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.4. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat per a empreses de més de 250 treballadors i treballadores

A la direcció de l'empresa _____

La representació sindical

EXPOSA:

— Que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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 treballadors i treballadores. Així mateix, adapta les infraccions, les sancions i els mecanismes de control dels incompliments en matèria de no discriminació i reforça el paper de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

— Que l'article 45 de la mateixa llei 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 escau, acordar-ho amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en la forma en què determina la legislació laboral. Així mateix, en el cas de les empreses de més de 250 treballadors i treballadores, 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 en què es determini en la legislació laboral.

Davant d'aquesta obligació legal,

SOL·LICITA:

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'adoptar les mesures d'igualtat i de negociar-les.

President (*o presidenta*) del comitè d'empresa	Delegats i delegades de CCOO	Representants de CCOO del comitè d'empresa
(*firma*)_____	(*firma*)_____	(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.5. Sol·licitud de reunió per a la constitució de la Comissió d'Igualtat a les administracions públiques

Al Departament de Recursos Humans de _____ (*nom de l'Administració*)

La representació sindical

EXPOSA:

— Que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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.

— Que l'apartat 2 de la disposició addicional vuitena de l'EBEP recull el mandat general, adreçat a les administracions públiques, d'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 l'acord de condicions de treball del personal.

Davant d'aquesta obligació legal,

SOL·LICITA:

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.

Representació legal dels treballadors i treballadores

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.6. 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 _____ (*nom de l'empresa*), en el marc del que estableix la Llei 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes.

1. Objecte

Aquest reglament té com a finalitat regular el funcionament intern d'aquesta Comissió d'Igualtat, en tant que òrgan encarregat de vetllar per la igualtat efectiva d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors.

2. 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.

3. Objectius

Els objectius de la Comissió d'Igualtat són:

— Elaborar el pla d'igualtat. 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.

— Vetllar per la implantació del pla d'igualtat, i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.

— Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadores i treballadors.

— Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, especialment les que afectin les dones.

— Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

— Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

4. Funcionament

4.1. Reunions

El Departament de Recursos Humans és l'encarregat de convocar les reunions, tant ordinàries com extraordinàries.

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 Comissió d'Igualtat ha d'estipular un calendari de reunions periòdiques consensuat entre les parts durant l'elaboració del pla d'igualtat.

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 en faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrit a la secretaria.

4.2. Acords

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.

4.3. Actes

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.

En aquest sentit, el Departament de Recursos Humans s'ha d'encarregar d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualssevol altres funcions que li assigni la Comissió d'Igualtat.

I perquè així consti, les parts signen aquest reglament en senyal d'acceptació i compliment del que estableix.

(*firma*)_____	(*firma*)_____	(*firma*)_____
(*nom i cognoms, i càrrec*)_____	(*nom i cognoms, i càrrec*)_____	(*nom i cognoms, i càrrec*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

5.7. Model de sol·licitud d'informació a les empreses

A la direcció de l'empresa _____

La representació sindical

EXPOSA:

Que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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:

"El comitè d'empresa té dret a rebre informació, almenys 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, com també, si 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,

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 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 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, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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*) del comitè d'empresa	Delegats i delegades de CCOO	Representants de CCOO del comitè d'empresa
(*firma*)_____	(*firma*)_____	(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____	(*noms i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.8. Model de sol·licitud d'informació a les administracions públiques

A la direcció de l'empresa _____

La representació sindical

EXPOSA:

Que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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:

"La representació sindical també té dret a rebre informació, almenys 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, com també, si 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,

SOL·LICITA:

— La composició de la plantilla de l'Administració (*o agència estatal, conselleria, departament ministerial, ajuntament o empresa pública*) desagregada per sexes.

— La composició de la plantilla del personal funcionari de l'Administració (*o 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 (*o 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, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

— La relació de les mesures que s'estan aplicant en el nostre àmbit en matèria d'igualtat entre dones i homes.

Representació legal dels treballadors i treballadores

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.9. Model de sol·licitud de mediació al Tribunal Laboral de Catalunya per a la constitució de la comissió de treball específica per a la igualtat d'oportunitats

_____, amb DNI (*o NIE*)_____, telèfon _____, adreça electrònica _____i domicili a efectes de notificació a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, en qualitat de responsable sindical d'igualtat de l'empresa _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, amb _____ treballadors i treballadores, als quals s'aplica el Conveni _____,

EXPOSO:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

SOL·LICITO:

La mediació del Tribunal Laboral de Catalunya amb l'objectiu de constituir una comissió de treball específica per a la igualtat d'oportunitats a l'empresa _____.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

5.10. Codi ètic per a l'empresa en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'empresa _____:

1. Està compromesa amb la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.

3. No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, clientela, proveïdors i proveïdores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.

4. Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.

5. Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

6. Disposa d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.

7. Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.

8. Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.

9. Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.

10. Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat del procediment d'investigació.

En resum, aquesta empresa es compromet a tenir tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest codi ètic ha estat elaborat en compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

5.11. Enquesta prèvia per a l'elaboració d'un pla d'igualtat

Recollida d'informació per elaborar una diagnosi de l'estat de la igualtat entre homes i dones a l'empresa que ha de servir de base per a l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Dades identificatives
Empresa: _____
Data: _____

La informació recollida en aquesta enquesta es refereix a (encercleu l'opció que correspongui):

— Tota l'empresa / centre de treball
— Secció / àrea de treball: _____
— Lloc de treball: _____

Utilització del qüestionari (encercleu l'opció que correspongui):

— Grups de discussió (nre. de participants): _____
— Qüestionari individual (si seleccioneu aquesta opció, empliu les dades següents):

Sexe: _____ Edat: _____
Antiguitat a l'empresa: _____
A la secció: _____ Al lloc de treball: _____

Qüestionari

1. En general, a l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

o Sí
o No
o NS/NC

2. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

o Sí
o No
o NS/NC

3. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna de l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

4. Dones i homes tenen igual accés a la formació contínua?

o Sí
o No
o NS/NC

5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

6. Considereu que, ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

7. En general, creieu que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, la personal i la laboral a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

8. Coneixeu les mesures de conciliació disponibles a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

9. Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

o Sí
o No
o NS/NC

10. Coneixeu els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

o Sí
o No
o NS/NC

11. En alguna ocasió heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

12. Creieu que és necessari un pla d'igualtat entre dones i homes a l'empresa?

o Sí
o No
o NS/NC

13. Esmenteu els vostres suggeriments respecte a:*

a) Les necessitats que identifiqueu a l'empresa i que el pla d'igualtat hauria de preveure. Enumereu-les per ordre d'importància:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

b) Les mesures que hauria d'adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Enumereu-les per ordre d'importància:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

c) Si teniu altres suggeriments per fer, anoteu-los també per ordre d'importància:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

14. Afegiu qualsevol comentari que ens vulgueu fer arribar.

Gràcies per la vostra col·laboració!

* Aquest apartat és optatiu. Cal valorar-ne la idoneïtat tenint en compte que una enquesta en la qual s'hagi d'invertir molt de temps probablement tindrà una menor participació i, per tant, les conclusions a què s'arribi seran més difícils d'extrapolar.

5.12. Comunicació del nomenament del responsable sindical d'igualtat a l'empresa

A la direcció de l'empresa _____

_____, amb DNI (*o NIE*) _____, com a responsable sindical d'igualtat de l'empresa _____, amb número de la Seguretat Social _____,

COMUNICO:

Que he estat nomenada (*o nomenat*) responsable sindical d'igualtat.

Les funcions del responsable sindical d'igualtat, que té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, són:

a) Col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats.

b) Assessorar l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.

c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en totes les àrees i nivells d'intervenció del seu àmbit funcional.

d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.

Us ho faig saber perquè tingui els efectes que corresponguin.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

Nota: s'ha de lliurar una fotocòpia d'aquest document al sindicat.

5.13. Denúncia interna d'un cas d'assetjament sexual per raó de sexe

A la direcció de l'empresa _____

Denunciat/ada:* _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

Denunciant:* _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

RELAT DELS FETS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

_____
_____
_____

Aquesta denúncia interna es presenta a l'empara del Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de l'empresa _____,

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia interna sigui tinguda en compte.

Que, al més aviat possible, es comprovi que el relat dels fets és cert.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

* En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

5.14. Denúncia davant la Inspecció de Treball d'un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe

Denunciada: l'empresa _____, amb NIF (*o CIF*)_____, dedicada a _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, i amb _____ (*nre.*) treballadors i treballadores.

Denunciant: _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____ , (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, com a treballador (*o treballadora*) (*o com a representant de les persones treballadores*) de l'empresa _____,

DENUNCIO:

L'esmentada empresa davant la Inspecció de Treball, per possible infracció de la normativa en matèria d'assetjament sexual per raó de sexe (*si és possible, especifiqueu-la*).

RELAT DELS FETS:

_____

EXPOSICIÓ DE MOTIUS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

1. _____

2. _____

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia contra l'empresa _____ sigui admesa a tràmit.

Que, al més aviat possible, es comprovi que els motius són certs.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

Avís important: en cas d'acomiadament del treballador o treballadora, amb independència d'aquesta denúncia, cal interposar una demanda davant la jurisdicció social, en el termini improrrogable de 20 dies hàbils des de la data de l'acomiadament. Si és aquest el cas, s'ha de fer constar en aquesta denúncia.

5.15. Denúncia interna sobre un cas de no respecte per la conciliació laboral, personal i familiar d'un treballador (*o treballadora*)

A la direcció de l'empresa _____

Denunciat/ada:* _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

Denunciant:* _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

RELAT DELS FETS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

_____
_____
_____

Aquesta denúncia interna es presenta a l'empara de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, de l'empresa _____,

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia interna sigui tinguda en compte.

Que, al més aviat possible, es comprovi que el relat dels fets és cert.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

_____

* En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

5.16. Denúncia davant la Inspecció de Treball sobre un cas de no respecte per la conciliació laboral, personal i familiar d'un treballador (*o treballadora*)

Denunciada: l'empresa _____, amb NIF (*o CIF*) _____, dedicada a _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, i amb _____ (*nre.*) treballadors i treballadores.

Denunciant: _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, com a treballador (*o treballadora*) (*o com a representant de les persones treballadores*) de l'empresa _____,

DENUNCIO:

L'esmentada empresa davant la Inspecció de Treball, per possible infracció de la normativa en matèria de respecte per la conciliació laboral, personal i familiar d'un treballador (*o treballadora*) (*si és possible, especifiqueu-la*).

RELAT DELS FETS:

_____

EXPOSICIÓ DE MOTIUS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

1. _____

2. _____

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia contra l'empresa _____ sigui admesa a tràmit.

Que, al més aviat possible, es comprovi que els motius són certs.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

Avís important: en cas d'acomiadament del treballador o treballadora, amb independència d'aquesta denúncia, cal interposar una demanda davant la jurisdicció social, en el termini improrrogable de 20 dies hàbils des de la data de l'acomiadament. Si és aquest el cas, s'ha de fer constar en aquesta denúncia.

5.17. Denúncia interna d'un cas de cosificació de la dona

A la direcció de l'empresa _____

Denunciat/ada:* _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

Denunciant:* _____, amb DNI (*o NIE)* _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, treballador (*o treballadora*) de l'empresa _____.

RELAT DELS FETS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

_____

_____

_____

Aquesta denúncia interna es presenta a l'empara del Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de l'empresa _____,

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia interna sigui tinguda en compte.

Que, al més aviat possible, es comprovi que el relat dels fets és cert.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

* En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

5.18. Denúncia davant la Inspecció de Treball d'un cas de cosificació de la dona

Denunciada: l'empresa _____, amb NIF (*o CIF*), dedicada a _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, i amb _____ (*nre.*) treballadors i treballadores.

Denunciant: _____, amb DNI (*o NIE*) _____, amb domicili a (*població*) _____, (*carrer o plaça, número i pis*) _____, telèfon _____ i adreça electrònica _____, com a treballador (*o treballadora*) (*o com a representant de les persones treballadores*) de l'empresa _____.

DENUNCIO:

L'esmentada empresa davant la Inspecció de Treball, per possible infracció de la normativa en matèria d'igualtat (*si és possible, especifiqueu-la*).

RELAT DELS FETS:

_____

EXPOSICIÓ DE MOTIUS: (*cal concretar el motiu i acompanyar-lo, si escau, amb la documentació justificativa corresponent*)

1. _____

2. _____

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia contra l'empresa _____ sigui admesa a tràmit.

Que, al més aviat possible, es comprovi que els motius són certs.

Que es prenguin les mesures que es considerin necessàries.

(*firma*)_____

_____, _____ de/d' _____ de_____

Avís important: en cas d'acomiadament del treballador o treballadora, amb independència d'aquesta denúncia, cal interposar una demanda davant la jurisdicció social, en el termini improrrogable de 20 dies hàbils des de la data de l'acomiadament. Si és aquest el cas, s'ha de fer constar en aquesta denúncia.

5.19. Sol·licitud de permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Us escric aquesta carta per comunicar-vos que vull exercir el meu dret a _____ dies de permís retribuït per motiu de la malaltia (*o mort, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització*) de _____, d'acord amb l'article 37.3.*b* de l'Estatut dels treballadors (*o d'acord amb l'article* _____ *del Conveni* _____).

És per això que demano permís per no venir a treballar els dies _____, cosa que us comunico amb prou antelació per tal de causar la mínima alteració possible en la planificació de la feina de l'empresa.

Atentament,

(*firma*) _____
(*nom i cognoms*) _____

_____, _____ de/d' _____ de _____

5.20. Sol·licitud de reducció de jornada per guarda legal d'un menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física o psíquica

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Amb aquesta carta us faig saber que, per raons de guarda legal, tinc a càrrec directe un menor, _____, que té _____ anys,* motiu pel qual tinc intenció d'exercir el dret que em confereix l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors vigent de reduir la meva jornada laboral.

Aquesta reducció serà de _____ hores diàries, de _____ h a _____ h, amb la reducció proporcional del salari que correspongui i amb efectes des del pròxim dia _____ de/d'_____ del _____.

Sol·licito aquesta reducció amb el desig de causar el mínim trastorn possible en l'organització de la feina de l'empresa.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

* O bé: una persona, _____, amb discapacitat física (*o psíquica*) que no desenvolupa una activitat retribuïda.

5.21. Sol·licitud de reducció de jornada per tenir cura de familiars dependents

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Amb aquesta carta us faig saber que, com a conseqüència de tenir un familiar dependent a càrrec, tinc intenció d'exercir el dret que em confereix l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors vigent de reduir la meva jornada laboral.

Aquesta reducció serà de _____ hores diàries, de _____ h a _____ h, amb la reducció proporcional del salari que correspongui i amb efectes des del pròxim dia _____ de/d'_____ del _____.

Sol·licito aquesta reducció amb el desig de causar el mínim trastorn possible en l'organització de la feina de l'empresa.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

5.22. Sol·licitud d'excedència voluntària

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Amb aquesta carta us vull comunicar el desig d'exercir el dret de tenir un període de _____ anys (*mesos*) d'excedència, des del dia _____ de/d' _____ del _____ fins al dia _____ de/d' _____ del _____.

El motiu d'aquesta excedència és _____.

Faig aquesta sol·licitud a l'empara del que estableix l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.23. Sol·licitud d'excedència per cura de familiar dependent o fill a càrrec

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Amb aquesta carta us vull comunicar el desig d'exercir el dret de tenir un període de _____ anys (*mesos*) d'excedència, des del dia _____ de/d' _____ del _____ fins al dia _____ de/d' _____ del _____.

El motiu d'aquesta excedència és tenir cura de _____
_____ (*familiar dependent o fill o fills a càrrec*).

Faig aquesta sol·licitud a l'empara del que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.24. Sol·licitud de permís per assumptes propis

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Us adreço aquesta sol·licitud per fer-vos saber que vull exercir el meu dret a un dia de permís retribuït per assumptes propis, d'acord amb allò que estableix l'article ____ del conveni col·lectiu de la nostra empresa.

És per això que demano autorització per no venir a treballar el dia ____ d'aquest mes de/d' _____, cosa que us comunico amb prou antelació per tal de causar la mínima alteració possible en la planificació de la feina de l'empresa.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.25. Sol·licitud de permís de lactància

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa_____

Senyor (*o Senyora*),

Com que el dia _____ de/d' _____ del _____ venç el permís de setze setmanes per baixa maternal de què he gaudit, us informo que el dia ____ de/d' _____ del _____ em reincorporaré al meu lloc de treball.

D'altra banda, segons l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors i l'article ___ del meu conveni col·lectiu, tinc dret a un permís per lactància d'una hora d'absència de la feina, que puc dividir en dues fraccions, fins que el meu fill (*o filla*) tingui nou mesos.*

Així doncs, us sol·licito que, a partir del dia ____ de/d' _____ del _____, em permeteu fer el següent horari: de/d' ____ a ____ i de/d' _____ a _____.

Amb el desig de causar el mínim trastorn possible en l'organització de la feina a l'empresa, us saludo atentament.

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

* També hi ha una altra manera de gaudir d'aquest permís, que consisteix a compactar les hores.

5.26. Sol·licitud de permís per matrimoni o per parella de fet

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Us escric per comunicar-vos que el dia ___ de/d' _____ del _____ contrauré matrimoni amb la meva parella (*o formalitzaré la formació de parella*).

Per aquest motiu, i a l'empara de l'article 37.3.*a* de l'Estatut dels treballadors i l'article ___ del meu conveni col·lectiu, sol·licito que se'm concedeixi la llicència pertinent, pel termini reglamentari de _____ dies, a comptar del dia _____ de/d' _____ del _____.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

5.27. Sol·licitud de reincorporació al lloc de treball

Sr. (*o Sra.*) _____
Director (*o Directora*) de l'empresa _____

Senyor (*o Senyora*),

Com que el dia _____ de/d' _____ del _____ venç el termini de/d' _____ anys (*mesos*) d'excedència de què he gaudit, sol·licito amb aquesta carta reincorporar-me al lloc de treball a partir del dia _____ de/d' _____ del _____.

Atentament,

(*firma*)_____
(*nom i cognoms*)_____

_____, _____ de/d' _____ de _____

Rebut per l'empresa:
(*data*)_____ de/d' _____ de _____
(*firma i segell*)_____

Poseu-vos en contacte amb nosaltres i plantegeu-nos qualsevol suggeriment, col·laboració, petició o consulta: al Servei Lingüístic estem a la vostra disposició i us atendrem amb molt de gust.

Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya: una eina de tots. Feu-lo servir!

Servei central
Via Laietana, 16, 5a planta
08003 Barcelona
Tel.: 93 481 29 20
sl@ccoo.cat

Terres de Lleida
C. Enric Granados, 5
25006 Lleida
Tel.: 973 26 36 66
sl-lleida@ccoo.cat

Comarques gironines
C. Miquel Blay, 1, 5a planta
17001 Girona
Tel.: 972 21 73 03
sl-girona@ccoo.cat

Av. República d'Argentina, s/n
17800 Olot
Tel.: 972 26 00 94

Servei Lingüístic
www.ccoo.cat/sl

Escola de Formació Sindical
www.ccoo.cat/formaciosindical

Secretaria de les Dones i Polítiques LGTBI
www.ccoo.cat/dones

Amb el suport de:

Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura