

GUIA PER ELABORAR PLANS D'IGUALTAT PER A EMPRESES



Index

1. Marc normatiu	3
2. Empreses afectades	3
3. Negociació	3
3.1. Empresa amb representació legal dels treballadors/ores	3
3.2. Empresa sense representació legal dels treballadors/ores	3
3.3. Comissió de negociació	4
4. Contingut del pla d'igualtat	4
4.1. Context i dades bàsiques de l'organització	4
4.2. La diagnosi i l'informe de situació	4
4.2.1. Informació general de la plantilla i les condicions de treball	5
4.2.2. Selecció i contractació	6
4.2.3. Promoció professional	7
4.2.4. Classificació professional i valoració de llocs de treball	9
4.2.5. Formació professional	10
4.2.6. Retribucions	11
4.2.7. Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral	13
4.2.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	15
4.3. La percepció de la plantilla	15
4.4. Informe de diagnòstic	16
5. Pla d'igualtat: accions i mesures	16
6. Vigència	17
7. Aprovació i registre del pla d'igualtat	17
8. Seguiment i avaluació de resultats	17
9. Glossari	18

1. Marc normatiu

Els plans d'igualtat de les empreses es troben regulats a l'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

Els plans d'igualtat són un conjunt sistematitzat de mesures, adoptades després d'efectuar una diagnosi de situació, adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. A aquests efectes, els plans d'igualtat de les empreses han de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir i les mesures i accions previstes per a aquests fins, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.

Per a l'elaboració d'aquesta guia, s'han pres com a referència els articles 55, 56 i 58 de la Llei esmentada.

2. Empreses afectades

Amb caràcter general, les empreses de 50 treballadors/ores o més han de desplegar i implementar un pla d'igualtat. Es considera que hi ha 50 treballadors/ores si, efectivament, hi són contractats/des el 30 de juny o el 30 de desembre de l'any natural del qual s'utilitzen les dades per fer el diagnòstic del pla, amb independència de la seva relació laboral i de la jornada de treball.

No obstant això, aquesta guia també pot ser d'aplicació a les empreses amb una dimensió de menys de 50 persones treballadores.

3. Negociació

Les empreses han de negociar el pla d'igualtat amb els/les treballadors/ores perquè ambdós parts participin en el procés de construcció del pla. Es proposa la constitució d'una comissió de negociació del pla.

3.1. Empresa amb representació legal dels treballadors/ores

Quan el personal de l'empresa tingui representació legal, s'han de designar, d'entre els membres d'aquesta, un màxim de tres persones perquè formin part de la comissió de negociació. La designació ha de constar en acta.

3.2. Empresa sense representació legal dels treballadors/ores

Si no existeix representació legal, els/les treballadors/ores han d'atribuir la seva representació a una comissió de, com a màxim, tres persones que treballin a l'empresa, elegides democràticament pel personal de l'empresa.

L'elecció, el procediment i el resultat han de quedar registrats i signats per tot el personal.

La comissió adoptarà les decisions per majoria.

3.3. Comissió de negociació

La comissió de negociació ha de ser paritària i, per tant, n'ha de formar part el mateix nombre de representants per les dos parts (empresa i part treballadora).

La comissió de negociació ha de pactar la manera en la qual es negociarà el pla d'igualtat, així com les seves normes de funcionament intern, i especialment quan es produeixin desacords o no s'avanci amb el ritme adequat. Els acords es prendran per majoria.

El període de negociació serà com a màxim de sis mesos. Si transcorregut aquest termini no s'arriba a un acord, l'empresa pot implantar el pla de manera unilateral.

Cal reflectir en les actes la constitució de la comissió negociadora del pla i les reunions que se celebrin.

4. Contingut del pla d'igualtat

El pla d'igualtat ha de contenir, com a mínim, les parts següents:

4.1. Context i dades bàsiques de l'organització

Es tracta d'identificar les dades més rellevants de l'empresa per tal d'entendre el seu context i la seva estructura bàsica. És important que el pla d'igualtat contingui l'apartat "Dades de l'empresa", que permetran la classificació del pla en el registre oficial.

4.2. La diagnosi i l'informe de situació

La diagnosi té com a finalitat entendre i avaluar les dades i les praxis existents i s'ha de fer de tots els llocs de treball i nivells jeràrquics, en el marc temporal del pla d'igualtat.

També ha de contenir totes les dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe, i ha d'incloure dades relatives, almenys, a les matèries següents:

- ▶ Informació general de la plantilla i les condicions de treball
- ▶ Selecció i contractació
- ▶ Promoció professional
- ▶ Classificació professional i valoració de llocs de treball
- ▶ Formació professional
- ▶ Retribucions
- ▶ Temps parcial
- ▶ Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral
- ▶ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

4.2.1. Informació general de la plantilla i les condicions de treball

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Comprovar que les condicions de treball no comporten cap tipus de discriminació per raó de gènere.

Per tal de fer aquesta anàlisi s'elaborarà un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ Nombre de dones i homes per lloc de treball, categoria laboral, tipus de contracte, edat, antiguitat, nivell d'estudis, fills i filles, reduccions de jornada per cura de fills o familiars, jornada laboral i distribució. S'han de detallar els motius pels quals hi ha jornades parcials i el gènere de les persones que les tenen.
- ▶ El resultat s'ha de reflectir en el diagnòstic mitjançant gràfics que ajudin a interpretar millor la informació.
- ▶ Les empreses que tinguin un 60% o més d'un dels dos gèneres es consideraran feminitzades o masculinitzades i hauran d'afegir un punt més a la diagnosi amb l'explicació dels motius que causen aquest fet.

Informació necessària:

- Plantilla segregada per sexe
- Plantilla per centre de treball si escau
- Dades de la plantilla, segregada per sexe:
 - Edat
 - Estudis
 - Antiguitat
 - Situació familiar
- Tipus de jornada laboral
- Horaris, torns i composició de la plantilla

Aspectes per analitzar:

- El nombre de dones i homes a l'empresa.
- Les condicions contractuals i les característiques de l'ocupació per posicions i sexe.
- L'anàlisi de la jornada laboral entre homes i dones, i la justificació de les jornades parcials.
- Relació entre el tipus de feina i la feminització o masculinització de la plantilla.
- Les mitjanes d'edat: cal veure si hi ha més dones o homes en determinades franges i analitzar-ne els motius.
- es causes que justifiquen les reduccions de jornada i/o contractes a temps parcial: cal estudiar si es concentren més en les dones i si la causa és la cura de descendents o ascendents. A partir d'aquesta dada val la pena veure les possibilitats de progressió professional.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Es tracta d'entendre la composició de la plantilla en diferents dimensions i fer una anàlisi per sexe de cada una de les condicions. Cal veure si hi ha algun biaix que, de manera inconscient o justificada, per raons de context o mercat, porti a desequilibrar la plantilla per sexe.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

Cal indicar amb el màxim detall possible totes aquestes dades per a cada un dels àmbits. Les dades han de fer referència al darrer any natural tancat abans d'iniciar el pla d'igualtat.

4.2.2. Selecció i contractació

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Analitza si es donen les mateixes oportunitats en el procés de selecció a dones i a homes, així com les mateixes oportunitats d'accedir a posicions iguals.

Per tal de fer aquesta anàlisi s'ha d'elaborar un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ Com es demostra la igualtat d'oportunitats en el procés de selecció: de quina manera s'evidencia que no es produeix discriminació per a cap dels dos sexes, per exemple amb l'anàlisi dels anuncis o les notificacions en què es detallen les vacants.
- ▶ Nombre d'homes i dones contractats per categoria, lloc de treball, durada del contracte i jornada.
- ▶ L'explicació de quina manera i per quines raons s'han produït acomiadaments, amb el detall, si és el cas, de quin és el gènere de les persones desvinculades i les seves posicions a l'empresa.

Informació necessària:

- Les característiques de les persones incorporades analitzades per sexe (edat, situació familiar, tipus de contracte, jornada, departament o àrea, categoria professional, lloc de treball).
- El nombre de contractacions per sexe.
- Les baixes i les seves causes (acomiadaments, baixes voluntàries, finalitzacions de contracte, jubilacions) i l'anàlisi de les característiques de les persones que han estat baixa el darrer any.

Aspectes per analitzar:

- La inclusió de la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització (anuncis, ofertes, llenguatge i imatges emprats, condicions que s'han ofert). Cal analitzar si hi ha elements de biaix cap a algun dels dos sexes.
- La percepció que tenen d'aquesta qüestió les persones de l'organització.
- Si per a tipus de vinculacions no laborals se segueix un procés que vetlli per la igualtat (autònoms/es, assessors/es...).
- En els casos en què la selecció s'externalitzi (empresa externa), com es garanteix una metodologia que no discrimini.
- La utilització del llenguatge inclusiu en els anuncis i les imatges que es publiquen en mitjans externs.
- Si en casos d'infrarepresentació femenina se segueix algun criteri que afavoreixi l'equilibri de sexes en aquestes posicions.
- Si es produeix alguna desviació per sexe en els cessaments (per tots els motius ja descrits).
- Si el procés d'incorporació està redactat i ben formulat per garantir que les persones que entren a l'empresa estan ben formades i informades de les seves tasques i entenen el context.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Entendre que els processos de selecció i contractació vetllen per la igualtat de condicions de les persones i que tenen com a objectiu millorar les possibles desviacions que es produeixin entre sexes.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

Aquest aspecte s'ha de tractar qualitativament i quantitativament. Cal aportar dades numèriques i estadístiques que demostrin què ha passat el darrer any i també els resultats de l'anàlisi dels processos interns i la percepció de les persones de l'organització.

4.2.3. Promoció professional

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Veure si l'empresa garanteix la igualtat d'oportunitat en les promocions i els plans de carrera als homes i a les dones.

Per fer aquesta anàlisi s'elaborarà un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ El nombre de promocions fetes el darrer any natural, segregades per sexe.

- ▶ Els motius pels quals s'han produït aquestes promocions (canvi de posició, creació d'una nova posició, funció de comandament, canvi de centre de treball, increment de les responsabilitats al mateix lloc...).
- ▶ Les diferències salarials i/o altres condicions de la nova posició respecte de l'anterior (salari, retribució variable, categoria, beneficis extrasalarials...).
- ▶ La descripció del procés intern que se segueix en les promocions.
- ▶ La percepció de les persones de l'organització respecte d'aquest punt.

Informació necessària:

- Les promocions efectuades el darrer any segregades per sexe.
- Els motius de les promocions (classificació pròpia de l'empresa).
- Les condicions laborals de les persones promocionades.
- El procés intern.
- La percepció de les persones de l'organització.

Aspectes per analitzar:

- Si totes les persones, independentment del sexe, tenen les mateixes oportunitats de promoció a l'empresa.
- Si el fet de tenir jornades reduïdes per a la cura de fills o familiars no és un impediment per fer carrera professional.
- Si existeix un procés intern robust i ben definit en què tothom entén de quina manera pot fer créixer la seva carrera dins l'organització.
- Si en les posicions de comandament les condicions que s'exigeixen per accedir-hi respecten la igualtat entre homes i dones.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Veure que les condicions existents per promocionar-se no estan basades en biaixos de gènere i que, independentment del sexe, les oportunitats són les mateixes per a tothom.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

Caldrà indicar amb el màxim de detall possible totes les dades donant importància a la causa de la promoció. A la vegada es compartirà el procés intern i la comprensió i apreciació que en fan les persones que hi treballen.

4.2.4. Classificació professional i valoració de llocs de treball

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Analitzar la distribució dels llocs de treball i la seva disposició orgànica, i obtenir una puntuació-valor per a cada lloc de treball que garanteixi que, amb independència de qui l'ocupi, les condicions associades als llocs són objectives i hi ha equitat interna.

Per fer aquesta anàlisi, s'elaborarà un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ El nombre de dones i homes per categoria, grup i lloc de treball.
- ▶ El percentatge de dones i homes per categoria, grup i lloc de treball.
- ▶ El percentatge de dones respecte al total de la plantilla, segregat per categoria, grup i lloc de treball.
- ▶ El percentatge d'homes respecte al total de la plantilla, segregat per categoria, grup i lloc de treball.
- ▶ El nombre de dones i homes a l'equip de direcció.
- ▶ El nombre de dones i homes en la representació legal del personal (si n'hi ha).
- ▶ El nombre de dones i homes als òrgans de govern de l'empresa.
- ▶ L'inventari dels llocs de treball de l'empresa en què s'indiquin els llocs de treball i s'equiparin a les categories.
- ▶ L'organigrama o el mapa de llocs de treball per entendre les relacions orgàniques de les posicions.
- ▶ Les descripcions de llocs de treball, que seran indispensables per poder entendre les tasques, responsabilitats, exigències i competències que hi estan associades.
- ▶ La metodologia de la valoració dels llocs de treball.
- ▶ Els criteris de valoració dels llocs objectius, que recullin diversos aspectes associats als llocs de treball.
- ▶ L'anàlisi dels llocs de treball en funció del seu contingut, independentment de la persona o les persones que els ocupin.
- ▶ L'ordenació i la classificació de tots els llocs de treball de l'empresa.
- ▶ L'associació dels salaris i totes les retribucions a les puntuacions i la garantia d'equitat interna i no-discriminació per raó de gènere.

Informació necessària:

- La plantilla segregada per sexe i categoria, grup i lloc de treball.
- L'estructura directiva i d'òrgan de govern segregada per sexe.
- L'organigrama i/o el mapa de llocs de treball.
- L'inventari de llocs de treball.
- La descripció de llocs de treball.
- El procés intern de valoració de llocs de treball.

Aspectes per analitzar:

- La representació de dones en l'equip directiu i l'òrgan de govern.
- L'equilibri existent entre dones i homes en categoria, grup i lloc de treball.
- La possible concentració de dones o homes en determinats llocs de treball.

- Les possibles causes d'una representació femenina o masculina inferior en categoria, grup i lloc de treball.
- La proporció de representació femenina en la representació legal del personal de l'empresa. Cal explicar la causa en cas que no hi hagi paritat.
- Si les puntuacions de les valoracions de lloc responen a criteris objectius sense biaix de gènere.
- Si la metodologia de valoració de llocs respon a criteris objectius i ben definits i és coneguda per les persones que treballen a l'empresa.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Entendre quina és la composició i la distribució dels llocs de treball, el seu valor i la seva adscripció a categories i grups professionals, i veure si es produeix algun factor que no garanteix la igualtat.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

És imprescindible aportar una anàlisi exhaustiva de la distribució de la plantilla en la classificació interna de totes les maneres en les quals es produeixi. Tanmateix, cal detallar la metodologia que s'ha fet servir per valorar els llocs de treball; s'han de relacionar les puntuacions obtingudes amb la classificació per categories i grups i definir-ne la relació orgànica i s'han de publicar les puntuacions dels llocs i explicar els resultats segregats per sexe.

4.2.5. Formació professional

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Comprovar que a l'empresa les dones i els homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la formació i que efectivament es formen amb garantia d'equitat.

Per tal de fer aquesta anàlisi s'ha d'elaborar un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ Les dades de la formació del darrer any en què se separin les accions, les hores, els horaris d'impartició, el format, el lloc de treball i el gènere de les persones que hi han accedit.
- ▶ L'explicació del procés existent i de quina manera es planifica l'oferta formativa a l'empresa i com s'hi pot accedir (necessitats formatives, pla de formació, avaluació d'eficàcia, recursos destinats...).
- ▶ Les opinions de les persones de l'empresa.
- ▶ La formació impartida en igualtat efectiva de dones i homes.

Informació necessària:

- Les accions formatives del darrer any per tipus i característiques, amb tots els detalls possibles.
- La participació de dones i homes en les diferents accions.
- La participació de dones i homes per categoria, grup i lloc de treball.
- La participació de dones i homes amb reducció de jornada.
- La participació de dones i homes segons l'horari de la formació.
- La percepció de les persones respecte d'aquest aspecte.

Aspectes per analitzar:

- La percepció sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació.
- Si la igualtat i la gestió amb perspectiva de gènere forma part del contingut del Pla de formació.
- Si es tenen en compte les persones amb jornades reduïdes o parcials per donar-los accés a la formació en horaris convenients.
- Com es detecten les necessitats formatives i si l'elaboració del Pla de formació recull demandes del personal, tant d'homes com de dones.
- Si existeix la possibilitat de formar-se per millorar les competències personals i poder créixer a l'empresa.
- Si les dones en posicions infrarepresentades tenen l'opció de formar-se per promocionar-se.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Veure que la formació respon a polítiques que treballen per garantir la igualtat d'oportunitats i el creixement professional de les persones.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

És necessari detallar les dades quantitatives, però és molt important explicar amb detall la política de formació i el pla formatiu anual per entendre l'estratègia que se segueix.

4.2.6. Retribucions

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Definir la política retributiva existent a l'empresa i de quina manera es desplega en la plantilla per tal de garantir que no existeixen diferències a l'hora d'aplicar-la per raó de gènere.

Per tal de fer aquesta anàlisi s'ha de preparar un resum de dades en què es detalli la informació següent:

- ▶ El registre anual de la bretxa professional de gènere, tal com recull la norma.
- ▶ La valoració dels llocs de treball, que han de coincidir amb els que apareixen al registre.
- ▶ Les dades de la retribució extrasalarial, si existeix.
- ▶ La política salarial i de promoció.

Informació necessària:

- L'estructura salarial per conceptes.
- Els salaris per conceptes i lloc de treball, segregats per sexe.
- El conveni col·lectiu.
- La política retributiva en què es detalli de quina manera s'accedeix als diferents conceptes i avantatges.
- Les valoracions dels llocs de treball.
- El càlcul de la bretxa salarial global, les mitjanes aritmètiques i medianes del salari base i dels diferents complements i la retribució extrasalarial.

Aspectes per analitzar:

Per analitzar l'existència o no de bretxa salarial i l'adequació dels salaris amb les valoracions de llocs és imprescindible clarificar alguns conceptes per poder fer una lectura rigorosa de les dades salarials.

- **Normalització a la mateixa jornada:** cal analitzar si les quantitats per considerar s'han ajustat al cas de jornada completa. En cas de persones que no tinguin jornada completa (per contracte o per reducció), els imports s'han d'augmentar proporcionalment fins a una jornada del 100%.
- **Anualització:** com que el període de referència és un any, en cas que hi hagi persones que no hagin estat contractades durant tot el període de referència, els imports s'han d'augmentar proporcionalment fins al total del d'aquest període (multiplicant per 365 i dividint pel nombre de dies treballats, com si la persona hagués treballat la totalitat del període).
- **Mitjana:** valor resultant de dividir la suma de diverses quantitats pel seu nombre exacte. Per exemple, la mitjana de 3, 9 i 12 és 8. També s'anomena mitjana aritmètica o valor mitjà.
- **Mediana:** valor situat al centre d'un conjunt de dades, ordenades de menor a major, i que té la mateixa quantitat de dades tant per sobre com per sota. Per exemple, la mediana de 3, 9 i 12 és 9. S'utilitza normalment per donar un valor "típic" que caracteritza un conjunt de dades. En comparació amb la mitjana, la propietat essencial de la mediana és que no es veu afectada si hi ha un grup de dades més petit o més gran que la resta, mentre que la mitjana sí que pot quedar afectada.
- En tots els casos, la diferència percentual entre homes i dones es proporciona sobre cada parella de files (homes i dones) per als conceptes de salari i s'ha de calcular com a:

Salari dels homes - salari de les dones

Salari homes

Per exemple: en cas que els homes tinguessin un salari de 1.000 i les dones de 800, s'hauria de calcular:

$$1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} / 1.000 \text{ €} = 0,2.$$

- Un valor positiu per a un percentatge indica que la retribució de les dones està per sota de la dels homes, per a aquest concepte en particular. Si és negatiu, la interpretació és la contrària. Es considera bretxa salarial quan la diferència de retribucions o salaris entre sexes supera, en valor absolut, el 25%, encara que cal analitzar qualsevol diferència o biaix que aparegui per a una mateixa posició.
- El concepte "retribució equiparada" representa la retribució normalitzada, incloent-hi el salari equiparat i els complements extrasalarials, a excepció dels comentats anteriorment, normalitzant les jornades parcials i el nombre de dies de treball en un any.
- Per analitzar l'existència de bretxes, s'ha de fer la comparativa dels valors equiparats, ja que es compararan dades en igualtat de condicions pel que fa a jornada i a dies treballats.
- Si es detecta alguna bretxa, cal explicar-ne les causes o bé definir un pla d'acció per anar-la fent minvar progressivament.
- La percepció de les persones respecte a la política retributiva i les possibles bretxes.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Que el sistema retributiu sigui coherent amb les tasques i l'estructura de posicions de l'empresa.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

És necessari aportar la informació de les bretxes, a partir del registre retributiu, així com encreuar les dades amb les valoracions de llocs i el sexe de les persones que els ocupen. Cal explicar les bretxes, si n'hi ha.

4.2.7. Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Observar si l'organització disposa d'eines o polítiques que permetin equilibri de la vida laboral, familiar i personal.

Per fer aquesta anàlisi s'elaborarà un resum de dades en què es detalli, com a mínim, la informació següent:

- ▶ Polítiques existents a l'organització per facilitar la conciliació.
- ▶ Pràctiques internes sobre l'ús del temps i la cultura de la presencialitat.
- ▶ Què pensen les persones sobre les opcions de conciliació que es donen a l'empresa.
- ▶ L'ús que han fet les persones, el darrer any, de permisos, llicències i excedències, en funció de sexe i la situació personal i contractual.
- ▶ El nombre de reduccions de jornada per sexe i motiu.

Informació necessària:

- Plantilla segregada per sexe i tipus de jornada.
- Mesures de conciliació que permet l'empresa.
- Mesures de conciliació que estan en estudi.

Aspectes per analitzar:

- L'ús que fan les persones dels permisos per fer possible la conciliació.
- El nivell de satisfacció de la plantilla amb les possibilitats de conciliació ofertes.
- Si es treballa per objectius i es permet l'adaptació de la jornada.
- Posicions en què la conciliació és molt complicada per atenció al públic.
- Si l'empresa té un espai intern per debatre i proposar noves mesures de conciliació.
- Com les persones poden demanar mesures necessàries per a la seva conciliació (procés intern).

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Entendre tot allò que fa l'empresa per facilitar una millor conciliació a la seva plantilla i com escolta i recull les necessitats que té al respecte.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

Caldrà indicar les dades sobre usos de permisos i jornada, i també les pràctiques dels punts descrits anteriorment.

4.2.8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

OBJECTIU D'ANÀLISI:

Veure si a l'organització existeix el protocol que reculli quin és el mecanisme per detectar i actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

L'empresa està obligada a tenir un protocol intern definit per garantir que hi hagi un canal per denunciar qualsevol conducta sospitosa d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'acord amb l'article 58 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

Aspectes per analitzar:

- Nombre i tipus de casos que s'hagin produït a l'empresa i com s'ha actuat.
- Per quin canal s'han assabentat de la denúncia.
- Nivell de coneixement del protocol d'aplicació.
- Formació de la plantilla per identificar i saber com s'ha d'actuar en situacions d'assetjament.
- Pla de formació de l'empresa en aquesta matèria.
- Valoració de la plantilla respecte les mesures de la prevenció implantades per l'empresa.

QUÈ ÉS EL MÉS RELLEVANT EN AQUEST PUNT D'ANÀLISI?

Dotar l'organització d'eines i competències necessàries per evitar conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe i d'una cultura que fomenti la seguretat de les persones que hi treballen.

INFORME DE DIAGNÒSTIC:

Caldrà indicar si es disposa d'un protocol de prevenció i, en cas que sí, com s'ha aplicat i com s'ha format la plantilla.

4.3. La percepció de la plantilla

Les empreses que estiguin desenvolupant el seu pla d'igualtat en la fase de diagnòstic hauran de fer extensiva a la seva plantilla una enquesta anònima i confidencial per saber què pensa sobre els diversos aspectes que s'han treballat en la fase de diagnosi.

Els resultats es tabularan, es treballaran i formaran part de l'informe de diagnòstic.

És recomanable, per a empreses amb molt personal o que vulguin fer un treball més acurat, organitzar grups de discussió o entrevistes individuals amb la mateixa finalitat, recollir informació del que percep i sent el personal sobre la igualtat de gènere a l'empresa.

4.4. Informe de diagnòstic

Cal elaborar un informe amb tota la informació treballada i el resultat de l'enquesta passada a la plantilla. Aquest informe, que tindrà tot el detall possible, ha de ser aprovat per la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

Un cop aprovat l'informe, es podrà continuar amb el disseny de les accions de millora.

5. Pla d'igualtat: accions i mesures

L'informe de diagnosi ja permet detectar aspectes que cal abordar i treballar per tal de millorar la situació, durant la vigència del pla.

El pla d'igualtat s'estructura a partir dels elements de la diagnosi i s'organitzen les accions en àmbits que les agrupin. Aquests àmbits poden ser definits per la comissió però, com a mínim, inclouran:

- ▶ La sensibilització i la formació a la plantilla en matèria d'igualtat de gènere.
- ▶ La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- ▶ Els processos de gestió de persones.

Els àmbits són marcs generals que han de tenir objectius específics, és a dir, hem de definir què volem aconseguir treballant l'àmbit concret.

Els àmbits inclouen accions que han de permetre, durant la vigència del pla, que es pugui assolir l'objectiu general definit.

Cal definir indicadors de resultat, que permetran determinar el nivell d'execució.

Les accions es distribueixen durant quatre anys com a màxim i s'assigna un responsable d'executar-les.

És convenient dissenyar una fitxa, que pot incloure els elements següents:

- ▶ Àmbit
- ▶ Objectiu
- ▶ Accions
- ▶ Indicadors
- ▶ Cronograma
- ▶ Responsable

ÀMBIT 1: processos de gestió de persones

OBJECTIU:

Garantir que es tingui en compte la perspectiva de gènere en els processos interns de gestió de persones.

Acció 1.1

- Descripció de l'acció
- Objectiu
- Actuacions
- Indicador de seguiment
- Indicador de resultat
- Indicador d'impacte
- Cronograma d'implantació
- Responsable

El conjunt d'accions en les fitxes identificatives i un full de seguiment amb tots els indicadors han de permetre executar el pla d'igualtat i seguir-ne l'evolució.

6. Vigència

El pla es du a terme amb una vigència màxima de quatre anys, amb un seguiment anual.

Aquesta vigència pot alterar-se quan l'actuació de la inspecció de treball constati insuficiència o inadequació del pla d'igualtat.

7. Aprovació i registre del pla d'igualtat

El pla d'igualtat es considerarà aprovat quan així ho acordi la comissió negociadora. Si el pla no és aprovat per la part social de la comissió i s'han esgotat els mecanismes de mediació, l'empresa ha d'imposar-lo unilateralment.

L'empresa ha de registrar el pla d'igualtat en el registre públic habilitat.

8. Seguiment i avaluació de resultats

Un cop el pla està acordat i signat per ambdós parts, es pot constituir una comissió de seguiment per garantir el bon acompliment dels acords presos. Pot ser la mateixa comissió de negociació o bé cada part pot escollir altres representants.

Durant la vigència del pla d'igualtat, cal anar seguint el compliment i l'evolució dels indicadors de les accions aprovades i previstes. El seguiment s'ha d'efectuar en la comissió sempre que sigui preceptiu, però com a mínim dos cops l'any en una reunió en què es revisi tota la informació i de la qual s'aixequi acta. Cal informar la plantilla de la manera en la qual l'empresa decideix l'evolució de les accions i els indicadors.

Cal reflectir en actes la constitució de la comissió negociadora del pla i les reunions que se celebrin. La comissió de seguiment és la responsable d'efectuar el seguiment i la valoració dels indicadors definits en les accions i, si escau, de modificar-los per raons justificades.

Les accions aprovades compten amb una persona designada com a responsable, que ha d'informar la comissió de seguiment de possibles desviacions o impossibilitats de compliment, si això es produeix.

El seguiment cal fer-lo a partir dels indicadors definits per a cada acció, i que es classifiquen en:

- ▶ Indicadors de seguiment de les mesures.
- ▶ Indicadors de resultat: mesuren el grau d'execució de cada mesura.
- ▶ Indicadors d'impacte: permeten avaluar els canvis reals que la mesura significa per a l'organització.

Es recomana redactar el seguiment per a cada acció en un annex de la mateixa fitxa de l'acció o en un document en un format pactat en la comissió.

9. Glossari

Assetjament sexual: es defineix com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual i adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament fet en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Bretxa salarial: diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressada en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva, atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu: participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Cultura presencialista: sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors/ores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Dades desagregades per sexe: conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa per raó de sexe: la situació en què es troba una persona que és tractada, atenent el seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació comparable, llevat que hi hagi una raó objectiva i raonable per a la diferència de tractament i sigui proporcionada, com ara les mesures d'acció positiva en favor de les dones.

Discriminació indirecta per raó de sexe: la situació en què una norma, un criteri o una pràctica aparentment neutra no es pugui respectar o assolir amb la mateixa facilitat per a les persones d'un dels dos sexes i les desfavoreixi respecte a les persones de l'altre sexe, llevat que la norma, el criteri o la pràctica tingui una justificació objectiva i raonable i sigui proporcionada.

Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones, i contribueixen a justificar-la i perpetuar-la.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere: la condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de fet o igualtat real: igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Paritat: presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que cap dels dos sexes no estigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere: comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació: distribució no uniforme de dones i d'homes en un sector d'activitat determinat. Generalment, suposa una concentració de les dones en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. Per exemple: les dones desenvolupen més professions vinculades al camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció. En canvi, hi ha més homes en l'enginyeria i la construcció, així com en les ciències, les matemàtiques i la informàtica.

Segregació vertical de l'ocupació: distribució no uniforme de dones i d'homes en categories o nivells jeràrquics diferents dins d'una mateixa activitat o sector. Generalment, suposa una concentració de les dones en llocs de treball de menys responsabilitat. Per exemple: hi ha menys presència de dones en càrrecs executius o directius, cercles empresarials, col·legis oficials, etc.

Sexe: conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre: barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.