



ATENA
GENDER
CONSULTING

Plans d'Igualtat d'Oportunitats

Dra. Mònica Gelambí Torrell

info@atenagenderconsulting.eu

Obligacions en igualtat que tenen les empreses a Catalunya

Totes les organitzacions laborals, independentment de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de respectar la igualtat de dones i homes i han d'adoptar mesures amb aquest objectiu segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) (article 45).

Què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa; i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Objectius d'un Pla d'Igualtat

- Assegurar la desaparició dels desequilibris i de les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones i dels homes en l'organització.
- Eliminar la diferència salarial de gènere en l'empresa, en el cas que existeixi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal de forma satisfactòria.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin en base al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per dones i homes, garantint d'aquest forma un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere que es doni o es pugui donar.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa.
- Treballar per assegurar dins de l'empresa una representació justa i igualitària en termes de gènere.

Qui té l'obligació de realitzar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats?

Empreses

- Empreses més de 50 persones a la plantilla
- Empreses obligades per conveni col·lectiu
- Empreses sancionades (procediment sancionador)

AAPP

- Totes les administracions públiques amb independència del número de la seva plantilla.

EMPRESA: Terminis per realitzar PIO

100-150

7 de març 2021

50-100

7 de març 2022

RD-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

Com es calcula la plantilla de l'empresa per saber si existeix l'obligació de tenir un PIO?

El 30 de juny i el 31 de desembre de cada any l'empresa realitzarà el càlcul de persones que treballen en la plantilla. Es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, sense tenir en compte el número de centres de treball o la forma de contractació laboral i el tipus de conveni col·lectiu aplicable.

Hi sumarem els contractes de duració determinada (totes les modalitats) que l'empresa hagi tingut en vigor durant els 6 mesos anteriors i que estiguin extingits en el moment del recompte. Cada 100 dies treballats o fracció es contarà com una persona treballadora més.

Els treballadors/es cedits per una empresa de treball temporal també s'incorporaran en el càlcul total

EMPRESA. Quan s'ha de començar el procés de negociació del PIO?



En el termini màxim de 3 mesos a partir del moment en que s'ha assolit una plantilla de 50 o més persones s'ha de constituir la Comissió Negociadora, que tindrà 1 any per aprovar el PIO.

Per què les AAPP estan obligades a realitzar un PIO?

Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic

Disposició adicional setena. Plans d'igualtat

Les administracions publiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions publiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

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

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

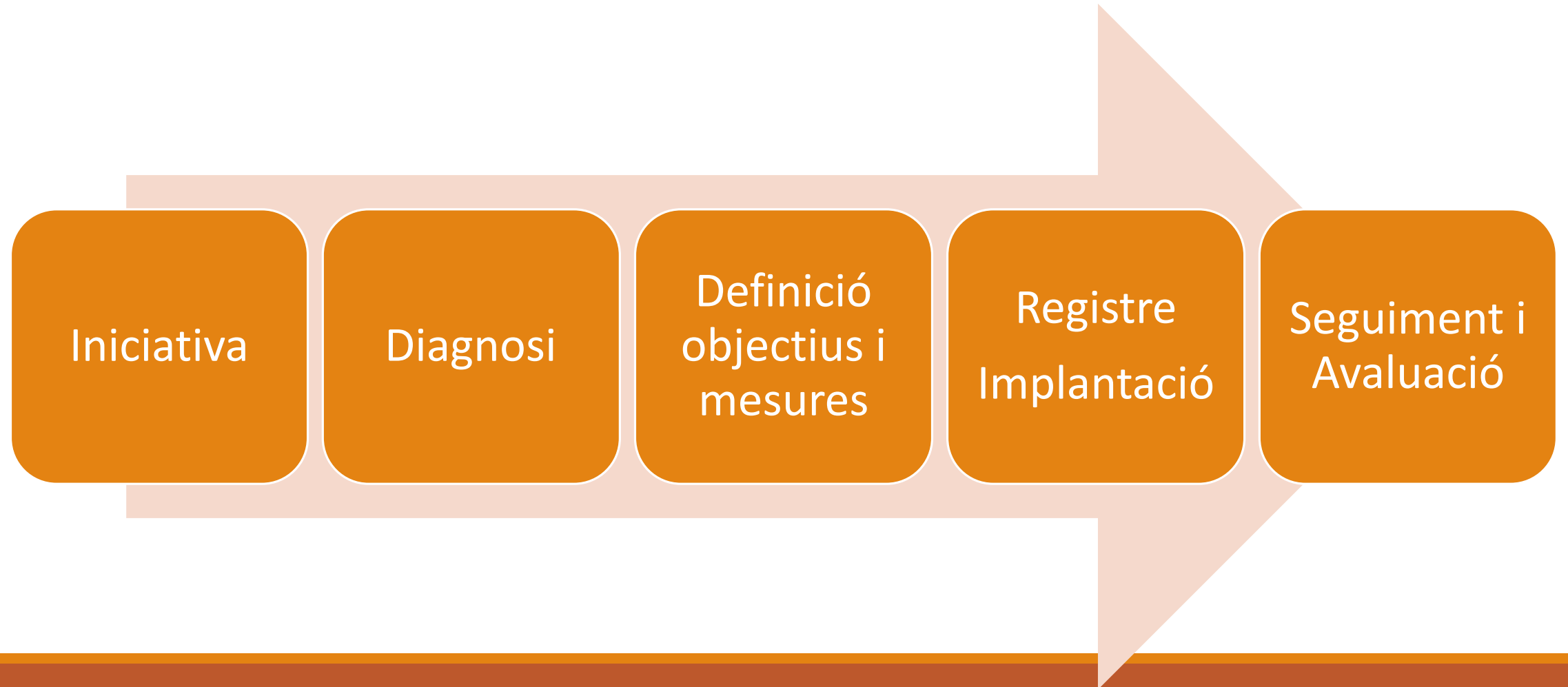
Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

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

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

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.
- Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

Procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat



PROCÉS. Fase 1: compromís

Firma
compromís
formal

Creació Comissió
negociadora del
Pla d'Igualtat

Publicitat
interna i externa
del compromís

Contingut del Compromís:

En el compromís s'ha d'especificar, per escrit, que la Direcció:

- Es compromet a integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com principi bàsic i transversal.
- Es compromet a influir aquest principi en els objectius de la política de l'empresa i, particularment, en la política de gestió dels recursos humans.
- Es compromet a facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per l'elaboració de la diagnosi, definició i implementació del Pla d'Igualtat i la inclusió de la igualtat en la negociació col·lectiva, en el cas que aquesta segona sigui pertinent.

Novetat RDL 901/2020

Comissió negociadora del pla d'Igualtat

Composició

La comissió negociadora estarà formada de forma paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

Es promourà la composició equilibrada entre homes i dones en cada una de les parts de la comissió i que les persones integrants tinguin formació i/o experiència en igualtat en àmbit laboral.

Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat hauran de tenir els mateixos drets i obligacions de les persones que intervenen en la negociació de convenis col·lectius o acords col·lectius.

Procediment de negociació dels plans d'igualtat

Empresa	Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores	Composició de la comissió negociadora
Amb Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Representació legal de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Comitè d'empresa, delegats/des de personal. - Secció sindicals quan existeixin i sumin la majoria dels membres del comitè o delegats/des de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Màxim 13 membres per cada part. - Proporcional a la seva representativitat
Sense Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Representació legal de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicats més representatius i sindicats representatius del sector al que pertanyi l'empresa i amb legitimitat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Màxim 6 membres per cada part. - En proporció a la representativitat en el sector i participació de tots els sindicats legitimats. - Vàlidament integrada per les organitzacions sindicals que responguin en el termini de 10 dies.

Empresa	Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores	Composició de la comissió negociadora
Amb diversos centres de treball amb RLT	Representació legal de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Comitè intercentres, si existeix i té competències per la negociació. 	<ul style="list-style-type: none"> - Màxim 13 membres per cada part.
Amb diversos centres de treball: Centres amb RLT	Representació legal de l'empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Comitè d'empresa, delegats/des de personal. - Secció sindicals quan existeixin i sumin la majoria dels membres del comitè o delegats/des de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Màxim 13 membres per cada part. - Proporcional a la seva representativitat
Centres sense RLT		<ul style="list-style-type: none"> - Sindicats més representatius i sindicats representatius del sector al que pertanyi l'empresa i amb legitimitat. 	

Empresa	Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores	Composició de la comissió negociadora
<p>Grup d'empreses</p>	<p>Representació legal de l'empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sindicats més representatius a nivell estatal o autonòmic, segons l'àmbit territorial d'aplicació del pla, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades als mateixos. - Sindicats amb com a mínim un 10% dels membres del comitè d'empresa o delegats o delegades de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al que faci referència el pla d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Màxim 13 membres per cada part.

Comissió negociadora del pla d'Igualtat

Actes

Si la Comissió ho considera oportú aprovarà un reglament intern de funcionament.

S'haurà de fer una acta de cada reunió, que haurà de ser aprovada i firmada per ambdues parts. En el cas que sigui necessari es recolliran les manifestacions de part que es produeixin.

El resultat de les negociacions haurà de recollir-se per escrit i ser firmada per ambdues parts.

Novetat RDL 901/2020

Comissió negociadora del pla d'Igualtat

Acords

Les parts hauran de negociar de bona fe, amb l'objectiu d'arribar a un acord i podran comptar amb assessorament especialitzat en igualtat.

Les persones membres de la comissió no podran comunicar a terceres parts la informació que se'ls faciliti per poder negociar el Pla d'Igualtat

Els acords necessiten la conformitat de l'empresa i de la majoria de la RLT que compona la comissió negociadora.

Comissió negociadora del pla d'Igualtat

Competències

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integren el Pla.
- Elaboració de l'informe de resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per la seva implementació, recursos, òrgans responsables i calendari.
- Definició dels indicadors de mediació i dels instruments de recollida d'informació pel seguiment i avaluació del pla.
- Impuls de la implementació del pla d'igualtat a l'empresa.

Àmbits d'intervenció:

Procés de
selecció i
contractació

Classificació
professional

Formació

Condicions de
treball-auditoria
retributiva

Exercici responsable
dels drets de la vida
personal, familiar i
laboral

Infrarepresentació
femenina

Retribucions

Prevenió
assetjament
sexual i per raó
de sexe

Contingut mínim dels PIO

Determinació de les parts que l'han aprovat

Àmbit personal, territorial i temporal

Diagnosi

Auditoria retributiva

Definició dels objectius qualitius i quantitius

Descripció de les mesures concretes

Calendari actuacions (implementació, seguiment i avaluació)

Sistema seguiment i avaluació

Composició i funcionament comissió seguiment PIO

Procés de reforma

PROCÉS. Fase 2: diagnosi

Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuació correctores.

Els objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir les prioritats, definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En el cas que una organització tingui diferents centres de treball, la diagnosi ha de preveure les especificitats pròpies de cadascun d'aquests centres. Per aquest motiu, cal valorar la conveniència d'elaborar una diagnosi per a cada centre de treball.

DIAGNOSI. Característiques:

- a) Instrumental. El diagnòstic és un instrument, i no un fi en si mateix. Realitzar un diagnòstic no equival a realitzar una política de gènere, sinó que és un mètode per conèixer la dimensió de gènere de l'empresa, pas previ per poder dissenyar mesures concretes que s'adaptin a les seves característiques.
- b) Aplicat. El diagnòstic s'ha de concebre com un instrument de caràcter pràctic. El seu objectiu no és recollir el major nombre de dades que sigui possible, sinó trobar les dades que siguin rellevants per a l'objectiu del mateix: dissenyar el pla d'igualtat.
- c) Flexible. El contingut, l'extensió i la forma del diagnòstic s'haurà d'adaptar a les necessitats específiques de l'empresa.
- d) Dinàmic. El diagnòstic s'ha d'actualitzar contínuament, complint, d'aquesta forma una doble funció: d'una banda com a instrument d'anàlisi i detecció de necessitats i, d'altra, com a mecanisme d'avaluació de resultats.
- e) Participat. En el diagnòstic ha de participar, d'alguna manera o altra, tota la plantilla. La participació ha de concernir a totes les persones integrants de l'empresa ja que constitueixen una font d'informació fonamental alhora que són destinatàries finals del Pla.

DIAGNOSI. Eines:

1.- Anàlisi documental

Per donar contingut a la diagnosi de gènere s'hauran de poder analitzar la següent documentació de l'empresa:

- Conveni col·lectiu
- Documents estratègics i programàtics.
- Informes interns.
- Protocols de processos estandarditzats.
- Normativa de règim intern.
- Documentació interna de comunicació.
- Documentació relativa a les darreres formacions realitzades.
- Últimes convocatòries d'ofertes laborals publicades i formulari de presentació de la sol·licitud.

2.- Dades estadístiques i informacions qualitatives sobre l'empresa.

Dades estadístiques i informació qualitativa que haurà de facilitar el Departament de Recursos Humans.

3.- Qüestionari per a la plantilla.

Qüestionari que vol conèixer l'opinió dels treballadors i treballadores de l'empresa sobre els aspectes que es consideren claus en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat.

El qüestionari s'haurà de facilitar a tota la plantilla de l'empresa per a conèixer la seva opinió i poder-la tenir en compte en la diagnosi i en les propostes de millora que inclourà el Pla.

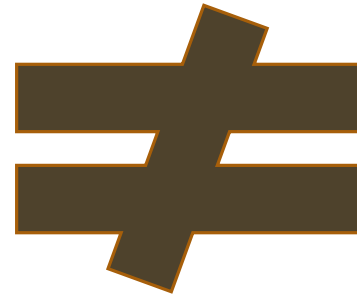
4.- Entrevistes en profunditat a persones informants claus.

S'utilitzarà aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

5.- Grup de discussió.

És un mètode d'investigació qualitativa que té l'objectiu de recollir les opinions d'un grup reduït de persones. La dinàmica ha d'estar dissenyada i moderada prèviament per algú que fomenti la participació.

Auditoria
retributiva



Registre
retributiu

REGISTRE RETRIBUTIU

Totes les empreses tenen l'obligació de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, incloent el personal directiu i els alts càrrecs (art. 28.2ET)

El RR haurà d'incloure els valors medis dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe.

Les dades s'analitzaran per grups professionals, categories professionals, llocs de treball iguals o d'igual valor

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Tindran l'obligació de realitzar una auditoria retributiva les empreses que tinguin l'obligació de realitzar un Pla d'igualtat.

L'obligació de realitzar l'auditoria retributiva comença el 14 d'abril del 2021, data d'entrega en vigor del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Auditoria retributiva

L'auditoria retributiva persegueix obtenir la informació necessària per comprovar que els sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

L'auditoria retributiva té la mateix vigència del pla d'igualtat del que forma part, a no ser que es decideixi que tingui una vigència inferior.

L'auditoria retributiva haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir per garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.

Com realitzarem l'auditoria retributiva

- Haurem d'avaluar els llocs de treball tant en relació al sistema retributiu com en relació al sistema de promoció.
- Analitzarem quins factors poden ser rellevants per explicar les diferències retributives que es detectin:
 - ✓ Impacte de les mesures de conciliació i corresponsabilitat de l'empresa.
 - ✓ Dificultats de les persones treballadores per accedir a una promoció professional o econòmica
- Dissenyarem un pla d'actuació per la correcció de les desigualtats retributives que haurà de preveure:
 - ✓ Objectius
 - ✓ Actuacions concretes
 - ✓ Cronograma
 - ✓ Persones responsables de la seva implementació i seguiment
 - ✓ Procés d'avaluació

Bretxa salarial

A nivell salarial per poder calcular la bretxa salarial s'ha utilitzat la fórmula que proposa per l'*Instituto de la Mujer* en la seva "*Herramiento de autodiagnóstico de brecha salarial de género*" per calcular les diferències salarials:

$$\text{Diferència Salarial} = \frac{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}}{\text{Retribució homes}}$$

El resultat s'expressa com percentatge, i té la següent interpretació:

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

=0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.

<0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

DIAGNOSI. Cultura i gestió organitzativa

El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització.

Es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

Què s'analitza?

- Treball previ en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Gestió organitzativa i relacions laborals: si a la informació, els procediments o els documents corporatius es troba recollida de manera explícita la igualtat de dones i homes.
- Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors.
- Comunicació i imatge corporativa: missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui.
- Existència de comportaments contraris al valor de la igualtat.
- Percepció, creences i mentalitat de les persones de la plantilla.

DIAGNOSI. Condicions laborals

Les condicions laborals: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere.

Què s'analitza?

- Presència de dones i homes a tota l'organització.
- Característiques generals de la plantilla.
- Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.
- Condicions contractuals de dones i homes.
- Tipologia de jornada de dones i homes.
- Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
- Distribució i motius de les extincions de la relació laboral.

DIAGNOSI. Accés a l'organització

S'evidencia una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció.

Què s'analitza?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Evolució de les contractacions.

DIAGNOSI. Formació

Dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.

Què s'analitza?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.
- Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes en la formació interna i/o contínua.
- Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

DIAGNOSI. Promoció i/o desenvolupament professional

L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

Què s'analitza?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i de desenvolupament professional en dones i homes.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional.
- Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- Participació de dones i homes en la promoció i el desenvolupament professional.

DIAGNOSI. Temps de treball i corresponsabilitat

L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.

Què s'analitza?

- Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa.
- Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Ús que fan homes i dones de les diferents mesures.

DIAGNOSI. Comunicació no sexista

L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

Què s'analitza?

- Percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.
- Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.

DIAGNOSI. Salut laboral

L'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.

Què s'analitza?

- Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.
- Protecció de la maternitat i del període de lactància.
- Anàlisi d'accidents de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.

DIAGNOSI. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

L'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla.

Què s'analitza?

- Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Adopció de mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.
- Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i expressió de gènere.

PROCÉS. Fase 3: Definició objectius i mesures

Tenint en compte les principals conclusions de la diagnosi feta el Pla d'Igualtat ha de contenir propostes de millora per a cada un dels temes analitzats, el que es recollirà dins del Pla d'Acció, segona part del Pla.

Definir
objectius

Definir
accions

Crear
indicadors

Exemples d'accions per facilitar la igualtat en els processos de selecció

- Evitar discriminacions en les ofertes d'ocupació.
- Evitar discriminacions en les sol·licituds d'ocupació.
- Introduir nous canals de difusió de les ofertes d'ocupació.
- Evitar la discriminació en l'ús de test psicotècnics i proves professionals.
- Introduir paritat de gènere en els equips de selecció.
- Evitar discriminacions en l'entrevista de selecció. Avaluar les candidatures amb criteris clars i objectius.
- Impulsar accions per corregir la concentració de l'ocupació femenina en modalitats de contractació eventual i/o parcial.
- Impulsar accions de discriminació positiva a favor del sexe menys representat en alguns processos de selecció.
- Desenvolupar una cultura empresarial que valori la igualtat en els equips de treball.
- Formar a les persones que ocupen llocs de direcció i als responsables de recursos humans perquè comuniquin la cultura de la igualtat.

Exemples d'accions per facilitar la igualtat d'oportunitats en els processos de formació i promoció

- Valorar la carrera professional a mig i llarg termini.
- Dissenyar plans específics de carrera amb criteris objectius per a la promoció.
- Promoure accions positives en les activitats de formació (art.55 LOIHD).
- Mesures per transmetre transparència en la classificació professional.
- Establir criteris objectius per la promoció.
- Horaris dels cursos de formació compatibles amb la vida familiar i personal.
Fomentar les formacions online
- Mesures d'acompanyament i de cura als infants durant el temps de la formació.
- Fomentar les habilitats directives en les dones.
- Realitzar programes de sensibilització.
- Incrementar el control del treballador o treballadora sobre el seu lloc de treball.
- Establir programes de coaching o mentoring.

Accions contra l'assetjament

Disseny d'un Protocol

Definicions
i exemples



Mesures de
prevenció



Procés
d'actuació

L'àmbit d'aplicació del Protocol afecta tot el personal de l'empresa, amb independència de la seva categoria professional, ubicació, funcions, tipus de contracte, etc. També hi estan incloses i s'han de resoldre les situacions de les treballadores i treballadors no contractats per l'empresa, però que presten serveis en les seves instal·lacions: ens referim al cas de treballadores i treballadors d'empreses contractistes o subcontractistes, o d'empreses de treball temporal, ja que poden ser subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.



Àmbit d'intervenció: 3. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES	
OBJECTIU ESTRATÈGIC 3 Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	RESULTAT ESTRATÈGIC 3 Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball i haver disminuït la segregació horitzontal i la segregació vertical (sostre de vidre, terra enganxós, millorar la carrera professional en el seu sentit més ampli i la formació de les dones) amb l'objecte de contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere.
3.1 VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	
Resultat específic 3.1	Assolit un grau més elevat de reconeixement al treball de les dones en l'organització i disminuïda la bretxa salarial de gènere explicada per l'estructura dels llocs de treball
Objectiu específic 1.2	Atorgar valor als llocs de treball per reconèixer el treball de les dones en l'organització Reconèixer el valor del treball de les dones
MESURA 4	M4. Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat i, en concret, les específicament amb més pes de les dones (atenció directa a usuaris/es, tipologia de serveis, distribució de l'horari, etcètera), la revaloració de les quals contribuirà a la reducció de la bretxa salarial de gènere i incorporar, amb el mateix objectiu, la ponderació adient d'aquests factors de valoració de llocs de treball respecte a la totalitat dels que siguin objecte de valoració.

Accions	Indicadors de seguiment
<p>1. Avaluar amb perspectiva de gènere les retribucions complementàries associades als llocs de treball, incloent-hi les que integren el complement específic i el complement circumstancial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha fet l'avaluació prèvia dels complements específics i circumstancials? Sí/No
<p>2. Establir el diferencial dels complements circumstancials associats als llocs amb perspectiva de gènere i el seu pes en la bretxa salarial de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha relacionat l'avaluació prèvia amb els efectes sobre la BSG? Sí/No ▪ Nombre de diferencials detectats
<p>3. A partir dels resultats de l'avaluació dels complements específics i l'establiment dels complements circumstancials, la Comissió Tècnica ha d'informar, amb un informe vinculant, la Comissió de Valoració de Llocs de Treball dels diferencials detectats i dels possibles factors presents en els llocs amb més presència de dones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de diferencials transmesos al grup de treball valoració RLT
<p>4. Establir la composició paritària de les comissions i grups de treball que duguin a terme la nova valoració, la seva formació en definició i valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere i la participació de persones expertes en gènere en les diferents comissions i grups de treball</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre dones/nombre homes a la comissió i grup de treball RLT ▪ Nombre de persones formades en gènere que formen part grup de treball/total persones grup

<p>5. Avaluar el resultat de la valoració de llocs de treball en fases successives i al final sota la perspectiva de gènere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de factors de gènere nous/total factors ▪ Nombre de fitxes modificades en matèria de gènere/total fitxes 	
<p>6. Formació de la Comissió Tècnica d'Igualtat i de la Comissió de Valoració de Llocs de Treball en bones pràctiques d'intervenció en la valoració de llocs de treball per part d'assessors/es de l'OIT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de dones/homes formades ▪ Nombre de formacions 	
<p>Òrgans gestors</p>	<p>Cronograma</p>	<p>Pressupost</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció d'Organització i Planificació ▪ Comissió Tècnica d'Igualtat ▪ Departament d'Igualtat 	<p>2020</p>	<p>6.000 €</p>

PROCÉS. Fases 4: Aprovació i registre

El Pla ha de ser aprovat per la comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

El resultat de les negociacions s'hauran de recollir per escrit en el document del Pla d'Igualtat, que contindrà tots els acords adoptats i que serà firmat per les parts negociadores.

La comissió negociadora firmarà un acta d'aprovació del pla d'igualtat, que posarà fi a les negociacions.

El Pla s'haurà de registrar en els 15 dies següents a la seva aprovació.

Tot els plans, obligatoris o optatius, s'han de registrar.



REGCON

REGISTRE I DIPÒSIT DE CONVENIS COL·LECTIUS,
ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL I PLANS D'IGUALTAT



DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA REQUERIDA PARA LA PRESENTACIÓN DE ACUERDOS O CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO DE CATALUÑA O INFERIOR
(Cualquier otra documentación que estime oportuno adjuntar, podrá incluirla en OTROS).

	DELEGACIÓN DE LA CN EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN FIRMADA	ESCRITO SOLICIT. FIRMADO	ACTA CONST. FIRMADA	ACTA FIRMA FIRMADA	TEXTO DEL ACUERDO FIRMADO	TEXTO PARA DOGC O BOP	OTROS
ACORDS SOBRE PLANS IGUALTAT	X		X	X	X	X	

PROCÉS. Fases 5: Implementació i seguiment

El pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball d'aquella i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

El pla ha d'incloure el seu **període de vigència**, que s'acordarà per les parts negociadores sense que pugui ser superior a **4 anys**.

En el pla es detallarà el **sistema de seguiment**, la finalitat és verificar el compliment de les mesures previstes i la consecució dels objectius marcats.

PROCÉS. Fases 5: Avaluació

Disseny indicadors d'avaluació

Informe anual de seguiment

Informe final d'avaluació



Què s'ha fet? AVALUACIÓ DE RESULTATS
Com s'ha fet? AVALUACIÓ DE PROCÉS
Què s'ha aconseguit? AVALUACIÓ D'IMPACTE



AVALUACIÓ DE RESULTATS

Grau de compliment dels objectius plantejats.
Grau d'assoliment dels resultats esperats.
Nivell de correcció de les desigualtats empreses



AVALUACIÓ DE PROCÉS

Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
Grau de dificultat trobat i / o percebut en el desenvolupament de les accions.
Tipus de dificultats i solucions aportades.
Canvis produïts en les accions i desenvolupament de el pla.
Grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la gestió de l'empresa.



AVALUACIÓ D'IMPACTE

Canvis en la cultura empresarial: actituds de la direcció i la plantilla, en les pràctiques de recursos humans.
Reducció de desequilibris en la presència i participació d'homes i dones

Els PIO aprovats abans de l'entrada en vigor del RD 901/202 s'han d'adequar a les noves obligacions materials i procedimentals?

Tots els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor del RD 901/2020 hauran d'adaptar-se a les previsions recollides en el RD 901/2020, tant materials com procedimentals abans del **14 de gener del 2022**.

Si l'empresa no compleix les obligacions previstes en la Llei d'igualtat, pot ser sancionada per l'Administració pública?

Els incompliments de les obligacions previstes en la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estan recollits en la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

És una infracció greu no complir les obligacions que estableix l'Estatut dels treballadors en matèria de plans d'igualtat, que pot ser sancionada econòmicament per l'Administració laboral amb multes entre 626 euros i 6.250 euros.

Són infraccions molt greus no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat. En el cas d'empreses sancionades en les quals l'autoritat laboral hagi establert substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, també serà una infracció greu no fer-lo. Tots aquests casos són sancionables amb multes entre 6.251 euros i 187.515 euros.

En el cas d'infraccions molt greus, hi pot haver sancions accessòries, com la pèrdua d'ajudes, bonificacions o altres beneficis.

The background of the slide is a dense field of multi-colored confetti, including shades of blue, yellow, pink, and white, creating a festive and celebratory atmosphere. The confetti is out of focus, giving it a bokeh-like appearance.

Moltes gràcies!

info@atenagenderconsulting.eu