



Ajuntament de
LA GARRIGA

**GUIA DE
LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT
A LES ENTITATS**

ÍNDEX

Introducció	3
Normativa aplicable	3
Els plans d'igualtat	3
El registre retributiu	6
L'auditoria retributiva	7
Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	7
Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+	9
Política de desconnexió digital	9

INTRODUCCIÓ

La **igualtat** i la **diversitat**, que al segle XXI ja caminen amb fermesa, són elements clau que identifiquen la qualitat de les entitats.

La igualtat real i efectiva ha d'integrar-se dins la cultura i la metodologia de les entitats i ha de ser un dels objectius cabdals de qualsevol dels seus projectes.

NORMATIVA APLICABLE

Les **obligacions legals** de les entitats en matèria d'**igualtat i diversitat** són:



- ✓ La [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes](#) regula els plans d'igualtat i els protocols d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ✓ El [Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes](#) introdueix una sèrie de mesures que tenen com a finalitat fomentar la igualtat efectiva entre dones i homes, especialment en l'àmbit laboral.
- ✓ El [Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre](#) estableix el contingut mínim dels plans i determina el seu registre al REGCON (Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat).
- ✓ Al [Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes](#) es desenvolupa el reglament del registre salarial i de l'auditoria salarial.
- ✓ La normativa més recent és la corresponent a la diversitat. La [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI](#) determina drets i garanties per tal d'eliminar les discriminacions per motius d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- ✓ La [Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals](#) regula el dret a la desconnexió digital de les persones treballadores.

ELS PLANS D'IGUALTAT

El **principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** és aquell que garanteix el lliure desenvolupament d'ambdós gèneres sense cap mena de discriminació. En el cas de les entitats, aquest tracte igualitari es pot aconseguir mitjançant la implantació d'un **Pla d'Igualtat**.

Des del 7 de març de 2022, totes les entitats amb **cinquanta o més persones treballadores** estan obligades a disposar d'un pla d'igualtat. Tot i això, l'evolució de les normatives d'igualtat evidencien que, en els pròxims anys, l'obligació serà per a totes les entitats, amb independència del nombre de persones contractades. Tanmateix, les entitats també podrien estar obligades en els casos en els quals:

- ✓ ho estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat.
- ✓ l'autoritat laboral ho dictami després d'un procediment sancionador, com a substitució de sancions econòmiques.

ELS BENEFICIS DELS PLANS D'IGUALTAT

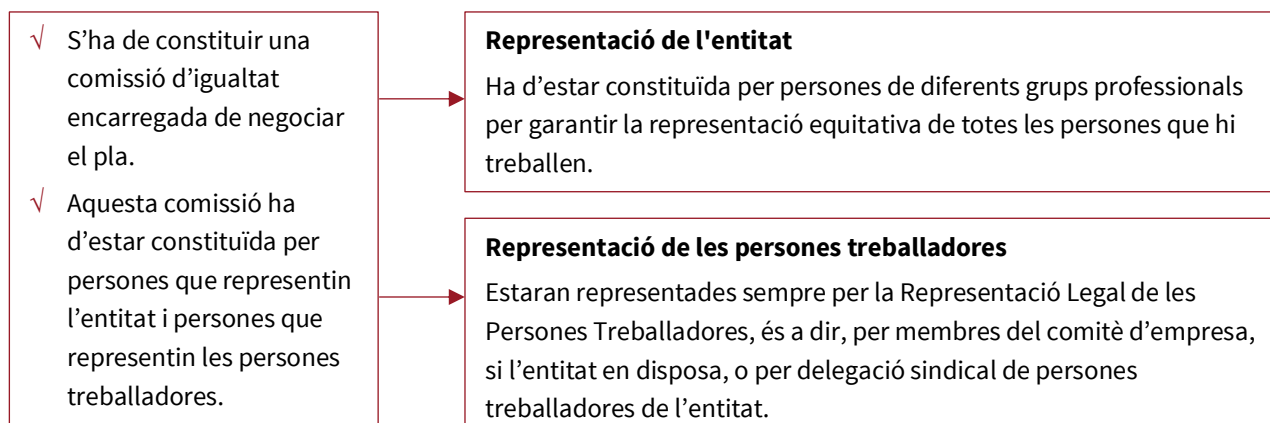
Les entitats poden escollir redactar el seu pla d'igualtat de manera **voluntària** per obtenir un seguit de beneficis, com ara:

- ✓ **Accedir** a ajuts i subvencions que estableixen com a requisit indispensable disposar d'un pla d'igualtat i tenir-lo registrat al REGCON.
- ✓ **Millorar** el clima laboral gràcies a la igualtat en les condicions de treball i en les oportunitats formatives a l'hora de promocionar i ascendir.
- ✓ **Millorar** la productivitat i reduir l'absentisme a conseqüència de millorar la conciliació laboral, personal i familiar.
- ✓ **Millorar** la imatge de l'entitat.
- ✓ **Ajudar** en la retenció del talent fomentat pel tracte igualitari entre les persones basat en l'experiència i les funcions que realitzen, i no en el gènere.
- ✓ **Eliminar** els models de conducta tradicionals i dels pensaments i de les idees preconcebudes que pressuposen la superioritat de l'home al món laboral.

ELS CONTINGUTS IMPRESCINDIBLES DELS PLANS D'IGUALTAT

D'acord amb la norma de l'article 8.2 del [Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre](#), els continguts mínims dels plans d'igualtat són:

a. Determinació de les parts que el concerten



En cas que a l'entitat no existeixi Comitè d'empresa o no hi hagi delegació sindical, estarà obligada a contactar amb els sindicats de major representació en el seu sector per tal que aquests assignin representació externa a l'entitat, amb la finalitat de negociar el pla d'igualtat de l'entitat.

b. Àmbits d'actuació personal, territorial i temporal

S'ha d'especificar la vigència del pla, que no podrà ser superior a quatre anys des de la seva aprovació per les parts representants.

c. Informe de diagnòstic de situació de l'entitat en matèria d'igualtat

Cal complimentar diferents diagnòstics:

- ✓ Autodiagnòstic a càrrec de la direcció de l'entitat.
- ✓ Diagnòstic qualitatiu a través d'una enquesta a les persones treballadores.
- ✓ Diagnòstic quantitatiu analitzant les dades de l'últim any natural complet.

El diagnòstic ha de fer referència almenys a les matèries següents:

- ✓ Procés de selecció i contractació
- ✓ Classificació professional
- ✓ Formació
- ✓ Promoció professional
- ✓ Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- ✓ Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- ✓ Infrarepresentació femenina
- ✓ Retribucions
- ✓ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

d. Auditoria retributiva**e. Definició dels objectius que es volen aconseguir amb el pla****f. Descripció de mesures**

Cal descriure les mesures que es portaran a terme amb la implantació del pla, així com el termini d'execució i els indicadors per poder fer-ne una avaluació posterior.

g. Identificació de mitjans i recursos

Cal identificar els recursos materials i humans que es necessiten per implantar i fer el seguiment i l'avaluació de cada una de les mesures.

h. Calendari d'actuacions per a la implantació de les mesures

✓ Tota entitat que està obligada a disposar d'un pla d'igualtat també està obligada a inscriure'l al REGCON.

✓ El termini per registrar el pla un cop aprovat és de **quinze dies hàbils** com a màxim.

EL REGISTRE RETRIBUTIU

- ✓ Totes les entitats que tinguin **personal laboral**, independentment del nombre de persones contractades, estan obligades a registrar els salaris mitjançant un **registre retributiu** amb l'objectiu de verificar que existeixi igualtat salarial entre dones i homes per evitar o eliminar la bretxa salarial. El registre retributiu **s'ha de realitzar cada any natural** perquè fa referència als salaris percebuts entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any anterior.
- ✓ Es tracta d'un **document no nominatiu** on es recull tota la informació salarial de l'entitat on es mostren les retribucions percebudes de manera separada per gèneres i per categories professionals.
- ✓ Si la mitjana de les retribucions percebudes per un gènere és superior a l'altre en un 25 % o més, l'entitat està obligada a justificar al mateix registre el fet que origina la diferència per verificar si respon o no a motius de discriminació per raó de gènere.
- ✓ L'entitat ha de **conservar el registre retributiu** almenys **quatre anys**. Si l'entitat se sotmet a una inspecció de treball, l'Administració ha de poder accedir al registre de manera immediata. En cas contrari, l'entitat s'enfronta a sancions econòmiques.

La **bretxa salarial** entre dones i homes és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre sexes. Segons l'Oficina Internacional del Treball «mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple, si els ingressos mitjans anuals de la dona suposen un 70 % dels ingressos mitjans dels homes, la bretxa salarial entre homes i dones seria de 30 punts percentuals».

Per **calcular** la bretxa global de l'entitat és necessari analitzar les dades següents:

- Nombre total de dones i homes de la plantilla
- Salari anual d'homes i dones de la plantilla

Un cop analitzades aquestes dades, s'hauria d'aplicar la fórmula següent:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\begin{array}{c} \text{Retribució mitjana anual d'homes} \\ - \\ \text{Retribució mitjana anual de dones} \end{array}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$



Article 28 del [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors](#)

L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Què és?

És un informe que recull i analitza la informació relativa al salari de la plantilla de l'entitat.

Quin és l'objectiu?

Identificar bretxes salarials entre dones i homes que ocupen llocs d'igual valor i establir totes aquelles mesures que siguin necessàries per a eliminar-les o reduir-les el màxim possible.

En què consisteix?

- ✓ S'analitza el sistema salarial de l'entitat i es valoren els llocs de treball amb la finalitat de comprovar si compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes que porten a terme un treball d'igual valor.
- ✓ A tal efecte, és necessari fer una avaluació numèrica dels diferents llocs de treball tenint en compte les funcions i les tasques relatives a cada lloc de treball, aplicant una perspectiva de gènere. Després, s'agrupen els diferents llocs en grups amb el mateix valor i així es calculen les bretxes salarials en cadascun dels grups de llocs de treball amb el mateix valor.
- ✓ Un cop calculades les bretxes i analitzades les dades, si en algun grup de llocs de treball d'igual valor s'observa una bretxa entre gènere igual o superior al 25 %, l'entitat està obligada a justificar el fet que origina aquesta diferència per verificar si respon o no a motius de discriminació per raó de gènere.
- ✓ La **vigència** de l'auditoria retributiva serà la mateixa que la del Pla d'Igualtat, encara que si el seu resultat exposa una bretxa salarial igual o superior al 25 %, es recomana dur a terme l'auditoria cada any natural, com a exercici de transparència, fins que la bretxa s'elimini o quedi reduïda al màxim possible.
- ✓ L'entitat ha de **conservar** aquest document almenys **quatre anys**. Si l'entitat se sotmet a una inspecció de treball, l'Administració ha de poder accedir al registre de manera immediata. En cas contrari, l'entitat s'enfronta a sancions econòmiques.

PROTOCOL D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



- ✓ L'**assetjament sexual** i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral **atempta** contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones, motiu pel qual està expressament prohibit per la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes](#).



- ✓ L'**assetjament sexual** i/o per raó de sexe és considerat per l'Estatut dels Treballadors i treballadores i per la [Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social](#) com a **infracció molt greu** i causa d'acomiadament de la persona que assetja.
- ✓ Totes les entitats que disposin de personal contractat, independentment del nombre, estan **obligades** a disposar d'un **conjunt de mesures de prevenció i actuació** davant qualsevol situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- ✓ Totes les persones vinculades amb l'entitat han de conèixer l'existència i el contingut del Protocol i han de tenir-hi accés fàcilment.
- ✓ El protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe ha d'incloure com a mínim els apartats següents:

Conceptes i definicions:

Definicions clares sobre què es considera assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, acompanyades d'un llistat d'exemples de les conductes que es poden considerar assetjament.

Vies d'investigació i denúncia:

- Procediment d'actuació per via interna:
 - Comunicació de la situació d'assetjament a la persona de referència.
 - Presentació de denúncia i resolució del cas a càrrec de la comissió instructora.
 - Presa de decisió de mesures a càrrec de la Direcció.
- Procediment d'actuació per via externa (via judicial i inspecció de treball).

Model de denúncia:

La denúncia s'ha de formular per escrit, amb un contingut mínim:

- Dades de la persona que denuncia (nom, cognom, sexe).
- Dades de la persona denunciada (nom, cognom, sexe).
- Relat precís de l'assetjament.
- Lloc i hora.
- Testimonis.

Mesures cautelars en cas d'assetjament:

Per exemple, canvi de lloc de treball, canvi d'horaris, suspensió de treball durant la investigació, etc.

Mesures preventives:

Per exemple, difusió del protocol, informació de mesures en cas d'assetjament com ara l'acomiadament, la sensibilització en matèria d'assetjament, etc.

- ✓ Les entitats han de nomenar a les **persones de referència**, que són les encarregades de rebre la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.
- ✓ Han de constituir la Comissió d'Investigació i Seguiment, paritària en gènere, formada per tres o quatre persones. La Comissió s'encarrega de rebre les denúncies, investigar els fets, valorar si calen mesures cautelars i emetre un informe de conclusions dels casos. També s'encarrega de fer el seguiment posterior.
- ✓ L'informe emès per la Comissió es presentarà a la direcció de l'entitat, qui passarà a dirigir l'última fase del procés. Aquest procés finalitza amb l'escrit on la direcció determina quines mesures proposades per la Comissió portarà a terme.

PROTOCOL PER A L'ERRADICACIÓ DE LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+

- ✓ Les **discriminacions** de les persones **LGTBIQA+** atempten contra els drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la seva integritat física, psíquica i moral, ja que constitueixen una forma de violència específica que pateixen les persones amb identitats i relacions sexoafectives fora de la cisheterosexualitat.

-  ✓ Segons la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI, les entitats de més de **cinquanta persones** treballadores han de disposar, des del 2 de març de 2024, d'un conjunt de mesures i recursos per eliminar els biaixos i les discriminacions que impossibiliten la igualtat real i efectiva de les persones LQTBIA+.

Una d'aquestes mesures és dissenyar un **protocol de prevenció i actuació** de les discriminacions LQTBIA+. La responsabilitat dels membres de la Junta Directiva s'estén més enllà de l'exercici del càrrec, atès que, en cas de dany a l'associació, es pot iniciar el procés d'acció de responsabilitat fins tres anys després del cessament en el càrrec de la persona o persones implicades.

- ✓ Encara no s'ha publicat el reglament de la normativa on es determini el contingut mínim d'aquest protocol. No obstant això, l'experiència prèvia del *Protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe* ens legitima a crear el *Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+* amb el mateix format i contingut essencial, adaptant-lo a les necessitats específiques de la diversitat sexual i de gènere.

POLÍTICA DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

-  ✓ D'acord amb l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les persones treballadores tenen **dret a la desconexió digital** fora del seu temps de treball, amb la finalitat de garantir el seu descans, permisos i vacances. Això obliga a totes les entitats amb persones contractades a disposar d'una política per garantir la desconexió un cop finalitzada la jornada laboral establerta per cada persona.

- ✓ Tot i que l'obligació de disposar d'una política de desconexió és per a les entitats que tenen personal contractat, es recomana que el seu àmbit d'aplicació sigui a totes les persones vinculades amb l'entitat.

- ✓ Encara no s'ha publicat el reglament que determina el contingut de la política de desconexió, però com a mínim, ha d'incloure una anàlisi prèvia de la situació de l'entitat i un conjunt de mesures determinades per l'entitat per aconseguir la desconexió de les persones que en formen part.

Més informació a participacio@ajlagarriga.cat