

GUIA DE LA IGUALTAT I LA DIVERSITAT A LES ENTITATS



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

- 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. Característiques

QUÈ SÓN?

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**.

QUINES ENTITATS HAN DE TENIR-NE?

Totes les entitats amb **cinquanta o més** persones treballadores estan obligades a disposar d'un pla d'igualtat.

També cal tenir-ne en els casos en els quals:

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

ELS PLANS D'IGUALTAT. Beneficis per a les entitats

**QUINS SÓN
ELS BENEFICIS?**

- **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 PLANS D'IGUALTAT. Els continguts imprescindibles

Les parts que el concerten

- S'ha de constituir una comissió d'igualtat encarregada de negociar el pla.
- Aquesta comissió ha d'estar constituïda per persones que representin l'entitat (persones de diferents grups professionals per garantir la representació equitativa) i persones que representin les persones treballadores (membres del comitè d'empresa o de la delegació sindical).

Àmbit d'actuació personal territorial 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.

Informe de diagnòstic de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat

Cal complementar diferents diagnosis:

- Autodiagnosi a càrrec de la direcció de l'entitat.
- Diagnosi qualitativa a través d'una enquesta a les persones treballadores.
- Diagnosi quantitativa analitzant les dades de l'últim any natural complert

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

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

ELS PLANS D'IGUALTAT. Els continguts imprescindibles

**Auditoria
retributiva**

**Definició dels
objectius
que es volen
aconseguir**

**Descripció
de mesures**

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.

**Identificació de
mitjans i recursos**

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

**Calendari
d'actuacions**

- 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. Característiques

❖ QUÈ ÉS?

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**.

❖ QUI L'HA DE FER I QUAN?

- 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.
- 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.



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

EL REGISTRE RETRIBUTIU. La bretxa salarial

❖ QUÈ ÉS LA BRETXA SALARIAL?

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».

❖ COM ES CALCULA?

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:

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

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'AUDITORIA RETRIBUTIVA

❖ QUÈ 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 GÈNERE. Característiques

DEFINICIÓ I AMPARA LEGAL



- 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.

LES OBLIGACIONS

- 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.
- 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.

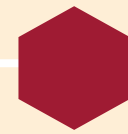
PROTOCOL D'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE. Contingut

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.

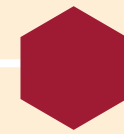


VIES D'INVESTIGACIÓ I DENÚNCIA

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.

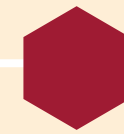
Procediment d'actuació per **via externa** (via judicial i inspecció de treball).



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

Mesures cautelars en cas d'assetjament:

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

Mesures preventives:

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

PROTOCOL PER A L'ERRADICACIÓ DE LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+

DEFINICIÓ

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.

RECURSOS I MESURES

- 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 LGTBIQA+ d'acord amb la llei.
- Una d'aquestes mesures és **dissenyar un protocol de prevenció i actuació** de les discriminacions LGTBIQA+. 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



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 LGTBI

POLÍTICA DE DESCONNEXIÓ DIGITAL

DEFINICIÓ

Les persones treballadores tenen dret a la **desconnexió 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 desconnexió un cop finalitzada la jornada laboral establerta per cada persona.

RECURSOS I MESURES

- Tot i que l'obligació de disposar d'una política de desconnexió 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 desconnexió, 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 desconnexió de les persones que en formen part.



Article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

Més informació a participacio@ajlagarriga.cat



Ajuntament de
LA GARRIGA