

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat



**Consell de Relacions
Laborals de Catalunya**
Comissió d'Igualtat
i del Temps de Treball



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació



**comissió obrera
nacional de catalunya**

UGT



**UNIO GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**
www.ugt.cat



**Foment
del Treball Nacional**



pimec
per a les petites i mitjanes empreses i col·lectius

Elaboració

B. 28646-2013

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat

Membres de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Jordi Miró i Meix, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

Per CCOO:

Luisa Montes Pérez

Juan Manuel Tapia Rubio

Per la UGT:

Pilar Castellà Orradre

Raquel Gil Eiroà

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

Per FOMENT:

Benet Armengol Obradors

Maria Mora Radó

Marisol Morales de Cano

Per PIMEC:

M. Àngels Agulló Taltavull

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Rosa Codina Casas

M. Àngels Cuadrada Basquens

Raquel Saco Coya

Elaboració

Membres del Grup Tècnic de Plans d'Igualtat

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives

Per CCOO:

Lidia Sandalinas Félez

Per la UGT:

Pilar Castellà Orradre

En representació de les organitzacions empresarials més representatives

Per FOMENT:

Yésika Aguilar Granados

Maria Mora Radó

Per PIMEC:

Jana Callís Vilagut

Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Laura Bosch Rovira

Rosa Codina Casas

Raquel Saco Coya

Suport tècnic de la Secretaria del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzàlez Manzano

Santi Laiglesia Pla

Eulàlia Mas i Agell

Índex

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PRÒLEG | 6 |
| 1. PRESENTACIÓ | 8 |
| 1.1 EL CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA | 8 |
| 1.2 ELS PLANS D'IGUALTAT | 9 |
| 1.3 ANÀLISI DE PARTIDA DELS PLANS D'IGUALTAT | 10 |
| 2. RECOMANACIONS PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE PLANS D'IGUALTAT | 14 |
| 2.1 INTRODUCCIÓ | 14 |
| 2.2 COMUNICACIÓ I PARTICIPACIÓ | 15 |
| · En tot el procés | 16 |
| · Diagnosi | 17 |
| · Disseny i implantació | 18 |
| · Seguiment i avaluació | 19 |
| 2.3 IMPULS DE MESURES QUE IMPLIQUIN CANVIS ESTRUCTURALS | 19 |
| · Igualtat en matèria retributiva, l'enquadrament professional i/o la valoració de llocs de treball | 20 |
| · Participació igualitària en els llocs de treball | 21 |
| · Organització del temps de treball | 23 |
| · Promoció professional | 24 |
| · Condicions laborals: tipologia de contracte, formació, salut laboral i d'altres | 25 |
| · Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe | 26 |
| · Accés a l'ocupació | 28 |

Índex

| | |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| 2.4 AVALUACIÓ DE L'IMPACTE I SEGUIMENT DEL PLA | 29 |
| · Objectius de l'avaluació i seguiment del pla d'igualtat | 29 |
| · Comissió de seguiment i avaluació | 30 |
| · Tipus d'avaluacions | 31 |
| · El procés de seguiment i l'avaluació del pla | 31 |
| | |
| 3. FONTS DOCUMENTALS | 33 |
| | |
| 3.1 NORMATIVA DE REFERÈNCIA | 33 |
| · Altres documents estratègics de referència | 33 |
| | |
| 3.2 BIBLIOGRAFIA | 34 |
| | |
| 3.3 ENLLAÇOS D'INTERÈS | 36 |
| | |
| 3.4 GLOSSARI | 37 |

Pròleg

Avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral, és actualment un dels aspectes fonamentals per assolir un mercat de treball més just i competitiu que tingui en compte les capacitats i el talent de totes les persones.

Per tal d'assolir aquest objectiu, la Llei orgànica 2/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes introdueix els plans d'igualtat com a instrument idoni per a adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i reforçar el paper de la negociació col·lectiva en l'adopció d'aquestes mesures.

A fi i efecte d'aprofundir en el desenvolupament de la Llei i d'avançar en la igualtat de dones i homes en el treball, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha aprovat *Les recomanacions per a la negociació col·lectiva dels Plans d'Igualtat*, fruit del diàleg i consens entre els agents socials. Aquestes Recomanacions volen donar pautes per introduir el principi d'igualtat en la negociació col·lectiva i ajudar a les parts negociadores en el procés de disseny i implantació d'un pla d'igualtat.

En aquest document, el Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha fet un pas important aportant mesures concretes que es poden aplicar en àmbits com la igualtat salarial, l'organització del temps de treball, les condicions laborals, la promoció professional, l'accés a l'ocupació i la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. També es donen pautes per dissenyar i avaluar els plans d'igualtat.

Amb el convenciment que serà una eina molt útil per garantir la igualtat de tracte a les empreses, us convido a tenir en compte i utilitzar aquestes Recomanacions en els processos negociadors dels plans d'igualtat.

Pròleg

Felip Puig i Godes

conseller d'Empresa i Ocupació

president del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació

Generalitat de Catalunya

— 1

Presentació

1.1 El Consell de Relacions Laborals de Catalunya

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya (CRL) és l'espai català de relacions laborals, de diàleg i concertació social, compost de forma tripartida pels agents socials i econòmics més representatius i per la Generalitat de Catalunya. Va ser creat per la Llei 1/2007, de 5 de juny, i es va constituir formalment el 12 de desembre de 2007.

El CRL organitza les seves activitats entorn de comissions temàtiques que tenen per funció impulsar la participació institucional i el diàleg en matèria laboral i facilitar l'adopció d'acords per a la negociació col·lectiva. Una d'aquestes comissions és la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball, que s'encarrega específicament d'impulsar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la gestió de la diversitat i la conciliació de la vida personal i laboral, a fi d'aconseguir més equitat en l'àmbit laboral.

En aquest marc, el CRL va elaborar el 2010 dos documents¹, consensuats amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, que pretenen orientar la negociació col·lectiva en aspectes clau des del punt de vista de la igualtat de gènere:

- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes* (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2010). Pretén millorar els continguts dels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, i de prevenció i abordatge dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores* (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2010). Té per objectiu possibilitar una ordenació més flexible i racional del

¹ Per a aquestes i altres referències bibliogràfiques, vegeu l'apartat 3.2. Referències bibliogràfiques.

temps de treball que permeti a les persones treballadores la conciliació efectiva de la vida personal i laboral en equilibri amb els interessos de les empreses.

Seguint en aquesta línia, a principi del 2012, la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball va decidir confeccionar un document de recomanacions per a la negociació col·lectiva en relació amb l'impuls, l'elaboració i la implementació dels plans d'igualtat a les empreses. Per agilitzar aquest treball de redacció, es va crear el Grup Tècnic de Plans d'Igualtat, format per persones expertes i tècniques de cada una de les organitzacions de la Comissió. El Grup ha treballat per consensuar un document de recomanacions, que posteriorment s'ha elevat com a proposta a la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball, amb l'aprovació final en la forma i redactat que avui esteu llegint.

Cal destacar que s'ha comptat amb el suport de l'Àrea de Qualitat en el Treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball en el desenvolupament de les tasques d'aquest Grup Tècnic i en especial en la redacció del present document.

1.2 Els plans d'igualtat

Els plans d'igualtat són un instrument creat a partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones. Ateses les desigualtats existents entre homes i dones en diversos àmbits de la vida quotidiana, i en concret en l'àmbit laboral, aquesta Llei estableix que totes les empreses "han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes".

Aquestes mesures poden ser recollides amb la resta de normes de les relacions laborals a l'empresa o bé estar recollides de forma ordenada en un pla d'igualtat. Aquest pla és un instrument que crea la mateixa Llei i que ha d'incloure preceptivament: un diagnòstic de la situació inicial de l'empresa; els objectius

concrets que es volen assolir; les estratègies i pràctiques que s'han de portar a terme, i el sistema de seguiment i avaluació d'aquestes mesures. Els plans d'igualtat “poden preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball (...) i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe” (art. 46 de la Llei). A més, s'estableix legalment que els plans s'han de negociar i acordar amb la representació legal de la plantilla.

En determinats casos marcats per la Llei, l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat s'ha de fer de forma obligatòria. En concret, hi estan obligades les empreses de més de 250 persones treballadores, les que apliquen un conveni col·lectiu que així ho prevegi, i les sancionades per l'autoritat laboral amb aquesta mesura en substitució de sancions accessòries. En la resta d'empreses, l'adopció de plans d'igualtat és voluntària, però totes resten subjectes a adoptar mesures per evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones. A més, la Llei mateixa estableix que des de l'Administració s'ha de fomentar i impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat en petites i mitjanes empreses.

1.3 Anàlisi de partida dels plans d'igualtat

Com a punt de partida per a la realització del present document, la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball va decidir impulsar un estudi per conèixer bones pràctiques i mesures exemplificadores incloses en plans d'igualtat ja existents en empreses catalanes. L'objectiu era poder extrapolar aquestes pràctiques a les recomanacions per a la negociació col·lectiva. Per fer-ho, es van prendre com a referència els plans d'igualtat de les empreses beneficiàries de la subvenció per fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals, que el Departament de Treball va convocar el 2010 (bases reguladores i convocatòria a l'Ordre TRE/121/2010, de 18 de febrer).

El CRL va encarregar l'estudi d'aquests casos a la professora Pilar Carrasquer, del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), de la Universitat Autònoma de Barcelona. L'estudi analitza 145 plans d'igualtat de les empreses beneficiàries de la subvenció i identifica bones pràctiques i problemes comuns en aquest tipus d'instruments.

L'emmarcament teòric d'aquesta anàlisi introdueix les consideracions següents en matèria d'igualtat i negociació col·lectiva:

“Les meses i comissions de seguiment dels acords interconfederals i de la mateixa negociació col·lectiva, així com les comissions paritàries, com el mateix Consell de Relacions Laborals de Catalunya, poden constituir un bon marc per a l'avaluació i la difusió d'actuacions en favor de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Al mateix temps que afavoreixen la presa en consideració d'aquesta qüestió entre els agents socials implicats, dins els processos de negociació.” (pàg. 18).

“Més grau d'institucionalització de les relacions laborals pot garantir la negociació, aprofundiment i viabilitat del pla d'igualtat.”(pàg. 19).

“Els plans d'igualtat poden ser vistos com una eina per impulsar la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones, i per afrontar les discriminacions per raó de sexe i/o de gènere, en un àmbit tradicionalment poc permeable a la intervenció en matèria d'igualtat, com són les empreses. Es considera que la implementació d'un pla d'igualtat a l'empresa, amb participació dels actors socials, permetrà concretar les actuacions, a vegades ja previstes en conveni col·lectiu, de manera més ajustada a les característiques de les empreses, i garantir-ne la seva aplicabilitat i efectivitat. Però, els plans d'igualtat també es poden entendre com una política d'igualtat, perquè la mateixa existència del pla, i el procés que acompanya la seva definició, negociació i implementació, ja suposa, com a mínim, la possibilitat de diagnosticar la situació en cadascuna

de les empreses, i és un primer pas en termes de sensibilització vers aquesta problemàtica. Aquesta darrera dimensió es veu reforçada pel fet que la mateixa Llei 3/2007 preveu mesures de foment per a la implantació dels plans, segons queda expressat en l'article 49 de la Llei." (Pàg. 19)

"Els plans poden prendre diverses formes: la d'un programa desenvolupat sota iniciativa empresarial, la d'un acord d'empresa, o bé es poden inscriure en el conveni col·lectiu de la mateixa empresa o sector. Aquestes diverses modalitats poden configurar procediments diferents pel que fa a la participació de la representació laboral o de la mateixa plantilla, en tot el procés de posada en marxa, desenvolupament i avaluació del pla, així com en la possibilitat de prioritzar i/o d'acordar les mesures i actuacions. En canvi, com a element positiu es destaca la possibilitat de contrastar propostes i mesures en un terreny ben acotat com és l'empresa, que a posteriori es podrien traslladar a d'altres àmbits de la negociació col·lectiva." (Pàg. 21).

Un cop analitzat l'estudi, la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball es va proposar partir dels resultats obtinguts en l'anàlisi de la professora Carrasquer i treballar de forma específica les mancances detectades i aquells aspectes identificats com a punts febles, tant des del punt de vista del procediment d'elaboració i d'implantació, com del mateix contingut dels plans. D'aquest plantejament sorgeixen els tres blocs temàtics de recomanacions per a la negociació col·lectiva en què s'estructura aquest document:

1. Comunicació i participació

- En tot el procés
- Diagnosi
- Disseny i implantació
- Seguiment i avaluació

2. Impuls de mesures que impliquin canvis estructurals

- Retribució
- Participació igualitària en els llocs de treball
- Organització del temps de treball
- Promoció professional
- Condicions laborals
- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Accés a l'ocupació

3. Avaluació de l'impacte i seguiment del pla

— 2

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat

2.1 Introducció

Tal com ja s'ha apuntat, la Llei 3/2007 només obliga a implantar plans d'igualtat en tres casos concrets, i el principal és tenir més de 250 persones en la plantilla d'una empresa. Aquest fet ha comportat una ràtio relativament baixa d'empreses amb pla d'igualtat, atesa la magnitud mitjana de la plantilles empresarials al nostre país. Segons dades de l'estudi de la professora Carrasquer, les empreses de més de 200 treballadors i treballadores, només representen el 0,1 % de les empreses espanyoles i el 0,3 % de les empreses catalanes; o el 0,3 % i el 0,6 % de les empreses espanyoles i catalanes, respectivament, si es descompten les empreses sense personal assalariat, segons dades del Directori Central d'Empreses (DIRCE), per al 2010.

Però segons l'article 45 de la Llei d'igualtat, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Seria recomanable que en les empreses de menys de 250 persones treballadores, i les que no estan obligades per la legislació, aquestes mesures s'articulin a través de plans d'igualtat negociats i acordats.

Des de l'entrada en vigor de la Llei, els plans d'igualtat s'han anat implantant en diverses empreses, i des de l'Administració s'han posat en marxa mesures per fomentar aquest instrument, tant entre les empreses que hi estan obligades com en les que no ho estan. Des de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, també s'ha treballat en una base de dades per registrar i dipositar els plans. Tot

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

i això, la realitat empresarial catalana encara presenta resultats molts irregulars en la quantitat de plans elaborats, i en la implementació i el seguiment. Per això, la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del CRL ha decidit impulsar el present document, que pretén donar instruments als agents negociadors implicats en els plans d'igualtat.

Per tant, aquestes recomanacions es dirigeixen, d'una banda, tant a les empreses que per llei estan obligades a implantar un pla d'igualtat, com a les que ja ho han fet i desitgen millorar-lo o revisar-lo. Però, d'altra banda, aquestes recomanacions també pretenen ser un referent per a la negociació col·lectiva sectorial o empresarial i per a la promoció a través de la negociació col·lectiva de la implantació de plans d'igualtat en empreses no obligades per llei.

En aquest sentit, i a manera de consideracions generals i de futur, es considera que seria interessant comprovar quins convenis sectorials regulen l'obligatorietat de plans d'igualtat per a empreses de menys de 250 persones treballadores i traslladar-ho a les empreses implicades. En aquest mateix sentit, també es consideraria interessant impulsar la creació d'observatoris sectorials per analitzar la realitat del sector en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral. Aquests observatoris també podrien fer el seguiment de les mesures i els plans d'igualtat que s'estan desenvolupant a les empreses del sector.

2.2 Comunicació i participació

L'article 47 de la Llei d'igualtat d'oportunitats estableix que els plans d'igualtat s'han d'implantar de forma transparent, per garantir l'accés a la informació a la representació legal del personal, o bé directament a les persones treballadores. A més, es considera indispensable per a l'efectiva aplicació de les mesures que es debatin, negociïn i difonguin entre la plantilla. D'altra banda, el debat i la negociació sobre les mesures, així com també la comunicació, participació

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

i difusió del pla, esdevenen una eina més de foment i promoció de la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

Atesa la importància de la comunicació i la participació en el disseny, la implementació i l'avaluació dels plans, es formulen a continuació una sèrie de recomanacions que s'han de tenir en compte en les diverses etapes d'un pla d'igualtat.

• En tot el procés

- És recomanable constituir una comissió d'igualtat que faci la coordinació i el seguiment de tot el procés del pla d'igualtat. Aquesta comissió hauria d'estar formada per persones designades per la direcció de l'empresa i d'altres designades per la representació de les persones treballadores. És convenient que la comissió reculli el seu funcionament i les seves funcions en un reglament intern per facilitar-li l'activitat. D'altra banda, els acords presos en el si de la comissió s'haurien de formalitzar en actes firmades per totes les parts.

- **La comissió d'igualtat ha de representar tot el personal de l'empresa i ha de respectar la paritat de gènere, en la mesura del possible. Les funcions de la comissió d'igualtat poden ser, entre d'altres:**

- > Informar les persones treballadores del desenvolupament del pla d'igualtat.
- > Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- > Coordinar l'elaboració de la diagnosi.
- > Dissenyar les accions del pla d'igualtat.
- > Coordinar i fer el seguiment de la implementació de les accions.
- > Avaluar els resultats del pla d'igualtat.

- Un procés de formació conjunta a tota la comissió afavorirà que les persones que en formen part comparteixin el mateix coneixement i marc conceptual entorn la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals. Convindria fer aquesta formació abans d'iniciar el procés i facilitar així la definició, la implementació, el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- És recomanable definir els canals d'informació que s'utilitzaran durant tot el procés per tal que les persones treballadores els coneguin.
- La informació sobre el compromís amb la igualtat de gènere, l'elaboració de la diagnosi així com el disseny i la implementació del pla ha d'arribar d'una forma fluida al conjunt de la plantilla.
- Cal traspasar a la comissió de seguiment del conveni o a la comissió negociadora la negociació i la firma definitiva del pla.
- S'ha d'incorporar el pla d'igualtat al conveni col·lectiu mitjançant el registre dels plans d'igualtat o com a annex al conveni col·lectiu.

Diagnosi

- És convenient fer una diagnosi en profunditat de tots els àmbits en els quals ha d'actuar el pla d'igualtat. Segons la Llei d'igualtat aquests àmbits poden ser: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- La diagnosi serveix per poder marcar els objectius del pla i el calendari de les mesures.
- Durant aquest procés de diagnosi, caldria afavorir més implicació entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- Per a la realització de la diagnosi és convenient recollir i analitzar dades quantitatives extretes de les bases de dades de les empreses i dades qualitatives per copsar l'opinió de les persones treballadores.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- Per a la recollida d'informació cal tenir en consideració els punts següents:
 - > En funció de la dimensió de l'empresa i dels centres de treball, les dades han de ser desagregades per departaments i per centres.
 - > Cal dissenyar prèviament els formularis per a la recollida de dades.
- La responsabilitat de coordinar i centralitzar la recollida de dades hauria de recaure en la comissió d'igualtat, assegurant la participació de la representació sindical.
- Una vegada recollides totes les dades cal analitzar-les i fer una valoració de la realitat dels homes i les dones a l'empresa.

Disseny i implantació

- Els objectius del pla i el disseny de les mesures que en formen part han de respondre als resultats obtinguts en la diagnosi i han de ser fruit d'una negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Es recomana preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en la fase de disseny i elaboració del pla d'igualtat.
- Per tal de garantir la implantació de les accions previstes en el pla d'igualtat cal preveure els mecanismes de comunicació necessaris per donar-les a conèixer entre les persones beneficiàries i informar-ne sobre el funcionament.
- La comissió d'igualtat hauria de ser responsable de la implantació del pla d'igualtat i hauria de vetllar perquè les mesures previstes en el pla es comuniquin a tota la plantilla.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

Seguiment i avaluació

- La funció de seguiment i avaluació del pla d'igualtat hauria de recaure en la comissió d'igualtat, que hauria de preveure mecanismes per informar sobre el desenvolupament a les persones treballadores i fer efectiu així el principi de transparència establert en l'article 47 de la Llei d'igualtat. Segons les dimensions de la comissió, es pot designar un grup tècnic més operatiu que faci el seguiment del pla i informi periòdicament la comissió d'igualtat de la seva evolució.
- De la mateixa manera, aquests mecanismes haurien de preveure també canals de comunicació bidireccionals per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.
- La comissió d'igualtat pot realitzar el seguiment i l'avaluació del pla o bé escollir entre les persones que la componen un grup encarregat del seguiment i l'avaluació, que també haurà de ser paritari, amb representació de l'empresa i sindical.
- La comissió d'igualtat, o el grup tècnic que s'hagi creat, han d'elaborar un calendari de seguiment.

2.3 Impuls de mesures que impliquin canvis estructurals

Els plans d'igualtat poden incloure mesures en aspectes diversos en el marc de les relacions laborals. L'objectiu de totes, però, és assolir la igualtat real de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa. A continuació, es recullen algunes recomanacions en aquest sentit, d'acord amb els diferents àmbits d'actuació.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

Igualtat en matèria retributiva, l'enquadrament professional i/o la valoració de llocs de treball

- La recollida de dades per a la diagnosi de les retribucions ha d'incloure el salari base i les retribucions complementàries.
- Es recomana establir un sistema de valoració dels grups professionals que valori les funcions i responsabilitats de forma neutra i tenint en compte el principi d'igualtat de remuneració per a feines d'igual valor. Si a la diagnosi del pla d'igualtat apareixen llocs de treball d'igual valor i funcions, però amb retribucions diferents, cal aplicar aquest sistema de valoració.
- Cal establir una estructura salarial objectiva, clara i transparent a fi de facilitar el control del compliment del principi d'igualtat retributiva.
- S'ha de definir amb un criteri objectiu cada un dels grups professionals dels convenis col·lectius utilitzant un llenguatge neutre per evitar la segregació ocupacional i per raó de sexe, i tendir cap a una igualtat retributiva
- S'ha d'utilitzar un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions basat en criteris comuns a totes les persones treballadores, establint-lo de manera que s'exclouin les discriminacions per raó de sexe.
- Cal associar els complements personals a la productivitat i/o a l'assoliment d'objectius.
- A l'hora d'incloure complements personals en les estructures salarials cal pensar en criteris neutres de recompensa i articular-los de manera que no esdevinguin una discriminació indirecta. Així, cal tenir en compte que complements d'antiguitat o de vinculació a l'empresa o de disponibilitat poden impactar de forma negativa en les dones en reconèixer una característica

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

presumiblement més freqüent en els homes, si tenim en compte l'elevada temporalitat i parcialitat de la presència femenina en el mercat de treball.

- En el cas del complement d'antiguitat cal reconèixer com a computables els períodes de permisos per maternitat o paternitat.
- Els complements de lloc de treball s'han de definir amb criteris objectius i han de tenir en compte tant les característiques pròpies dels llocs de treball masculinitzats com els feminitzats, i compensar de forma equitativa i proporcionada la perillositat i la penositat.
- La configuració dels complements relacionats amb el temps de treball, com ara la recompensa de la dedicació especial o la disponibilitat horària, haurà de tenir present la possible discriminació indirecta de les dones treballadores, ja que l'assumpció per part de les dones de les responsabilitats familiars i de cura fan minvar la seva disponibilitat horària. Per això, aquests complements només s'haurien de donar quan la disponibilitat horària sigui necessària i imprescindible per al lloc de treball que s'ocupa.
- En el cas que calgui fer hores extres, s'ha de donar accés a totes les persones del lloc de treball o grup que les requereix.

Participació igualitària en els llocs de treball

- Les dades de la diagnosi han de reflectir la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball i grups professionals.
- Cal preveure mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per grup laboral, àrea o departament de treball per poder fer el seguiment de l'accés als llocs de treball, a la formació i la promoció professional, i detectar possibles situacions de desigualtat entre dones i homes.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- S'han de definir els llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives, que ometin altres característiques no imprescindibles i que poden induir en algun tipus de discriminació.
- Cal revisar la denominació dels llocs de treball i les ofertes de vacants de manera que no continguin cap esment que indueixi a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un o un altre sexe.
- Es recomana preveure mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe (directa o indirecta) en els processos de selecció de personal, com ara tècniques de selecció neutres amb criteris clars, objectius i transparents que ometin la informació personal, irrellevant per al desenvolupament de les tasques del lloc de treball.
- Cal preveure mesures d'acció positiva, per assolir la presència equilibrada de dones i homes en els diferents grups laborals, àrees o departaments. S'ha de tendir a la presència equilibrada d'homes i dones en tots els llocs de treball i grups professionals.
- S'hauria de recollir com una de les funcions de la comissió d'igualtat la de vetllar perquè tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional.
- La comissió d'igualtat de l'empresa ha de tenir coneixement dels processos de promoció per vetllar que no hi hagi cap factor de discriminació.
- Caldria impulsar mecanismes de participació en els processos d'accés o cobertura de llocs de treball: informació, elaboració participativa dels criteris de selecció, composició paritària dels òrgans amb competència per a la contractació o la promoció, etc.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

Organització del temps de treball

- Es recomana fomentar mesures de flexibilitat, de mobilitat, d'ordenació del temps de treball, així com també serveis de suport a les persones que, d'una banda, facilitin la participació de les dones en totes les àrees i activitats de l'empresa i, de l'altra, fomentin la coresponsabilitat de dones i homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars.
- Caldria promoure la compactació de les hores de treball, intentant eliminar, en la mesura que sigui possible, la jornada partida. Per a la realització dels plans d'igualtat, el diagnòstic de situació haurà d'incloure dades desagregades per sexe, grup professional i departament, en referència a matèries com ara ordenació de la jornada, horari, temps de treball i ús de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- S'hauria de preveure com una de les funcions de la comissió d'igualtat fer el seguiment del pla d'igualtat en matèria d'ordenació del temps de treball, jornades i horaris, desagregats per sexe, per tal d'identificar possibles desigualtats entre dones i homes amb l'objectiu de millorar les accions que formen el pla d'igualtat.
- La comissió d'igualtat podrà intervenir davant la manca d'acord entre l'empresa i la persona treballadora que vulgui agafar un permís de conciliació.
- Cal revisar el llenguatge utilitzat en la regulació dels drets de les persones treballadores relacionats amb l'ordenació del temps de treball i de les mesures de conciliació de manera que no indueixin a pensar que aquests drets es dirigeixen exclusivament a les dones; exceptuant aquells estrictament relacionats amb la salut entorn la reproducció i la maternitat.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- Preveure accions per donar a conèixer a totes les persones treballadores les mesures relacionades amb l'organització del temps de treball i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Estudiar mesures que puguin implicar més els homes en el gaudiment d'aquests permisos.

Promoció professional

- Cal potenciar la presència de dones en els comitès de promoció.
- És recomanable establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció professional de tota la plantilla, comptant amb la representació sindical.
- En valorar les candidatures d'acord amb la idoneïtat, caldria assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- S'haurien de preveure mesures d'acció positives per afavorir la promoció professional de les dones en càrrecs de responsabilitat i direcció i on hi hagi poca representació.
- S'aconsella establir mesures d'acció positiva perquè es pugui promoure l'ascens de les dones en igualtat de mèrit i capacitat en llocs, i grups professionals. També és aconsellable realitzar formació vinculada a la promoció i fomentar-hi la participació de dones.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

Condicions laborals: tipologia de contracte, formació, salut laboral i d'altres

A l'hora de fer una valoració dels riscos laborals, cal tenir en compte els riscos psicosocials que pateixen majoritàriament les dones i que moltes vegades es consideren propis de l'esfera privada, però que poden afectar l'àmbit laboral, com ara: la doble jornada de treball, la precarietat en l'ocupació, la segregació laboral, la violència de gènere, etc.

En aquest àmbit, és recomanable:

- Garantir que les persones amb diferents modalitats contractuals (temporal, a temps parcial, discontinu) tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que les persones amb contracte indefinit, exceptuant les diferències que es derivin de la naturalesa i durada del contracte.
- Identificar els llocs treball que podran ser coberts per contractes d'una o altra naturalesa (parcials, indefinits, temporals, etc.), tenint en compte les característiques i necessitats d'aquests llocs de treball.
- En el cas que l'empresa hagi de formalitzar un contracte indefinit, donar prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes temporals.
- En el cas que l'empresa hagi de formalitzar un contracte a temps complert, donar prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes a temps parcial.
- Establir mecanismes per prevenir i actuar davant de qualsevol discriminació directa i indirecta en les condicions de treball de les dones relacionada amb l'embaràs, la maternitat i la lactància.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- Especificar mesures concretes per tal de protegir la seguretat i salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.
- És recomanable integrar la perspectiva de gènere a la seguretat i salut laboral, ja que l'exposició als riscos laborals no és la mateixa en homes que en dones.
- Informar les treballadores de l'empresa sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere, així com també concretar i tendir a millorar la protecció d'aquest col·lectiu.
- Fer una anàlisi prèvia de les necessitats formatives del personal.
- Garantir mecanismes perquè homes i dones participin de forma igualitària en la formació professional i promoure que es pugui realitzar dins de l'horari laboral i en el mateix centre de treball o en un lloc proper.
- L'empresa hauria de promoure formació que inclogui els conceptes d'igualtat entre homes i dones a l'empresa, amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla davant d'actituds discriminatòries.
- Fer arribar a les persones que es trobin gaudint de permisos de maternitat, paternitat i/o cura de persones, i excedències per cura de menors, els cursos formatius perquè puguin participar-hi.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

- És recomanable recollir dades sobre l'entorn laboral i les relacions entre les persones treballadores, mitjançant les enquestes de clima laboral o enquestes elaborades per a aquest motiu, amb l'objectiu de detectar conductes abusives i sexistes que poden esdevenir en situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- Tots els plans d'igualtat han d'incloure un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Les orientacions sobre aquest protocol es troben a les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes* (Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2010, pàg. 26 a 33) i a *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa* (Departament de Treball, 2009).
- Donar a conèixer el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla, atès que la difusió serveix per prevenir i actuar.
- La comissió d'igualtat ha de tenir constància de totes les denúncies i actuacions referents a qualsevol cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'empresa. També ha de poder ser consultada sobre aquests casos i ha de poder resoldre si és requerida per això. En cas que sigui necessari, la comissió d'igualtat s'ha de coordinar amb els serveis de prevenció.
- Els plans d'igualtat han d'incloure mesures preventives davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (vegeu pàg. 22 a 26 de les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes* del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 2010).
- S'han de dur a terme accions de sensibilització i formació a la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. Especialment rellevant per a persones que s'incorporen a l'organització, persones amb responsabilitats directives i de comandament, i persones amb responsabilitats directes en el procés de queixa i denúncia.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

Accés a l'ocupació

En aquest àmbit es recomana:

- La diagnosi dels plans d'igualtat ha d'analitzar la contractació de l'empresa, utilitzant dades desagregades per sexe, i amb especial atenció al tipus de contracte (indefinit o temporal), temps complert o parcial i grup professional.
- La diagnosi dels plans d'igualtat també hauria de tenir en compte l'anàlisi, desagregada per sexes, de les persones que es presenten per accedir a un lloc de treball i les persones que finalment hi accedeixen.
- Promoure la participació de la representació de les persones treballadores en l'elaboració de criteris i tècniques de selecció de personal objectives i neutres que garanteixin l'accés a l'ocupació de dones i homes en igualtat d'oportunitats.
- Promoure mecanismes de participació en els processos d'accés i cobertura de llocs de treball per tal que els criteris i les tècniques de selecció s'apliquin de forma objectiva.
- Vetllar perquè les empreses amb òrgans específics amb competència per a la contractació tinguin una composició paritària.
- Possibilitar el seguiment per part de la comissió d'igualtat de les contractacions realitzades.
- Garantir que les ofertes d'ocupació es redactin i es presentin de forma que no continguin cap menció que indueixi a pensar que s'adrecen prioritàriament a un o altre sexe.
- Definir els llocs de treball segons les competències tècniques, professionals

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

i formatives ometent altres característiques accessòries i que poden induir a algun tipus de discriminació.

- Preveure en els plans d'igualtat mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, especialment en aquells sectors on hi ha poca presència femenina (d'acord amb el que estableix l'article 43 de la Llei orgànica 3/2007, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball).
- Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.

2.4 Avaluació de l'impacte i seguiment del pla

Un dels aspectes primordials de la implantació d'un pla d'igualtat és preveure un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures, per tal d'evitar que es converteixi en una declaració d'intencions sense resultats reals. Per això, s'haurien d'introduir mecanismes d'avaluació de l'impacte dels plans d'igualtat, de manera que sigui possible qualificar-ne els resultats i identificar les possibles mancances. Per fer-ho, es recomana seguir el sistema d'avaluació i de seguiment següent, així com tenir en compte el que recomana l'epígraf Seguiment i avaluació de l'apartat 2.2 del present document.

Objectius de l'avaluació i del seguiment del pla d'igualtat

El procés d'avaluació dels plans d'igualtat és necessari per tal de:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla i el nivell de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- Conèixer el grau de compliment i/o desenvolupament de les accions.
- Conèixer i valorar el recursos que han estat emprats, els agents que han estat implicats i com s'ha dut a terme el procés de treball.
- Identificar el grau de dificultat en el desenvolupament de les accions i detectar noves necessitats.
- Valorar la necessitat de canvi parcial o total dels objectius i/o les accions destinades a assolir-los.
- Valorar la necessitat de proposar mesures correctores.

Comissió de seguiment i avaluació

La comissió d'igualtat ha de garantir el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat, cosa que pot fer assumint aquesta funció o bé designant un grup tècnic més operatiu que informi periòdicament la comissió d'igualtat de l'evolució.

S'han de pactar mitjançant la negociació col·lectiva els criteris de constitució d'aquest grup tècnic amb, com a mínim, els continguts següents:

- Designació de les persones membres, que haurà de ser paritària.
- El reglament de funcionament que estableixi el calendari de les reunions.
- Les funcions.
- La valoració de la participació en l'aplicació i posada en marxa d'algunes de les mesures del pla d'igualtat.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

- El compromís de l'empresa per facilitar els mitjans necessaris per poder donar compliment de les funcions encomanades, com ara lloc de reunions, material, aportació d'informació estadística establerta als criteris de seguiment acordats per a cada acció, entre d'altres.

Tipus d'avaluacions

- L'avaluació prèvia, que equival a la diagnosi.
- L'avaluació intermèdia, que es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla.
- L'avaluació final, al final del període de vigència del pla.

El procés de seguiment i l'avaluació del pla

Els indicadors per avaluar les accions i el pla d'igualtat són part del pla d'igualtat, han d'estar recollits en el mateix pla, i per tant han d'haver estat negociats amb la representació de les persones treballadores.

Per fer el seguiment del pla i l'avaluació intermèdia és necessari:

- Establir la vigència del pla.
- Les mesures del pla d'igualtat han de tenir un calendari d'execució dins del mateix pla d'igualtat.
- **Definir uns indicadors de seguiment:**
 - > La comissió de seguiment i avaluació ha de ser l'encarregada de fer un seguiment i una avaluació de cada una de les actuacions que formen el pla d'igualtat per conèixer si s'han acomplert els objectius, mitjançant l'establiment d'uns indicadors.

— 2 **Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de plans d'igualtat**

> Els indicadors de seguiment han de servir per conèixer si s'està executant el calendari, les accions que s'han realitzat, qui ha participat en l'execució i els recursos que s'han utilitzat.

- És recomanable fer-ho sempre mitjançant la comissió d'igualtat o la de seguiment i avaluació, on hi ha representació paritària.
- Informar la comissió d'igualtat, o si escau la comissió de seguiment i avaluació, quan s'executin les mesures del pla d'igualtat.
- Establir una periodicitat de reunions de la comissió d'igualtat on s'informi de la situació del conjunt del pla, i per tant fer un seguiment sobre l'aplicació de les mesures, i establir mesures correctores del calendari i l'aplicació si és necessari.
- Establir un procediment per a la millora continua del pla d'igualtat, que permeti: corregir les desviacions que es produeixin, adaptar-lo als canvis que hi hagi a l'empresa i proposar canvis i correccions en tot aquest procés.

Per fer l'avaluació del pla, és necessari:

- Els indicadors d'avaluació han de respondre sobre els objectius buscats a través de cada una de les actuacions i, en concret, conèixer si hi ha hagut canvis entre l'abans de l'actuació i el final; si els canvis han estat els desitjats; els elements que han produït el canvi; les resistències que hi ha hagut per aplicar l'actuació; si és necessari continuar aplicant la mesura o si s'hi ha d'introduir alguna mesura, o actuació diferent.
- Fomentar la participació de la representació de les persones treballadores en l'elaboració dels indicadors per avaluar les accions i el pla d'igualtat en general.

— 3

Fonts documentals

3.1 Normativa de referència

Estatut dels treballadors

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. Vegeu especialment els articles següents, relatius a la igualtat entre homes i dones: 4.2.c i e, 17.1, 17.4, 34.8, 54.2.g, i 85.1.

Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Vegeu en concret els articles 1, 3, 43, 45, 46, 47, 48, 49 i 75.

II Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014

Resolució de 30 de gener de 2012, de la Direcció General d'Ocupació. En especial, el capítol II.

Altres documents estratègics de referència

Acord interprofessional de Catalunya 2011-2014

Acord signat entre Foment, CCOO i UGT el novembre del 2011. Vegeu, en concret, el capítol III, dedicat a la igualtat de gènere.

Pla general d'ocupació de Catalunya - Estratègia per a l'ocupació 2012-2020

Pla d'ocupació de Catalunya, fa especial referència a la qualitat de l'ocupació i a la modulació del conjunt del treball (mercantil, domèstic i familiar i de cura) al llarg de la vida de les persones. El temps de treball apareix com una dimensió estratègica.

Estratègia europea 2020

Estratègia de creixement de la Unió Europea per assolir una ocupació estable i

de qualitat a la UE el 2020. Inclou l'objectiu d'augmentar la presència femenina al mercat laboral per assolir una taxa d'ocupació del 75% en el total de la població de 20 a 65 anys, incloses les dones. També inclou el concepte de flexiseguretat com a fórmula que faciliti la transició entre les diverses situacions laborals, i que respecti les necessitats de conciliació i el desenvolupament de polítiques que permetin reforçar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Framework of actions on gender equality. Final evaluation report

Informe d'avaluació del Marc d'accions en igualtat de gènere que els agents socials europeus van adoptar el 2005 amb quatre eixos prioritaris (transformació dels rols i estereotips de gènere; augment de dones en els llocs de decisió; impuls de la conciliació, i combat de les diferències salarials). L'avaluació indica els reptes assolits, les dificultats d'aplicació i els àmbits on seguir treballant estat per estat.

3.2 Bibliografia

CARRASQUER, Pilar. Anàlisi dels plans d'igualtat subvencionats per la Conselleria d'Empresa i Ocupació per al 2010. Barcelona: Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de l'Institut d'Estudis del Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2012.

CHICHA, Marie-Thérèse. *Promoción de la igualdad salarial por medido de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2008.

GENERALITAT DE CATALUNYA. CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA. *Guia per a la negociació de convenis col·lectius estatuaris*. Versió actualitzada. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals, 2012.

GENERALITAT DE CATALUNYA. SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. *Glossari de polítiques actives d'ocupació*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Servei d'Ocupació de Catalunya. Secretaria Tècnica. Àrea d'Anàlisi i Prospectiva, 2011.

GENERALITAT DE CATALUNYA. CONSELL DE RELACIONS LABORALS. *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Consell de Relacions Laborals, 2010.

GENERALITAT DE CATALUNYA. CONSELL DE RELACIONS LABORALS. *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Consell de Relacions Laborals, 2010.

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE TREBALL. *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, 2009.

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE TREBALL. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 2009.

GENERALITAT DE CATALUNYA. DEPARTAMENT DE TREBALL. *Recull de termes Dones i treball*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, 2008.

LOUSADA, José Fernando. *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministeri de Treball i Immigració. Subdirecció General d'Informació Administrativa i Publicacions, 2008.

3.3 Enllaços d'interès

- Consell de Relacions Laborals de Catalunya
- Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- DonesUGT, pàgina que ofereix recursos, prestacions i procediments legals per a la igualtat
- European Institute for Gender Equality | EIGE
- Foment del Treball Nacional
- Institut Català de les Dones
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat
- PIMEC
- Secretaria de Dona i Igualtat de la UGT
- Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
- Secretaria Confederal de la Dona i Igualtat de CCOO

3.4 Glossari

Acció positiva o mesura de discriminació positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Assetjament per raó de sexe

Assetjament basat en qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual en el treball

Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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.

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.

Desigualtat de tracte

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Discriminació

Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o un grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Discriminació indirecta per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Discriminació per raó de sexe

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

Formació professional

Formació que comprèn el conjunt d'accions formatives que capaciten per a l'acompliment qualificat de les diverses professions, l'accés a l'ocupació i la participació activa en la vida social, cultural i econòmica; inclou els ensenyaments propis de la formació professional inicial, les accions d'inserció i reinserció laboral de les persones treballadores (formació ocupacional), així com també les orientades a la formació contínua a les empreses que permetin l'adquisició i l'actualització permanent de les competències professionals.

Flexiseguretat

Harmonització de les formes de treball flexibles i les garanties de protecció social, de manera que es fan compatibles el nivell de flexibilitat laboral i el nivell de seguretat.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals 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

Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

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.

Negociació col·lectiva

Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i els/les representants dels treballadors i treballadores.

Nova organització del temps o nou ús del temps

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral i el temps social.

Perspectiva de gènere

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en una empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Principi d'igualtat

Principi que comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta,

per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Procés de selecció igualitari

Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Protocol d'actuació

Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes.

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 ocupacional

Concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions. Normalment es parla de dos tipus de segregació. L'**horitzontal** implica una distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat, fent que les dones es concentrin 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. La **vertical** és la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats, fent que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat.

Sensibilització en gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe

Característiques biològiques genèticament determinades i transmissibles que classifiquen els éssers vius en mascles i femelles.

Violència de gènere

Acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

