

GUIA D'OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'IGUALTAT

La igualtat d'oportunitats és un dret universal reconegut per totes les societats democràtiques, relacionat amb la dignitat i llibertat humanes.

**Ja coneixes els recursos
i plans disponibles per a implementar**

**MESURES PER A LA
IGUALTAT
ENTRE DONES I HOMES
A LA TEVA EMPRESA?**



pimecigualtat.org


pimec
Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya


fundació **pimec**
acció social



OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE. ODS 5 IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat d'oportunitats és un dret universal reconegut per totes les societats democràtiques, relacionat amb la dignitat i llibertat humanes.

No és una qüestió tan sols de dones, sinó que afecta a la societat en general, tant homes com dones. **Es garantir que dones i homes participin d'igual manera i sense cap tipus de discriminació en el seu entorn personal, laboral i professional, més enllà de les seves diferències.**



D'acord amb el Pacte Mundial de Nacions Unides, un dels objectius principals és aconseguir la igualtat de gènere i apoderar a totes les dones i nenes (ODS 5). La igualtat de gènere no és tan sols un dret fonamental, sinó la base necessària per aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible sustentat en el reconeixement dels rols diferents que homes i dones aporten a la societat.

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això diverses realitats ens demostren que la igualtat plena en tots els àmbits encara no és un fet.

Les empreses tenen un rol clau en aquest sentit, han d'adoptar a nivell intern i extern polítiques i procediments per garantir els mateixos drets i oportunitats laborals a totes les persones treballadores, fomentant el creixement econòmic i desenvolupament social.



OBLIGACIONS LEGALS DE LES EMPRESSES EN MATÈRIA D'IGUALTAT

A continuació fem un recull de les obligacions legals que tenen les empreses en matèria d'igualtat per àmbits:

Totes les empreses independentment de la seva mida tenen les següents obligacions:

1. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les empreses estan obligades a adoptar mesures específiques i arbitrar procediments per prevenir i donar resposta a les reclamacions d'assetjament sexual i per raó de sexe¹. Això vol dir que totes les empreses independentment de la seva mida han de tenir un protocol per prevenir i evitar situacions d'assetjament, l'incompliment d'aquesta obligació pot donar lloc a la imposició de sancions per part de l'administració competent.

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat,

1. Article 33 llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.



- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

L'assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandaments i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o orientació sexual de

la persona treballadora.

- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Enllaços d'interès:

- » Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- » Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- » Decàleg tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn laboral.
- » Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- » Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.





2. Registre salaris

S'introdueix l'obligació de dur un **registre de valors mitjans dels salaris**, els complements salarials i les percepcions extrasalarials disgregat per sexes i distribuït per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor per a totes les empreses **independentment de la seva mida**.

A les empreses de més de 50 persones treballadores, hi haurà una presumpció de discriminació quan hi hagi una diferència del conjunt de la massa salarial mitja d'un 25% o mes, s'haurà de justificar la diferència existent.

La representació legal de les persones treballadores anualment tenen dret a rebre la informació sobre l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, la qual ha d'incloure el registre de salaris.



3. Mesures en Matèria 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 destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.**

Quan parlem de mesures d'igualtat ens referim a totes les matèries que poden evitar, o si més no pal·liar, les desigualtats de dones i homes a les empreses. Les matèries prioritàries són:

- **Accés a l'ocupació:** s'ha de garantir que cap persona pugui ser discriminada per raó de sexe o de gènere en l'accés al treball.
- **Classificació professional:** revisar els criteris de classificació i promoció professional.
- **Promoció:** s'ha de promocionar personal a l'empresa seguint criteris d'igualtat d'oportunitats, neutralitat i transparència.
- **Formació:** promoure formació en matèria d'igualtat a totes les persones treballadores, així com fomentar la formació dirigida al desenvolupament professional de les persones treballadores, facilitant el seu accés i respectant el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.





- Igualtat en la retribució per a treballs d'igual valor: per a un mateix treball o per a un treball al qual se li atribueix un mateix valor no hi haurà discriminació, directe o indirecte per raó de sexe.
- Prevenció i atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe: totes les empreses independentment de la seva mida han de tenir un protocol per prevenir i abordar les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Sent necessari promoure entorns de treball saludables.
- Gestió del temps de treball que afavoreixi la co-responsabilitat familiar, trobant l'equilibri entre les necessitats de l'empresa i de les persones treballadores.
- Salut laboral amb perspectiva de gènere: prevenir la salut laboral de les persones treballadores tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Llenguatge no sexista: utilitzar un llenguatge inclussiu, fent ús de denominacions neutres i no sexistes.
- Informació i comunicació: garantir la diversitat sexual i de gènere a través de tots els llenguatges.

Totes les empreses independentment de la seva mida estan obligades a adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

L'incompliment de qualsevol de les obligacions mencionades pot donar lloc a la imposició d'una sanció greu per part de la Inspecció de Treball d'acord amb la regulació prevista a la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre social.

Per l'exposat, totes les empreses independentment de la seva mida han d'elaborar o revisar, si s'escau, les obligacions en matèria d'igualtat amb la finalitat de crear entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació.



PLANS D'IGUALTAT

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.



Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Es considera com una de les eines principals d'intervenció per tal d'afrontar les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en els diferents àmbits socials, però no exclusivament en l'àmbit del treball i de l'ocupació.

En un termini de tres anys totes les **empreses amb més de 50 persones treballadores** hauran de disposar d'un **pla d'igualtat** amb una **diagnosi** que haurà de ser negociada i haurà de contenir un **contingut mínim**, així mateix es preveu el **registre obligatori** dels plans, fins l'actualitat aquesta obligació tan sols la tenien les empreses amb més de 250 persones treballadores.

El termini transitori per adaptar-se és el següent:

- Empreses amb més de 150 persones treballadores i fins 250: 7 de març del 2020.
- Les empreses de més de 100 persones treballadores i fins 150: 7 de març de 2021.
- I les empreses de més de 50 persones treballadores i fins 100: 7 de març de 2022.

Els plans d'igualtat han d'incloure a totes les persones de l'empresa, amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, i com a mínim recollirà el següent contingut: el procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball (auditoria salarial), exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Enllaços d'interès:

» Plans d'Igualtat. Treball







 pimec.org | pimecigualtat.org

 pimec@pimec.org

 93 496 45 00

 @pimec

 PIMEC

 @patronalpimec

 @pimecpatronal


pimec
Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya


fundació pimec
acció social

Amb el suport:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**