

USOC T'INFORMA

1

CANVIS EN LA LLEI D'IGUALTAT

El passat 7 de març de 2019 es va publicar al BOE el reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i a l'ocupació. Aquest reial decret llei modifica 7 normes. En el primer article modifica la llei d'igualtat. Els canvis que inclou són molt importants. Concretament, l'obligació que totes les empreses a partir de 50 treballadores i treballadors, disposin d'un Pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

Conscients que un Pla d'Igualtat és un document fonamental per a lluitar contra les discriminacions, ja siguin directes o indirectes, que pateixen les dones a la feina, us fem arribar aquest USOC INFORMA, amb l'objectiu que delegats i delegades comenceu a impulsar reunions a les vostres empreses per començar a treballar en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat.

RESUM DELS PRINCIPALS CANVIS QUE INTRODUEIX EL REIAL DECRET LLEI 6/209 A LA LLEI ORGÀNICA 3/2007 PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES.

ART.	APARTAT MODIFICAT	APARTAT AFEGIT	DISPOSICIÓ AFEGIDA	CONTINGUT
45	2	-	-	-Plans d'igualtat obligatori a partir de 50 persones treballadores. -Elaboració, aplicació, abast i contingut negociats.
46	2	4,5,6	-	-Contingut del Pla d'Igualtat. - Aspectes a incloure en la diagnosi, negociat amb la RLPT. -Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. - Enregistrament.
--	-	-	Disposició transitòria dèdimo tercera.	Terminis



Quins terminis tenen les empreses per implementar aquestes mesures?

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES	TERMINI PER IMPLEMENTAR
50 a 100	7 de març 2022
101 a 150	7 de març 2021
151-250	7 de març 2020

EL PLA D'IGUALTAT (I)

Què és un Pla d'Igualtat?

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Quines empreses han d'implementar obligatòriament un Pla d'Igualtat?

- Les empreses que tinguin una plantilla de 50 persones treballadores en endavant (veieu els terminis que estableix el reial decret llei en la taula 2). Les empreses de més de 250 persones treballadores n'estan obligades des de l'any 2007.
- Empreses que independentment de la seva grandària, quedin obligades pel conveni col·lectiu.
- Quan l'autoritat laboral així ho estableixi.
- Si l'empresa ho acorda amb les persones representats dels treballadors i treballadores.



I si l'empresa no compleix amb el deure de negociar un Pla d'igualtat?

És una infracció greu no complir les obligacions en matèria de plans d'igualtat. (Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, apartat 13 de l'article 7, ara també modificat per adaptar-lo al reial decret llei 6/2019)

Quins són els àmbits d'incidència del Pla d'igualtat?

- **Gestió organitzativa igualitària:** es fomenta la igualtat d'oportunitats.
- **Participació i implicació del personal:** el personal coneix i participa de les polítiques d'igualtat.
- **Llenguatge no sexista ni discriminatori:** les comunicacions de l'empresa no inclouen cap element sexista.
- **Participació igualitària en els llocs de treball:** es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba infrarrepresentat. Hi ha igualtat d'oportunitats per accedir a qualsevol lloc de treball.
- **Presència de les dones en càrrecs de responsabilitat.**
- **Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball:** evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori.
- **Condicions laborals igualitàries:** les persones treballadores reben un tracte igualitari quant a les condicions laborals (tipus de contracte, horaris, jornada, complements salarials, formació, etc.)
- **Igualtat retributiva.**
- **Conciliació de la vida laboral i familiar:** l'empresa promou la conciliació i permet i fomenta que es puguin acollir homes i dones.



- **Salut laboral i prevenció de riscos:** s'incorpora la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos, formació, informació, etc.

ABANS DE COMENÇAR LA FEINA D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.

- **Compromís de la direcció de l'empresa:** convé formalitzar per escrit el compromís de l'equip directiu vers la igualtat d'oportunitats.
- **Difondre aquest compromís a tota la plantilla.**
- **Creació de la Comissió Paritària d'Igualtat:** amb persones designades per la direcció i la representació de les persones treballadores (la composició de dones i homes igual o al més equilibrada possible). És recomanable que per part de l'empresa hi participi l'àrea de recursos humans. Els membres de la Comissió d'Igualtat han de tenir capacitat de decisió.
- **Formació dels membres de la comissió d'Igualtat:** és molt important que abans de començar a treballar tots els membres hagin rebut formació en matèria de gènere i igualtat d'oportunitats. Si a l'empresa existeix la figura de l'agent d'igualtat, es recomanable que en formi part de la comissió.
- **Reglament:** es recomana elaborar un reglament de funcionament de la comissió d'igualtat.
- **Definir conceptes:** perquè un Pla sigui efectiu cal definir a l'inici conceptes bàsics com ara:
 - Discriminació directa i indirecta.
 - Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - Discriminació per embaràs, maternitat o lactància.
 - Accions positives.



FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

- Informar a les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Fomentar la participació de les persones treballadores.
- Diagnosticar la situació de l'empresa en matèria d'oportunitats.
- Detectar les àrees on s'ha d'incidir i fixar els objectius del Pla d'Igualtat.
- Dissenyar les accions que s'hauran de portar a terme, calendari, recursos,
 - persona responsable.
- Establir els indicadors per valorar els resultats obtinguts.

FASES DEL PLA D'IGUALTAT

INICIATIVA I COMPROMÍS

Equip de treball o Comitè d'Igualtat, paritari format per la representació sindical i representants de l'empresa.

DIAGNOSI

Estudi quantitatiu i qualitatiu. Composició de la plantilla, categories, retribucions, contractació...

PROGRAMACIÓ

Objectius, accions, criteris d'avaluació i recursos. Identificació dels àmbits d'actuació.

EXECUCIÓ

Execució de les accions programades, assegurant-nos que s'aconsegueixen els objectius.



SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

Avaluar els objectius proposats, les accions realitzades, els terminis d'execució, els resultats obtinguts. Fer una comparativa abans i després de l'execució del pla.

LA DIAGNOSI

La diagnosi és una de les etapes més importants en l'elaboració d'un Pla d'Igualtat perquè ens mostra la situació de partida de les dones i dels homes dins l'organització, i en detecta possibles discriminacions.

Com és una part tan important enumerarem els punts més destacats a incloure en la diagnosi i els desenvoluparem en els propers USOC informa. A més a més, us donarem indicacions o mesures correctores que incidiran en els diferents àmbits que han estat objecte de la diagnosi.

1. Cultura i gestió organitzativa.
2. Classificació professional.
3. Accés.
4. Contractació.
5. Formació.
6. Retribució.
7. Salut laboral.
8. Violència de gènere.
9. Comunicació i sensibilització.
10. Promoció.
11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
12. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.