

## 12. Plans d'igualtat

### DEFINICIÓ I OBJECTIUS

#### • EN QUÈ CONSISTEIX?

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Fixen els objectius concrets a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

#### • FINALITAT

L'objectiu dels plans d'igualtat és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en el si de l'empresa i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

#### Objectius específics:

- Fomentar l'increment de la participació de les dones en el mercat de treball.
- Millorar l'ocupabilitat de la dona.
- Millorar la permanència en l'ocupació de les dones.
- Potenciar el nivell formatiu de les dones amb l'objecte de facilitar l'accés a l'ocupació i el seu desenvolupament laboral.
- Potenciar l'adaptabilitat de la dona als requeriments del mercat de treball.
- Promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de les persones treballadores.
- Eliminar tota forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe que pugui existir en l'empresa, en particular, les derivades de la maternitat, càrregues familiars i estat civil.
- Prevenir i evitar les situacions d'assetjaments que poguessin presentar-se en l'àmbit de les relacions laborals, establint mecanismes eficaços per a la seva detecció i eliminació.

#### • CAL TENIR PRESENT QUE:

- Estan obligades a elaborar un pla d'igualtat, les empreses que:
  - Tenen més de 250 persones treballadores.
  - Així ho estableixi el Conveni Col·lectiu aplicable.
  - Incoant un procediment sancionador, així ho acordi l'autoritat laboral.

En la resta dels casos, l'elaboració i implantació d'un Pla d'igualtat serà voluntària, prèvia consulta a la representació de les persones treballadores. Però cal mencionar que 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.

El pla d'igualtat és un pla integral que afecta a totes les àrees i aspectes de l'empresa que es pot dividir en les següents **fases**:

- **Compromís:**  
És la primera fase i es realitza a través de la presa de decisió de la direcció de l'empresa i la representació legal de les treballadores i els treballadors.  
El compromís ha de ser explícit i públic. En aquesta fase s'ha de:
  - Crear la Comissió d'igualtat (en cas de que no existeixi prèviament),
  - Sensibilitzar i formar sobre la igualtat d'oportunitats a la Comissió d'igualtat, a l'equip directiu i comandaments intermedis.
  - Comunicar el contingut del compromís a totes les persones que formen part de l'empresa.
- **Diagnosi:** És una eina de coneixement i anàlisi que es fonamenta en l'estudi qualitatiu i quantitatiu de la situació de l'empresa des de la perspectiva de gènere. L'objectiu de la diagnosi és identificar la situació en que es troba l'empresa en relació a la igualtat d'oportunitats, de tracte i no discriminació entre dones i homes.
- **Establiment dels objectius i disseny de les actuacions:** Així doncs cada acció prevista s'estructurarà en:
  - Descripció de l'acció
  - Indicador utilitzat per al diagnòstic.
  - Objectius que es pretenen assolir amb l'acció.
  - Persones a les que es trobi dirigida l'acció (o bé perquè es troben en situació de desigualtat o bé perquè poden influir en la posada en marxa de les polítiques).
  - Persona o departament responsable d'implantar l'acció.
  - Mètodes o procediments que s'utilitzaran.
  - Recursos necessaris.
  - Data prevista de posada en marxa i execució de l'acció.
  - Data prevista de finalització.
- **Implementació:** Consisteix en posar en marxa el Pla d'igualtat en l'empresa. És a dir, en executar les accions previstes fent efectius els objectius dissenyats en la fase anterior.
- **Seguiment i avaluació:** Es tracta de dos mecanismes de control per a portar a terme i millorar el pla d'igualtat. Així:
  - El seguiment: és un mecanisme de control i garantia que es realitza anualment: reflexionant sobre el procés i la coherència d'accions i objectius; detectant necessitats i problemes; i introduint canvis i correccions durant la posada en marxa del Pla d'igualtat.

- L'avaluació: És un mecanisme de control i verificació que es realitza al final del Pla d'igualtat de l'empresa. Aquesta última fase, implica una anàlisi qualitativa i quantitativa del resultat, el procés i l'impacte del Pla d'Igualtat. És molt important ja que permet comprovar si s'han eliminat discriminacions i desigualtats per motiu de gènere.

## PERSONES DESTINATÀRIES

Les persones destinatàries d'un pla d'igualtat són totes les persones de la plantilla, indistintament de la seva categoria professional i del seu sexe.

## COM S'HI ACCEDEIX? I ON CAL ANAR A DEMANAR-HO?

El procés per iniciar el pla d'igualtat pot ser tant per part de l'empresa com de la representació sindical.

## NORMATIVA:

Constitució Espanyola, Art. 14  
Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes  
Codi Penal, Art. 184

## PREGUNTES FREQUENTS:

- **En quin tipus de matèries o àrees poden intervenir els plans d'igualtat?**  
Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les següents matèries:
  - Les establertes al article 46.2 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes:
    - Accés a l'ocupació.
    - Classificació professional.
    - Promoció i formació.
    - Retribucions.
    - Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
    - Ordenació del temps per a afavorir la igualtat de gènere mitjançant la conciliació laboral, personal i familiar.
  - Les recollides a la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere:
    - Dret laborals i drets de la seguretat social de les dones en situació de violència de gènere.
    - Altres mesures destinades a les dones en situació de violència de gènere.
  - Altres:
    - Prevenció de riscos i salut laboral.
    - Utilització de llenguatge no sexista.
    - Mobilitat.
    - Imatge i comunicació.

- Accions positives en general.
- **Quin paper juga la representació sindical en l'elaboració del pla d'igualtat?**  
La representació sindical juga un paper molt important ja que pot prendre la iniciativa a l'hora de proposar, portar a terme, negociar, implantar i vetllar pel compliment del pla d'igualtat.
- **Els plans s'apliquen a tota l'empresa?**  
Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

### ON ADRECAR-SE PER MÉS INFORMACIÓ

- **Dins de la UGT:**
  - A la teva Unió o Federació
  - [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org) / 93 3298273
  - Més informació de contacte a: [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)
- **Administració pública:**
  - Departament de Treball : [www.gencat.cat/treball/](http://www.gencat.cat/treball/)
  - Institut Català de les Dones 900 900 120

### TEMES RELACIONATS:

Reducció de jornada per cura, Suspensió de contracte de treball per paternitat i permís de naixement, Suspensió de contracte de treball per adopció o acolliment, Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, Violència de gènere.