



Guia normativa

2021

PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE A LES ENTITATS

*Amb el suport del Departament de Cultura
de la Generalitat de Catalunya.*

 Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura

Fundesplai

Presentació de l'entitat



La Fundació Catalana de l'Esplai (Fundesplai) és una iniciativa sense ànim de lucre que des de fa prop de 50 anys, treballa a favor dels infants, les joves, les famílies i el Tercer Sector des dels àmbits educatiu, social i ambiental.

Fundesplai desenvolupa un ampli ventall de programes, campanyes i activitats orientades a educar els infants i joves, enfortir les entitats del Tercer Sector, millorar el medi ambient i promoure la ciutadania i la inclusió social.

L'actuació global de Fundesplai l'any 2018 ha arribat a 258.656 persones



Visió

Fundesplai vol esdevenir una organització reconeguda i sostenible, que combina la lògica local i global amb la seva actuació amb presència territorial, caracteritzada per la qualitat i la innovació, i per establir aliances estratègiques amb administracions i entitats.

Fundesplai orienta la seva tasca a través de quatre valors humans que inspiren la seva missió:

UTOPIA

Volem avançar cap a un món més just, vers una societat inspirada en els valors de la pau, la democràcia i la fraternitat.

SOLIDARITAT

Optem per la cultura de la solidaritat i la cooperació, basada en el respecte a la dignitat de les persones i dels pobles, a la diversitat i als drets humans.

INICIATIVA

Volem fomentar la participació, l'autonomia personal i l'esforç individual i col·lectiu, per fer front als reptes amb creativitat i per desenvolupar una ciutadania activa i responsable.

FELICITAT

Cerquem la formació de persones que aspirin a una vida feliç, que es fonamenti en l'autoconfiança i en l'obertura a l'altre, en l'honestedat, la generositat, l'expressió dels sentiments i el compromís amb la comunitat.



Així mateix, des del punt de vista organitzatiu, Fundesplai concreta cinc valors que impregnen la seva manera de fer:



INDEPENDÈNCIA

- Treballem sense subordinació econòmica, política ni institucional, ni submissió a cap altre interès que no siguin els valors que inspiren la nostra missió.



Transparència

- Treballem amb claredat en els objectius i transparència en la gestió dels recursos. Una transparència basada en la coherència i en la informació, portes endins i respecte a la societat.



Pluralisme

- Volem l'aportació de la pluralitat, de la diversitat i de la participació, tant en la vida interna de l'organització com en el treball en xarxa amb altres agents i en les relacions amb el nostre entorn.



Sostenibilitat

- Volem actuar amb austeritat i aplicant criteris d'eficiència en la gestió que ens permetin que la nostra acció social i educativa sigui el màxim d'eficient amb el mínim impacte ambiental.



Coherència

- Volem que la nostra activitat i el nostre funcionament siguin reflex dels valors que proclamem.

Fundesplai és el resultat i la suma d'un conjunt d'entitats i projectes, amb més de cinquanta anys d'història, que han fet pinya entorn uns mateixos objectius.

Més informació: www.fundesplai.org



1. Normativa que ens afecta...

Internacional i Genèrica

- 1945. Carta de les Nacions Unides
- 1948. Declaració Universal dels Drets Humans
- 1950. Conveni Europeu dels Drets Humans
- 1957. Tractat de Roma
- 1979. Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- 1995. IV Conferència Mundial sobre les dones a Beijing (ONU)
- 1995. Declaració i plataforma d'acció de Beijing (ONU)
- 1997. Tractat d'Amsterdam
- 1997. Resolució 1325 sobre dones, pau i seguretat (ONU)
- 2000. Declaració del Mil·lenni (ONU)
- 2000. Carta dels Drets Fonamentals de la Comissió Europea
- 2000. Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre de 2000 relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al treball.
- 2005. Conveni del Consell d'Europa sobre el tracte a les persones. Conveni de Varsòvia.
- 2007. Tractat de Lisboa.
- 2010. Tracta de Funcionament de la Unió Europea.
- 2010. Carta de la dona.
- 2010. Estratègia per a la igualtat entre homes i dones 2010-2015 (UE)
- 2010. Pacte europeu per la igualtat de gènere (UE)
- 2011. Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Conveni d'Istanbul.
- 2013. Estratègia del Consell d'Europa d'igualtat de gènere 2014-2017
- 2015. Agenda 2030 pel desenvolupament sostenible.
- 2016. Estratègia per a la igualtat entre homes i dones 2016-2019 (UE)

Europea i Específica

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.

- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere.
- Cercador normatiu de la Unió Europea.
- Diari oficial de la Unió Europea.

Estatal i Específica

- Constitució espanyola 1978
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores
- Reial Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes al treball.
- Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre pel que s regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2020 de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes.

2. La perspectiva de gènere en l'àmbit laboral

Una de les expressions que ens trobem de manera més habitual tant als mitjans de comunicació com a les xerrades de carrer quan es parla d'igualtat és el concepte de perspectiva de gènere. I aquest hauria de ser el principal objectiu que les entitats haurien de proposar-se, com a mínim, en l'àmbit de la Igualtat.

Però, què és realment tenir perspectiva de gènere? La clau està en analitzar les paraules que integren aquesta expressió per separat.

Diu l'Institut d'Estudis Catalans (IdEC) que la perspectiva és la forma de veure alguna cosa des d'un punt determinat. Per tant, no ens equivocariem gaire si parléssim de punt de vista, ometent, això sí, la connotació subjectiva que té aquesta expressió.

Per la seva banda, el gènere és una categoria gramatical. Això pot sorprendre perquè, en moltes ocasions, confonem paraules com gènere i sexe. Però la seva diferenciació és clara. Tornem al diccionari de l'IdEC. Aquest parla de sexe com el "conjunt de les peculiaritats bioquímiques, fisiològiques i orgàniques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles i fan possible entre ells, mitjançant els adequats processos de conjugació o fecundació, una periòdica modificació de la informació genètica". Per tant estem parlant d'un tema absolutament objectiu en tant que estem parlant de característiques biològiques.

En canvi, el concepte de gènere fa referència estrictament a una classificació establerta partint del llenguatge. Per això és un terme molt més ampli que no només recull un tema biològic o químic, sinó que fa referència també a aspectes com identitat sexual i a ideals sociològics i condicionals que defineixen la distinció que tradicionalment es fa entre masculí i femení.

Ara que ja tenim clares les dues definicions, podem concloure que la perspectiva de gènere és una forma d'analitzar el nostre entorn posant el focus en allò que identifica el que és masculí i el que és femení, sense perdre de vista la desigualtat entre aquests gèneres.

Aconseguir que les entitats mirin allò que les envolta amb aquesta perspectiva, i posin els mecanismes i utilitzin les metodologies necessàries per limitar el biaix de gènere ha de ser necessàriament un objectiu preferent.

La normativa ha establert diversos instruments per promoure la igualtat de gènere en els entorns laborals. En els punts següents, veurem breument algunes de les eines més importants i que, de fet, són obligatòries per a moltes o per a totes les entitats amb personal contractat.

3. El Pla d'igualtat

El Pla d'Igualtat és, sens dubte, l'eina més coneguda de lluita per a la igualtat de gènere en entorns laborals. És l'eina bàsica per millorar en igualtat de gènere des de les entitats, com també ho és per a les empreses. Les normatives cada vegada són més estrictes en aquest aspecte i és per això que any rere any, l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat s'estén a més i més entitats.

Un pla es divideix en tres parts. La primera és la de l'autodiagnosi, en la qual l'entitat ha d'analitzar en quina situació es troba pel que fa a igualtat de gènere dins la seva estructura organitzativa.

Quantes dones treballadores hi ha a l'entitat? I voluntàries? Quin tipus de contracte tenen? I els homes? Com a mínim, s'han d'avaluar aquestes matèries: el procés de selecció i contractació, la classificació professional, formació, promoció, condicions de treball i auditoria salarial, conciliació laboral, [infrarepresentació](#) femenina i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La segona part del pla és la de les mesures correctores. Una de les propostes que es poden plasmar a un pla d'igualtat és, entre d'altres mesures, crear una comissió d'igualtat, incorporar als plans de formació accions formatives específiques en matèria de gènere i fer difusió del pla d'igualtat entre la plantilla. Al pla cal detallar les mesures i incloure el cost que suposen i el període en què s'haurien d'implantar.

Dins del document s'inclou un protocol d'assetjament sexual, amb accions de prevenció i intervenció. A més, s'especifica el circuit d'actuacions que s'ha de seguir davant un presumpte cas d'assetjament sexual i es concreta qui ha de formar part de la delegació de prevenció dins l'associació o fundació.

Finalment, l'últim apartat del pla d'igualtat es destina al calendari i al sistema d'avaluació i seguiment. Es tracta d'un procés imprescindible per confirmar si s'estan complint els objectius del pla.

Les entitats amb més de 100 persones a la plantilla han de comptar amb un pla d'igualtat des del 7 de març d'aquest 2021. L'incompliment d'aquesta norma pot suposar multes de fins a 6.250 euros. L'obligació de tenir un pla d'igualtat s'ha anat ampliant des de l'any 2019,

- En organitzacions d'entre 150 i 250 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2020.
- En organitzacions d'entre 100 i 150 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2021.
- En organitzacions d'entre 50 i 100 persones treballadores: tenen termini fins al 7-3-2022.

Aquest termini l'estableix el Reial decret llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats en la col·locació i l'ocupació, publicat el març del 2019.

Recursos!

- [Les entitats amb més de 100 treballadors/es sense pla d'igualtat no podran contractar amb l'administració pública](#)

4. El Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina

L'article 48 de la LOI (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes) estableix l'obligatorietat de totes les entitats de tenir un protocol o procediments específics per prevenir l'assetjament sexual. En concret, al seu article 48.1 trobem el següent redactat: "Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

A més, el Reial Decret Legislatiu 5/2000 de 4 d'agost pel que s'aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social estableix al seu article 8 que es consideren sancions molt greus en matèria de Relacions Laborals individuals i col·lectives l'assetjament sexual, així com per raó de sexe.

Per tant podem concloure que tota entitat, sigui quina sigui la seva mida, està obligada a disposar de mesures per promoure i prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, i per tant, a tots els efectes, a tenir un protocol de prevenció i abordatge d'aquests situacions.

Recursos!

- [Guia per a l'elaboració del Protocol d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual a la feina. Obligacions legals.](#)
- [Guia per a l'elaboració del Protocol d'abordatge i prevenció de l'assetjament sexual a la feina. Objectius i continguts.](#)

5. El registre retributiu

És obligatori per a totes les entitats comptar amb un registre salarial que deixi constància de l'existència o no d'una bretxa salarial entre homes i dones. La mesura va entrar en vigor el 8 de març de 2019, però la implantació es podia fer fins el 14 d'abril del 2021 passat.

L'article 2 del RD 6/2019 modifica el text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel RD Legislatiu 2/2015. En concret, es modifica l'article 28 i s'introdueix una nova obligatorietat. El redactat queda de la següent manera: "L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors de mitjans de salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de

la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treballs iguals o d'igual valor".

Per tant, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret totes les entitats que tinguin personal estan obligades a registrar els salaris mitjans de les seves plantilles diferenciant per sexe i per llocs de treball.

Recursos!

- [Eina de registre retributiu](#)
- [Article sobre el registre retributiu a Xarxanet](#)
- Estudi sobre la bretxa salarial al tercer sector