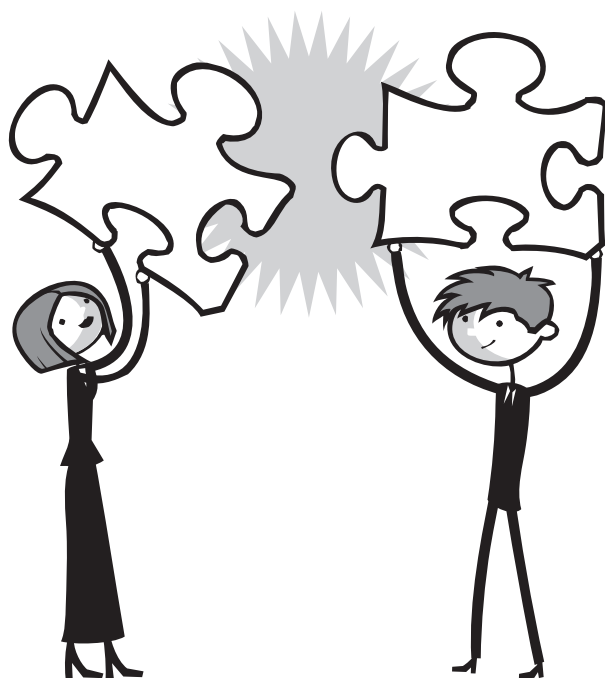




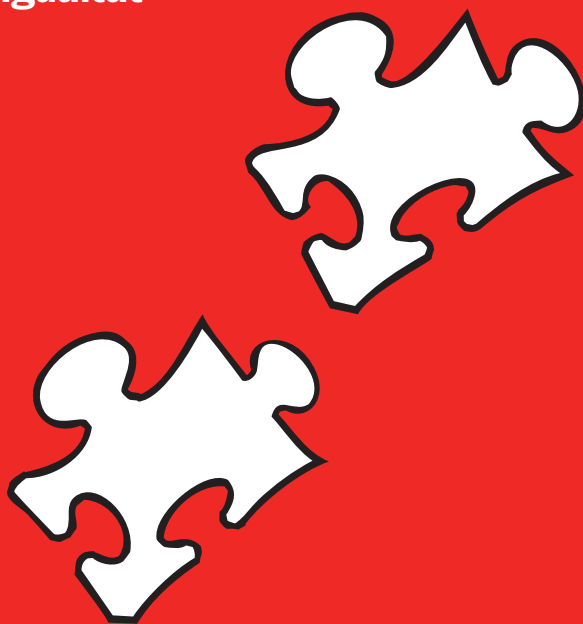
Unió General de Treballadors de Catalunya

**amb tu**  
cap a la igualtat



**Guia** pràctica **sindical**  
per a la **igualtat**

**amb tu**  
cap a la igualtat

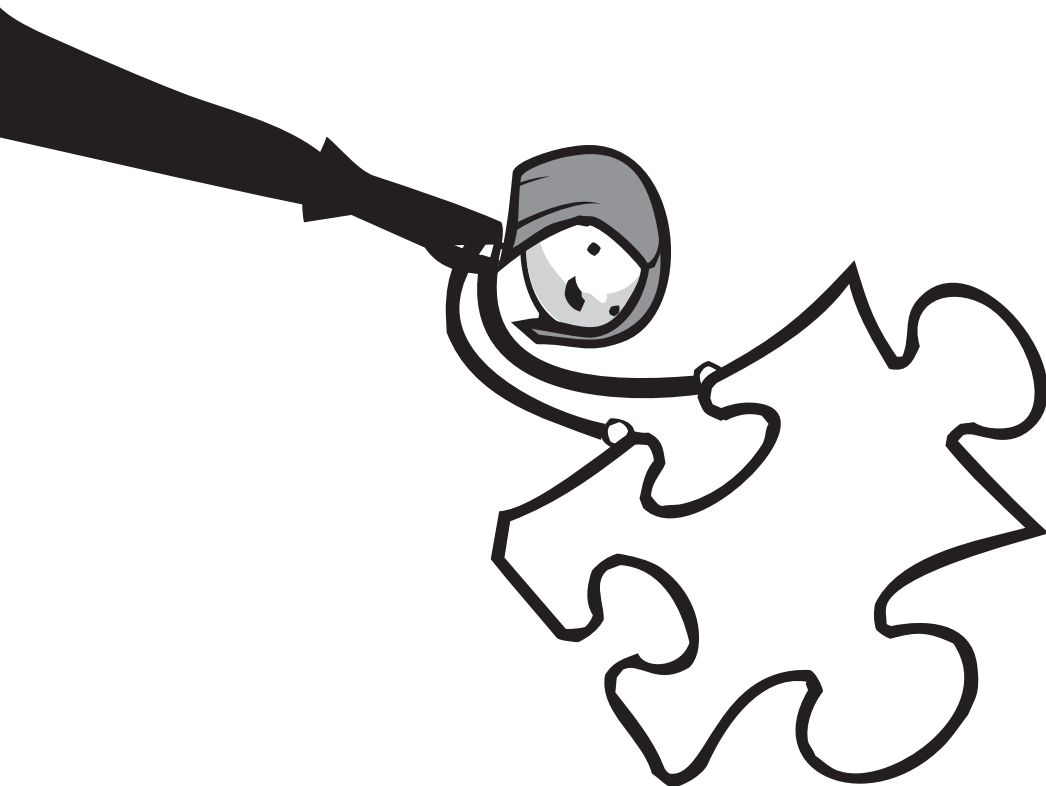


**Guia** pràctica **sindical**  
per a la **igualtat**

# Índex

<b>1. Presentació .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Introducció .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Concepte d'igualtat .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Igualtat i àmbit empresarial .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Els plans d'igualtat.....</b>	<b>13</b>
5.1. Concepte d'igualtat en l'àmbit de l'empresa.....	13
5.2. Etapes.....	14
5.2.1. Introducció .....	14
5.2.2 Etapes .....	14
5.3. Model bàsic de pla d'igualtat .....	30
5.4 Eines per a la igualtat .....	35
5.4.1. UGT de Catalunya .....	35
5.4.2 TLC .....	35
5.4.3 Inspecció de Treball .....	37
5.4.4 La jurisdicció social.....	38
5.4.5. Centre de recursos per a la igualtat: informació i assessorament en creació de plans de igualtat.....	38
<b>6. Annexos .....</b>	<b>39</b>
<b>Seus de la UGT de Catalunya .....</b>	<b>51</b>
Federacions nacionals de la UGT de Catalunya .....	51
Unions Comarcals .....	53





# 1. Presentació

La **Guia sindical pràctica per a la igualtat** pretén dotar les nostres delegades i els nostres delegats sindicals d'un instrument que faciliti l'acció sindical quotidiana i la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat.

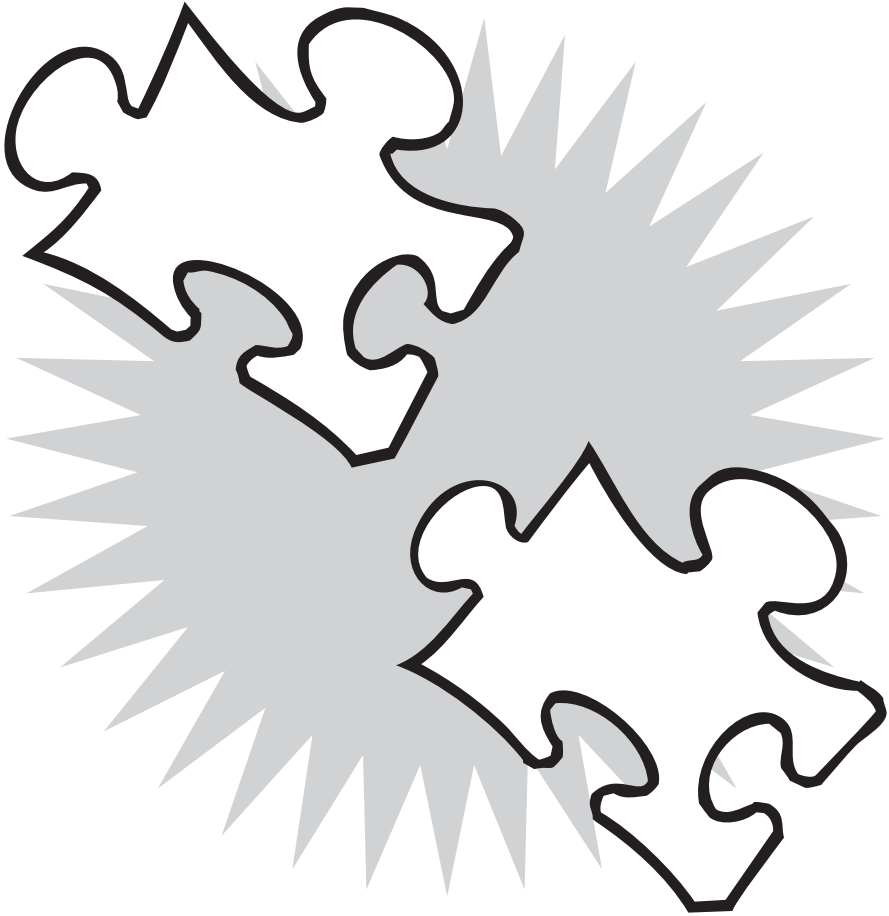
Així mateix, l'objectiu d'aquesta guia és la **sensibilització i formació de comitès d'empresa i seccions sindicals, i sobretot a la nostra Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat (XASI)** per tal de reforçar la capacitat de negociació en l'àmbit de la igualtat i en concret en allò que fa referència als plans d'igualtat derivats de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dona i home.

Aconseguir introduir el principi d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit empresarial és un dels principals objectius de l'acció sindical de la UGT de Catalunya, ja que al món laboral continuen produint-se abusos i incompliments d'aquest dret, i per tant tenim el deure, l'obligació i la voluntat d'alçar la veu i denunciar tots aquells actes contraris a aquest principi.

De ben segur que aquesta guia serà un bon referent d'informació i prevenció, per tal de garantir la igualtat real de les persones.

**Josep Maria Àlvarez i Suàrez**  
**Secretari general de la UGT de Catalunya**





## 2. Introducció

La igualtat és un dret i un principi que significa que tothom té els mateixos drets i les mateixes oportunitats. Per tant, la igualtat és un dret fonamental universal que té qualsevol persona de ser tractada amb dignitat i sense cap discriminació.

Com a sindicat hem d'impulsar accions sindicals per tal de lluitar contra la desigualtat i la discriminació en tots els seus aspectes, i especialment també de les dones a les empreses.

Quant a la negociació col·lectiva, des de la UGT de Catalunya fomentarem i impulsarem la implantació dels plans d'igualtat, **plans que no només s'han de negociar a les empreses de 250 persones treballadores o més sinó també és recomanable negociar-los a les petites i mitjanes empreses.**

Des de la UGT de Catalunya, recomanarem que als plans es recullin i regulin, com a mínim, aquells elements i mecanismes que garanteixin la igualtat, en aspectes tan significatius com: l'accés a l'ocupació, igual remuneració per treball d'igual valor, igualtat de condicions en la promoció professional, rebre formació, la conciliació de la vida personal i laboral... en definitiva, condicions laborals iguals per tothom.

S'ha de considerar que **l'entramat productiu a Catalunya es constitueix primordialment per petites i mitjanes empreses**, i si els agents socials apostem per la competitivitat de les empreses i per l'establiment d'un model d'empresa socialment responsable, s'han d'assolir compromisos adreçats a l'entesa i negociació entre les parts, amb la finalitat de garantir l'aplicació del dret d'igualtat i el de no-discriminació.

Entre les primeres actuacions que s'han de desenvolupar en l'àmbit del nou Consell de Relacions Laborals, la **UGT de Catalunya** situarà la necessitat de negociar un **«Acord de recomanacions mínimes en matèria de plans**



**d'igualtat**» en el si de la Comissió d'Igualtat, per tal que a totes les empreses catalanes s'apliqui un pla d'igualtat amb unes disposicions mínimes comunes i homogènies, sens perjudici que aquest acord es pugui millorar substancialment mitjançant la negociació col·lectiva o per acord d'empresa.

Hem volgut editar aquesta guia pràctica sindical per a la igualtat per recolzar la feina que porta a terme la nostra Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat (XASI) i per facilitar l'elaboració dels Plans d'Igualtat en les empreses.

**Carme Simarro i López**  
**Secretària de Polítiques de Dona i Igualtat**  
**UGT de Catalunya**

### 3. Concepte d'igualtat

L'article 14 de la Constitució espanyola estableix que les persones són iguals davant la llei i que no pot existir cap mena de discriminació per raó de sexe, raça, nacionalitat, patiment de malalties, orientació sexual, opció sexual, etc.

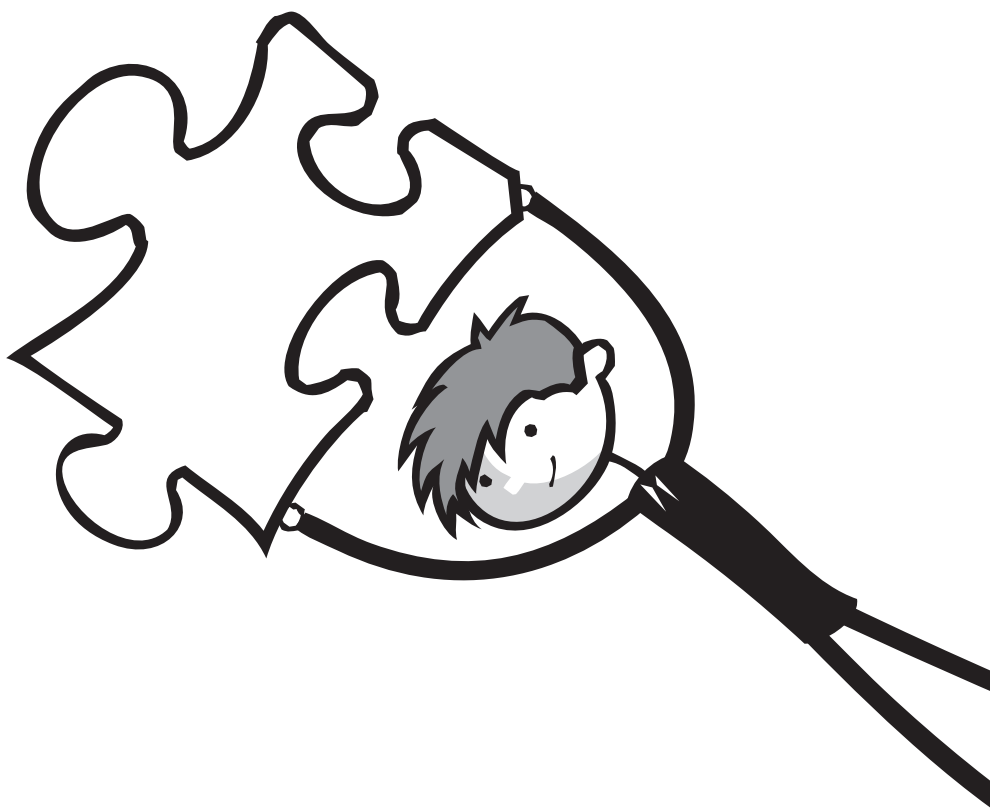
La igualtat és un dret universal i fonamental que té qualsevol persona a rebre un tracte igual i digne. És un principi bàsic de la democràcia i una qüestió de justícia social. El concepte va relacionat amb l'absència de discriminació. La discriminació implica aplicar diferències, exclusions, pràctiques desiguals, no raonables, fonamentades en la diferència de sexe, raça, nacionalitat, patiment de malalties, orientació sexual, opció sexual, etc.

**IGUALTAT = equitat de drets de les persones que es materialitza amb les polítiques d'igualtat, que han de servir per eradicar les diferències entre les persones.**

Però, cal tenir en compte que les diferències de tracte no sempre constitueixen una discriminació, sempre que aquestes diferències estiguin prou raonades.

Derivada dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, així com de la Directiva comunitària 2002/73/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, neix la «**Ley orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**», que té com a objectiu fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i eliminar qualsevol discriminació contra la dona en tots els àmbits de la vida o actuació pública o privada.





## 4. Igualtat i àmbit empresarial

La discriminació en el treball és una forma de violació dels drets humans que significa un desaprofitament de talent a més de provocar uns greus perjudicis en la productivitat.

Les **polítiques d'igualtat són un conjunt d'activitats o programes d'acció dels poders públics per a la regulació d'una realitat social**. Suposen un procés de decisió i també l'aplicació d'uns recursos a unes activitats concretes. A més a més, la UGT de Catalunya considera que són una clara eina d'acció sindical.

L'eliminació de qualsevol tipus de discriminació a la feina (ja sigui directa o indirecta, o bé per raó d'edat, per raó de sexe, per malaltia, per problemes amb les drogues, per nacionalitat, per orientació o opció sexual, etc.) és fonamental perquè totes les persones, sigui quina sigui la seva característica física o cultural, puguin escollir de forma lliure l'orientació professional, i desenvolupar de forma plena les seves aptituds.

Com a sindicat hem d'impulsar accions sindicals per tal de lluitar contra la desigualtat i la discriminació en tots els seus aspectes, i especialment també de les dones en les empreses.

Per l'establiment d'un model d'empresa socialment responsable, s'han d'assolir compromisos adreçats a l'entesa i negociació entre les parts, amb la finalitat de garantir l'aplicació del dret d'igualtat i el de no-discriminació a l'àmbit empresarial.

Entre les primeres actuacions que s'han de desenvolupar en l'àmbit del nou Consell de Relacions Laborals, la UGT de Catalunya ha situat la necessitat de negociar un **«Acord de recomanacions mínimes en matèria de plans d'igualtat» en el si de la comissió d'igualtat i usos del temps, per tal que a totes les empreses catalanes s'apliqui un pla d'igualtat amb unes disposicions mínimes comunes i homogènies, sens perjudici**



**que aquest acord es pugui millorar substancialment mitjançant la negociació col·lectiva o per acord d'empresa.**

És per tot això que és de vital importància la tasca que poden desenvolupar les persones agents sindicals per a la igualtat (XASI), i més específicament també ara en l'elaboració dels Plans d'Igualtat a les empreses.

## 5. Els plans d'igualtat

### 5.1. Concepte d'igualtat en l'àmbit de l'empresa

La «**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**» estableix a l'article 45 el deure de negociar, **no d'arribar a un acord**, plans d'igualtat a les empreses amb més de 250 persones treballadores. En la resta dels casos, la implantació dels plans d'igualtat és voluntària, prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures que es prenen després de fer un estudi de la situació de l'empresa i que serveixen per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

No és un tràmit burocràtic que alludeixi el «deure de negociar», ni un índex de mesures que recull un conveni col·lectiu en matèria d'igualtat d'oportunitats.

No és una declaració d'intencions. Les mesures han de ser avaluables quan acabi l'acció posada en marxa i comprovar l'èxit de l'acció.

Els plans d'igualtat no tenen com a finalitat donar privilegis a les dones i perjudicar els homes, sinó posar mesures que estableixin un equilibri entre dones i homes a l'empresa. Així mateix, el pla d'igualtat no hauria de contemplar mesures adreçades només a dones i que no tinguin res a veure amb la situació que tenen a l'empresa.

Cal tenir en compte que la «**Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**» no fixa els continguts mínims que han de tenir els plans d'igualtat, es deixa a la negociació col·lectiva la capacitat de continguts dels plans. **Els plans d'igualtat, per tant, s'haurien d'incloure als convenis col·lectius, en forma de clàusula de compromís.**



## 5.2. Etapes

### 5.2.1. Introducció

En primer lloc, abans de negociar un pla d'igualtat és necessari conèixer quines situacions de desigualtat es donen a l'empresa. S'hauran de detectar les més evidents per fer-les desaparèixer ràpidament.

Perquè es pugui dur a terme el pla hauria de plantejar-se com una estratègia de l'empresa. Per tant, l'empresa s'haurà d'implicar completament.

La representació sindical ha de tenir un paper protagonista al llarg de la implantació de tot el pla. Per tant, és aconsellable que la representació sindical hi prengui part activa en tot moment.

### 5.2.2. Etapes

Considerem que és interessant establir les fases següents:

- compromís
- diagnòstic
- programació
- aplicació
- avaluació i control

#### Compromís



El primer pas és la decisió per part de les organitzacions sindicals i la direcció de l'empresa de començar a aplicar una política d'igualtat d'oportunitats per tal que s'estableixi un pla d'igualtat de forma real.

Aquest compromís l'han de fer seu totes les estructures jeràrquiques superiors:

- direcció general i de departament
- comandament de mitjans
- representació sindical en nom de la resta de la plantilla

El pla haurà de començar amb el referit compromís que haurà de ser **explícit i públic** per part de l'empresa.

La Direcció de l'empresa haurà de comprometre's a considerar el pla com una forma de millorar els seus recursos humans. Ha de concedir a la igualtat d'oportunitats un valor real i transcendental en la política de recursos humans, amb la mateixa importància que la resta de les polítiques de l'empresa.

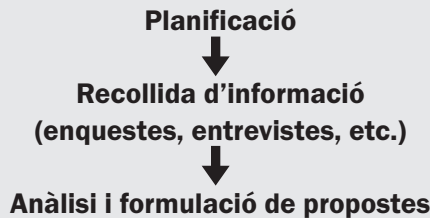
Serà important en aquesta etapa:

- Implicar amb el seu compromís les persones que ocupen els llocs directius o de decisió a l'empresa, ja que en cas contrari, el pla corre el perill de no implantar-se.
- Implicar amb el compromís de les persones responsables de departaments, així com de la resta de persones que ocupin llocs de comandaments mitjans.
- Implicar amb el seu compromís al personal, expressat a través de la seva representació sindical.
- Que l'empresa es comprometi a assignar els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa el pla. Aquests recursos haurien de fer un seguiment, una avaluació i un control del Pla.

En aquesta etapa és recomanable:

- Realitzar accions de sensibilització perquè el pla sigui conegut per tota l'empresa i així evitar malentesos. Per a això es poden celebrar sessions informatives, cursos, seminaris, reunions de treball en grup, etc.
- Elaborar material informatiu del pla que s'ha de donar a totes les persones treballadores i, quan sigui oportú, donar a conèixer-lo a fora de l'empresa.
- Crear un equip de treball o comitè paritari format per la representació de les persones treballadores, entre les quals hi haurà d'haver una persona agent sindical per a la igualtat, i per la representació de l'empresa. Què farà aquest equip? Aquest equip haurà de fer el diagnòstic, el disseny, l'aplicació i el seguiment del pla. Aquest equip de treball o comitè podria rebre, si és el cas, l'assessorament d'una persona experta en igualtat d'oportunitats, que hauria de tenir accés a les informacions necessàries.

### Diagnòstic



**Diagnòstic** és l'estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'empresa mitjançant la recopilació detallada de dades de la plantilla i les polítiques de personal i ocupació de l'empresa, així com la posterior anàlisi i publicació.

Es tracta de conèixer quina és la posició de les dones a l'empresa amb l'objectiu de detectar les discriminacions o les dificultats que impedeixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per tant, l'objectiu és veure els àmbits principals d'acció i servir de base per a la realització del pla d'igualtat, que ha de tenir lloc durant la fase immediatament posterior.

Per establir els objectius i les accions que es faran a l'empresa és fonamental el diagnòstic. Així és important saber quines són les problemàtiques i així es podran donar prioritats en les accions.

**Qui participarà en aquesta etapa?** Hi haurien de participar tant la representació sindical com la representació per part de l'empresa, per així establir criteris comuns sobre els quals actuar posteriorment.

Per tal que el diagnòstic tingui èxit cal assegurar que tot el personal conegui la decisió de dur-lo a terme. Si es desitja recollir informació sobre el personal, les seves opinions, les seves experiències i les seves expectatives, cal que expliquem per què i per a què volem aquesta informació, ja que en cas contrari es corre el risc de no obtenir la col·laboració necessària per part de la plantilla.

**Quins mitjans es poden utilitzar per fer públic la intenció de fer un diagnòstic?** Es poden utilitzar diverses formes per fer pública la intenció de fer un diagnòstic, com per exemple:

- tauler d'anuncis informatiu
- reunions informatives periòdiques
- notes informatives i comunicats interns
- comunicats personals de la direcció
- notícies en els butlletins informatius de l'empresa

**Quina informació caldria recollir?** Informació sobre les característiques de la plantilla i sobre la igualtat d'oportunitats a l'empresa.

La informació hauria de referir-se a:

**Quantitativament**

informació sobre la composició de la plantilla  
la participació de les dones en les diferents categories professionals  
condicions de treball  
retribucions salarials (part fixa i part variable)  
criteris de contractació  
proves de selecció  
formació  
sistemes de promoció  
organització dels temps de treball i distribució dels llocs de treball  
permisos  
valoració de tasques i llocs de treball

**Qualitativament**

informació de les aptituds, opinions i experiències pràctiques de les persones empleades de l'empresa  
informació de la manera de sentir tant de les treballadores i treballadors com del personal directiu respecte a la igualtat d'oportunitats  
anàlisi del conveni col·lectiu per detectar possibles clàusules que frenin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Per a recollir la informació de la plantilla es pot fer ús de:

- les dades estadístiques de l'empresa
- enquestes
- entrevistes individuals i col·lectives
- grups de discussió
- anàlisi de la normativa legal de l'empresa (conveni col·lectiu, acords, etc.)
- anàlisi de problemàtica individual

En l'última fase del diagnòstic s'haurien d'analitzar les informacions recollides amb les seves observacions, així com discutir les propostes que puguin sorgir.

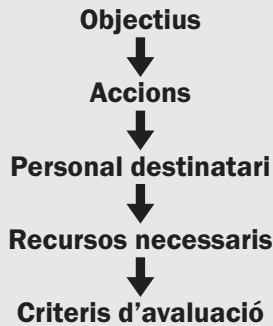
La informació recollida ens hauria de donar una descripció de les característiques de l'empresa que ens ha de permetre veure on hi ha les desigualtats entre dones i homes, i reflexionar quines mesures es poden prendre per millorar la situació.

Quin seria el pas següent a l'anàlisi? Seria elaborar un breu informe que resumeixi les conclusions obtingudes. Aquest informe hauria d'establir quins objectius s'han d'aconseguir i una sèrie d'accions gràcies a les quals podem aconseguir aquests objectius. Aquestes propostes són la base per poder fer el pla d'igualtat.

L'informe servirà de base a les persones interessades en la posada en pràctica del pla per tal de discutir els principals problemes a resoldre, establir quins són els àmbits principals d'actuació, proposar els objectius generals a aconseguir, i per últim suggerir les accions concretes que s'han de fer.

Els resultats s'haurien de donar a conèixer a totes aquelles persones que hagin intervingut, així com les que hagin d'intervenir en el procés de posada en pràctica del pla, (Direcció de l'empresa, personal del Departament de Recursos Humans, comandaments mitjans i la representació sindical). A la resta de les persones treballadores se'ls ha de comunicar les conclusions.

## Programació



Segons el treball realitzat en l'etapa de diagnòstic s'ha de **programar uns objectius** per assolir, s'han de plantejar una sèrie d'accions que hi portin, assenyalar uns criteris d'avaluació i assignar els recursos materials i humans necessaris per a la seva realització.

S'ha d'establir el temps de realització, ja que no podem oblidar que les accions són temporals. I també s'ha d'indicar a qui va adreçada l'acció concreta.

Establir objectius sobre la situació sobre la qual s'ha d'intervenir significa establir un objectiu final i forma part de la definició de l'acció positiva. Els objectius han de ser possibles i han de donar importància a l'eliminació de les discriminacions en relació al grau en què s'estiguin produint.

S'ha de decidir quines **accions** concretes s'han de dur a terme per aconseguir els objectius plantejats. És molt important que no hi hagi contradiccions entre els objectius i les accions. Les accions definides han de respondre a un objectiu i cada objectiu a una o diverses accions.

Quan establim les accions hem de tenir en compte:

- les persones destinatàries de l'acció
- la persona responsable de la implantació de l'acció
- els mètodes que s'han d'utilitzar
- els recursos necessaris
- l'objectiu que compleix

Possibles àrees d'intervenció:

### **A) Accés a l'ocupació**

- Establir quotes d'ingrés a l'empresa per al sexe menys representat, fins que la plantilla estigui equilibrada.
- Establir límits a la contractació precària, incloent percentatges de contractació indefinida a jornada completa.
- Donar prioritat a la conversió de contractes temporals i indefinits fins a equilibrar el nombre de dones i homes que en gaudeixin.
- Atorgar accés preferent als llocs de treball a jornada completa al personal amb contractes a temps parcial.
- Eliminar qüestions no relacionades amb la capacitat de la candidata o candidat per exercir el lloc de treball en els processos de selecció. Amb això ens referim concretament a preguntes relacionades amb l'estat civil, nombre de fills/es, persones a càrrec, etc.
- Incloure les dones en els equips de selecció de personal.
- Garantir que l'embaràs no sigui causa d'exclusió en l'accés.
- Garantir que les ofertes dels llocs de treball de l'empresa són neutres, transparents i definides independentment del sexe, tot garantint un llenguatge no sexista.
- Garantir la revisió de les ofertes de treball per assegurar que s'empren denominacions que no impliquen discriminació per raó de sexe.

## B) Formació i promoció

Amb l'objectiu d'assegurar l'accés a la formació de les dones, fins i tot per a aquelles tasques que no siguin realitzades sovint per elles, cal dur a terme accions com ara:

- Proposta d'accions de formació (la formació s'ha d'adaptar a cada lloc de treball i ha de ser flexible per tal de poder compatibilitzar temps de treball amb vida personal). Les proporcions en les quals es formen homes i dones han de ser les mateixes.
- Assegurar que les convocatòries per als cursos de formació siguin conegudes per tot el personal a través de la seva difusió pública.
- Afavorir l'accés de les dones a cursos relacionats amb matèries i disciplines en què estiguin subrepresentades.
- Proporcionar cursos de reciclatge després de la incorporació pel gaudiment d'un permís o excedència dedicat a l'atenció de les responsabilitats.
- Assegurar l'actualització de les habilitats i coneixements d'aquelles dones que es reincorporen al mercat laboral després d'un període de temps dedicat a tenir cura de persones dependents, utilitzant recursos com: cursos a distància, formació en horari laboral, previsió d'un servei de guarderia, etc.
- Difusió de les vacants obertes per a tot el personal sense tenir en compte el lloc de treball que ocupi. En aquest sentit s'haurà de fer ús de criteris objectius que responguin a les necessitats de desenvolupament del lloc de treball que s'ha de cobrir.
- La representació sindical ha d'exigir informació sobre el procés de promoció i ha de participar en les comissions de promoció.
- Establir altres nous criteris de promoció (no només el d'antiguitat, ja que les dones tenen més dificultats per acumular anys d'antiguitat).
- Impulsar al si de l'empresa la mobilitat de les treballadores, tant verticalment com horitzontalment.
- Analitzar el nombre de dones i homes als diferents estaments jeràrquics trimestralment i publicar-ho per informar a tot el personal.

## C) Condicions salarials

Amb l'objectiu d'aconseguir unes condicions salarials d'igualtat, evitant les diferències retributives entre persones treballadores que desenvolupin el mateix tipus de treball, categoria professional o treballs del mateix valor, cal implantar accions com ara:

- Valorar els llocs de treball independentment que es tracti de categories ocupades majoritàriament per dones o homes.
- Analitzar comparativament les retribucions, tenint en compte no sols el sou base sinó també els beneficis socials, els plusos, les retribucions en espècie, etc.
- Tenir en compte el complement d'antiguitat, perquè les dones tenen tasses de temporalitat més altes i poques vegades generen el dret a aquest complement. Per exemple, a Grècia s'acumulen, a efectes de còmput d'antiguitat, els períodes treballats al llarg de tota la vida laboral de la persona treballadora.
- S'han d'analitzar tot tipus de fórmules complementàries retributives. S'han d'analitzar els complements salarials que no tenen causa, com ara els vinculats habitualment a llocs de treball majoritàriament ocupats per homes. Un exemple d'això és el complement de penositat o perillositat: normalment es valora la força física en treballs de magatzem (sector masculinitzat), però no la mobilització de persones malaltes (sector feminitzat).
- Aconseguir la igualtat retributiva real incloent les dones en els sistemes d'incentius.
- La política retributiva ha de ser transparent i coneguda per tothom. En aquest sentit s'han de fer anàlisis per valorar els llocs de treball, a través d'estudis comparatius amb dades externes i estadístiques internes, per ubicar cada persona a un nivell retributiu establert.
- Establir períodes per eliminar les discriminacions salarials.
- No efectuar classificacions professionals d'acord a categories professionals enunciades en masculí o femení. Cal introduir un terme neutre.
- Garantir que es valora la trajectòria professional basada en el compliment de compromisos i objectius personals fonamentats en evidències, fets concrets.

## **D) Segregació ocupacional**

- Promoure la regulació de sistemes objectius de contractació, accés i promoció, que garanteixin l'eliminació de la discriminació, mitjançant proves objectives per a la selecció de persones candidates.
- Establir quotes que permetin aconseguir un equilibri d'homes i dones en totes les categories professionals de l'empresa.
- Promoure dones a llocs de responsabilitat allà on estiguin infrarepresentades, en igualtat de mèrits i capacitat.
- Revisar la classificació professional i l'assignació de tasques a cadascuna de les categories amb criteris no sexistes.
- Analitzar les trajectòries professionals d'homes i dones establint mecanismes de correcció.

## **E) Conciliació de la vida laboral i personal**

Les mesures són tant per homes com per dones perquè puguin conciliar la seva vida personal amb la laboral.

- Organitzar espais de reflexió a l'empresa, amb participació activa de la representació sindical per recollir idees sobre com reorganitzar els horaris per poder conciliar millor la vida personal, familiar i laboral.
- Establiment de polítiques de flexibilitat a les empreses per tal de facilitar l'adaptació de les polítiques contractuals a les necessitats de la vida de les persones treballadores.
- Establir mesures incentivadores adreçades als homes, perquè facin servir els permisos existents per a conciliar la vida laboral i la personal. Els permisos són també per als homes, perquè no són temes de dona.
- Incorporar garanties en la promoció per a aquelles dones que s'han acollit a permisos relacionats amb la conciliació de la vida personal i laboral. D'aquesta forma no veuran frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció interna.
- S'han de revisar els permisos per tal de vigilar que no suposin una retallada o pèrdua retributiva, o que la retallada econòmica sigui menor.

- Vigilar tot el que fa referència a la disponibilitat horària, la prolongació de jornada i altres aspectes similars que discriminen les dones pel diferent grau de compromís que assumeixen homes i dones a l'hora de tenir cura de persones dependents.
- Quant al permís de maternitat, la representació sindical ha de vigilar que no es produeixi cap situació discriminatòria cap a les dones treballadores quan facin ús del dret o bé, en el cas dels homes que treballen, quan comparteixen aquest dret amb les dones.
- Els permisos s'han de fer extensos a formes de convivència diferents al matrimoni.
- Establir clàusules de reducció horària de forma individual, segons els interessos i necessitats de cada persona.
- Convocar les reunions a hores en les quals s'assegura la presència de tot el personal. Evitar la primera hora del matí o la darrera hora de la tarda.

## **F) Condicions de treball**

- Establiment de jornades flexibles que permetin i facilitin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Negociar la reducció de la jornada màxima fins a arribar a les 35 hores setmanals o bé tendir a la concentració de la jornada.
- No establir cap diferència entre la roba que ha de lliurar-se al personal d'un o altre sexe, i permetre que es pugui optar per la que resulti més còmoda.
- Facilitar la roba adequada a les treballadores embarassades.
- Establir procediments de caràcter específic i urgent en el cas que es produeixi algun conflicte laboral de tipus discriminatori per raó de gènere.

## G) Salut laboral

- Incloure en la formació sobre prevenció de riscos, en l'apartat que fa referència als riscos lligats a càrregues de treball, la fatiga i la insatisfacció laboral. Fer referència a l'assetjament.
- Creació d'una comissió integrada per la representació de l'empresa i de les persones treballadores adreçada a avaluar els riscos laborals tant físics com psíquics, i dissenyar plans de prevenció amb perspectiva de gènere, incloent mesures per prevenir l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament sexual i mesures de suport per a les dones víctimes de violència de gènere.
- Cultura organitzativa que facilita la comunicació entre el personal independentment de les seves responsabilitats i evita conductes d'assetjament sexual i moral.

## H) Accions positives en general

- Eliminar qualsevol disposició, mesura, o pràctica laboral que suposi tracte discriminatori per raó de sexe.
- Per assegurar el compliment de les accions i dels objectius previstos és important dur a terme un seguiment continu de les activitats que s'estiguin realitzant. Una possibilitat que pot donar més garantia al compliment del pla és que s'inclogui al conveni col·lectiu.

## Fitxa model per a les accions

Nom i descripció de l'acció
Tipus d'acció
Indicador
Objectius esperats
Persones destinatàries
Responsables
Procediment
Recursos
Data d'inici i de finalització
Condicions per a finalitzar
Observacions

## Aplicació del programa

### Aplicació del Pla d'igualtat

**Execució d'accions previstes**



**Comunicació**



**Seguiment i control**

Fet el pla, el pas següent seria la seva posada en marxa. S'hauria **d'executar les accions previstes** i assegurar-se que es compleixin els objectius plantejats. Es tractaria de dur a terme les accions previstes en els plans. Seria indispensable en aquest punt tenir una certa flexibilitat en l'aplicació del pla, perquè és possible que en el dia a dia es presentin dificultats que no s'hagin pogut preveure al principi.

Hauria de definir-se una **estratègia de comunicació** de les accions i activitats que es vagin realitzant per assegurar la màxima implicació de



totes les persones treballadores en els plans. Donar a conèixer les accions que es duuin a terme i els resultats que es vagin obtenint, tant a dins com a fora de l'empresa. En la mesura que sigui possible és oportú propiciar l'intercanvi d'experiències en aquest àmbit amb altres empreses.

## Avaluació i control

### Avaluació i control

**Estudi dels resultats obtinguts**



**Formulació de recomanacions  
de les persones destinatàries de les accions**

Els aspectes (entre d'altres) que s'haurien d'avaluar són:

1. **Les accions fetes i els objectius proposats.** S'hauria de qüestionar si el pla proposat és aplicable a l'empresa, els objectius són els adequats i les accions són coherents amb els objectius marcats.
2. **Recursos assignats i la posada en marxa de les accions.** S'hauria de revisar si les accions previstes s'han dut a terme dins del calendari, si la infraestructura és l'adequada, i si ens hem ajustat al pressupost establert.
3. **Resultats obtinguts i inversió.** L'avaluació té com a objecte valorar l'adequació de les accions que s'han dut a terme i verificar-ne la coherència amb els objectius que ens hem proposat. Per a això cal avaluar que s'han complert els resultats previstos. El grau de satisfacció de les persones destinatàries de les accions, i si ha estat correcta la metodologia que s'ha fet servir.

Seria important tenir clar què volem avaluar, i en la mesura que sigui possible, caldria fixar els objectius de l'avaluació tant quantitativament com qualitativament.

Les tècniques que s'emprin haurien d'estar en funció dels objectius.

1. **Quantitativament.** Amb qüestionaris i tests.
2. **Qualitativament.** Podem fer servir les entrevistes a grups de persones treballadores o bé les individuals, és a dir, a una sola persona treballadora, grups de discussió i observació, etc.

En ambdós casos seria interessant **tenir en compte les opinions de les persones** a les quals s'adreça el pla d'igualtat, ja que podria ser molt útil per a aquelles persones que estan fent la fase d'aplicació del pla.

També seria convenient elaborar un full de seguiment que reculli totes les impressions que es refereixen al desenvolupament del pla amb relació als objectius que volem aconseguir. També podria servir **perquè les persones treballadores de l'empresa expressin les seves opinions sobre les accions que es portin a terme.**

Una altra acció avaluadora que es podria fer és comparar la igualtat d'oportunitats a l'empresa abans i després del pla. Aquesta es podria dur a terme a través dels resultats que s'han obtingut en la fase de diagnòstic previ, observant els canvis en l'organització una vegada finalitzat el pla.

## 5.3. Model bàsic de pla d'igualtat

En la negociació d'un Pla d'igualtat les persones agents sindicals per a la igualtat han de ser les persones de referència sindical i les que han de negociar directament amb la o les persones designades per l'empresa. Per tant, aquestes persones han de rebre una formació específica sobre els plans d'igualtat per tal de poder participar activament a l'hora de negociar-los, i en cas contrari, hauran d'actuar en conseqüència, arribant si cal a la denúncia pertinent. Han de tenir en compte que sempre poden comptar amb l'assessorament del personal tècnic de la Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat i de la Secretaria de Política Sindical.

### Comissió d'igualtat i no-discriminació

El seguiment i l'avaluació de les mesures assolides és cabdal per a analitzar l'aplicació efectiva dels acords assolits en matèria d'igualtat. Per això, la UGT de Catalunya us recomanem la constitució d'òrgans interns que vetllin per la igualtat i la no-discriminació. Com a propostes **us recomanem:**

#### Comissió d'igualtat

*«Es crearà una comissió que estarà integrada per X persones components designades per la direcció de l'empresa i X per part de la representació de les persones treballadores. S'ha de reunir trimestralment amb caràcter ordinari, o quan ho sol·liciti, amb 1 setmana d'antelació, qualsevol de les parts. És funció de la comissió promoure i desenvolupar mesures concretes i efectives que assegurin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació entre homes i dones. La comissió canalitzarà els possibles conflictes d'igualtat i no-discriminació que s'originin a l'empresa al Tribunal Laboral de Catalunya.»*

<p><b>Finançament</b></p>	<p>«L'empresa facilitarà els recursos econòmics, materials i de personal, que calguin per a promocionar i garantir els acords presos a l'àmbit de la comissió d'igualtat.»</p>
<p><b>Agent sindical per la igualtat</b></p>	<p>«Es nomenarà una persona agent per la igualtat que vetllarà pel compliment dels acords assolits a la comissió, i serà el vincle comunicador entre les persones treballadores, comissió i direcció de l'empresa.»</p>
<p><b>Reglament intern de funcionament comissió igualtat</b></p>	<p>«En el termini de 30 dies (a comptar des de la constitució) s'aprovarà el reglament de funcionament intern de la comissió per a la igualtat i no-discriminació.»</p>
<p><b>Codi bones pràctiques</b></p>	<p>«S'elaborarà en l'àmbit de la comissió d'igualtat un codi de conducta i/o de bones pràctiques en igualtat i no-discriminació, en el termini de sis mesos.»</p>
<p><b>Participació</b></p>	<p>«La comissió es compromet a recollir les propostes individuals i/o collectives de les persones treballadores. Aquestes propostes les analitzarà la comissió i haurà de resoldre sobre el requeriment en un termini de tres mesos a comptar des de la data de lliurament.»</p>
<p><b>Campanyes informatives</b></p>	<p>«Es promocionaran campanyes informatives en tots els centres de treball, i s'hi informarà del reconeixement de drets assolits i acords presos en la comissió d'igualtat. La comissió posarà a l'abast de les persones treballadores els mecanismes, instruments i procediments per fer ús dels drets reconeguts.»</p>

**Llenguatge no sexista**

«La comissió potenciarà la utilització d'imatges i llenguatge no sexistes en les notes informatives, comunicacions internes i externes.»

**Anàlisi i avaluació**

«La comissió analitzarà i avaluarà l'aplicació dels drets reconeguts en igualtat i no-discriminació permanentment o, com a mínim semestralment.»

## Pla d'igualtat

La UGT de Catalunya considera que els elements mínims que hauria de contenir qualsevol pla d'igualtat són els que us detallem a continuació i, per tant, són els que us recomanem traslladar als processos de negociació

**Accions positives**

«Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no-discriminació i a desenvolupar-lo sota els conceptes d'igualtat de condicions en feines del mateix valor, cal desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions salarials de contractació, de formació, de promoció i de treball en general, de manera que tinguin preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional en el cas d'iguals condicions d'idoneïtat.»

**Ocupació**

«L'empresa es compromet que les ofertes de treball i les proves de selecció no seran excloents per raó de sexe, ni contindran criteris discriminatoris. S'aplicaran criteris objectius i neutres que responguin a la realitat de les tasques que s'han de dur a terme i garanteixin



	<p><i>el compliment de la igualtat de gènere, sense discriminació i amb una participació activa de la representació de la part treballadora.»</i></p>
<b>Salari</b>	<p><i>«L'empresa remunerarà per la prestació de feines del mateix valor el mateix salari, tant pel concepte de salari com pels complementos salarials, sense cap discriminació per raó de sexe. Així mateix, els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'ajustar a regles comunes per a les persones treballadores.</i></p>
<b>Ascensos i promoció</b>	<p><i>«La representació de les persones treballadores participarà en la fixació dels criteris de caràcter objectiu i tant en la valoració professional com en la selecció. Es respectarà el dret d'igualtat a totes les persones treballadores a la promoció, i no es podrà fer cap tipus de discriminació.»</i></p>
<b>Flexibilitat horària</b>	<p><i>«S'estableix flexibilitat horària de fins a una hora (1h) per les persones treballadores que tinguin cura directa d'un o una menor de deu anys o d'una persona familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateixa i que no desenvolupi activitat retribuïda, sempre que aquesta flexibilització no suposi un perjudici per a l'empresa.»</i></p>
<b>Informació</b>	<p><i>«L'empresa presentarà amb una periodicitat trimestral, a les persones treballadores i/o a la seva representació, informació adequada sobre la igualtat de tracte entre homes i dones</i></p>

en l'empresa. Aquesta informació tindrà dades estadístiques de la proporció de dones i homes en els diferents nivells de l'organització i alhora possibles mesures per millorar la situació, que es determinaran d'acord amb la representació de les persones treballadores.

### **Assetjament sexual**

«L'assetjament sexual en les relacions de treball: totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat. L'assetjament sexual en les relacions laborals és aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i principalment l'article 18.1 de la Constitució espanyola. La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre d'altres mesures, sempre que la persona subjecte passiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a falta molt greu i tindrà la imposició d'una sanció.»

## 5.4. Eines per a la igualtat

### 5.4.1. UGT de Catalunya

Informació i assessorament a les federacions nacionals i a les unions comarcals del nostre sindicat.

**Contacte:** 93 601 10 40, [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat), [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)

### 5.4.2. TLC

#### Què és el Tribunal Laboral de Catalunya?

És un sistema extrajudicial de solució de la conflictivitat laboral, **configurat com un instrument de resolució de conflictes de treball, la finalitat del qual és objectivar al màxim el conflicte laboral**, buscant la proporció de la raó de les posicions de les parts i **oferint solucions ràpides i eficaces**.

#### Qui pot adreçar-se al TLC?

**Les persones individuals, les persones delegades de personal, els comitès d'empresa, les seccions sindicals i les empreses.** És aconsellable que el conveni col·lectiu d'aplicació contingui la clàusula de submissió al TLC.

#### Com es pot iniciar el procediment al TLC?

A la pàgina web del TLC ([www.tlc.es](http://www.tlc.es)) **trobem els models normalitzats per a iniciar els procediments de conciliació/mediació**. No és obligatori fer servir aquest format, però és aconsellable per dues raons: 1) és molt fàcil d'omplir, i 2) a l'escrit introductor normalitzat s'inclouen els camps que ha d'omplir la persona interessada, evitant així defectes formals que poguessin afectar posteriorment en el correcte desenvolupament del procés.



## Quins conflictes poden tramitar-se?

**1) Conflictes col·lectius i plurals:** tant jurídics (els que sorgeixen arran de criteris discrepants entorn a la interpretació o aplicació d'una norma preexistent -llei o conveni col·lectiu- i la seva pervivència en el temps no és qüestionada per les parts) com d'interessos (els que sorgeixen quan una de les parts qüestiona, no la interpretació o l'aplicació de la norma, sinó la seva mateixa existència, i pretén modificar-la, ampliant-ne el contingut o substituint-la per una de nova).

**2) Conflictes individuals:** tant d'interessos com jurídics, excepte els que versen sobre el règim disciplinari -acomiadaments i sancions; reclamacions de quantitat i demandes de tutela del dret de llibertat sindical.

**Exemples:** extinció de contracte de treball per causes objectives (art.52 ET), expedients de regulació d'ocupació, endarreriment continuat en el pagament de salaris, classificació professional, mobilitat funcional / geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball, reconeixement de drets, jornada, calendari laboral, conciliació vida laboral i personal, vacances, interpretació convenis col·lectius, contractació, mobbing, drets de la representació legal de les persones treballadores...

## On s'ha de presentar l'escrit introductorí?

Es pot presentar personalment al Registre del TLC o enviar-lo per fax a:

**c/ Roger de Llúria nº 7, 1ª planta**

**Fax: 93 412 05 93**

**Tel. UGT-TLC: 93 412 28 87**

### **Registrat l'escrit introductor al TLC, aquest organisme.**

Assenyalarà data, hora i lloc, durant els cinc dies hàbils següents a la presentació de l'expedient. El TLC ho notificarà a ambdues parts (instant i no sol·licitant).

### **Com acaba l'acte de conciliació o mediació**

Pot acabar en acord; sense acord; intentat sense efecte o arxiu de l'expedient.

### **La UGT de Catalunya us ofereix...**

Assessorament quant al funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya. Us podeu adreçar a Enriqueta Delgado o Mar Carol al tel. **93 412 28 87**.

## **5.4.3. Inspecció de Treball**

És l'òrgan tècnic de l'Administració laboral **encarregat de la vigilància i control del compliment per part de l'empresariat de les normes en matèria de treball**, ocupació, prevenció de riscos, seguretat social, estrangers, etc.

La Inspecció de Treball fa serveis de vigilància i exigència del compliment de les normes legals, reglamentàries i contingut normatiu dels convenis col·lectius.

La comprovació per part de la Inspecció de Treball d'incompliments empresarials dóna lloc a l'inici d'un procediment sancionador davant l'empresa o subjecte que incompleix, mitjançant l'extensió de les corresponents actes d'infracció.



## Recomanacions de denúncia davant la Inspecció Treball

La denúncia ha de contenir les dades següents:

- Dades d'identificació personal de la persona denunciant i la seva signatura.
- Els fets presumptament constitutius d'infracció.
- Data i lloc dels fets.
- Identificació de les persones presumptament responsables.
- Resta de circumstàncies rellevants.

Cal recordar que les denúncies anònimes no es tramiten.

### 5.4.4. La jurisdicció social

En la gran majoria dels conflictes s'acudeix davant aquest òrgan judicial, quan no s'ha arribat a un acord en via de conciliació, si bé hi ha una sèrie de matèries en què es pot acudir directament a aquest Jutjat Social (vulneració de drets fonamentals).

La demanda davant el Jutjat Social s'interposarà de forma simultània o successiva a la interposició de l'escrit introductor en el TLC o papereta de conciliació amb la finalitat de paralitzar els terminis (previ visat del Gabinet Jurídic de la UGT de Catalunya).

### 5.4.5. Centre de recursos per a la igualtat: informació i assessorament en creació de plans de igualtat

Impulsat per la Fundació Maria Aurèlia Capmany amb el suport de la UGT de Catalunya.

Ofereix informació, consulta, assessorament, avaluació i formació.

Contacte: **93 301 11 95**, [www.fmac.org](http://www.fmac.org), [fmac@fmac.org](mailto:fmac@fmac.org)

## 6. Annexos

### Quadre comparatiu

#### Drets de les persones treballadores que incorpora la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

Situació protegida	Dret del treballador o la treballadora	Abans de l'aprovació de la Llei d'igualtat	Després de l'aprovació de la Llei d'igualtat
<b>Maternitat</b>	Durada del permís i quantia de la prestació	16 setmanes o 18 en cas de part múltiple. Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora.	Es manté la mateixa durada. Però, s'amplia a <b>2 setmanes</b> en cas de naixement, adopció o acollida de <b>fills o filles amb discapacitat</b> .
	Gaudiment pel pare	Només per cessió de la mare de tot o part del permís, excepte les 6 primeres setmanes. També en cas de mort de la mare, independentment de la seva situació laboral.	Es manté igual. En el cas de fill o filla amb discapacitat les dues setmanes de duració addicional es distribuiran a opció de les persones interessades que ho podran gaudir de forma simultània o successiva i sempre ininterrompudament. En cas de defunció de la mare, independentment de si treballava o no, la suspensió l'altre progenitor pot fer ús de tot o de la part que resta del

		període de suspensió, sense descomptar del mateix la part que la mare ja hagués gaudit abans del part.
Exàmens prenatals i preparació al part	Permís remunerat per l'empresa a la persona treballadora, pel temps indispensable.	Es manté igual.
Parts prematurs	Es computarà el permís a partir de l'alta hospitalària del nadó (no es tenen en compte les primeres 6 setmanes).	Es pot comptar el permís a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen les 6 setmanes posteriors al part. Si és hospitalització per més de 7 dies s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes.
Requisit de cotització prèvia per a dret a cobrar la prestació	S'exigeixen 180 dies cotitzats en els 5 anys anteriors al naixement, adopció o acollida per a totes les mares treballadores.	Es flexibilitzen els requisits de cotització prèvia. Així tenim: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mares menors de 21 anys, no s'exigeix cap cotització prèvia.</li> <li>- Mares entre 21 i 26 anys, s'exigeixen 90 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 180 dies en tota la vida laboral.</li> </ul>

		<p>- Mares majors de 26 anys, s'exigeixen 180 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida o 360 dies en tota la vida laboral.</p>
Si no existeix cotització prèvia	No es reconeix.	<b>Subsidi</b> no contributiu de quantia equivalent al <b>100% de l'IPREM</b> , durant <b>les 6 primeres setmanes (42 dies naturals)</b> .
Prestació per risc durant l'embaràs	Quantia equivalent <b>al 75%</b> de la base reguladora del salari de la treballadora.	Quantitat equivalent al <b>100%</b> de la base reguladora. La base reguladora serà equivalent a l'establerta per a la prestació per incapacitat temporal.
Reconeixement de període cotitzat per a jubilació o incapacitat permanent	No es reconeix.	Per a les treballadores sol·licitants d'una prestació per jubilació o per incapacitat permanent, es reconeix <b>un període de 112 dies cotitzats per cada part d'1 sol fill/a</b> i de 14 dies més a partir del 2n fill/a en cas de parts múltiples, excepte que durant aquest període s'hagi cotitzat.

**Paternitat**

Durada del permís i quantia de la prestació	No es reconeix.	<b>13 dies</b> ininterromputs o 26 si es gaudeix a jornada parcial. Ampliables a en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon. Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del treballador.
Gaudiment per la mare	-----	No és possible. És un permís exclusiu dels pares, si no es gaudeix es perd.
Requisits de cotització prèvia per a dret a cobrar la prestació	-----	S'exigeix tenir cotitzats <b>180 dies</b> en els <b>7 anys</b> anteriors al dia que es produeix el naixement, adopció o acollida, o <b>360 dies en tota la vida laboral</b> .
Destinatari del permís	-----	Pares treballadors per compte d'altri, per compte propi o autònoms, i pares treballadors afiliats a qual-sevol Règim Especial de la Seguretat Social.
Forma de gaudiment del permís	-----	El permís podrà gaudir-se de forma ininterrompuda durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill o filla, previst legal o convencionalment, o des



			de la resolució judicial per la qual es va constituir l'adopció o partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitza la suspensió del contracte o des de la finalització d'aquesta suspensió.
<b>Lactància</b>	Prestació per risc durant la lactància natural	No es reconeix.	Quantitat equivalent <b>al 100%</b> de la base reguladora del salari de la treballadora.
	Gaudiment per tots dos progenitors	És un dret que podran gaudir indistintament ambdós progenitors, sempre que tots dos treballin.	Es manté igual.
	Acumulació	No es reconeix, excepte per CC.	Es podran acumular en jornades completes en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa, respectant-ne els terminis.
	Absència o reducció de jornada	S'estableix <b>1 hora d'absència del lloc de treball</b> que es podrà dividir en 2 fraccions de ½ hora c/u, <b>o una reducció en ½ hora</b> de la jornada laboral, al prin-	Es manté igual.

<b>Conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar</b>		cipi o final de la jornada laboral.	
	Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars	No es reconeix.	Es podrà adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o en l'acord amb l'empresa respectant el que preveu la negociació col·lectiva.
	Permís retribuït per l'empresa	2 dies per naixement de fill o filla, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan es necessiti desplaçament a l'efecte, el termini és de 4 dies.	Es mantenen aquests mateixos permisos quant a durada, però es contempla una nova situació, la « <b>intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari</b> ».
Vacances	S'estableix el gaudiment obligatori durant l'any natural, excepte que la negociació col·lectiva reconegui alguna cosa diferent o per acord amb l'empresa.	Quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat, <b>es tindrà</b>	

		<b>dret a gaudir-les en període diferent, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.</b>
Reducció de jornada per guarda legal	Per a tenir cura de menors de <b>6 anys</b> o persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, així com per a tenir cura de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que no puguin valdre's per si mateixos / mateixes i no desenvolupin activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre <b>1/3</b> i la meitat. No es contempla l'increment en les cotitzacions a la Seguretat Social per aquesta situació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Per a tenir cura de menor de <b>8 anys</b> o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre <b>1/8</b> i la meitat de la duració de la jornada.</li> <li>- Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100% de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut sense la reducció de jornada de treball. També durant el primer any de la reducció de jornada per tenir cura de familiars.</li> </ul>

<p>Excedències per tenir cura de fills i filles</p>	<p>Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, durant el qual es tindrà dret a reserva del lloc de treball <b>durant el primer any</b>, i es considera aquest període com a cotitzat a efectes de Seguretat Social.</p>	<p><b>Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys. Es consideren els dos primers anys com a temps cotitzat a efectes de Seguretat Social. Es contemplen els casos d'acolliment de forma provisional. Quan aquestes excedències vinguin precedides d'una reducció de jornada, les cotitzacions realitzades es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que correspondria si s'hagués mantingut sense aquesta reducció. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball.</b></p>
<p>Excedència per tenir cura de familiars</p>	<p>Es tindrà dret a un període no superior a <b>1 any</b>, per a tenir cura de familiars que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin ac-</p>	<p>Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys, per a tenir cura de familiars que no puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, fins al 2n grau de consan-</p>



		<p>tivitat retribuïda, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.</p>	<p>guinitat o afinitat. Quant als casos que l'excedència vingui precedida d'una reducció de jornada, s'ajustarà a la situació del cas anterior.</p>
	Excedència voluntària	<p>Sempre que es tingui almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior a 2 anys ni superior a <b>5 anys</b>.</p>	<p><b>Sempre que es tingui almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa, es tindrà dret a un període d'excedència no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.</b></p>
<b>Condicions laborals (protecció jurídica)</b>	Nul·litat de l'extinció per causes objectives	<p>Serà nul·la la decisió extintiva de l'empresariat de les persones treballadores durant la suspensió del contracte de treball per <b>maternitat, risc per embaràs, adopció o acolliment</b>.</p>	<p><b>Augmenten els supòsits i s'inclouen a més a més el risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de les dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets i el de les persones treballadores després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar la suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos següents al que es produeixi la suspensió.</b></p>

<p>Nullitat de l'acomia- dament</p>	<p>Serà nul l'acomia- dament de les perso- nes treballadores durant la suspensió del contracte de tre- ball per <b>maternitat,</b> <b>risc per embaràs,</b> <b>adopció o acollim- ent.</b></p>	<p><b>Augmenten els supòsits i s'inclouen a més a més el risc du- rant la lactància natu- ral, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de les do- nes víctimes de violèn- cia de gènere per l'exercici dels seus drets i el de les perso- nes treballadores des- prés d'haver-se reinte- grat al treball en finalitzar la suspensió del contracte per ma- ternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos següents al que es va produir la suspensió.</b></p>
<p>Acomiadament disci- plinari</p>	<p>-----</p>	<p>S'inclou com a nou supòsit l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tant a la part empresarial com a les persones que tre- ballen a l'empresa, a més de l'assetjament <b>per origen racial o èt- nic, religió o convicció- ns, discapacitat, edat o orientació sexual.</b></p>



	Tutela judicial	-----	S' inclou com a nou supòsit les discrepàncies amb relació a l'exercici dels drets de <b>conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b> .
	Indemnitzacions	-----	S'estableix que per a les indemnitzacions en els supòsits de la jornada per lactància o guarda legal, així com els contractes a temps parcial per maternitat o paternitat, el salari a tenir en compte serà el que correspondria sense considerar aquesta reducció de jornada.
<b>Representació de persones treballadores</b>	Contingut dels convenis col·lectius	-----	S'estableix com a nou supòsit el <b>«deure de negociar» mesures en matèria d'igualtat</b> de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, o, si escau, <b>plans d'igualtat</b> .
	Drets	-----	S'inclou com a nou supòsit el dret a rebre, almenys anualment, <b>dades de la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, informació de les me-</b>

		<p><b>ures que s'hagin adoptat per a fomentar la igualtat entre dones i homes</b>, i en cas d'haver-se establert un pla d'igualta</p> <p><b>informació sobre la seva aplicació.</b></p>
Deures	-----	<p>S'inclou com a nou supòsit el deure d'exercir una tasca de <b>vigilància</b> del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.</p>



# Seus de la UGT de Catalunya

## Federacions nacionals de la UGT de Catalunya

### **Federació Nacional de Transportrs, Comunicacions i Mar (FNTCM)**

Rbla Sta. Mònica, 10, 3<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona

Tel. 93 304 68 02 Fax. 93 304 68 37

fntcm@catalunya.ugt.org

### **Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ)**

Rbla Sta. Mònica, 10, 2<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona

Tel. 93 304 68 02 Fax. 93 304 68 26

fctese@catalunya.ugt.org

### **Federació de Serveis de Catalunya (FeS)**

Rbla Sta. Mònica, 10, 1<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona

Tel. 93 304 68 06 Fax. 93 304 68 34

fes@catalunya.ugt.org

### **Federació d'Indústries Afins (FIA)**

Rbla Sta. Mònica, 10, 2<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona

Tel. 93 301 97 00 Fax. 93 301 42 23

fia@catalunya.ugt.org

### **Federació de Serveis Públics**

Via Laietana, 18, 7<sup>a</sup> planta. 08003 Barcelona

Tel. 93 295 61 00

Fax. 93 295 61 07

fsp@catalunya.ugt.org



**Federació del Metall, Construcció i Afins (MCA)**

Rbla Sta. Mònica, 10, 2<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona  
Tel. 93 301 83 62 Fax. 93 302 06 25  
mca@catalunya.ugt.org

**Fedeació de Treballadors de l'Ensenyament (FETE)**

Via Laietana, 18, 7<sup>a</sup> planta. 08003 Barcelona  
Tel. 93 295 61 00 Fax. 93 295 61 08  
fete@catalunya.ugt.org

**Federació Agroalimentària de Catalunya**

Rbla Sta. Mònica, 10, 2<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona  
Tel. 93 304 68 12 Fax. 93 304 68 31  
fia@catalunya.ugt.org

**Unió de Jubilats i Pensionistes**

Rbla Sta. Mònica, 10, 1<sup>a</sup> planta. 08002 Barcelona  
Tel. 93 304 68 00 Fax. 93 304 68 25  
jubilats@catalunya.ugt.org



## Unions Comarcals

### **Anoia-Alt Penedès-Garraf**

Rambla Sant Josep, 5. 08800 Vilanova i la Geltrú  
Tel. 93 814 14 40 Fax 93 811 58 87  
ugt@apg.ugt.org

### **Bages-Berguedà**

Ctra. Vic, 96 1r l 2on pis. 08240 Manresa  
Tel. 93 874 44 11 Fax. 93 874 62 61  
ugt@bagesbergueda.ugt.org

### **Baix Llobregat**

Ctra. Esplugues, 240-242. 08940 Cornellà  
Tel. 93 261 91 47 Fax. 93 261 9134  
ugt@baixllobregat.ugt.org

### **Comarques Gironines**

Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta. 17001 Girona  
Tel. 972 21 51 58 Fax. 972 20 81 71  
ugt@girona.ugt.org

### **L'Hospitalet**

Rbla Marina, 429-431 bis. 080901 L'Hospitalet  
Tel. 93 338 92 53 Fax. 93 261 24 25  
ugt@hospitalet.ugt.org

### **Vallés Oriental-Maresme**

Prat de la Riba, 84 2a planta. 08400 Granollers.  
Tel. 93 870 42 58. Fax. 93 879 65 17  
ugt@nom.ugt.org



### **Barcelonés**

Torras i Bages, 125-127. 08912 Badalona  
Tel. 93 387 22 66 Fax. 93 387 25 12  
badalona@catalunya.ugt.org

### **Osona**

Pl Osona, 4, 1er. 08500 Vic.  
Tel. 93 889 55 90. Fax. 93 387 25 12  
ugtosona@hotmail.com

### **Tarragona**

Ixart, 11, 3a i 4a planta. 43003 Tarragona  
Tel. 977 21 31 31. Fax. 977 23 42 01  
ugt2@tarragona.ugt.org

### **Terres de l'Ebre**

Ciudadella, 13, 1a planta. 43500 Tortosa.  
Tel. 977 44 44 56 Fax. 977 44 33 81  
ugt@tortosa.ugt.org

### **Terres de Lleida**

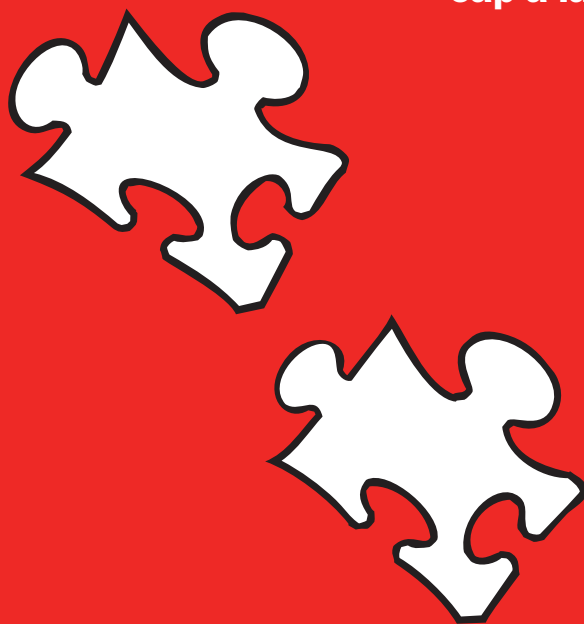
AV. catalunya, 2. 25002 Lleida  
Tel. 973 27 08 01 Fax. 973 28 10 15  
tfarre@lleida.ugt.org

### **Vallès Occidental**

Rambla 73, 08202 Sabadell  
Tel. 93 725 76 77 Fax. 93 725 72 22  
ugt@vallesocc.ugt.org



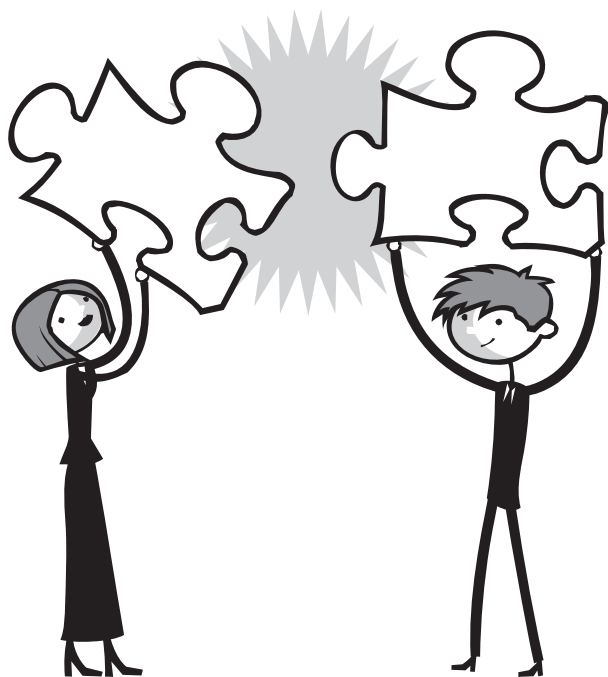
**amb tu**  
cap a la igualtat



**Guia pràctica sindical**  
per a la **igualtat**



**amb tu**  
cap a la igualtat



# **Guia** pràctica **sindical** per a la **igualtat**

Amb la col·laboració de  
 Generalitat de Catalunya  
Departament de Treball

**Unió General de Treballadors de Catalunya**

c/ de Sant Oleguer, 17 | 08001 Barcelona | Tel. 93 601 10 40 | [igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)