



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminismes
Secretaria d'Igualtats



Consell Comarcal
Berguedà

Plans d'Igualtat a les Administracions Públiques

ÍNDEX

1. QUÈ SÓN ELS PLANS D'IGUALTAT?	3
2. PER QUÈ DISPOSAR D'UN PLA D'IGUALTAT?	3
a. Conseqüències de l'incompliment de tenir un pla d'igualtat per a les administracions públiques	4
3. REQUISITS DELS PLANS D'IGUALTAT	5
4. FASES DE L'ELABORACIÓ I IMPLEMENTACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT	6
FASE 1: INICIATIVA.	6
FASE 2: AVALUACIÓ DIAGNÒSTICA	7
FASE 3: DISSENY	7
a. Contingut dels plans d'igualtat	8
b. Vigència dels plans d'igualtat	9
FASE 4: REGISTRE I DIFUSIÓ	10
Registre dels plans d'igualtat	10
Difusió dels plans d'igualtat	10

1. QUÈ SÓN ELS PLANS D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un instrument de polítiques d'igualtat de gènere propi de cada entitat o empresa. Es tracta d'un document adaptat a l'ens en qüestió i que conté un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu final de promoure i assolir l'equitat real entre homes i dones en l'àmbit laboral, tot eliminant possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

Aquestes mesures, destinades a la plantilla de treballadors i treballadores, es formulen a partir de l'execució d'un anàlisi que permet avaluar amb perspectiva de gènere les condicions laborals actuals dels treballadors i treballadores. Seguidament, especifica les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la consecució de les mesures establertes, així com els sistemes de seguiment i d'avaluació que s'empraran per executar-les amb èxit dins dels temps previstos per a cadascuna d'elles i, d'aquesta manera, assolir els objectius fixats.

Cal que els plans d'igualtat de gènere integrin una visió de gènere interseccional. És a dir, que es prevegin canvis de valors, estructura i funcionament que compreguin com el gènere es relaciona també amb factors com l'edat, l'orientació sexual, l'origen, o la situació de discapacitat, entre d'altres; i facin especial èmfasi a considerar una perspectiva i mesures que garanteixin la igualtat de tracte i no-discriminació per a totes les persones, incloses les persones LGBTI+.

Així doncs, els plans d'igualtat són instruments que s'elaboren per a garantir un impacte positiu sobre el conjunt de treballadores i treballadors de l'ens i, alhora i de forma indirecta, reforçar l'impacte positiu que les administracions públiques ja estan tenint en la promoció i transformació de gènere en la societat catalana.

2. PER QUÈ DISPOSAR D'UN PLA D'IGUALTAT?

A través de disposar d'un pla d'igualtat, les administracions locals tenen l'oportunitat de potenciar el seu rol i funcions envers les transformacions de gènere en el seu territori, apostant, per exemple, per una cultura i estructura organitzativa igualitària, per una prestació de serveis amb perspectiva de gènere o per una comunicació inclusiva, entre d'altres.

Així mateix, els plans d'igualtat permeten continuar millorant els avenços de gènere i laborals dins la pròpia institució, per exemple, respecte a la igualtat salarial, accés i promoció igualitària, condicions laborals, mesures de temps i cures, entre d'altres. És a dir, es vetlla pel benestar de l'equip i per a assegurar la igualtat d'oportunitats laborals.

A més dels beneficis socials i laborals que comporta, s'ha de tenir en compte que la normativa vigent obliga a les administracions públiques a tenir el seu propi pla d'igualtat intern, el qual ha de complir amb els requisits i exigències estipulades per la normativa vigent, el Reial Decret 901/2020, i ha de registrar-se en els canals habilitats per a la seva validació i constància formal.

Així ho estipula l'article 15.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

“Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar [...] un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.”

També la Disposició addicional 7a de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), el qual determina:

“Les administracions públiques estan obligades a tenir un pla d'igualtat i l'aprovaran, a l'inici de cada legislatura.”

a. Conseqüències de l'incompliment de tenir un pla d'igualtat per a les administracions públiques

Les sancions a les quals pot enfrontar-se una Administració per no tenir un Pla d'igualtat poden ser molt més que econòmiques. Pot tenir repercussions a la seva imatge i a la seva reputació.

En una societat cada vegada més conscient de la importància de la igualtat de gènere, la percepció que una institució pública no estigui compromesa amb aquest principi pot generar crítiques i desconfiança per part de la ciutadania.

D'altra banda, la falta d'un Pla d'igualtat pot també deixar a l'Administració a la iniciativa de ser demandada legalment per part de les seves persones ocupades, però, fins i tot, també per qualsevol ciutadà o ciutadana. Aquestes demandes poden resultar en costosos litigis i danys a la reputació de la institució. També pot afectar a l'obtenció d'ajudes o subvencions d'altres Administracions superiors.

Les sancions econòmiques estan incloses al Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la [Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social \(LISOS\)](#), al qual

s'estableixen sancions econòmiques de fins 225.018 euros. A més, d'acord amb l'article 46 de la LISOS, les multes esmentades són compatibles amb altres tipus de sancions no econòmiques (com per exemple, la pèrdua automàtica, proporcional al nombre de persones treballadores, dels ajuts, bonificacions o altres beneficis derivats de l'aplicació de programes d'ocupació).

D'altra banda, ha de tenir-se en compte que les sancions poden agreujar-se davant una situació de reincidència d'acord amb l'article 41 de la LISOS:

“Hi ha reincidència quan es comet una infracció del mateix tipus i qualificació que la que va motivar una sanció anterior al termini dels 365 dies següents a la notificació d'aquesta, en tal cas, es requerirà que la resolució sancionadora haguera adquirit fermesa”.

3. REQUISITS DELS PLANS D'IGUALTAT

L'article 15.4 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, dictamina que els plans d'igualtat han de complir amb els següents requisits:

- a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats de la plantilla.
- d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.
- f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

4. FASES DE L'ELABORACIÓ I IMPLEMENTACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

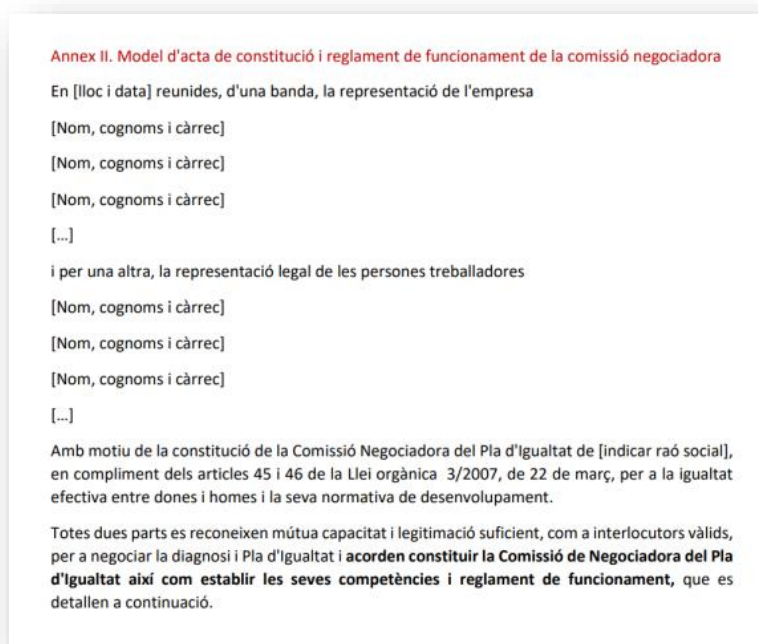
FASE 1: INICIATIVA

L'ens o la representació legal de les persones treballadores comunicarà a l'altra part i de forma escrita la iniciativa de negociació d'un pla d'igualtat.

Els plans d'igualtat han de ser resultat d'una negociació entre l'empresa o entitat i la representació legal dels treballadors (en cas de no disposar-ne, la plantilla pot ser representada pels sindicats més representatius). Per a dur a terme aquesta negociació, s'ha de constituir la Comissió Negociadora, un grup paritari de les dues parts representants esmentades anteriorment. És a dir, ha d'haver-hi el mateix nombre de persones representant la part social i la part d'empresa, a ser possible ambdós grups hauran de ser equilibrats per sexe.

La Comissió Negociadora, doncs, és l'encarregada d'arribar a un consens durant les diferents fases d'elaboració del pla d'igualtat fins a redactar el document final.

En el moment de la constitució de la Comissió Negociadora caldrà estendre acta de constitució i establir el reglament de funcionament intern. Així mateix, s'haurà d'estendre una acta per a cada reunió celebrada per la Comissió.



FASE 2: AVALUACIÓ DIAGNÒSTICA

La fase diagnòstica del pla d'igualtat és el primer pas per a l'elaboració del document. Es tracta del resultat d'un procés de presa i recollida de dades, consistent a identificar i estimar la magnitud de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles existents o que puguin existir a l'ens per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

La diagnosi ha de ser objecte de negociació amb la representació legal dels treballadors i s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per dissenyar, negociar i establir el conjunt d'objectius i mesures que inclourà el pla d'igualtat, d'acord amb la realitat del context de cada ens local, així com crear un ordre de prioritat en la seva aplicació i establir els indicadors necessaris per fer un seguiment periòdic del seu compliment.

[Aquí](#) hi ha disponible una guia pràctica i els documents d'Excel necessaris per a elaborar la diagnosi completa.

El pla d'igualtat haurà de contenir un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes.

FASE 3: DISSENY

Es tracta de l'elaboració del contingut del pla d'igualtat. El pla d'igualtat ha d'ésser:

- **Integral:** Incideix en totes les persones treballadores de l'ens.
- **Transversal:** Implica tots els departaments.
- **Dinàmic:** Es troba en contínua revisió i pot ser objecte de modificacions.
- **Sistemàtic:** El seu objectiu principal s'assoleix a través del compliment dels objectius específics fixats.

- **Flexible:** És un document adaptat a les necessitats de cada ens.
- **Temporal:** Té un període de vigència específic.

a. **Contingut dels plans d'igualtat**

Els plans d'igualtat han de contenir el contingut mínim regulat a l'article 8.2 del RD 901/2020:

- Introducció
- Constitució de la Comissió Negociadora
- Àmbit personal, territorial i temporal del pla d'igualtat
- Informe breu dels resultats de l'avaluació diagnòstica
- Resultats de l'auditoria retributiva
- Objectius del pla d'igualtat
 - Objectius generals
 - Objectius específics
- Mesures del pla d'igualtat
 - Termini d'execució
 - Priorització
 - Indicadors d'avaluació
 - Recursos necessaris per a la seva implementació, seguiment i avaluació
- Calendari de les actuacions
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica
- Constitució de la Comissió de Seguiment
 - Composició i funcions de la Comissió de Seguiment
- Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

A més del contingut mínim corresponent a aquelles matèries de l'àmbit laboral que han de ser incloses i negociades necessàriament, d'acord amb la normativa vigent, és propici que els plans d'igualtat per a ens locals incloguin un primer eix centrat en els canvis organitzatius i culturals necessaris perquè els canvis en l'àmbit laboral tinguin estabilitat, efectivitat i s'associïn a un canvi més profund dins i fora de l'ens (com ara prestació igualitària de serveis i atenció a la ciutadania, comunicació inclusiva, gestió de l'organització de l'ens en clau de gènere tot reconeixent el dret al temps dels treballadors i treballadores o fomentant la cultura de la cura i la coresponsabilitat).

Així doncs, el primer pas per a dissenyar el pla d'igualtat és establir els objectius generals i específics, els quals deriven dels resultats de la diagnosi. A continuació, es detallarà una sèrie de mesures o accions encaminades a assolir aquests objectius. Per a cada acció es determinaran els recursos humans i materials necessaris, els indicadors que permeten avaluar el seu procés d'implementació, els seus resultats i el seu impacte, les persones responsables de la seva execució, així com les persones a qui van destinades.

També s'establirà un calendari que s'estructurarà en funció del nivell de prioritat de cada mesura, determinat a partir dels resultats de la diagnosi inicial.

El calendari definirà la freqüència amb la qual es revisarà cadascuna de les mesures (implementació, seguiment i avaluació) i s'hi detallaran els indicadors quantitativs i qualitativs que permetran visualitzar l'evolució de cada mesura i el consegüent assoliment dels objectius establerts.

En referència a la Comissió de Seguiment, aquesta consisteix en un òrgan paritari similar a la Comissió de Negociació. Tanmateix, aquesta esdevindrà l'encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica de les mesures del pla d'igualtat. Els plans d'igualtat han de ser avaluats anualment.

[Aquí](#) trobareu un document que pot servir de model o base per a elaborar el cos del vostre pla d'igualtat. També podreu trobar-hi un model d'informe de seguiment, amb el mateix propòsit de ser utilitzat com a guia.

b. Vigència dels plans d'igualtat

El període de vigència o durada dels plans d'igualtat serà determinat per la Comissió Negociadora i s'especificarà en el cos del pla d'igualtat. Tanmateix, no podrà ser superior a quatre anys.

Els plans d'igualtat s'han de revisar en els terminis previstos en els mateixos i, en tot cas, quan es presentin les següents circumstàncies:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en la norma.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les aplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat.

FASE 4: REGISTRE I DIFUSIÓ

a. Registre dels plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de gènere dels ens locals són objecte d'inscripció obligatòria al Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques, regulat per la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta Resolució estatal estableix que els òrgans competents en matèria d'igualtat han de remetre a la bústia institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, dependent de la Direcció General de la Funció Pública, els plans d'igualtat i els protocols davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. Aquests hauran d'anar acompanyats dels annexos 1 i 2 de l'esmentada Resolució, així com les seves posteriors actualitzacions.

La sol·licitud de registre s'ha de presentar dins del termini de 15 dies hàbils a partir de la seva signatura.

Eventualment, els plans i protocols es publicaran a la secció d'igualtat de la pàgina web de la Direcció General de la Funció Pública i, en tot cas, al Portal www.administracion.gob.es per permetre l'accés públic i facilitar la seva consulta automatitzada.

És important tenir en compte que el registre del pla en cap cas és el final del procés, sinó que aquest fet comporta la implementació de tot allò acordat amb l'acompanyament de la comissió de seguiment. Un cop registrat, caldrà implementar el pla amb l'acompanyament de la comissió de seguiment.

b. Difusió dels plans d'igualtat

En acabar la fase de negociació i registre del pla, caldrà informar de l'existència del pla a totes les persones treballadores. L'estratègia comunicativa o campanya de comunicació es podrà acordar en el mateix pla d'igualtat. Si no és el cas, caldrà informar a la plantilla de l'existència del pla

perquè les persones treballadores puguin fer ús de les mesures recollides o denunciar-ne l'incompliment, si fos necessari.