

JORNADA D'IGUALTAT DE GÈNERE

12 de maig de 2021, de 9:30 a 13:30h, format ON-LINE

CONTEXT

Des de les **Nacions Unides**, la igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal esmentat en la Carta de les Nacions Unides del 1945. En conseqüència, s'han creat organismes propis per tal de promoure la igualtat efectiva i real (UN WOMEN, CEDAW...) i normativa (Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, IV Conferència Mundial sobre la Dona, Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció). En el mateix sentit, en la **Unió Europea** el principi d'igualtat entre dones i homes és un dels elements fonamentals de la seva construcció política, social i econòmica (Art. 2 Tractat de la Unió Europea, Directiva 2006/54/CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball, entre d'altres).

A l'**àmbit nacional**, la Constitució Espanyola estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol (Art. 1.1), a més prohibeix la discriminació per raó de sexe (Art. 14). Així mateix, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya menciona el dret de les dones de viure lliures de tota discriminació i participar en condicions d'igualtat d'oportunitats (Art. 19).

L'obligació de realitzar un Pla d'igualtat a l'empresa sorgeix a partir de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 45 – 50 LOIEDH) i posteriorment, a la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes de la Generalitat de Catalunya. Més endavant, el Reial Decret- Llei 6/2019 de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i la ocupació determina en el seu article 1 totes les modificacions que afecten a la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes. La més significativa és l'ampliació de la obligatorietat de l'elaboració del Pla d'Igualtat segons el número de treballadors en una empresa:

NÚMERO DE TREBALLADORS A L'EMPRESA	PERÍODE DE TRANSITORIETAT
	Des del 07/03/2019
+ 150 treballadors fins a 250 treballadors	1 any - 07/03/2020
+ 100 treballadors fins a 150 treballadors	2 anys – 07/03/2021
+ 50 treballadors fins a 100 treballadors	3 anys – 07/03/2022

L'any passat es va publicar, el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i també el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El **Pla d'igualtat** és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnosi de la situació de l'empresa, que tenen com a objectiu assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral, eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe i reduir les desigualtats existents entre dones i homes (Articles 45 i 46 LOIEDH i, Art. 8 Reial Decret 901/2020).

Les empreses obligades a realitzar plans d'igualtat (Art. 45 LOIEDH) són:

- 1) Empreses de 50 o més treballadors
- 2) Si ho estableix el conveni col·lectiu
- 3) L'autoritat laboral ha acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessoris per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat
- 4) Empreses que ho acordin de forma voluntària

PROGRAMA

1. Condicions inicials per elaborar el Pla d'Igualtat segons el Reial Decret 901/2020
2. La negociació col·lectiva dels Plans d'Igualtat: Com es constitueix la Comissió permanent d'Igualtat?
3. Mesures d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral
4. Fases del Pla d'Igualtat
5. Com promoure la igualtat retributiva segons el Reial Decret 902/2020?
6. Quines són les causes i els factors determinants de la bretxa salarial?

PONENT

Carme Casadevall Ayats

- Advocada i Assessora externa en matèria d'igualtat a PREVENCIÓ LABORAL GREMI.
- Pràctiques legals realitzades a The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) a Ginebra.
- LLM International Human Rights Law per la Universitat de Groningen (Holanda).
- Tècnica Professional en Implantació de Plans d'Igualtat a l'empresa per l'Institut Europeu d'Estudis Empresarials (INESEM).

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Aquesta jornada forma part dels Plans de Formació de l'àmbit de Catalunya, dirigits a la capacitació per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el diàleg social i la negociació col·lectiva. Expedient TSF051/19/00005