

Igualtat a l'empresa

El passat 29 d'octubre va tenir lloc la **jornada “La igualtat efectiva per a l'aprofitament del talent a les empreses”**, organitzada pel Departament de Treball, que tenia l'objectiu de **donar eines a les empreses per a promoure unes condicions de treball respectuoses amb les persones i pel màxim aprofitament del capital humà**.

La jornada va centrar el debat en l'assetjament sexual i per raó de sexe, ja que cal tenir en compte que és, avui encara, una realitat que dificulta l'assoliment d'una igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral. La [Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell](#) defineix l'**assetjament** com la situació en què *es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu*. S'entén l'**assetjament sexual** com la situació en què *es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu*.

En aquest sentit, és important destacar que la **legislació** actual ha evolucionat penalitzant aquestes conductes.

Així, la Llei d'Igualtat preveu en l'Article 48 les següents mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i en l'àmbit laboral: la promoció de condicions de treball que evitin l'assetjament i arbitrar en procediments específics per a la seva prevenció i per a poder canalitzar les denúncies o reclamacions de qui l'hagi patit; elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, realització de campanyes informatives i accions de formació; les i els representants de les persones treballadores hauran de contribuir en la prevenció mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores, així com informar a la direcció davant de conductes que puguin propiciar-lo.

D'altra banda, es recomana que les empreses tinguin en seu propi **codi de conducta** en aquest àmbit, que sigui conegut i aplicable per a totes les persones vinculades a l'empresa (personal directiu, persones treballadores, empreses proveïdores, clientela,...). Alhora, cal establir conseqüències disciplinàries si no es respecta.

En relació amb això, el Departament de Treball compta amb un [protocol marc per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe](#). És una eina que cada organització i empresa catalana pot adequar a la seva realitat, en la detecció i l'afrontament de l'existència d'aquest tipus de conductes negatives.

Aquest instrument està estructurat en dues parts que es complementen. La primera part ofereix la informació necessària i concreta per elaborar i implementar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, adequant-lo a cada empresa i realitat. La segona, a més, facilita models de referència i orientacions pràctiques com a ajuda en el procés de realització.

La jornada va comptar amb la participació de la ministra Bibiana Aído, que va subratllar que la igualtat és un factor clau per al desenvolupament individual i col·lectiu, i un element imprescindible per a la superació de la crisi.

Així mateix, va recordar que el Consell de Ministres ha aprovat el Real Decret que regula la concessió i utilització del [Distintiu “Igualdad en la Empresa”](#), que es recollia en l'article 50 de la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes](#).

El distintiu suposa una **marca d'excel·lència en igualtat** que servirà d'estímul i reconeixement a aquelles empreses compromeses amb la igualtat i que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats en les condicions de treball, en

els models d'organització i en altres àmbits com els serveis, productes i publicitat de l'empresa. Podrà ser utilitzat en les relacions comercials de l'empresa que el tingui, i també amb finalitats publicitàries. Es convocarà anualment i tindrà una vigència de tres anys.

Es realitzarà l'**avaluació de les sol·licituds** atenent especialment a la implantació i resultats de les mesures contingudes en els Plans d'Igualtat o en les Polítiques d'Igualtat, el seu caràcter integral, l'aplicació de mesures d'acció positiva i l'establiment de procediments i criteris d'avaluació periòdica del Pla d'Igualtat o de les polítiques d'igualtat de l'empresa. L'avaluació atindrà igualment a la dimensió de les empreses i, específicament, a les especials característiques de les petites i mitjanes.

Cal destacar que els **criteris** per obtenir-lo es distribueixen en tres blocs:

1. Aspectes generals relatius al **Pla d'Igualtat o les polítiques d'igualtat**.

Aquests són, entre altres: la possible coordinació amb les actuacions similars desenvolupades per altres empreses, especialment, en el mateix sector o sectors d'activitat; la implicació tant dels representants del personal com del conjunt de la plantilla en el compromís empresarial en matèria d'igualtat; l'adopció de mesures innovadores que contribueixin efectivament a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació entre dones i homes.

2. Aspectes relatius a l'**accés a l'ocupació i a les condicions de treball**.

En destaquem els següents: l'aplicació de criteris d'accés a l'ocupació, de promoció professional, de classificació professional i de retribució adequats al principi d'igualtat i no discriminació, que no donin lloc a situacions de discriminació directa o indirecta; l'establiment de mesures d'organització del temps de treball que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar; la implantació de mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

3. Aspectes relatius al **model organitzatiu i a la responsabilitat social** de les empreses.

Alguns dels que es tindran en compte són: la informació, formació i sensibilització en igualtat i no discriminació, tant per al conjunt de l'empresa com per a certs grups o perfils professionals; l'existència d'agents, responsables o unitats d'Igualtat, en els àmbits d'organització i adreça, o en altres àmbits de les relacions laborals; la incorporació de mesures de gestió de la diversitat; la integració del compromís amb la igualtat efectiva en les relacions amb tercers.