

A hand holding a globe with a sunburst and various paper cutouts. The hand is positioned at the top right, holding a blue and white globe. A bright yellow sunburst radiates from the center of the globe. To the left of the globe is a dark green paper cutout with a white circle. Below the globe is a red paper cutout with a jagged, lightning-bolt-like shape. To the right of the globe is a brown paper cutout with a jagged, step-like shape. A white paper strip with a torn edge is placed horizontally across the middle of the globe, containing the main title text.

# **ANÀLISIS DELS PLANS D'IGUALTAT DEL REGCON 2021-2023**



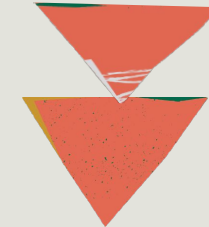
# NORMATIVA PLANS

ACORD PER EL DESENVOLUPAMENT DE LA  
IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

## D'IGUALTAT

A LA FEINA

RD 6/2019 d'1 de març



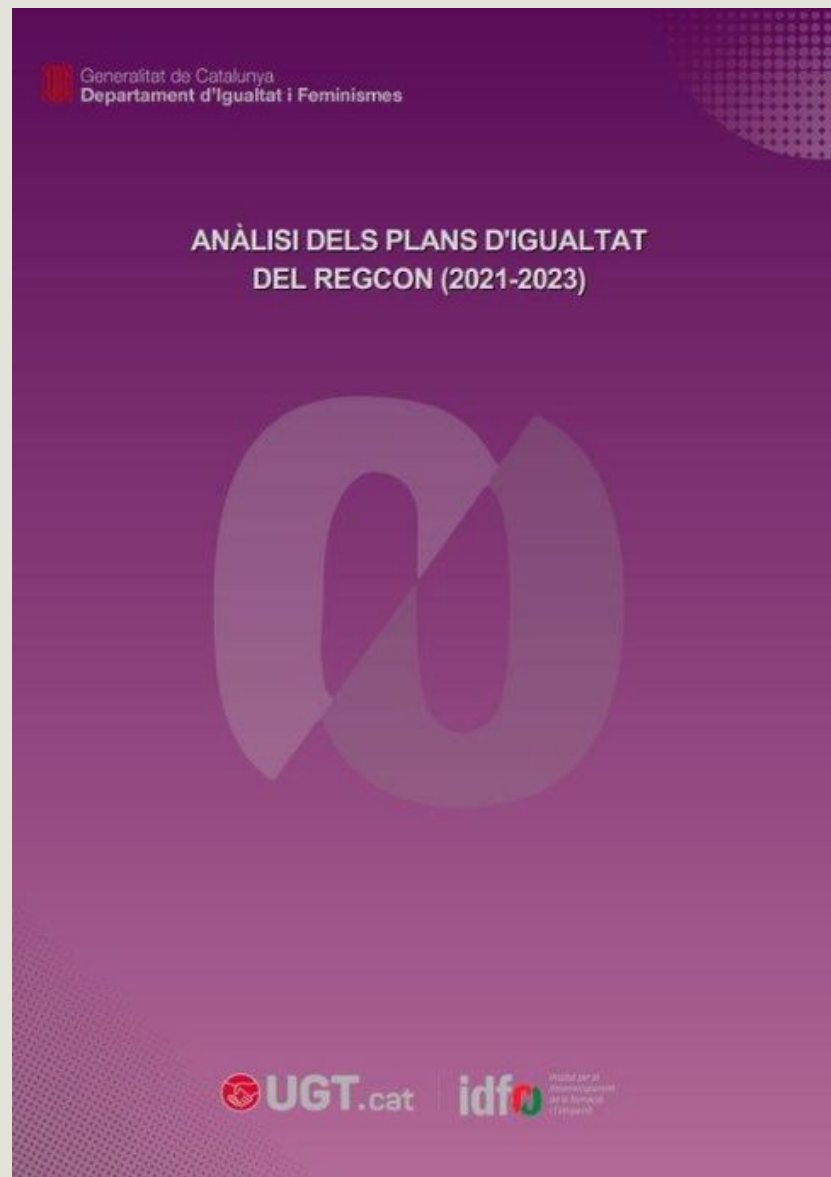
Reglament per a la igualtat retributiva

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre

Reglament dels plans d'igualtat

Reial Decret 901/2020,





- INTRODUCCIÓ
- ANÀLISI QUANTITATIVA
- ANÀLISI QUALITATIVA
- A. ESTUDI DEL TIPUS D'EMPRESSES QUE REGISTREN EL SEUS PLANS
- CATALUNYA
- BARCELONA
- GIRONA
- LLEIDA
- TARRAGONA
- TERRES DE L'EBRE
- B. ESTUDI DE LES MESURES INCLOSES EN ELS PLANS D'IGUALTAT
- 1. ANÀLISI QUANTITATIU DE LES MESURES QUE INCLOUEN ELS PLANS
- 2. ANÀLISI QUALITATIU DEL TIPUS DE MESURES I DEL SEU CONTINGUT
- 2.1 ACCÉS A L'OCUPACIÓ
- 2.2 CONDICIONS DE TREBALL
- 2.3 RETRIBUCIONS
- 2.4 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
- 2.5 PROMOCIÓ PROFESSIONAL
- 2.6 REORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER AFAVORIR LES CURES I LA CORRESPONSABILITAT
- 3. IDENTIFICACIÓ DE BONES PRÀCTIQUES
- ANNEXES
- ANNEX 1. CNAE: CLASSIFICACIÓ NACIONAL D'ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- ANNEX 2. EMPRESSES DELS PLANS D'IGUALTAT SELECCIONATS. PER SECTORS
- BIBLIOGRAFIA
- ANÀLISI DELS PLANS D'IGUALTAT
- ÍNDEX

# ANÀLISIS

## QUANTITATIVA

REGISTRE DEL REGCOM

MOSTRA REPRESENTATIVA 21--23

NO PERMER PER CCAE

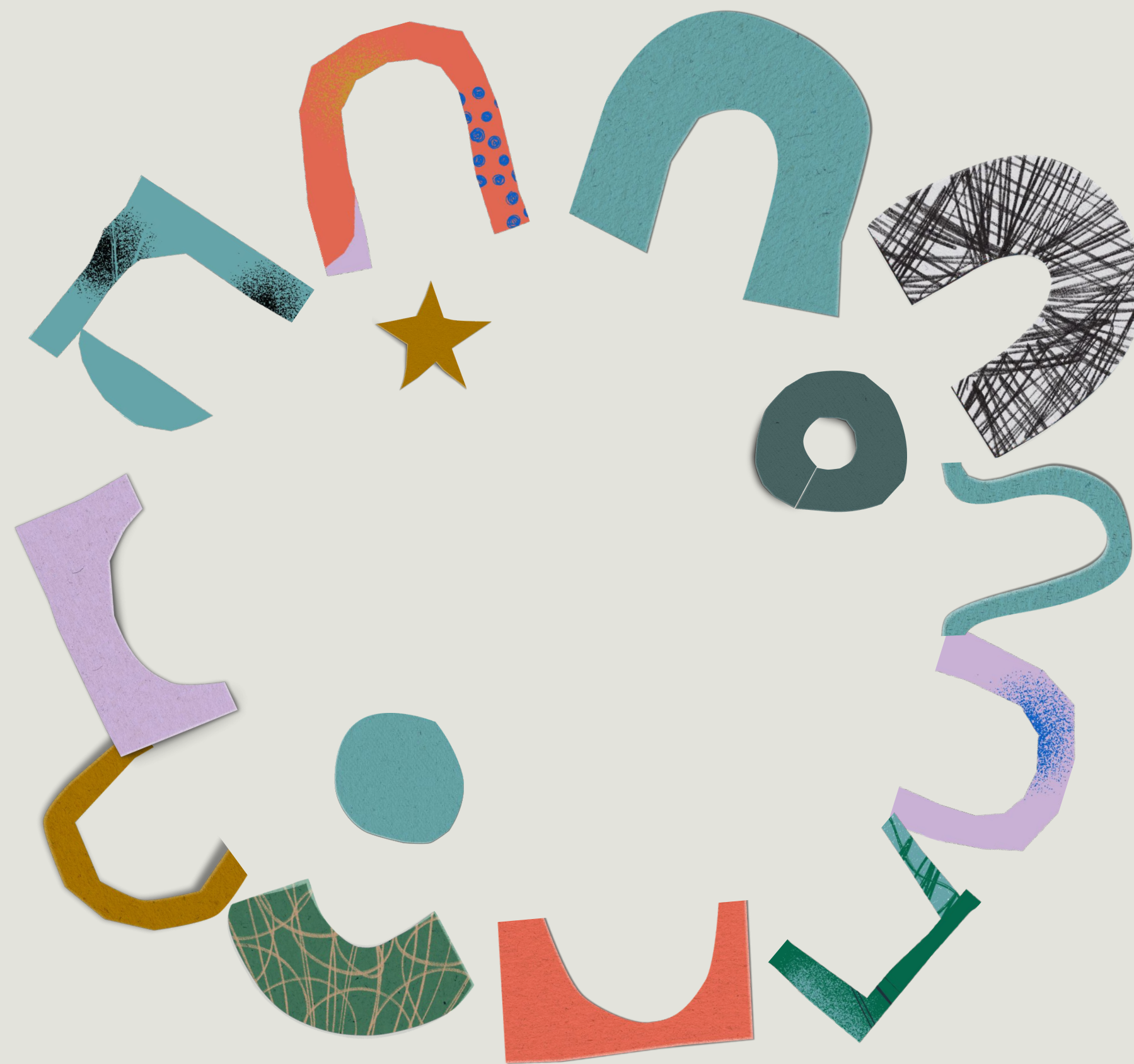
PER ALTRES DADES

## QUALITATIVA

MOSTRA REPRESENTATIVA

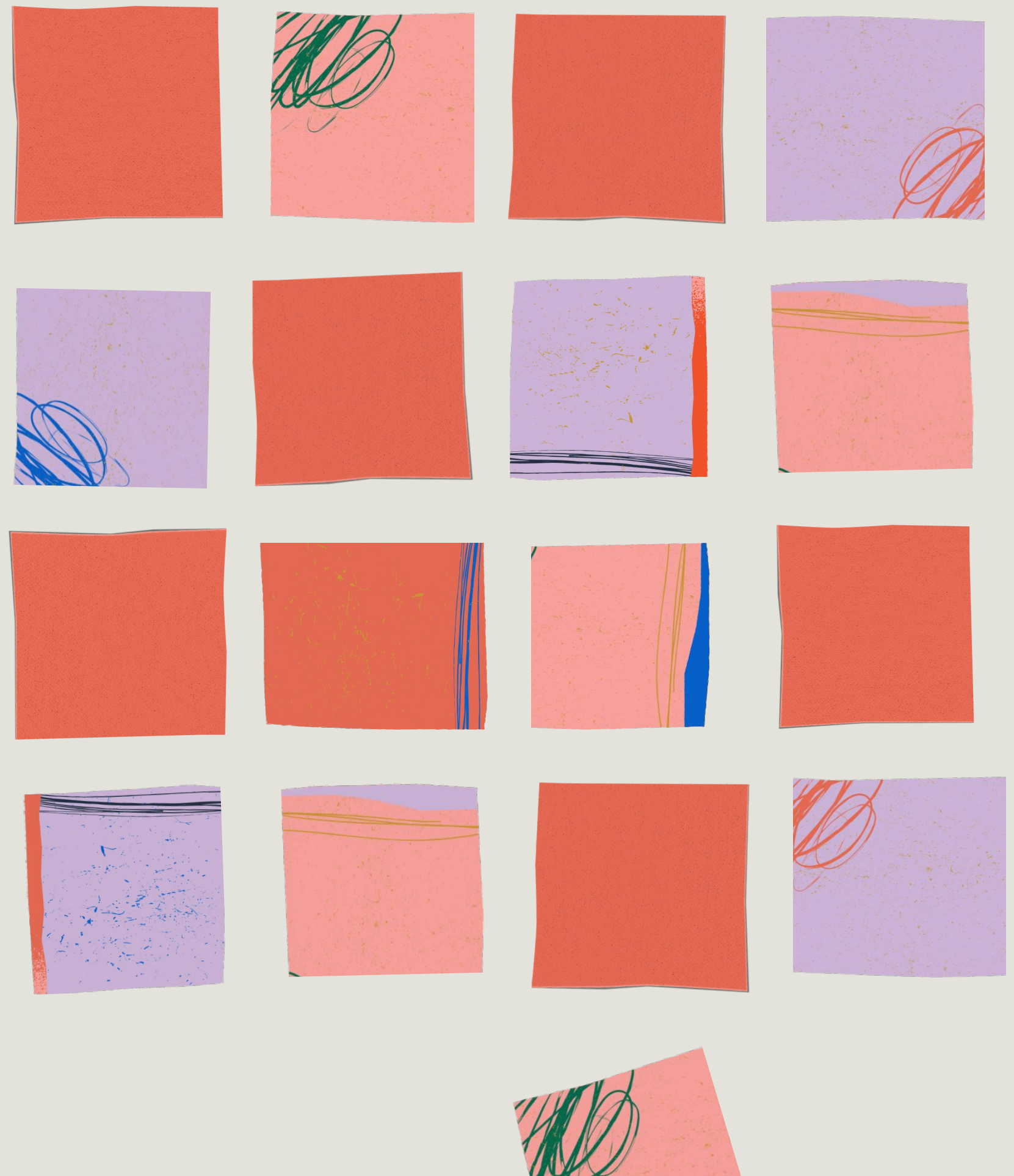
TIPUS DE MESURES

SEU CONTIGUT



# MESURES INCLOSES EN ELS PLANS D'IGUALTAT

- Accés a l'ocupació
- Condicions laborals
- Retribucions
- Cultura i gestió organitzativa
- Promoció professional
- Reorganització del temps
- Prevenció de riscos i salut laboral



# %MESURES



# REORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

## PER AFAVORIR

### LES CURES I LA CORESPONSABILITAT

*L'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL PER MILLORAR L'EQUILIBRI ENTRE LES DIFERENTS*

*ESFERES DE LA VIDA ÉS UNA PREOCUPACIÓ CREIXENT TANT PER LA SOCIETAT COM PER LES  
EMPRESSES.*

LES EMPRESES HAN DE PRENDRE  
MESURES DESTINADES A  
MILLORAR AQUEST EQUILIBRI,  
ABORDANT-HO DE MANERA INCLUSIVA  
PER ALS HOMES I LES DONES, AMB  
L'OBJECTIU DE  
FOMENTAR LA CORESPONSABILITAT

## EL TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT A CATALUNYA DESTAQUEN ELS SEGÜENTS

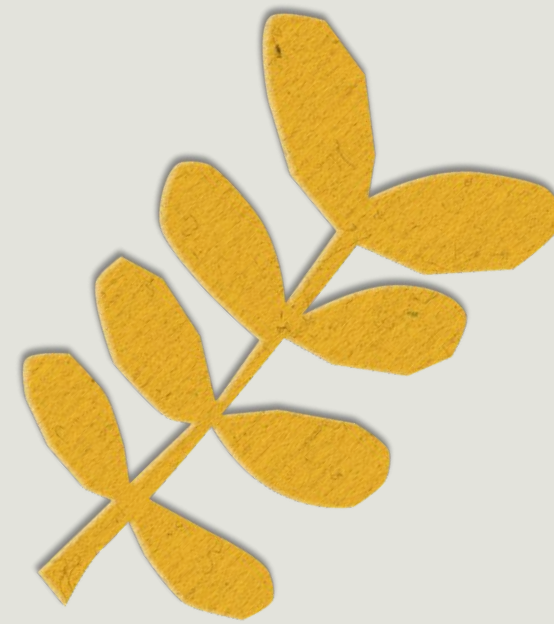
### PUNTS:

La implementació gradual de polítiques per harmonitzar la vida laboral i familiar s'ha vist acompanyada d'un ús desigual d'aquestes mesures

- L'any 2019, el 72,35% dels permisos i el 93% de les reduccions de jornada relacionades amb cures van ser sol·licitats per dones.
- El personal directiu fa un ús limitat d'aquestes mesures, la qual cosa afecta la seva influència com a models a seguir.
- La sobreexigència a les dones té impacte en la bretxa salarial, les oportunitats de promoció i progrés professional, així com en els riscos psicosocials.
- Hi ha grups específics amb horaris i jornades que no afavoreixen la conciliació

Tenir polítiques que volen fomentar la corresponsabilitat i inclouen

- Flexibilitat horària i reducció de jornada sense estar condicionades a les necessitats del servei per raons de conciliació fins als 14 anys.
- Allargament del permís de lactància en famílies monoparentals.
- Noves situacions en els permisos existents per a proves mèdiques i reproducció assistida, així com l'adaptació de les mesures a noves realitats familiars.
- Permís per dol gestacional i flexibilitat horària per menstruació o climateri.





**ACCION**  
**S**

**MESURE**  
**S**

**OBJECTIUS**  
**GENERALS**

**TEMPS**

# OBJECTIU GENERAL

## 1. Organització dels torns i accés a tasques

- Garantir una organització equitativa dels torns de treball per a homes i dones.
- Assegurar accés igualitari a tasques i funcions laborals per a tots els i les empelades, independentment del gènere.

## 2. Promoció de la conciliació

- Afavorir la conciliació entre vida laboral i personal mitjançant mesures específiques.
- Informar a tota la plantilla sobre les opcions de conciliació existents i com utilitzar-les.

## 3. Identificació de necessitats i facilitació

- Identificar i registrar les necessitats del personal en matèria de conciliació.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació per part de les persones treballadores.

## 4. Millora de la coresponsabilitat

- Millorar les mesures conciliadores i fomentar la coresponsabilitat.

## 5. Adaptació de jornades i flexibilitat

- Adaptar jornades i horaris per facilitar la conciliació i promoure la coresponsabilitat.
- Evitar reunions fora de l'horari laboral i flexibilitzar els canvis de torns per afavorir la conciliació.
- Facilitar la conciliació als membres de parelles on ambdues parts són empleades de l'empresa.



# MESURES

## 1.GESTIÓ DEL TEMPS I MESURES DE CONCILIACIÓ

- UTILITZAR ELS CANALS INTERNS PER INFORMAR SOBRE LES OPCIONS DE CONCILIACIÓ I LA REORGANITZACIÓ DEL TEMPS.
- MANTENIR I MILLORAR LES OPCIONS EXISTENTS DE REORGANITZACIÓ DEL TEMPS I ALTRES MESURES CONCILIADORES.

## 2.REUNIONS PER NOVES ESTRATÈGIES

- REALITZAR REUNIONS PER EXPLORAR NOVES ACCIONS PER REORGANITZAR EL TEMPS I FACILITAR LA CONCILIACIÓ VIDALABORAL.

## 3.TRANSPARÈNCIA I ACCÉS A OPCIONS DE CONCILIACIÓ

- DIVULGAR DETALLS SOBRE LES OPCIONS DE CONCILIACIÓ, FENT-LES ACCESSIBLES PER A TOTHOM.
- FOMENTAR EL DIÀLEG A TRAVÉS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT PER ADAPTAR LES OPCIONS DE CONCILIACIÓ A LES NECESSITATS INDIVIDUALS.

## 4.GESTIÓ INTEL·LIGENT DE RECURSOS HUMANS

- REDUIR LES BAIXES RELACIONADES AMB TEMES FAMILIARS I OPTAR PER FLEXIBILITZAR LES HORES DE TREBALL.

## 5.ANÀLISI I INTEGRACIÓ DE MESURES NOVES

- IDENTIFICAR I SUPERAR OBSTACLES EN LES SOL·LICITUDS DE CONCILIACIÓ I REORGANITZACIÓ DEL TEMPS.
- GARANTIR QUE CANVIS EN ELS HORARIS NO AFECTIN EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL NI LES OPORTUNITATS DE PROMOCIÓ.

## 6.MESURES CORESPONSABLES I FLEXIBLES

- ESTABLIR NOVES OPCIONS DE CONCILIACIÓ QUE PERMETIN LA CORESPONSABILITAT I FLEXIBILITAT EN ELS HORARIS.

## 7.ADAPTACIÓ INTEL·LIGENT DE JORNADES

- OFERIR OPCIONS FLEXIBLES DE JORNADA LABORAL I ALTRES ACCIONS PER ADAPTAR-SE A LES NECESSITATS PERSONALS I FAMILIARS DELS I LES TREBALLADORES.



# ACCIONS

## 1.Reorganització de tasques i oportunitats funcionals

Establir pautes per garantir un accés equitatiu a tasques i oportunitats funcionals, independentment del gènere dels i les empleades.

## 2.Creació de l'agent concilia /d'igualtat per Reorganització Temporal

Designar un Agent Concilia/ Igualtat en RRHH per coordinar serveis que ajudin els i les treballadores a reorganitzar el temps entre la vida laboral , familiar i personal .

Organitzar serveis i activitats que responguin a les necessitats familiars, com ara l'accés a serveis de canguratges, assistència a persones majors i altres activitats durant vacances escolars.

## 3.Promoció de flexibilitat horària

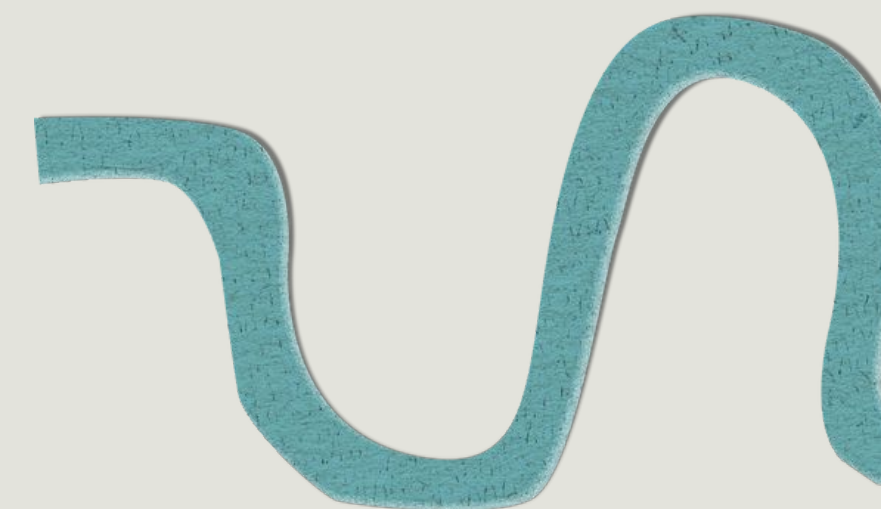
Campanya per promoure l'ús i la conscienciació sobre la flexibilitat horària i la reorganització del temps en convenis i pràctiques laborals.

Mantenir actualitzades les estratègies per a la gestió temporal, incorporant millores derivades de les normatives o convenis laborals existents.

Integrar millores específiques en la gestió del temps i la flexibilitat horària en les polítiques de faltes i permisos.

## 4.Informació sobre gestió temporal i Drets Laborals

Crear una campanya informativa sobre gestió temporal i eficiència del temps, incloent-hi els drets laborals associats.



# GRÀCIES





**EVA M GAJARDO**

**RODRÍGUEZ**

**SECRETARIA IGUALTAT I FORMACIÓ UGT CATALUNYA**