

CONTINGUT DELS PLANS D'IGUALTAT A ANDORRA

Butlletí sobre Plans d'Igualtat (II)

Octubre 2023

L'aprovació de la Llei 6/2022 per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, ha establert l'anterior com una prioritat de país a Andorra.

Seguint amb l'exposat al Butlletí sobre Plans d'Igualtat (I) d'Octubre de 2023, **des Crowe Andorra volem apropar a tots els nostres clients i persones interessades a les principals novetats normatives que incorpora aquesta Llei en relació a la figura dels Plans d'Igualtat.**

Aquest segon Butlletí versa sobre el contingut de la citada Llei, així com les Guies publicades pel Govern d'Andorra, exposant-se les diferents obligacions que en deriven de la mateixa.

FASES	DESCRIPCIÓ
Context i dades bàsiques de l'organització	Identificar les dades més rellevants del subjecte obligat i la seva estructura organitzativa
Diagnosi i informe de situació (I)	<p>a) INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA</p> <p>D'entre la plantilla del subjecte obligat, s'han d'analitzar les dades següents i plasmar-les mitjançant gràfics, per tal d'entendre la composició de la plantilla i fer un anàlisi per sexe de cada una d'elles</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° d'homes i dones per lloc de treball; • Dades de la plantilla segregada per sexe: edat, estudis, fills... • Tipus de jornada laboral: reduccions jornada, horaris, etc • Horaris, torns i composició de la plantilla • Condicions contractuals, entre d'altres <p>Les dades han de fer referència al darrer any natural tancat abans d'iniciar el pla d'igualtat</p> <p>b) SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</p> <p>S'ha d'analitzar si s'ofereixen les mateixes oportunitats en el procés de selecció a homes i dones mitjançant la informació següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° d'homes i dones contractats per categoria; • Les baixes i les seves causes; • Característiques dels nous treballadors per sexe: situació familiar, edat, jornada laboral, categoria, etc. <p>Es requereix un apartat que indiqui quina és la percepció dels treballadors sobre els aspectes analitzats en aquesta fase.</p> <p>c) PROMOCIÓ PROFESSIONAL</p> <p>Consisteix en comprovar si l'organització garanteix les mateixes oportunitats en les promocions i plans de carrera als homes que a les dones. En aquesta fase, s'han d'analitzar els següents aspectes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de promocions segregades per sexe i motius; • Condicions laborals dels promocionats; • Descripció del procés intern que s'ha seguit, etc. <p>Es requereix un apartat que indiqui quina és la percepció dels treballadors sobre els aspectes analitzats en aquesta fase.</p>

**Diagnosi i informe
de situació
(II)****d) CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL**

Analitzar la distribució dels llocs de treball i assegurar-se que les condicions associades als llocs són objectives i hi ha equitat interna. En aquesta fase, s'ha d'analitzar com a mínim la informació següent:

- N° i % d'homes i dones per categoria i lloc de treball;
- % de dones respecte el total de la plantilla, segons lloc de treball;
- N° i % d'homes i dones que formen la Direcció de l'organització;
- Descripció dels llocs de treball, criteris de valoració dels llocs de treball, etc.

És imprescindible aportar una **anàlisi exhaustiva de la distribució de la plantilla** en la classificació interna de totes les maneres en les quals es produeixi, així com cal **detallar la metodologia que s'ha fet servir per valorar els llocs de treball**.

e) FORMACIÓ PROFESSIONAL

Consisteix en comprovar que homes i dones tenen igualtat d'oportunitats per accedir a la formació. Al respecte, s'ha d'analitzar la següent informació en el si de l'organització:

- Participació d'homes i dones en accions formatives segons categoria, lloc de treball i, aquells que gaudeixen de reducció de jornada;
- Participació d'homes i dones en formacions segons l'horari de la mateixa
- Percepció dels treballadors sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accedir a la formació, etc.

f) RETRIBUCIONS

Assegurar-se que no existeixen diferències a l'hora d'aplicar la política retributiva de l'organització. S'ha d'analitzar la informació següent i plasmar-la:

- Salaries per concepte i llocs de treball segregats per sexe;
- Valoracions dels llocs de treball;
- Retribució extrasalarial, si existeix;
- Beneficis salarials aplicats per l'organització, si existeix, etc.

Conclusió: s'ha d'analitzar l'existència de bretxa salarial i l'adequació dels salaris amb les valoracions dels llocs de treball (*)

(*) Consultar la guia per implementar Plans d'Igualtat publicada pel Govern

<p>Diagnosi i informe de situació (III)</p>	<p>g) EXERCICI DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL</p> <p>Analitzar si l'organització disposa d'eines o polítiques que permetin garantir l'equilibri de la vida laboral, personal i familiar. En aquest sentit, s'ha d'analitzar la informació següent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla segregada per sexe i tipus de jornada laboral; • Mesures de conciliació que permet l'empresa; • Ús dels permisos que fan els treballadors per la conciliació; • Procés intern per sol·licitar mesures de conciliació, etc. <p>h) PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</p> <p>D'acord amb l'establert a l'art. 58 de la Llei 6/2022, les empreses del sector privat i les Administracions públiques i organismes que en depenen, estan obligats a comptar amb un protocol intern per garantir l'existència d'un canal per denunciar qualsevol sospita d'assetjament sexual o per raó de sexe. Els aspectes que cal analitzar en aquesta fase són els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casos que s'hagin produït a l'organització i protocol d'actuació; • Canals existents de denúncia i grau de coneixement dels mateixos per part dels treballadors; • Pla de formació de l'organització en aquesta matèria, etc.
<p>Informe de diagnòstic</p>	<p>Cal elaborar un informe amb tota la informació treballada i el resultat de l'enquesta passada a la plantilla. Aquest informe, que tindrà tot el detall possible, ha de ser aprovat per la comissió de seguiment del pla d'igualtat.</p>
<p>La percepció de la plantilla</p>	<p>Les empreses que estiguin desenvolupant el seu pla d'igualtat en la fase de diagnòstic hauran de fer extensiva a la seva plantilla una enquesta anònima i confidencial per saber què pensa sobre els diversos aspectes que s'han treballat en la fase de diagnosi.</p>

* * *

Esperem que el contingut del present document hagi resultat del seu interès.

Per a qualsevol qüestió addicional que pugui precisar, restem a la seva disposició.

Atentament,

Crowe Andorra

Departament de Governance, Risk & Compliance

Aquesta publicació s'ha elaborat en termes generals i ningú de Crowe Andorra, les firmes membre o entitats relacionades, mitjançant aquesta publicació, està prestant serveis d'assessorament professional als seus destinataris. Abans de prendre qualsevol decisió o dur a terme qualsevol acció que pugui afectar a les seves finances, negocis o estructura empresarial, es recomana que es consulti a un professional qualificat en la matèria. Ni Crowe Andorra ni altres firmes membres de la xarxa Crowe Global seran responsables de qualsevol pèrdua que es pogués ocasionar arran de les decisions preses en funció del contingut genèric d'aquesta publicació.