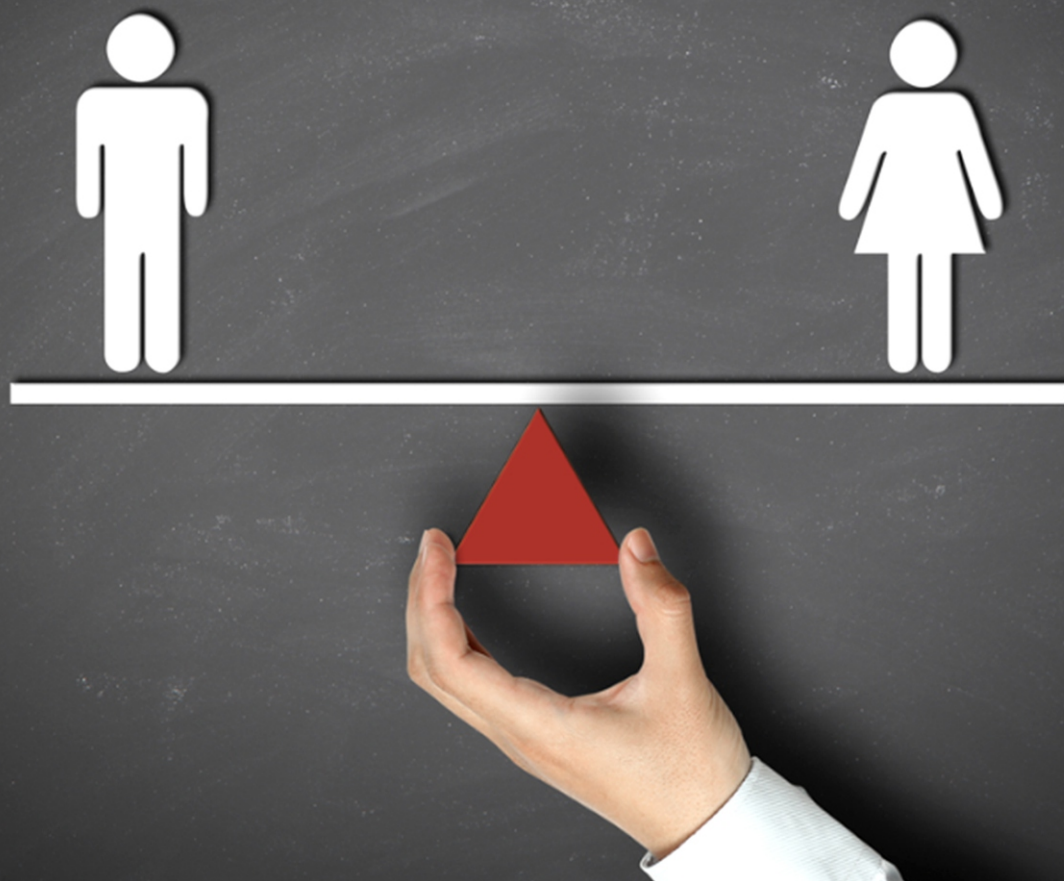




MANUAL PRÀCTIC

PER GARANTIR LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES
EMPRESSES DE MENYS DE 50 PERSONES TREBALLADORES

UNA INICIATIVA DE:

Presentació

La Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra, que representa més de 7.000 empreses, també ha de ser un actor dinàmic que promogui la igualtat de gènere. Per aquest motiu, hem donat ple suport a la iniciativa de l'Associació de Dones d'Andorra amb l'edició d'aquest manual, que informa i explica de manera pràctica les obligacions que estableix la nova Llei 6/2022, de 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, aprovada aquest 2022.

Des de la Cambra creiem que és molt important sensibilitzar sobre la igualtat de gènere i donar suport a iniciatives que hi contribueixin. Tot i que les grans empreses, per llei, tenen més obligacions i hauran de definir un pla d'igualtat, les petites i mitjanes han de tenir totes les facilitats per disposar d'un marc de referència que els serveixi per alinear-se amb les millors pràctiques en aquesta matèria.

Aquest manual, descriu de manera fàcil, entenedora i amb molts exemples, quines són les accions i les mesures que s'han de dur a terme perquè les empreses petites i mitjanes puguin integrar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Des de la Cambra estem convençuts que és a través del coneixement, la sensibilització i l'educació que aconseguirem ser una societat encara més igualitària i inclusiva.

Pilar Escaler Penella
Directora de la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra

El Pla estratègic 2022-2025 de l'Associació de Dones d'Andorra (ADA), que vam aprovar quan vaig entrar a la presidència de l'entitat el 2021, marca com a eix central la professionalització de la igualtat a Andorra. És a dir, que l'ADA sigui un agent de canvi en la societat, i el món econòmic, per arribar a la igualtat des de la professionalització. Un dels nostres objectius és prestar serveis directament a les empreses o entitats per aconseguir la igualtat, i aquest manual n'és un exemple.

Aquesta guia l'hem plantejat pensant en el nombre més gran d'empreses que conformen el teixit empresarial del país, i que són, majoritàriament, de menys de 50 persones treballadores. Així mateix, perquè sigui una eina útil, el manual presenta exemples i situacions amb què es poden trobar les empreses, i proposa solucions que poden aplicar en tots aquells aspectes que són d'obligació per llei.

La Llei 6/2022 ha arribat a Andorra per permetre trencar estereotips, eliminar discriminacions, reconèixer els esforços de les dones en tots els àmbits, facilitar la convivència laboral en el conjunt de les empreses, i prendre consciència del camí que encara queda per recórrer per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Sabem que el camí encara és llarg, però tenim la confiança que entre totes i tots aconseguirem avançar cap a la igualtat.

Mònica Codina Tort
Presidenta de l'Associació de Dones d'Andorra



ÍNDEX:

Quins objectius promou la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes?	4
1. Enregistrar de dades sobre bretxa laboral	6
■ Dur un registre anual sobre bretxa laboral	
■ Donar accés a les persones treballadores al registre	
■ Registrar en el registre públic les dades i els indicadors sobre la bretxa salarial de gènere	
2. Garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes i afavorir la igualtat d'oportunitats, adoptant mesures per eliminar les discriminacions directes i indirectes	8
■ Com s'ha de fer?	
■ Seguiment	
■ Exemples de situacions de desigualtat i possibles solucions	
3. Prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	13
■ Mesures per prevenir i abordar l'assetjament i codi de conducta tolerància zero	
■ Negociació de les mesures	
■ Sessions d'informació i formació	
4. Emprar publicitat no discriminatòria per raó de sexe	18
5. Oferir igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes per subministrar béns i serveis	18
6. Participació equilibrada de dones i homes als consells d'administració de les societats mercantils	18
7. Comunicació inclusiva	19
Glossari	21
Referències	23

Quins objectius promou la Llei per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de **tracte i d'oportunitats** i a la **no-discriminació entre dones i homes**?

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut pels diferents estaments internacionals i que també recull la Constitució andorrana en l'article 6.

Malgrat aquest reconeixement formal davant la Llei, encara existeixen desigualtats i discriminacions per raó de sexe i no s'han eliminat els obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir que aquest dret sigui real i efectiu.

Per aquest motiu, la Llei 6/2022, de 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes té com a finalitat principal establir les accions i mesures necessàries per eliminar la desigualtat estructural que pateixen les dones respecte dels homes en tots els àmbits de la vida.

En l'àmbit laboral, aquestes desigualtats s'evidencien en la bretxa professional que existeix entre homes i dones (l'any 2021, a Andorra, les dones percebien un 19,9% menys de salari que els homes), a conseqüència de discriminacions directes o d'altres factors, com són l'escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat (segregació vertical), la presència més gran de dones en professions poc remunerades (segregació horitzontal), o el percentatge més gran de dones amb jornades de treball parcials o en situació de desocupació per les dificultats de conciliació entre la vida laboral i la familiar.



Més enllà de la qüestió salarial, les dones pateixen discriminacions directes, és a dir, tractaments menys favorables pel fet de ser dones; discriminacions indirectes (quan un criteri aparentment neutre les posa en desavantatge), i són víctimes de conductes com l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

INCORPORAR MESURES PER ACONSEGUIR LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES COMPORTA DIVERSOS BENEFICIS PER A LES EMPRESES.



L'objectiu final de la Llei és aconseguir que totes les persones, independentment del sexe o gènere, tinguin les mateixes possibilitats en els àmbits laboral, social, cultural, econòmic o polític, sense actituds i estereotips que les limitin.

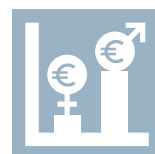
Dins de la voluntat d'eliminar la desigualtat estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, la Llei té en compte especialment la participació equilibrada de dones i homes en el mercat de treball i la igualtat de tracte en l'àmbit de les relacions de treball.

És per això que la Llei ha fixat, per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, les obligacions següents.



1 . ENREGISTRAR DE DADES I INDICADORS SOBRE BRETXA PROFESSIONAL DE GÈNERE

DUR UN REGISTRE ANUAL AMB INDICADORS ESPECÍFICS SOBRE LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE



Les empreses han de dur un registre amb indicadors sobre la bretxa professional de gènere. La periodicitat dels indicadors és anual, i es pot fixar el tancament de l'exercici comptable com a base.

Per a les empreses de menys de 50 persones treballadores, es requereixen els indicadors següents:

- Diferència entre la mitjana de les retribucions globals anuals dels homes i la mitjana de les retribucions globals de les dones. Es pot presentar com a xifra absoluta de la diferència o en forma de percentatge, seguint la fórmula següent :

$$\frac{\left(\begin{array}{c} \text{Mitjana salari} \\ \text{anual dels homes} \end{array} - \begin{array}{c} \text{Mitjana salari} \\ \text{anual de les dones} \end{array} \right)}{\text{Mitjana salari anual dels homes}} \times 100$$

És recomanable fer el càlcul segons el guany mitjà per hora treballada per tal de fer una comparativa més acurada, d'acord amb el nombre d'hores treballades.

Per exemple:

► Guany mitjà global per hora treballada per als homes: 55 € (per a un salari mensual de 2.200 €)

► Guany mitjà global per hora treballada per a les dones: 48,75 € (per a un salari mensual de 1.950 €)

► Bretxa salarial = $((55 - 48,75) / 55) \times 100 = 11,36\%$

La retribució global inclou tots els conceptes salarials pels quals les persones treballadores han obtingut una remuneració de l'empresa: el salari base, l'antiguitat, les comissions comercials, les hores extraordinàries, etc., abans de deduir les cotitzacions de la seguretat social, l'IRPF o altres.

Si el percentatge obtingut és positiu, existeix bretxa professional de gènere a l'empresa i aquesta empresa pot comparar com se situa respecte de la bretxa en l'àmbit nacional o dins del seu sector d'activitat.

Tanmateix, convé entrar en més detall amb la resta d'indicadors per conèixer les causes d'aquesta diferència salarial (si es tracta d'una discriminació directa o si ve determinada per altres factors, com l'antiguitat o la segregació vertical o horitzontal). En aquest sentit, es recomana calcular la bretxa salarial amb el salari base i anar-hi incorporant els diferents complements salarials per poder identificar-ne l'origen.

- Diferència entre la mitjana de retribució dels homes i la mitjana de retribució de les dones calculada a temps complet, per franja d'edat, grup professional i la categoria de llocs de treball equivalents.

La retribució a utilitzar en aquest cas és la diferència en valor absolut i en valor relatiu del salari global i del salari base.

- ✓ Per franja d'edat: es proposen les franges següents com a exemple:

» Inferior a 25 anys

» Entre 36 i 45 anys

» Entre 56 i 65 anys

» Entre 26 i 35 anys

» Entre 46 i 55 anys

» Més de 66 anys

La Llei preveu que es reguli reglamentàriament el registre en el qual s'han de fixar els trams d'edat.

En el cas que el nombre de persones de cada sexe per franges d'edat o per categoria professional sigui d'una sola persona i, per tant, pugui permetre la identificació d'una persona treballadora amb la seva retribució, en lloc de mitjanes de quanties reals, s'han d'utilitzar només diferències percentuals.

- ✓ Per grup professional segons la classificació professional aplicable a l'empresa i la categoria de llocs de treball equivalents o d'igual valor. Les empreses han de calcular la bretxa d'acord amb la seva classificació professional, per exemple:

» Personal tècnic

» Personal operari

» Càrrecs directius

» Personal administratiu

» Càrrecs intermedis

DONAR ACCÉS A LES PERSONES TREBALLADORES AL REGISTRE

Els indicadors del registre en valor absolut i en percentatge han d'estar disponibles per a les persones treballadores i els seus representants, sigui a la intranet o espai intern del web de l'empresa o en un taulell d'anuncis fàcilment accessible en cas que no es disposi de web.

ENREGISTRAR EN EL REGISTRE PÚBLIC LES DADES ELS INDICADORS SOBRE LA BRETxa SALARIAL DE GÈNERE

Les empreses estan obligades a enregistrar de forma anual en el registre públic que es creï a aquest efecte les dades i els indicadors de la bretxa professional de gènere.





2 . GARANTIR LA IGUALTAT DE TRACTE I LA NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE DONES I HOMES I AFAVORIR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS, ADOPTANT MESURES PER ELIMINAR LES DISCRIMINACIONS DIRECTES I INDIRECTES



Les empreses de menys de 50 persones treballadores no han d'elaborar un pla d'igualtat, però han de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes, i també afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes amb mesures que eliminin les discriminacions directes i indirectes en:

- » L'accés a l'ocupació
- » L'extinció del contracte
- » Les condicions de treball

■ Com s'ha de fer?

Els indicadors recollits per l'empresa sobre la bretxa professional de gènere donen informació a l'empresa de quina és la seva situació real. Pot haver-hi bretxa salarial en els salaris globals, però és important entrar en el detall per saber d'on prové, ja sigui:

- » perquè les dones tenen una categoria professional més baixa de mitjana que els homes;
- » perquè les dones en un mateix lloc reben una retribució inferior;
- » perquè les dones fan menys hores extraordinàries o no estan en llocs comercials i no reben retribucions, com comissions o complements;
- » perquè el temps de treball és diferent,
- » o perquè l'antiguitat dels homes és superior a la de les dones, entre altres raons.

Les dades permeten tenir aquesta informació, que és la base per implantar mesures dins de l'empresa.

Sobre aquesta base, l'empresa ha de prendre mesures coherents amb la seva situació. Les mesures per incidir positivament en la reducció de la bretxa professional poden ser les següents, segons les causes:

- » Assegurar-se que els processos de selecció es fan de manera objectiva i sense biaixos de gènere.
- » En igualtat de condicions de les persones candidates, contractar persones del sexe subrepresentat de la categoria.
- » Elaborar (o revisar) la descripció i classificació dels llocs de treball, i assignar a cada lloc de treball un valor. Si és necessari, aplicar mesures correctores.
- » Fixar les bandes salarials segons els grups professionals i aplicar el mateix sistema retributiu a tota la plantilla.
- » Establir criteris objectius per a les retribucions variables, i que aquestes retribucions no disminueixin pel fet de fer jornades reduïdes per cura de menors o familiars a càrrec o pels permisos de maternitat o paternitat.
- » Fer una política retributiva més transparent (donar a conèixer a la plantilla la classificació dels llocs de treball, les bandes salarials, els sistemes retributius fixos i variables i el sistema de promoció professional).
- » Establir procediments objectius i transparents de promoció.
- » Establir procediments d'avaluació de l'acompliment dels objectius: avaluant el rendiment dels llocs de treball sense biaixos de gènere i procurant que els equips d'avaluació estiguin formats equitativament tant per homes com per dones.
- » Implementar mesures de conciliació i fomentar que s'hi acullin tant dones com homes, i establir una gestió del temps de treball que afavoreixi la corresponsabilitat familiar.
- » Fomentar la formació de dones per a llocs de treball més masculinitzats (i a l'inrevés, si és necessari).
- » Aplicar accions positives per promocionar dones en llocs de treball de responsabilitat.
- » Fer el seguiment de l'indicador d'hores de formació per persona per verificar que el dret a la formació és igual per a dones i homes.



■ Seguiment

Almenys un cop l'any, l'empresa hauria de verificar l'aplicació de les mesures i l'efectivitat de d'aquestes mesures, i també analitzar l'evolució dels indicadors. Les mesures s'haurien d'actualitzar cada any segons els resultats obtinguts i la situació real de la bretxa professional de gènere.



■ Exemples de situacions de desigualtat i possibles solucions:

Una empresa té moltes dones que fan reducció de jornada, molt d'absentisme femení o moltes dones que abandonen la feina:

- ✓ Establir mesures que permetin la conciliació entre la vida laboral i la personal i familiar; fomentar que en facin ús tant dones com homes i assegurar-se que acollir-s'hi no suposa cap penalització en les condicions laborals.

■ Exemples de mesures de conciliació:

- » Política de permisos (més enllà dels legals), excedències i reduccions de jornada.
- » Flexibilització dels temps de treball (flexibilitat horària — de l'horari d'entrada, de sortida i de dinar —, jornada continuada, elecció de torn, banc d'hores, dies de lliure disponibilitat, política de llums apagats, flexibilitat vacacional, etc.).
- » Flexibilització del lloc de treball (teletreball, ergonomia, flexibilitat organitzativa, treball orientat a resultats).
- » Prestacions socials (assegurances mèdiques, complements de jubilació, ajudes o crèdits per a atencions a persones dependents, menjador o vals per a menjar, xecs guarderia, etc.).
- » Formació interna dins l'horari laboral.
- » Racionalització del temps de les reunions i sempre dins l'horari laboral.

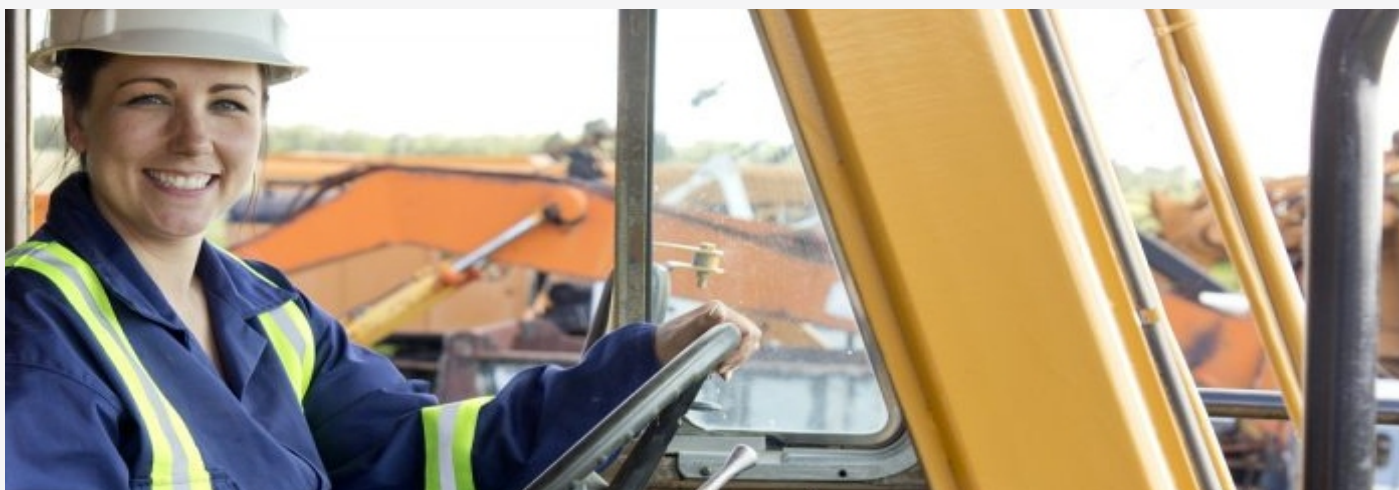
Una empresa té la plantilla molt masculinitzada o molt feminitzada o té molta segregació horitzontal (homes en llocs tècnics i dones en llocs administratius):

- » Assegurar-se que s'ofereixen les mateixes oportunitats de promoció interna tant a dones com a homes, i que els processos no contenen cap biaix de gènere.
- » Formar les persones que intervenen en la selecció per evitar biaixos de gènere i promoure una valoració objectiva.
- » Equilibrar el nombre d'homes i de dones que intervenen en la selecció de persones.
- » En les ofertes de feina, utilitzar un llenguatge no sexista i eliminar qualsevol dada o requisit que pugui ser discriminatori o no objectiu. També s'hi pot fer constar que l'empresa està compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, o que la selecció es farà tenint en compte criteris d'igualtat d'oportunitats i evitant qualsevol biaix de gènere.
- » En els processos de selecció, evitar demanar informació personal i familiar o les perspectives de futur sobre aquests aspectes. També es pot implantar el currículum cec (sense sexe).
- » En igualtat de capacitats i aptituds, prioritzar la contractació i la promoció interna de persones del sexe subrepresentat.
- » Establir mesures que permetin la conciliació; fomentar que en facin ús tant dones com homes i assegurar-se que acollir-s'hi no suposa cap penalització en les condicions laborals.
- » Formar i sensibilitzar la plantilla en igualtat d'oportunitats i en la necessitat de posar fi als estereotips sexistes per facilitar la incorporació de dones en llocs tradicionalment masculinitzats o a l'inrevés.
- » Formar dones perquè puguin optar a llocs d'àrees més tècniques, logístiques, de manteniment, etc. Formar homes perquè puguin optar a llocs d'àrees més administratives, de neteja o de cura de persones.
- » Posar en marxa programes de mentoria perquè una persona més experimentada pugui acompanyar-ne una altra perquè pugui ocupar llocs de treball en què hi hagi un dels sexes subrepresentat.
- » Assegurar-se que la definició dels llocs de treball de l'empresa és objectiva (sense estereotips de gènere) i conté requisits reals, no en funció de les aptituds que tradicionalment es consideraven pròpies d'homes o de dones.
- » Assegurar-se que no hi ha diferències retributives que provinguin de considerar tasques tradicionalment masculines o femenines.



Una empresa té poques dones en els càrrecs de responsabilitat:

- » Assegurar-se que s'ofereixen les mateixes oportunitats de promoció interna tant a homes com a dones, i que els processos no contenen cap biaix de gènere.
- » Identificar el talent femení i incentivar-lo a participar en els processos de promoció interna.
- » Oferir formació a dones perquè tinguin l'opció de ser promocionades.
- » Posar en marxa programes de mentoria o acompanyament.
- » Apostar per models de treball basats en la productivitat en la flexibilitat horària; passar d'un sistema de gestió vertical a un sistema de treball en equip.
- » Millorar l'organització (gestió del temps, reunions dins l'horari laboral i amb límit de temps, ús racional del correu) perquè que ocupar un càrrec no suposi necessàriament treballar més hores.
- » Establir mesures per evitar que la maternitat sigui un obstacle per a la promoció professional (programes d'actualització, programes de reciclatge...).
- » Establir o millorar les mesures de conciliació.



Altres mesures:

- » Utilitzar un llenguatge inclusiu i imatges no sexistes en tots els documents i en totes les comunicacions de l'empresa (vegeu apartat 7).
- » Donar a conèixer al personal el compromís de la direcció envers la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- » Fer l'acollida del personal nou amb perspectiva de gènere (donant a conèixer la posició de l'empresa en aquest aspecte i les mesures que s'hi destinen).
- » Oferir les mateixes oportunitats formatives tant a homes com a dones, i defugir dels eventuais biaixos o estereotips en funció del sexe.
- » Oferir formació al personal sobre igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i sobre els beneficis de tenir una plantilla diversa i equilibrada entre dones i homes.



3 . PREVENIR I ABORDAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE



L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són un problema que existeix en molts entorns laborals i moltes vegades no s'identifica com a tal o no s'hi dona importància, tot i que és un motiu important de discriminació.

A diferència de l'assetjament psicològic, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament encara que no s'hagi produït de manera reiterada. També cal tenir en compte que sempre són comportaments no desitjats o no volguts per la persona que els rep.

La Llei 6/2022 preveu una modificació del codi penal per incloure-hi l'assetjament sexual i per castigar-lo amb pena d'arrest. Així, s'hi afegeix l'article 146 bis, que diu: "El qui adopta un comportament de caràcter sexual, verbal, no verbal o físic, envers una persona, no desitjat per aquesta persona, que tingui per finalitat o per efecte la violació de la seva dignitat, ha de ser castigat amb pena d'arrest."

Per poder prevenir i abordar l'assetjament sexual de forma efectiva cal que l'empresa i el seu personal tinguin clars els conceptes d' *assetjament sexual* i *assetjament per raó de sexe* (vegeu glossari) i que es coneguin tots aquells exemples de conductes d'assetjament.

Exemples d'assetjament sexual verbal:

- » Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- » Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
- » Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- » Pressionar per concertar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; oferir aquestes cites o activitats.
- »

Exemples d'assetjament sexual no verbal:

- » Fer mirades lascives al cos.
- » Fer gestos obscens.
- » Fer servir gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexual explícit.
- » Enviar missatges de correu electrònic, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviats per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- » Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos o imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Exemples d'assetjament sexual físic:

- » Fer apropaments físics excessius.
- » Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.
- » Mantenir un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- » Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.



Exemples d'assetjament per raó de sexe:



- » Fer apropaments físics excessius. Tenir actituds condescendents o paternalistes cap a una dona.
- » Dir insults basats en el sexe o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- » Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- » Ridiculitzar; menystenir les capacitats o el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- » Utilitzar humor sexista.
- » Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del seu sexe.

■ Mesures per prevenir i abordar l'assetjament i codi de conducta tolerància zero

Per poder prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les empreses han d'adoptar mesures, una de les quals és l'elaboració i la difusió d'un codi de conducta de tolerància zero respecte d'aquests comportaments. Pròximament, el Govern aprovarà unes disposicions mínimes d'aquestes mesures que posarà a disposició de tothom.

A continuació es proposa una llista més àmplia d'exemples de mesures que les empreses poden implantar per prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe:

- » Evitar estructures de poder gaire jeràrquiques, amb comandaments disciplinaris i intolerants; entorns laborals d'alta inestabilitat o de precarietat, o entorns poc professionals amb llocs de treball poc definits i incertesa en relació amb els requisits professionals.
- » Potenciar la comunicació entre el personal; promoure un lideratge participatiu i la cohesió de grup.
- » Evitar que dins l'empresa hi hagi diferències importants en la proporció entre dones i homes, i que hi hagi un gran nombre de dones sota el comandament de pocs homes.
- » Fer palès el compromís explícit de la direcció de l'empresa en la lluita contra l'assetjament sexual, que cal comunicar a tot el personal i posar per escrit en manuals interns, com el de benvinguda, i en els codis d'ètica o de conducta existents.
- » Elaborar i difondre un codi de bona conducta (o ampliar l'existent) que inclogui la tolerància zero envers els comportaments constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, amb exemples dels tipus de comportaments no acceptats.



- » Promoure accions de sensibilització o formació a tot el personal per a la prevenció de l'assetjament sexual (explicar què és, fer tothom conscient de les seves responsabilitats, promoure un canvi en les actituds en relació amb el rol de les dones en el treball, etc.).
- » Parar atenció als aspectes que poden actuar com a indicis que s'està produint una situació d'assetjament (baixes reincidents, absentisme, rotació de personal, abandonaments de la feina, ruptures de relacions entre persones, etc.).



» Elaborar i donar a conèixer a tot el personal un protocol que defineixi els sistemes de comunicació de denúncies, d'assessorament, d'investigació i de resolució. Cal tenir en compte:



El protocol ha de preveure una primera fase de comunicació i assessorament (per acompanyar la persona assetjada i preparar la denúncia), una segona fase de denúncia interna i investigació, i una tercera fase de resolució.



Les situacions d'assetjament les pot comunicar la persona afectada o un testimoni (oralment o habilitant una bústia, sigui física o electrònica), però la denúncia només la pot fer la persona afectada.



El protocol ha de garantir els principis de respecte i protecció de la intimitat de les persones afectades, així com els principis de confidencialitat, de tracte just i de diligència i celeritat (es recomana que la primera fase sigui com a màxim de tres dies laborables i que tot el procés no duri més de vint dies).



L'empresa ha de tenir amb persones formades en la matèria (persones de referència en la fase de comunicació i una comissió d'investigació en la fase de denúncia). Es recomana que les persones de referència siguin almenys dues (per exemple, una de recursos humans i una de la representació de les persones treballadores). La comissió d'investigació (mínim tres persones) pot ser interna, externa, mixta o *ad hoc* per a cada denúncia, i es recomana que les persones de referència també s'incorporin a la comissió. La comissió ha d'analitzar la denúncia, entrevistar-se amb la persona denunciante, amb la persona denunciada i amb els testimonis, i emetre un informe vinculant. Tant les persones de referència com la comissió poden emetre mesures cautelars.



En la fase de resolució, la direcció de l'empresa rep l'informe i emet una resolució (incoació d'expedient sancionador i mesures correctores, o bé arxivament de la denúncia).



En funció de la gravetat dels fets, també es pot optar per vies externes, com la via administrativa (Inspecció de Treball) o la via judicial.

■ Negociació de les mesures

Les mesures que les empreses adopten per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe s'han de negociar amb la representació del personal en el cas que n'hi hagi a l'empresa. Si l'empresa no té representant dels treballadors, les persones treballadores poden atribuir la seva representació a un treballador o treballadora de l'empresa, elegit democràticament, per negociar les mesures per prevenir i abordar l'assetjament.

Les negociacions entre la representació de la plantilla i l'empresa s'han de dur a terme de bona fe per arribar a un acord, però si aquest acord no fos possible, en acabar el període de negociació, l'empresa implantaria les mesures de manera unilateral.

■ Sessions d'informació i formació

Les empreses han d'organitzar sessions informatives i formatives per a totes les persones treballadores a l'empresa, incloses les persones directives, per explicar què és l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, quines són les conductes que els identifiquen i quin és el codi de conducta de tolerància zero adoptat per l'empresa. Les formacions s'han de fer periòdicament, almenys un cop l'any, es recomana.

RESUM DE LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

1

L'empresa proposa mesures preventives

2

Es prepara el codi de conducta tolerància zero

3

Les persones treballadores s'organitzen per negociar les mesures amb l'empresa, si no tenen representació, i convoquen eleccions democràtiques.

4

L'empresa i la representació dels treballadors fixen els termes de la negociació: el contingut, el termini, la presa dels acords, les convocatòries, les reunions (etc.)

5

L'empresa implanta les mesures amb acord, si s'hi ha arribat, o unilateralment, i les difon entre les persones treballadores

4 . EMPRAR PUBLICITAT NO DISCRIMINATÒRIA PER RAÓ DE SEXE



La publicitat és un dels espais de les nostres vides amb més estereotips de gènere, de cosificació de la dona i que empra llenguatge sexista. Per aquest motiu, la Llei preveu un apartat sobre la comunicació i la publicitat.

Les empreses han d'anar amb compte amb la publicitat que fan dels seus productes o serveis o de la seva marca per eliminar totes les imatges de conductes discriminatòries per raó de sexe. Es prohibeix, segons aquesta Llei, la publicitat que suposa la cosificació i la sexualització de les dones, i aquella que reproduïx estereotips de gènere en general i especialment quan fan referència als jocs, les joguines i els videojocs.

5 . OFERIR IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ENTRE HOMES I DONES PER SUBMINISTRAR BÉNS I SERVEIS



El principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació entre dones i homes s'ha d'aplicar també en les activitats i transaccions de les empreses quan subministren béns i serveis disponibles al públic.

Això vol dir que les empreses no poden discriminar la prestació d'un servei o el lliurament d'un bé per raó de sexe. Per exemple, una empresa de lloguer de vehicles que, en condicions iguals amb un home en nombre d'anys d'experiència, no lloga el vehicle a una dona o l'obliga a incrementar l'assegurança.

6 . PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ELS CONSELLS D'ADMINISTRACIÓ DE LES SOCIETATS MERCANTILS



Les societats mercantils que estan obligades a sotmetre els seus comptes anuals a una auditoria de comptes, i encara que tinguin menys de 50 persones treballadores, com per exemple les companyies d'assegurances o les delegacions, han de vetllar per tenir una participació equilibrada de dones i homes en els seus consells d'administració. Per fer-ho, han de procurar que el consell d'administració tingui una composició equilibrada entre consellers i conselleres independents. Igualment, els càrrecs directius han de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.





- » Evitar imatges sexistes o androcèntriques: que cosifiquin les dones o les hipersexualitzin, que contribueixin a conservar estereotips o una professió només per a homes o per a dones, que perpetuïn els colors històricament vinculats al gènere o la concepció equivocada que hi ha joguines per a nens i per a nenes, etc.
- » Evitar expressions discriminatòries: tractaments com “senyoreta”; formes de càrrecs o professions que denoten subordinació, com “infermeres i metges”, i expressions com “els homes no ploreu”, “el convidem a assistir amb la seva esposa a l’acte”, “els homes ajuden a casa”, “els drets de l’home”, etc.
- » Visibilitzar el gènere quan ho exigeix la situació comunicativa: quan ens referim a una persona concreta, cal fer servir el gènere corresponent al sexe de la persona (“el tècnic” o “la tècnica”). Quan ens adrecem a un col·lectiu, és recomanable utilitzar desdoblaments per visibilitzar tant homes com dones (“Senyores i senyors”).



- » No visibilitzar el gènere quan no ho exigeix la situació comunicativa:
 - utilitzar substantius genèrics, col·lectius i abstractes (“el personal”, “la plantilla”, “la direcció”, “la ciutadania”);
 - utilitzar les paraules “persona” i “part” (“la persona encarregada”, “la part contractant”);
 - ometre els determinants davant de substantius invariables (“vam estar amb estudiants”);
 - utilitzar “qui”, “qualsevol”, “ningú”, “algú”, “cada” (“cada component del comitè”, “qui vulgui venir”);
 - utilitzar adjectius sense marca de gènere en comptes de substantius (“atur juvenil” per evitar “atur entre els joves”);

- utilitzar construccions impersonals (“lloc on es va inscriure” per evitar “lloc on va ser inscrit”);
- utilitzar l'imperatiu (“envïi el seu currículum a l'adreça indicada”, per evitar “el candidat ha d'enviar el currículum a l'adreça indicada”);
- utilitzar la forma passiva (“es dictarà sentència judicial”, per evitar “el jutge dictarà...”);
- utilitzar la conjunció “si” (“si volen venir, que ho diguin”, “si voleu venir, digueu-ho”, per evitar “els que vulguin venir, que ho diguin”);
- ometre l'agent (“hi haurà un debat” per evitar “els participants mantindran un debat”),
- i utilitzar el tractament de vós (i no de vostè) en la documentació administrativa (“us saludo atentament”, “us convidem”).

*Adaptat de: [Nacions Unides, 2019](#)



SEXE

Característiques biològiques de dones i homes, nens i nenes, en termes d'òrgans reproductius i funcions basades en la fisiologia, els cromosomes i les hormones.

GÈNERE

Construcció social i cultural que, basada en les diferències biològiques entre els sexes, assigna diverses característiques emocionals, intel·lectuals i actitudinals a dones i homes. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Conjunt de clixés, concepcions o imatges simplificades que uniformen les persones i adjudiquen rols, característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits... i que les dones són submises, sensibles, passives, etc.

ROL DE GÈNERE

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix les seves psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols. Exemple: que els homes s'associïn a les activitats productives i les dones a la cura dels fills.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte les necessitats de les dones i la manera en què les actuacions afecten les dones en particular, per tal de cercar l'equitat de gènere.

BRETXA SALARIAL DE GÈNERE

Diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones.

Desigualtat salarial directa: és la diferència de salari que

- es produeix quan una dona i un home ocupen un lloc de treball del mateix valor i amb les mateixes condicions.

Desigualtat salarial indirecta: és la diferència de salari

- entre dones i homes que ve determinada per una sèrie de característiques, tant personals com professionals, relacionades amb els rols de gènere (conciliació, temps de treball, antiguitat, tipus d'estudis, professions escollides, etc.).

SEGREGACIÓ VERTICAL DE L'OCUPACIÓ

Distribució no uniforme de dones i d'homes dins una empresa respecte dels llocs de treball amb responsabilitat. Generalment, les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat. Exemple: presència inferior de dones en càrrecs directius, cercle d'empresaris, col·legis oficials, etc.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL DE L'OCUPACIÓ

Distribució no uniforme de dones i d'homes en un departament, un sector d'activitat o una ocupació, que provoca que hi hagi professions més masculinitzades i d'altres de més feminitzades. Generalment, això fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona part una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. Exemple: les dones desenvolupen més professions vinculades al camp de l'educació, la infermeria, la neteja i la confecció. En canvi, hi ha més homes en els camps de l'enginyeria, la indústria, la construcció, les ciències, les matemàtiques i la informàtica.

PORTA DE VIDRE

Barrera invisible que representen les limitacions amb què es troba una dona en començar a treballar, cosa que impedeix el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions respecte d'un home.

SOSTRE DE VIDRE

Barrera invisible que representen les limitacions amb què es troben les dones per a ascendir en la seva carrera professional fins als càrrecs de més responsabilitat.

SOSTRE DE DIAMANT

El fet que es pugui considerar els homes com a "objecte d'estima" i les dones com a "objecte de desig", cosa que impedeix que es valorin les dones per criteris estrictament professionals i fa que disminueixi la seva autoestima per aspirar a un lloc de responsabilitat.

TERRA ENGANXÓS

Barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en les mateixes condicions que les dels homes.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Situació en què es troba una persona que sigui, és, ha estat o pot ser tractada, per raó del seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Exemple: la no contractació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un fill o una filla en un període curt de temps.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA PER RAÓ DE SEXE

Quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutre posa a les persones d'un determinat sexe en desavantatge respecte de les persones de l'altre sexe. Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de l'organització dels horaris de la jornada de treball, que sovint són incompatibles amb les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Exemples: proposicions de caràcter sexual a canvi de promeses de millora professional o tocaments, mirades o gestos obscens no desitjats.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament mostrat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Exemples: ridiculitzar habitualment les capacitats d'una persona a la feina pel fet de ser dona; fer bromes o comentaris sexistes habitualment.

REPRESÀLIA DISCRIMINATÒRIA

Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o d'un recurs, de qualsevol mena, adreçat a evitar, disminuir o denunciar qualsevol classe de greuge o discriminació per raó de sexe, o l'assetjament sexual o per raó de sexe al qual la persona que denuncia és sotmesa o ha estat sotmesa.

ACCIONS POSITIVES

Mesures que suposen una diferència de tracte adreçades a corregir i compensar situacions patents de desigualtat de fet i de discriminació envers les dones. Aquestes mesures han de ser raonables i proporcionades en relació amb la finalitat que pretenen complir i, en tot cas, només resulten aplicables mentre persisteix la situació de desigualtat que es pretén corregir.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, LA FAMILIAR I LA LABORAL

Compatibilitzar el treball remunerat amb les tasques domèstiques, les responsabilitats familiars i el temps personal dedicat a l'esport, la cultura, l'oci, la formació, etc.

FEMINISME

Conjunt de teories que sostenen la igualtat de tipus política, econòmica, jurídica i social de la dona respecte de l'home.

FEMELLISME

Conjunt de creences, actituds, conductes i pràctiques socials que atribueixen superioritat a la dona i que justifiquen i promouen un tracte discriminatori contra els homes.

MASCLISME

Conjunt de creences, actituds, conductes i pràctiques socials destinades a justificar i promoure el manteniment d'un tracte discriminatori contra les dones.

ÚS SEXISTA DEL LLENGUATGE

Tot aquell llenguatge que menysté o desvalora les dones. Exemple: "Els metges i les infermeres d'aquest hospital".

ÚS ANDROCÈNTRIC DEL LLENGUATGE

Tot aquell llenguatge que invisibilitza o fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Exemple: "A l'hotel s'hi allotgen sobretot homes de negocis".

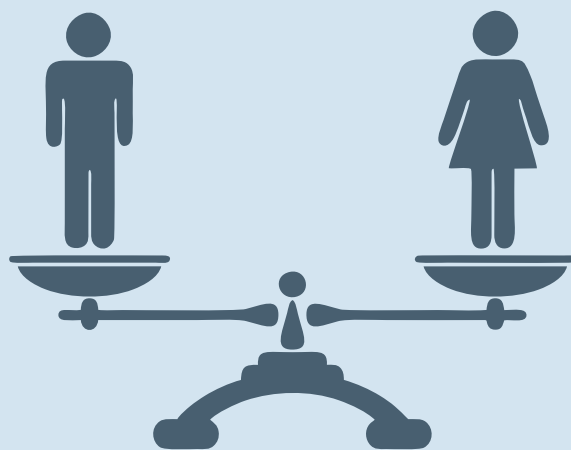
ÚS INCLUSIU DEL LLENGUATGE

Tot aquell llenguatge que defuig els usos sexistes i androcèntrics, i que fomenta la utilització de fórmules alternatives a l'ús del masculí com a genèric. Exemple: "El personal de neteja d'aquesta empresa té un horari flexible".



- ✓ Andorra. "Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes". Butlletí Oficial del Principat d'Andorra. Núm. 48 (20 abril 2022). Disponible a < <https://bit.ly/3dJfo3j> >
- ✓ CECOT (2022). *Igualtat a les PIMES. 20 mesures per on començar. Una guia sobre la igualtat adreçada a les petites i mitjanes empreses de Catalunya*. Disponible a < <https://bit.ly/3cc0jq0> >
- ✓ Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball (Generalitat de Catalunya) (2021). *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Disponible a < <https://bit.ly/3T2vB3M> >
- ✓ Departament d'Estadística (Govern d'Andorra) (2022). *Enquesta de forces del treball. Any 2021*. Disponible a < <https://bit.ly/3wjAjk3> >
- ✓ Departament de Treball (Generalitat de Catalunya) (2009). *Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Disponible a < <https://bit.ly/3QN8jh0> >
- ✓ Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (Generalitat de Catalunya) (2017). *La igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions: guia pràctica per diagnosticar-la*. Disponible a < <https://bit.ly/3dDYXVU> >
- ✓ Govern d'Andorra i Consell General (2018). *Llibre blanc de la igualtat*. Disponible a < <https://bit.ly/3n5gK8m> >
- ✓ Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats (Govern d'Espanya) (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización*. Disponible a < <https://bit.ly/3KhQ5Sm> >
- ✓ Nacions Unides (2019). *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*. Disponible a < <https://bit.ly/2VmBVYU> >
- ✓ Secretaria d'Estat d'Igualtat (Govern d'Espanya) ; Forética (2011). *Igualdad y RSE. Guía para PYMES*. Disponible a < <https://bit.ly/3wovbLj> >
- ✓ Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat ; Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats (Govern d'Espanya) (2016). *Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas*. Disponible a < <https://bit.ly/3Aj1Fry> >
- ✓ Segués, Núria; Micó, Joan R (2018). "La bretxa salarial a Andorra". *Revista Ciutadans*, núm. 15, p. 4-11. Centre de Recerca Sociològica (IEA). Disponible a < <https://bit.ly/3l1l1e0> >
- ✓ TERMCAT, Centre de Terminologia (2022). Disponible a < <https://bit.ly/3plEQcc> >

AVANCEM CAP A LA IGUALTAT



ADA
ASSOCIACIÓ DE DONES D'ANDORRA

 **CAMBRA
DE COMERÇ**
INDÚSTRIA I SERVEIS
D'ANDORRA