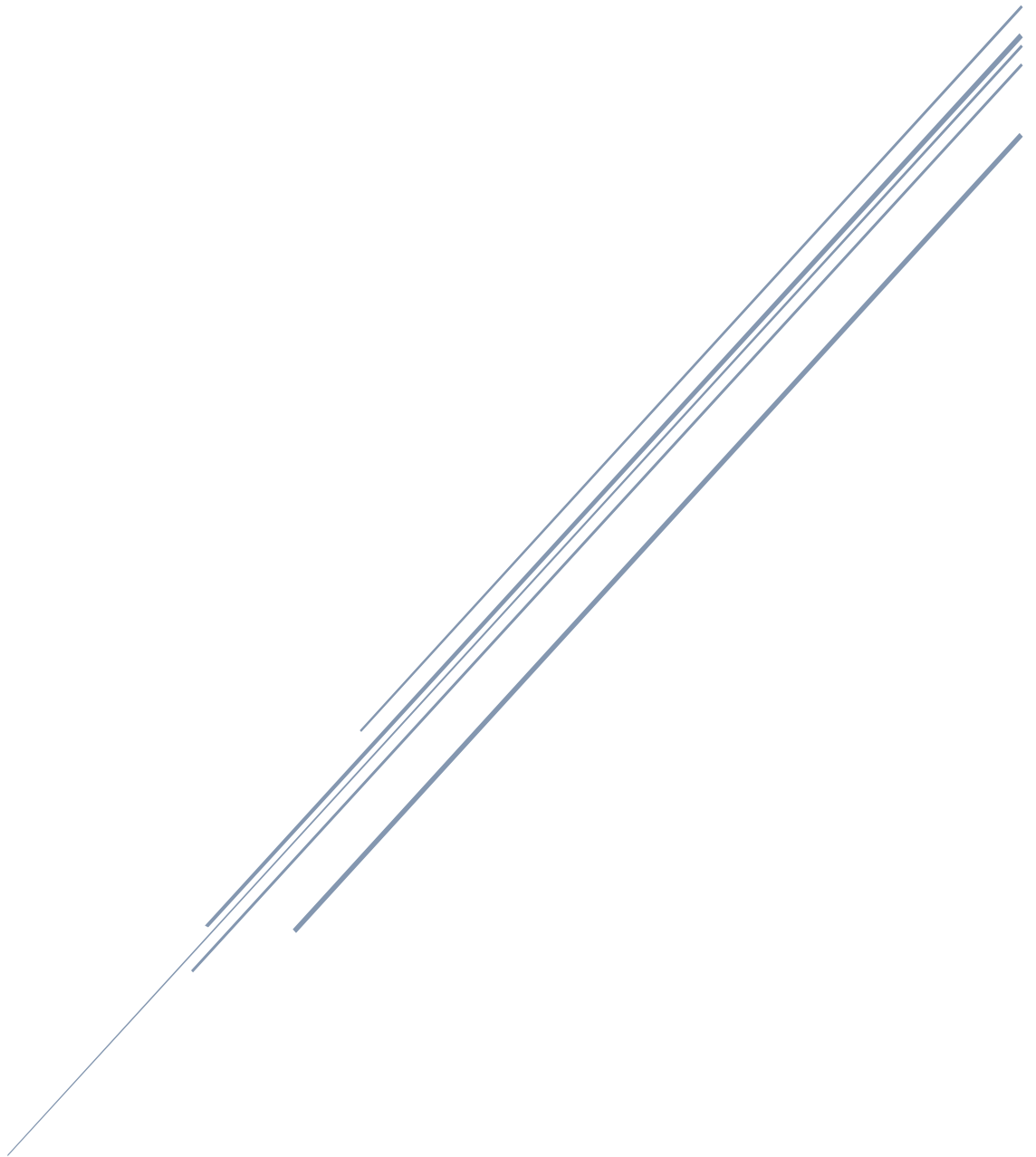




# REGLAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Pla Igualtat IERMB



## REGLAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANTS DE BARCELONA (IERMB)

### PREÀMBUL

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, preveu els plans d'igualtat com a instrument per a propiciar la consecució d'aquest objectiu. Els plans d'igualtat són, d'acord amb l'Art. 46, *“un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en les organitzacions a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats”*.

Posteriorment, a Catalunya, s'aprova la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

El Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació, que va entrar en vigor el 8 de març de 2019 introdueix diferents canvis normatius d'obligat compliment per a les empreses. Aquells que fan referència als plans d'igualtat són els següents:

- S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Modificació Art. 45 de la Llei Orgànica 3/2007.
- Els plans d'igualtat s'han de vehicular a través de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i és necessària la seva inscripció al registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes.
- D'acord amb la modificació de l'Art. 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007 i amb caràcter previ, s'ha d'elaborar un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que ha de contenir almenys les matèries següents:
  - a) Procés de selecció i contractació.
  - b) Classificació professional.
  - c) Formació.
  - d) Promoció professional.
  - e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
  - f) Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
  - g) Infrarepresentació femenina.
  - h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D'altra banda, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, i en l'àmbit europeu les resolucions del Parlament Europeu, de 8 de febrer de 1994, de 18 de gener de 2006 i de 24 de maig de 2012, tenen per objectiu desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència. La Directiva 2000/78/CE i l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea tenen per objecte establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació, amb la finalitat que en els Estats membres s'apliqui el principi d'igualtat de tracte.

Cal esmentar també la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que consagra i garanteix un conjunt de drets per restituir el projecte de vida de les dones en situació de violència masclista.

La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (en endavant la Comissió) es crea per a elaborar i fer el seguiment de la implementació del Pla d'igualtat de l'IERMB en el marc que estableix la Llei. La Comissió és l'encarregada de vetllar per la igualtat efectiva d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors, la no discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i l'eradicació de la violència masclista en l'entorn de treball.

## **1. OBJECTE**

Aquest reglament té com a finalitat regular el funcionament intern de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat.

## **2. COMPOSICIÓ**

La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat serà constituïda amb caràcter paritari, per:

- Una persona coordinadora del Pla d'igualtat designada per la direcció i la gerència de l'IERMB.
- Una persona representant legal dels treballadors/es.
- De dos a quatre vocals del personal de l'IERMB.

Es vetllarà per l'estabilitat de la Comissió. Quan sigui necessària la substitució d'alguns dels membres, la Comissió informará a la plantilla i qualsevol podrà presentar candidatura a excepció de l'equip directiu. Si hi hagués més candidatures que places, la Comissió farà públics els criteris de selecció.

En la seva constitució inicial, les persones que integren la Comissió són:

- Una persona coordinadora dels treballs del Pla d'igualtat: Reyes Ramírez Gómez
- Un representant legal dels treballadors/es: Marta García i Sierra

- Quatre vocals, personal de l'IERMB:  
Marta Murrià Sangenís  
Roc Padró i Caminal  
David Andrés Argomedo  
Irene Cruz Gómez

### 3. OBJECTIUS

Els objectius de la Comissió són:

- L'elaboració del Pla d'igualtat, que ha de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, garantir la no-discriminació i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI i prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Gestionar els dubtes o qüestions de la plantilla en relació amb el Pla d'igualtat i el Protocol d'assetjament.
- Vetllar per la implementació del Pla d'igualtat i realitzar-ne el seguiment.
- Realitzar-ne l'avaluació, si escau, i proposar millores atenent els resultats obtinguts.
- Negociar, acordar i elaborar el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La legislació obliga a realitzar els plans per evitar la discriminació per raó de sexe. Malgrat això, la voluntat de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat és la d'incorporar també la discriminació per raó de gènere.

### 4. FUNCIONAMENT

#### 4.1. REUNIONS

- La Comissió Negociadora es reunirà com a mínim una vegada al mes per a les sessions de treball i la presa d'acords.
- Es requereix un quòrum mínim del 75% dels membres per prendre acords i un 50% dels membres per a les sessions de treball.
- Un cop realitzat el Pla d'Igualtat, la Comissió es reunirà un cop cada tres mesos per vetllar per la seva implementació i fer-ne el seguiment.

#### 4.2. ACORDS

- PER ASSENTIMENT.** Per a cadascun dels punts de l'ordre del dia i després del seu debat, si és el cas, es proposarà l'adopció de l'acord corresponent, preguntant si alguna persona de les presents desitja formular-hi cap objecció. Si no n'hi ha, l'acord s'entendrà pres per assentiment dels membres de la Comissió.
- PER MAJORIA.** Si, de conformitat amb el que preveu l'apartat anterior, algú hi formula cap objecció, l'acord es sotmetrà a votació. Aquest s'entendrà acceptant si la majoria dels membres presents vota en sentit favorable; altrament, serà rebutjat.

## **5. VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT I DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT**

La vigència del Pla d'igualtat serà de dos a quatre anys com a màxim depenent dels canvis que es produeixin en la plantilla durant aquest temps.

## **6. CONFIDENCIALITAT**

Totes les persones components de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, les dades, els documents, i/o qualsevol altra informació de la qual es faci ús en el sí d'aquesta Comissió.

## **7. COMPROMISOS PROGRAMA DEMÈTER**

L'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona està adherit al Programa Demèter per a la transparència en l'equitat de gènere com a instrument per a la innovació en el bon govern, i subscriu els següents compromisos:

- Incorporar la dimensió de gènere en totes les dades fomentant la transparència en la visualització i l'accés a les dades i reforçant els principis de legalitat, equitat i promoció de la igualtat.
- Fomentar el diagnòstic dels factors que estan sent un obstacle en la igualtat en l'accés de les dones als càrrecs directius i aplicant la metodologia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Publicar i difondre els resultats del diagnòstic sobre la igualtat entre dones i homes.
- Elaborar instruments i impulsar la formació per la promoció continuada de la igualtat d'oportunitats.
- Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Impulsar condicions especials d'execució en la contractació pública relatives a la promoció de la igualtat efectiva i de preferència en l'adjudicació de contractes en determinades circumstàncies per a les empreses licitadores que disposin de mesures en aquest sentit.
- Avaluar l'impacte en la igualtat de gènere en l'àmbit metropolità.

D'aquest punt s'encarrega l'Agència de Transparència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

## **8. DISPOSICIÓ FINAL**

Aquest reglament entrarà en vigor el dia següent a la seva aprovació per part de la Comissió.

Marta García i Sierra

Marta Murrià Sangenís



Roc Padró i Caminal

David Andrés Argomedo

Irene Cruz Gómez

Reyes Ramírez Gómez

Bellaterra, 17 de juny de 2019.