



Metges de
Catalunya

Guia per a la negociació i elaboració d'un Pla d'Igualtat

En col·laboració amb el Col·lectiu AiDE

Novembre
2023

Guia per a la negociació i elaboració d'un Pla d'Igualtat

Pàgina 3

1. Quina és la normativa d'aplicació als Plans d'Igualtat?
2. En què consisteix un Pla d'Igualtat?

Pàgina 4

3. A qui afecta el Pla d'Igualtat?
4. Quines empreses han de tenir i aplicar el Pla d'Igualtat?

Pàgina 5

5. Qui ha d'elaborar el Pla d'Igualtat?

Pàgina 6

6. Quines són les competències de la comissió negociadora?
7. Quins són els passos a seguir per a elaborar un Pla d'Igualtat?

Pàgina 9

8. Què és l'auditoria retributiva?

Pàgina 11

9. Quina és la vigència del Pla d'Igualtat?

Pàgina 12

10. Quines actuacions pot dur a terme la part social en cas d'incompliment dels compromisos adquirits pel Pla d'Igualtat?
11. Quins conceptes introduïts per la Llei 15/2022, del 12 de juliol, cal tenir en compte per garantir la igualtat de tracte i no discriminació?

1. Quina és la normativa d'aplicació als Plans d'Igualtat?

- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptat per l'Assemblea General de l'ONU, de 1979 (CEDAW)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació
- Constitució espanyola
- Estatut d'autonomia de Catalunya
- Estatut dels treballadors
- Llei de prevenció de riscos laborals
- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat
- Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva
- Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Llei 15/2022, del 2 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no-discriminació
- Llei orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual ("solo sí es sí")
- Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

2. En què consisteix un Pla d'Igualtat?

El Pla d'Igualtat és el recull d'un **conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de la situació, dirigides a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe en el treball.**

Els principals eixos que han de conformar el Pla d'Igualtat són:

- La fixació dels **objectius** de l'empresa en matèria d'igualtat (*exemple: incrementar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat*).
- La definició de les **estratègies i pràctiques** que caldrà posar en marxa per a la seva consecució i l'enumeració de les **mesures concretes** a aplicar, amb indicació dels terminis per fer-ho (*exemple: eliminar els factors que dificulten la promoció de les dones treballadores → mesura 1: elaboració i aplicació d'un protocol de promoció basat en criteris objectius i públics. Termini: 3 mesos. Àrea responsable: Departament de Persones*).
- La **determinació de sistemes eficaços de seguiment i avaluació** dels objectius fixats (*exemple: mantenir actualitzades les dades sobre promocions a càrrecs de responsabilitat, desagregades per sexe, per cada exercici + avaluació*).

periòdica dels resultats obtinguts arran de l'aplicació del protocol).

3. A qui afecta el Pla d'Igualtat?

El Pla d'Igualtat s'aplica a **totes les persones treballadores de l'empresa**, incloses les persones cedides per empreses de treball temporal (article 10 del RD 901/2020).

4. Quines empreses han de tenir i aplicar el Pla d'Igualtat?

Amb caràcter general, les empreses estan obligades a negociar, amb la representació de les persones treballadores, mesures per a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, i per a eliminar les discriminacions que puguin existir en la seva organització (article 45.1 de la LO 3/2007 d'igualtat).

L'**obligació específica** d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat correspon a (article 45.2 de la LO 3/2007 d'igualtat):

1. Les empreses que tenen 50 o més persones treballadores

- A partir del 07/03/2020, les empreses de 151 a 250 persones treballadores. *L'obligació de les empreses amb Plantilla superior a 250 persones es remunta a l'any 2007.*
- A partir del 07/03/2021, les empreses de 101 a 150 persones treballadores.
- A partir del 07/03/2022, les empreses de 50 a 100 persones treballadores.

L'obligació legal sorgeix en el moment en què s'assoleix el límit numèric de 50 persones treballadores i es manté des de la constitució de la comissió negociadora fins a la finalització de la vigència del Pla, encara que es redueixi la Plantilla durant aquest període.

El **càlcul de la plantilla** (*vid.* article 3 del RD 901/2020) ha d'incloure les persones treballadores de tots els centres de l'empresa (incloses les de posada a disposició per ETT), amb independència de la seva modalitat contractual i de si presten servei a temps complet o parcial. Només computaran els contractes temporals vigents en els últims 6 mesos (encara que s'haguessin extingit), a raó d'una persona per cada 100 dies treballats o fracció.

2. Les **empreses obligades per conveni col·lectiu**, amb independència del seu volum de Plantilla.
3. Les empreses que han estat objecte d'un procediment sancionador en matèria d'igualtat, **quan així ho acordi l'autoritat laboral** com a mesura substitutòria de les sancions accessòries corresponents.

Els **grups d'empreses** poden adoptar un Pla d'Igualtat per a totes o per a part de les empreses integrants, sempre que es justifiqui la conveniència d'adoptar conjuntament aquesta mesura. Les empreses no incloses hauran d'implementar el seu propi Pla, quan en resultin obligades conforme als criteris anteriors (*vid.* article 2.6 del RD 901/2020).

5. Qui ha d'elaborar el Pla d'Igualtat?

El Pla d'Igualtat ha de ser **necessàriament negociat** entre la representació de les persones treballadores i la representació empresarial (*vid.* article 5 del RD 901/2020). En cas de desacord, no hi cap l'aplicació unilateral per part de l'empresa.

Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora ha de ser paritària i ha de comptar amb la intervenció:

Per la **part social**:

1. El comitè d'empresa
2. El/la delegat/da de personal
3. Les seccions sindicals, si n'hi ha, que en conjunt sumin la majoria de membres del comitè o de delegats/des de personal. Aquesta composició tindrà preferència si així ho acorda la representació social.

La composició de la part social a la comissió negociadora serà proporcional a la seva representativitat.

En els grups d'empresa s'apliquen les regles sobre legitimació per negociar convenis (*vid.* article 87 de l'Estatut dels treballadors).

En cas que l'empresa tingui diversos centres de treball, estarà legitimada per negociar el comitè intercentres, si així està previst en el conveni col·lectiu d'aplicació. En el seu defecte, es designaran les persones integrants de la comissió negociadora pels diferents òrgans de representació legal de cada centre, respectant el principi de proporcionalitat en la representació.

En el cas de les **empreses sense representació legal de les persones treballadores**, hauran d'integrar la part social els sindicats més representatius o representatius en el sector al qual pertanyi l'empresa i amb capacitat negociadora convencional, designats en proporció a la representativitat i amb un màxim de sis membres. La comissió negociadora s'entendrà vàlidament constituïda si la integra aquella o aquelles organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de **deu dies**. No es preveu la possibilitat de constituir una comissió *ad hoc* per representar la Plantilla.

Per la **part empresarial** ha de negociar l'empresari/a, qui actuï com a representant o les persones en qui es delegui aquesta facultat. Les persones que intervinguin han de tenir competències en les relacions laborals i capacitat de decisió.

En tot cas, s'ha de procurar una composició equilibrada entre dones i homes, i que les persones integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat.

6. Quines són les competències de la comissió negociadora?

Les competències de la comissió negociadora (*vid.* article 6 del RD 901/2020) **prèvies a la negociació** del Pla d'Igualtat són les següents:

- Dur a terme accions d'informació i sensibilització de la Plantilla.
- Negociar i elaborar la diagnosi de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat.
- Elaborar l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Altres que acordi la pròpia comissió negociadora.

Les competències corresponents a l'**elaboració del Pla** són les que s'indiquen a continuació:

- Identificar les mesures prioritàries en matèria d'igualtat i el seu àmbit d'aplicació.
- Negociar les mesures que cal implementar.
- Identificar els mitjans humans i materials necessaris per a la seva implementació.
- Fixar el cronograma de les actuacions que s'han de practicar.
- Definir els indicadors de valoració i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.
- Remetre el Pla d'Igualtat a l'autoritat laboral per al seu registre, dipòsit i publicació.

La comissió negociadora es podrà dotar d'un **reglament de funcionament** intern.

7. Quins són els passos a seguir per a elaborar un Pla d'Igualtat?

Les **fases per a la implantació del Pla d'Igualtat** son les següents:

1. **Comissió negociadora:** la comissió negociadora s'haurà de constituir en el termini màxim de tres mesos, a comptar des de la superació del llindar numèric que estableix l'obligació de les empreses de tenir un Pla d'Igualtat. Per conveni col·lectiu es podrà establir un termini diferent. Quan l'obligació d'elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat sigui acordada per l'autoritat laboral, el termini serà el fixat en el procediment sancionador (*vid.* article 4 del RD 901/2020).
2. **Diagnosi:** anàlisi detallada, precisa i rigorosa de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a partir de la recollida i examen de dades, indicadors quantitius i qualitius, relatius a les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles que poguessin existir per a la consecució de la igualtat real i efectiva en el treball. La representació social i empresarial hauran d'emetre, de manera consensuada, un **informe de diagnosi** que formarà part del Pla d'Igualtat.

Contingut mínim de la diagnosi: l'informe de diagnosi haurà de tractar les següents matèries (*vid.* article 7 i annex del RD 901/2020):

- a) Processos de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació
- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial (*vid.* RD 902/2020)
- f) Exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Totes les dades hauran d'estar desagregades per sexe i hauran d'abastar tots els llocs de treball, distingint per grups, categories i nivells.

La diagnosi haurà de contenir informació bàsica sobre les característiques, l'estructura organitzativa i l'activitat desenvolupada per cada empresa, i en concret:

- Informació sobre el sector de l'activitat, dimensió de l'empresa, història, estructura organitzativa i, en el seu cas, dispersió geogràfica.
- Informació desagregada per sexe sobre:
 - Distribució de la Plantilla per edat, tipus de relació laboral, tipus de contractació, antiguitat, jornada, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat, nivell de formació i evolució de la promoció durant els últims anys.
 - Distribució per sexe de la representació de les persones treballadores en relació amb la Plantilla.
- Informació interna i externa sobre la publicitat, la imatge, la comunicació corporativa i l'ús de llenguatge no sexista, així com del compromís amb la igualtat d'empreses proveïdores, subministradores o clientela.

La diagnosi també haurà d'incloure una referència al procés i metodologia utilitzada per dur-lo a terme, a les dades analitzades, les dates de recollida de la informació i de la realització de la diagnosi, i de les persones físiques o jurídiques que hi han intervingut.

3. Elaboració: fase de negociació i adopció del Pla d'Igualtat. Les

parts negociadores estan obligades a negociar de **bona fe**.

S'aixecarà acta de cada sessió de la comissió negociadora, que haurà de ser aprovada i signada per les parts.

Els acords s'aprovaran per majoria de la part social i amb la conformitat de l'empresa.

El text final de l'acord haurà de ser formalitzat per escrit i signat per ambdues parts. La tramitació oficial davant l'autoritat laboral serà la mateixa que la que correspon al conveni col·lectiu pel que fa al registre, dipòsit i publicació oficial.

Contingut mínim del Pla d'Igualtat: el Pla d'Igualtat haurà d'establir (*vid.* article 8 del RD 901/2020):

- a) La determinació de les parts que el subscriuen.
- b) L'àmbit personal, territorial i temporal del Pla.
- c) L'informe de la diagnosi de situació de l'empresa o, en el seu cas, de les empreses del grup.
- d) Els resultats de l'**auditoria retributiva**, amb indicació de la seva vigència i periodicitat.
- e) La definició dels objectius qualitatius i quantitius.
- f) La descripció de les mesures concretes, el termini d'execució i la prioritat de les mesures, així com el disseny dels indicadors que permetin determinar l'evolució de cadascuna.
- g) La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, **necessaris** per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del Pla d'Igualtat.
- h) El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- i) La composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat.
- j) El procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir arran la seva aplicació.

És obligatòria l'elaboració d'un **protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe**. Eines del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya:

- Guia d'elaboració del protocol d'assetjament: https://treball.gencat.cat/web/.content/13 - consell_relacions_laborals/documents/04 - recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament /Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf
- Model de protocol d'assetjament: https://treball.gencat.cat/web/.content/13 - consell_relacions_laborals/documents/04 - recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

Altres continguts (no obligatoris): mesures sobre la violència de gènere (al marge de l'assetjament sexual i per raó de sexe), llenguatge i comunicació no sexista, i treball a distància i teletreball.

4. **Registre:** el Pla d'Igualtat s'ha d'inscriure sempre al registre públic, malgrat que la seva elaboració sigui voluntària (*vid.* article 11 RD 901/2020). A tal efecte, es considera registre de Plans d'Igualtat de les empreses el registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el RD 713/2010, del 28 de maig. La inscripció al registre permetrà l'accés públic al contingut del Pla d'Igualtat.

El dipòsit de les mesures d'igualtat i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball és voluntari.

- 5. Implantació i aplicació real:** les empreses han d'haver negociat, aprovat i presentat la sol·licitud de registre del Pla d'Igualtat en el termini d'**un any** des del dia següent a la data fixada per l'inici de la negociació (*vid.* article 4 del RD 901/2020).

El Pla d'Igualtat s'haurà d'aplicar en els termes acordats per la comissió negociadora. S'ha de garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores i, en el seu defecte, de la pròpia Plantilla, a la informació continguda en el Pla d'Igualtat (*vid.* article 47 de la LO 3/2007 d'Igualtat).

- 6. Seguiment, avaluació i revisió:** en el calendari d'actuacions del Pla d'Igualtat, hi ha de constar la periodicitat de les avaluacions sobre el compliment dels compromisos adquirits. Com a mínim, hi ha d'haver dues avaluacions durant la vigència del Pla, una a la meitat del termini i l'altra en la fase final.

La revisió del Pla d'Igualtat, que implica la revisió de la diagnosi, pot tenir terminis diferents per matèries o per blocs de matèries, i es pot dur a terme en qualsevol moment per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura. La revisió de la diagnosi vindrà determinada pels resultats del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

El Pla d'Igualtat s'haurà de revisar, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies (*vid.* article 9 RD 901/2020):

- a) Quan sigui necessari, a tenor dels resultats del seguiment i l'avaluació del Pla.
- b) Quan es posi de manifest la falta d'adequació dels requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència davant l'actuació de la Inspecció de Treball.
- c) Quan es modifiqui de manera substancial la Plantilla, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius i/o d'altres condicions de treball que hagin estat analitzades en la fase de diagnosi i que hagin vinculat l'elaboració del Pla.
- d) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

El Pla podrà ser **modificat** per acord de la comissió negociadora.

8. Què és l'auditoria retributiva?

L'Auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit salarial (article 7 del RD 902/2020).

Contingut de l'auditoria: l'auditoria retributiva implica les obligacions següents per part de l'empresa (*vid.* article 8 del RD 902/2020):

- a) Realitzar la **diagnosi** de la situació retributiva a l'empresa, que requereix:
 1. Avaluació dels llocs de treball d'acord amb els criteris indicats als articles 4, 5 i 6 del RD 902/2020. Cal determinar els factors que concorren en cada lloc de treball i assignar-los una puntuació numèrica. La valoració s'ha de referir a cada tasca i funció del lloc de treball de l'empresa, d'acord amb el sector de l'activitat, el tipus d'organització de l'empresa i d'altres característiques significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat contractual.
 2. Indicació dels factors desencadenants de la diferència retributiva, així com de les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny del sistema retributiu (en relació amb la promoció professional, l'aplicació de mesures de conciliació, l'exigència de disponibilitat no justificada i d'altres factors empresarials discrecionals).
- b) Establir un **Pla d'actuació** per a la correcció de les desigualtats retributives detectades, amb la determinació dels objectius, les actuacions concretes, el cronograma i els mitjans humans i materials necessaris per a la seva implantació i seguiment.

Sistema de valoració dels llocs de treball.- Per tal de valorar els llocs de treball s'han de dur a terme els següents passos:

- **Definir els factors de valoració** de cada lloc de treball. Identificar els factors, assignar-los un gènere (femení, masculí o neutre, segons la vinculació habitual i la cultura de l'organització), i agrupar-los en un dels grups següents:
 - A. Coneixement i aptituds (coneixements tècnics i acadèmics relacionats amb el lloc de treball i experiència professional), que cobreixen capacitats cognitives, psicomotores i de comportament.
 - B. Responsabilitat (solució de problemes i presa de decisions, coordinació de grups de persones i impacte per error).
 - C. Esforç (exigència física –postura, força, altres– i exigència mental –dificultat de la tasca, concentració, ritme de treball, atenció al públic o altres–).
 - D. Condicions de treball (condicions ambientals, distribució del temps de treball i altres).

Cada factor tindrà diferents nivells (des del nul –no es requereix per al lloc de treball– fins al màxim necessari) als quals s'hauran d'assignar punts, de l'1 al 10 i de forma creixent.

- **Assignar els pesos de cada factor** de valoració: un cop definits tots els factors i la seva escala de graduació (nivells), caldrà assignar pesos a cadascun dels 4 grups de factors. Segons la guia de l'OIT de 2008, els pesos han d'oscil·lar entre els següents intervals:
 - Del 20% al 35% per a A) Coneixement i aptituds
 - Del 25% al 40% per a B) Responsabilitat
 - Del 15% al 25% per a C) Esforç
 - Del 5% al 15% per a D) Condicions de treball

A continuació, caldrà atribuir un pes concret (%) a cada factor per separat, segons la seva rellevància dins el grup, tenint en compte el pes total assignat a cada grup. És a dir, la suma dels pesos de tots els factors no podrà superar el 100%.

- **Valorar els llocs de treball:** cal enumerar tots els llocs de treball i indicar a quin departament i grup professional pertanyen cadascun. Passos a seguir:
 1. Indicar els diferents departaments que existeixen a l'organització.
 2. Indicar els grups professionals (es pot seguir la nomenclatura del conveni col·lectiu) que s'inclouen en cada departament.
 3. Enumerar els llocs de treball que s'han d'avaluar.
 4. Descriure el lloc de treball: missió i funcions principals.
 5. Seleccionar el nivell d'exigència mínim requerit per accedir a cada lloc de treball, respecte a cadascun dels factors.
- **Determinació dels salaris:** els salaris es poden assignar per dues vies:
 - Assignar el salari en funció dels punts obtinguts en la valoració → s'estableix una proporcionalitat entre el valor aportat pel lloc de treball a l'organització (punts totals) i la retribució teòrica d'acord amb aquest valor.
 - Assignar el salari segons les taules salarials del conveni col·lectiu.
- **Comparativa de salaris:** es comparen els salaris reals de les persones treballadores amb els seus salaris teòrics definits en funció dels punts assolits a partir de la valoració o segons el conveni col·lectiu de referència.

Eines de valoració del lloc de treball: el Ministeri d'Igualtat ha establert el sistema de valoració següent:

- Manual de funcionament:
https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf
- Excel del sistema de valoració:
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/SVPT.xlsm>

9. Quina és la vigència del Pla d'Igualtat?

El període de vigència o durada del Pla d'Igualtat és el que determinin les parts negociadores que, en cap cas, no podrà ser superior als **quatre anys** (article 9.1 del RD 901/2020).

Ultraactivitat del Pla d'Igualtat: no hi ha regulació al respecte però s'ha admès – judicialment – la pròrroga de la vigència d'un Pla d'Igualtat durant la negociació del següent.

10. Quines actuacions pot dur a terme la part social en cas d'incompliment dels compromisos adquirits pel Pla d'Igualtat?

1. Activar els **mecanismes de resolució de conflictes acordats** per la comissió negociadora.
2. Interposar denúncia davant la **Inspecció de Treball**: la Llei de sancions i infraccions en l'ordre social preveu com a infracció greu, en matèria de relacions laborals, l'incompliment de les obligacions relatives als Plans i mesures d'igualtat (article 7.13 de la LISOS). Serà considerada infracció molt greu quan l'elaboració del Pla d'Igualtat hagi estat acordada per l'autoritat laboral en el marc d'un procediment sancionador (article 8.17 de la LISOS).
3. Interposar demanda davant la **jurisdicció social**. En concret, la representació social legitimada podrà interposar demanda de conflicte col·lectiu.

11. Quins conceptes introduïts per la Llei 15/2022, del 12 de juliol, cal tenir en compte per garantir la igualtat de tracte i no-discriminació?

A més de definir novament la discriminació directa i indirecta, aquesta normativa defineix les següents formes discriminatòries:

- Discriminació per associació i discriminació pe error.

Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes previstes a l'apartat primer de l'article 2 d'aquesta llei, és objecte d'un tracte discriminatori.

L'article 2 de la Llei 15/2022 reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

- Discriminació múltiple i interseccional.

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes de les previstes en aquesta llei.

Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes en aquesta llei, generant una forma específica de discriminació.

En supòsits de discriminació múltiple i interseccional la motivació de la diferència de tracte, en els termes de l'apartat segon de l'article 4, s'ha de donar en relació amb cadascun dels motius de discriminació. En aquest sentit, no es considera discriminació la diferència de tracte derivada d'una disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i com mitjà adequat, necessari i proporcionat per assolir-la.

Igualment, en supòsits de discriminació múltiple i interseccional, les mesures d'acció positiva contemplades a l'apartat 7 de l'article 6 hauran d'atendre la concurrència de les diferents causes de discriminació.

Es consideren **accions positives** les diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si s'escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que els justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionats en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin

- Assetjament discriminatori

Constitueix assetjament qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- Inducció, ordre o instrucció de discriminar.

És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei.

La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

- Represàlies

S'entén per represàlia qualsevol tracte advers o conseqüència negativa que pugui patir una persona o grup en què s'integra per intervenir, participar o col·laborar en un procediment administratiu o procés judicial destinat a impedir o fer cessar una situació discriminatòria, o per haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus amb el mateix objecte.