



## ACORD PEL DESENVOLUPAMENT DE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES A LA FEINA

### DESENVOLUPAMENT REGLAMENTARI DEL RDL 6/2019:

- Igualtat retributiva
- Plans d'igualtat

### Quin és l'objecte d'aquest reglament?

L'objecte és establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra ella, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents (Art. 9.2 i 14 de la CE i LO 3/2018, 5 desembre, de protecció de dades personals i garanties dels drets digitals).

### Quin és el seu àmbit d'actuació?

S'aplicarà en l'àmbit de les relacions laborals regulades en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

## IGUALTAT RETRIBUTIVA:

### Perquè les empreses i els convenis tenen l'obligació de transparència retributiva?

Per garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes.

### Què és el principi de transparència retributiva?

És aquell principi que aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i diferents elements, que permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix.

### Quin és l'objecte de la transparència retributiva?

La **identificació de discriminacions**, tant directes com indirectes, degudes sobretot a incorrectes valoracions dels llocs de treball (treball d'igual valor, retribució inferior).

### Quins instruments tenim per aplicar l'obligació de transparència retributiva?

- En els registres retributius.
- En la auditoria retributiva.
- En el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional de l'empresa i del conveni col·lectiu.
- I en el dret d'informació de les persones treballadores.

### Obligació de igual retribució per treball d'igual valor

L'article 28.1 de l'ET estableix els termes del principi d'igual retribució per treball d'igual valor, i vincula a totes les empreses, sigui quina sigui la seva mida, i a tots els convenis o acords col·lectius.

## Quins factors o condicions s'han de tenir en compte per valorar els diferents llocs de treball?

- La naturalesa de les funcions o tasques encomanades.
- Les condicions educatives, condicions professionals o formació exigida per al seu exercici.
- Els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment.
- La equivalència de les condicions laborals.

Uns altres factors o condicions rellevants a tenir en compte són, amb caràcter no exhaustius són:

- La penositat i la dificultat.
- Les postures forçades.
- Els moviments repetitius.
- La destresa.
- La minuciositat.
- L'aïllament.
- La responsabilitat (econòmica , benestar de les persones).
- La polivalència.
- Les habilitats socials.
- Les habilitats de cura.
- L'atenció a les persones.
- La capacitat de resolució de conflictes.
- La capacitat d'organització.

## Quins criteris s'han d'aplicar per fer una correcta valoració dels llocs de treball?

- Adequació: Només els relacionats amb l'activitat, incloent la formació.
- Totalitat: No invisibilitat o infravaloració de condicions.
- Objectivitat: No dependència de valors socials amb estereotips de gènere.

## Quines empreses han de tenir un registre retributiu?

Segons l'article 28.2 de l'ET, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de **tota la plantilla** (inclou directius i alts càrrecs), al marge de la seva mida, mitjançant la elaboració documentada de les dades mitjanades i desglossades, actualitzat i fidel.

## Com han de estar les dades que conforma el registre retributiu?

Les dades han d'estar desglossades per:

Sexe, mitjana aritmètica i mitjana per a cada concepte.

A cada grup, categoria, nivell, lloc professional, etc...

Salari base, complements salarials i totes les percepcions extrasalarials.

## Qui té accés a aquesta informació?

Totes les persones treballadores tenen accés a les diferències retributives promitjades.

**Els RLT** tindran accés al registre:

- Amb la informació íntegra.
- 1 any natural, període de referència (mínim).
- La elaboració del registre haurà de ser consultada, 10 dies abans de la seva elaboració i quan sigui modificada cada període natural.

## Quines són les peculiaritats del registre amb Auditoria retributiva interna?

Aquestes empreses hauran d'incloure:

- Valoració dels llocs de treball i dels seus resultats.
- Justificació de les diferències retributives del 25%.

## Concepte d'auditoria salarial

El Pla d'Igualtat ha d'incloure l'auditoria retributiva i tindrà la mateixa vigència, llevat pacte contrari.

L'objecte és que el sistema retributiu compleixi amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de manera transversal i completa a l'empresa, que permeti evitar, corregir i prevenir obstacles, i que asseguri la transparència i el seguiment.

## Quin contingut ha de tenir l'auditoria retributiva?

L'empresa està obligada a fer el diagnòstic retributiu amb el següent contingut:

- VLLT en el sistema retributiu, sistema de classificació.
- VLLT amb factors de valoració objectius i vinculats a l'activitat laboral.
- VLLT de totes les tasques i funcions.

Diferències retributives, ús de mesures:

- Conciliació i coresponsabilitat.
- Promoció professional.
- Mobilitat.
- Disponibilitat.

Pla d'actuació:

- Accions concretes, objectius, cronograma.
- Persones responsables.
- Sistema de seguiment.
- Implementació de millores.

## Valoració dels llocs de treball en els convenis col·lectius

Les meses de negociació han de complir amb l'Art. 22.3 ET.

L'objecte és comprovar que els Grups professionals assegurin els factors i condicions i comptin amb:

- Criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.
- Principi d'igualtat retributiva per als llocs de treball d'igual valor.

### **Tutela Administrativa i Judicial**

- Llei d'infraccions i sancions de l'Orde Social, concurrència de discriminació.
- Discriminació per raó de sexe, Llei 36/2011, art. 96.

La part demandada ha de justificar de forma objectiva, raonable i suficientment provada la falta de Registre Retributiu o Auditoria Retributiva sense seguir aquest reglament constitutiu de discriminació retributiva.

### **Temps parcial:**

- Mateixos drets retributius.
- Principi de proporcionalitat retributiva (segons la norma).
- La Reducció proporcional ha de garantir l'absència de repercussions negatives en el gaudiment dels drets de maternitat i de la cura de menors o de persones dependents.

### **Comissió per a l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial**

Àmbit de participació Institucional: es constituirà una Comissió.

Analitzar l'aplicació i elaborar propostes i recomanacions.

Composició: les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, el Ministeri de Treball i el Ministeri d'Igualtat.

### **Es disposarà d'alguna guia per ajudar a realitzar les auditories?**

El "*Instituto de la Mujer*" en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives elaboraran una Guia Tècnica per a la realització de les auditories retributives amb perspectiva de gènere.

### **Es disposarà d'alguna eina informatitzada de VLLT?**

Sí, als 6 mesos una ordre ministerial aprovarà el Format i l'Eina de VLLT.

Serà gestionat per el "*Instituto de la Mujer*".

### **Quan entra en vigor aquest reglament?**

Als 6 mesos de la seva publicació.

## PLANS D'IGUALTAT:

### Quines empreses estan obligades a tenir Plans d'Igualtat?

**Totes les empreses** estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i hauran d'adoptar, prèvia negociació **mesures dirigides a evitar discriminacions entre dones i homes**. També és obligatori a totes les empreses **tenir protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe**.

**Les empreses de més de 50 persones treballadores** estan obligades a elaborar i aplicar un **Pla d'Igualtat**.

Les empreses de menys de 50 persones treballadores podran tenir un Pla d'Igualtat de forma voluntària, però ha de ser consultat o negociat amb la RLT.

### Si una empresa de més de 50 persones treballadores passa a tenir-ne menys de 50 està obligada al pla d'igualtat?

Sí està obligada, es mantindrà l'obligació un cop constituïda la comissió negociadora i fins que finalitzi el període de vigència del pla o sinó en 4 anys.

### Com es quantifiquen el número de persones treballadores en una empresa?

Es compta la plantilla total de l'empresa amb independència del número de centres de treball.

Es compta qualsevol forma de contractació laboral com són:

- Contractes fixes discontinus.
- Contractes de duració determinada. També hauran de sumar-se els contractes de duració determinada vigents durant els 6 mesos anteriors. En aquest cas cada 100 dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.
- Contractes de posada a disposició.
- Contractes a temps parcial, amb independència del número d'hores treballades.



## **Les empreses que componen un grup d'empreses podran tenir un Pla d'Igualtat únic?**

Si, però sempre negociat, i haurà de tenir en conta l'activitat de cada una de les empreses i dels seus convenis, i incloure informació dels diagnòstics de situació de cada una.

També s'haurà de justificar la conveniència de tenir un únic pla d'igualtat.

També hi ha la possibilitat que les empreses que componen un grup tinguin diferents plans d'igualtat. Això no afecta a la obligació de les empreses no incloses en el pla del grup de disposar del seu propi pla d'igualtat.

## **Quin és el termini per la negociació del pla d'igualtat?**

Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació amb les i els RLP del pla d'igualtat i dels diagnòstics previs dins dels 3 mesos següents al computar les persones treballadores necessàries per la obligació, o a la publicació del conveni col·lectiu que estableixi la obligació.

Les empreses hauran de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del pla en el termini màxim d'1 any a comptar a partir del fi de la constitució de la comissió negociadora.

## **Quina serà la composició de la Comissió Negociadora, part social ?**

La composició serà proporcional a la seva representativitat.

Formaran part d'ella: els Comitès d'empresa, las delegades i els delegats de personal o les seccions sindicals.

Les empreses amb diferents centres, serà el Comitè Inter-centres si te competències negociadores, i si està constituït.

Les negociacions dels grups d'empresa és regirà per l'establert a l'Art. 87 de l'ET.

Si l'empresa no te RLT, es formarà una Comissió Negociadora integrada pels sindicats més representatius del sector, amb representació en el Conveni Col·lectiu sectorial, que serà de 6 membres per cada una de les parts i la representació sindical és conformarà en proporció a la seva representativitat sectorial. Les empreses hauran de fer una convocatòria i les organitzacions tenen un termini de 10 dies per donar resposta.

En el cas de que el grup d'empresa contingui empreses amb RLT i altres empreses que no, aquestes es formularan segons el descrit anteriorment i amb un màxim de 13 membres per cada una de les parts.

És podrà comptar sempre amb el recolzament i assessorament de persones expertes, que intervindran amb veu però sense vot.

### **Quines característiques ha de tenir la Comissió Negociadora:**

- Participació paritària de representants de l'empresa i de les persones treballadores.
- Composició equilibrada entre dones i homes.
- Que els integrants tinguin formació i/o experiència en igualtat en àmbit laboral.
- S'aixecarà acta per escrit de totes les reunions de la negociació (aprovades i signades).
- Les parts hauran de negociar de bona fe, en cas contrari es podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.
- Dret de les persones que integren la comissió d'accedir a documentació informació necessària per aquest fi, inclosa la diagnosi.
- Obligació a complir el deure de sigil i no podrà ser utilitzat fora d'aquest àmbit.

### **Quines competències te la Comissió Negociadora?**

- Negociació i elaboració de la diagnosi, i de les mesures que integren el pla.
- Elaboració del informe del resultat de la diagnosi.
- Identificació de les mesures, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans per la seva implementació, i el cronograma d'actuació.
- Implantació del pla d'igualtat.
- Definició dels indicadors de mesura i instruments de recollida d'informació pel seguiment i l'avaluació del compliment de les mesures del pla.
- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització de la plantilla.
- Podrà tenir reglament de funcionament intern.

- Qualsevol altre funció que li pugui atorgar la normativa, el conveni col·lectiu o la mateixa comissió, inclosa la revisió del Pla que fos aprovat per l'autoritat laboral competent a efectes registre, dipòsit i publicació.

### Què és la diagnosi de situació?

És el procés de recollida i anàlisi de la informació necessària per mesurar i avaluar, amb indicadors quantitius i qualitius, les desigualtats directes o indirectes per raó de sexe que puguin existir en l'empresa. En general qualsevol obstacle que impedeixi o dificulti la igualtat efectiva entre dones i homes en sí mateixa.

Matèries mínimes que ha d'incloure la diagnosi, en tots els llocs de treball i centres, com a tots els nivells jeràrquics de l'empresa de classificació professional (diferents grups, categories, nivells i llocs), desagregat per sexe, i la valoració dels LLT, la retribució, i processos de selecció, contractació i ascensos:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes).
- Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.

Si el resultat de la diagnosi posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en un determinat lloc de treball o nivells jeràrquics, els plans hauran d'incloure mesures per corregir-la incloent mesures d'acció positiva, amb l'objectiu d'eliminar la segregació ocupacional de les dones, tant la horitzontal com la vertical.

## Quin és el contingut mínim que han de tenir els plans d'igualtat?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'una diagnosi de situació, amb l'objectiu que l'empresa assoleixi la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i que elimini la discriminació per raó de sexe. S'estructurarà de la següent manera i contindrà com a mínim el següents aspectes:

- Determinació de les parts que el conformen.
- Àmbit personal, territorial i laboral.
- Informe de la diagnosi, així com els resultats de l'auditoria retributiva.
- Vigència (màxim 4 anys) i periodicitat de l'auditoria retributiva.
- Definició dels objectius qualitius i quantitius.
- Descripció de les mesures concretes, el seu termini d'execució i prioritats, així com el disseny dels indicadors per veure l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Procediment de modificació.

També podrà contenir matèries com:

- Violència de gènere.
- Llenguatge i comunicació no sexista.
- O altres.

## Quina ha de ser la vigència, el seguiment, l'avaluació i la revisió del Pla?

Les parts determinaran la vigència del pla amb un límit màxim de 4 anys.

La revisió del pla s'haurà de dur a terme al menys:

- En qualsevol moment per tal d'adequar, millorar, corregir, intensificar o atenuar, o fins i tot inaplicar qualsevol mesura.
- Quan es posi de manifest la seva inadequació o insuficiència.

- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- Davant de qualsevol modificació substancial de la plantilla de l'empresa, mitjans de treball, organització o sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació indirecta o directa per a raó de sexe o determini la revisió del Pla.

S'haurà de tenir un òrgan concret de vigilància i seguiment del Pla, de composició i atribucions que es decideixi. En aquest òrgan participarà la RLT i els representants de l'empresa de forma paritària i amb una composició equilibrada entre dones i homes.

Com a mínim s'haurà de fer una avaluació intermèdia i una altre final.

### **Quina extensió tindrà el Pla?**

Les mesures del pla d'igualtat seran d'aplicació a les persones cedides a les empreses per les empreses de treball temporal.

### **S'han de registrar els Plans d'Igualtat?**

Tots s'hauran d'inscriure obligatòriament en un registre públic "*Registro/Base Central de Datos de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad*" (es modifica el RDL 713/2010) i sense perjudici també als registres de les CCAAs, tinguin o no la obligació de fer els plans, hagin o no arribat a acord (aquestes no podran accedir als beneficis de l'administració pública), etc... i seran d'accés públic.

### **Quines empreses estan obligades a tenir i registrar el Protocol de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe?**

Totes les empreses estan obligades a tenir-lo i però no a registrar-lo.

### **Hi ha guies i protocols de bones pràctiques per facilitar l'elaboració de plans d'igualtat, protocols de prevenció i abordatge d'assetjament sexual i per raó de sexe, etc...?**

Si, la *Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violència de género*, a través del *Instituto de la Mujer*, promourà accions formatives amb guies i manuals de referència.

## Què és el distintiu d'Igualtat?

És un distintiu de "Igualtat en la empresa". Com a criteri de valoració per a l'obtenció del distintiu serà la participació de la RLT en el pla d'Igualtat, és a dir, si aquest pla ha estat negociat i en el seu cas acordat (art. 10.1.f. del RD 1615/2009).