

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Generalitat
de Catalunya



comissió obrera
nacional de Catalunya



Unió General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Foment
del Treball Nacional



Associació per a la negociació col·lectiva
de Catalunya



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Edició:

© 2024 Consell de Relacions Laborals de Catalunya

crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals

Grup Tècnic d'Igualtat del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Cactus Seny Gràfic ®

ISBN:

978-84-10144-34-7

Barcelona, abril de 2024

**Avís legal:**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No comercial - Sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>.

Membres de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Montserrat Pineda Lorenzo, secretària de Feminismes

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- **Per CCOO:**

Mentxu Gutiérrez Jiménez

Jorge Moraleda Daza

- **Per UGT:**

Eva M Gajardo Rodríguez

Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- **Per FOMENT:**

Beatriz Fernández -Tubau Rodes

Mireia Recio Ortega

- **Per Pimec:**

M. Àngels Benítez Ruiz

Ariadna Guixé i Ors

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Cuadrada Basquens

Xavier Florensa Cantons

Núria Vergés Bosch

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano

Anna Català Lladó

Laura Moreno Ortís

Marta Payà López

Gemma Ruiz Sepúlveda

Membres del Grup Tècnic d'Igualtat

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

- **Per CCOO:**
Celeste Attias Ayarzagüena
Mentxu Gutiérrez Jiménez
Jorge Moraleda Daza
- **Per UGT:**
Eva M Gajardo Rodríguez
Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

- **Per FOMENT:**
Beatriz Fernández -Tubau Rodes
Mireia Recio Ortega
- **Per Pimec:**
M^a Àngels Benítez Ruíz
Ariadna Guixé i Ors

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Clara Centeno Ruiz
Elisabet Hernando Armengol
Laia López Chicote
Jordi Puiggali Torrentó

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzalez Manzano
Anna Català Lladó
Laura Moreno Ortís
Marta Payà López
Gemma Ruiz Sepúlveda



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



ÍNDEX

PRESENTACIÓ	9
01/ INTRODUCCIÓ	10
1.1 Els plans d'igualtat	10
1.2 Contextualització	11
02/ LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE PLANS D'IGUALTAT	13
2.1 Consideracions generals.....	13
2.2 Recomanacions per a l'inici de la negociació La comissió negociadora i la seva constitució.....	15
2.3 Recomanacions per a l'elaboració i negociació de la diagnosi	20
2.4 Recomanacions per al disseny de l'estructura i la negociació de les mesures	23
2.5 Recomanacions per a la negociació del seguiment i avaluació del pla d'igualtat	26
2.6 Recomanacions per a l'aprovació, registre i publicació del pla d'igualtat.....	29
03/ IMPULS DE MESURES QUE IMPLIQUIN CANVIS ESTRUCTURALS.....	32
3.1 Recomanacions en matèria d'igualtat retributiva.....	32
3.1.1. L'enquadrament professional, la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i l'auditoria retributiva.....	32
3.1.2. Participació igualitària en els llocs de treball.....	35
3.1.3. Promoció professional	37
3.1.4. Condicions laborals.....	38

3.2 Recomanacions en matèria d'organització del temps de treball, conciliació i corresponsabilitat	40
3.2.1. Organització del temps de treball i corresponsabilitat.....	41
3.2.2. Conciliació i corresponsabilitat	41
3.3. Recomanacions en matèria de violències masclistes i prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	42
3.4 Recomanacions globals a l'empresa en matèria d'igualtat.....	44
3.4.1 Cultura i gestió organitzativa.....	44
3.4.2 Accés a l'ocupació	46
3.4.3 Formació.....	48
3.4.4 Salut laboral	49
3.4.5 Comunicació no sexista.....	50
04/ Glossari	52
05/ Abreviatures.....	60

PRESENTACIÓ

El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'òrgan de diàleg i concertació social i participació institucional en matèria de relacions laborals, integrat per les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya, i per l'Administració de la Generalitat.

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL promou, d'una banda, la igualtat de gènere i qualitat en el treball a les empreses catalanes i, de l'altra, l'assoliment de consensos en matèria d'usos del temps i del dret al temps.

Per seguir fent front als reptes de la igualtat entre dones i homes a les empreses, el Grup Tècnic d'Igualtat ha consensuat unes recomanacions per abordar en matèria de plans d'igualtat. El CRL està compromès amb l'Agenda 2030 de les Nacions Unides i impulsa l'assoliment dels Objectius de desenvolupament sostenible (ODS), en relació amb la igualtat i el temps de treball per aconseguir la igualtat de gènere (ODS 5), el treball digne i el creixement econòmic (ODS 8), la reducció de les desigualtats (ODS10) i la promoció d'aliances (ODS 17).



01 / INTRODUCCIÓ

1.1 Els plans d'igualtat

Els plans d'igualtat són un instrument creat a partir de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Ateses les desigualtats existents en diversos àmbits de la vida quotidiana, i en concret en l'àmbit laboral, aquesta Llei estableix que totes les empreses “han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes”.

La legislació en aquesta matèria que s'ha anat aprovant des del 2007 ha desenvolupat noves obligacions, establertes al Reial decret llei 6/2019, al Reial decret (RD) 901/2020 i al RD 902/2020, que preveuen la forma en què s'han de negociar i treballar les diagnosi i plans d'igualtat de les organitzacions.

D'acord amb l'article 45 de la LOIEDH, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

La LOIEDH obliga a implantar plans en tres casos concrets: tenir 50 persones o més en la plantilla d'una organització, quan s'estableix al conveni col·lectiu aplicable, o quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del pla.

No obstant això, les empreses de menys de 50 persones que decideixin elaborar un pla de manera voluntària han de seguir la normativa per a la seva negociació i elaboració, de la mateixa manera que les empreses de 50 persones treballadores o més.

A més, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI estableix que les empreses de més de 50 persones treballadores han de planificar un conjunt de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI (art. 15), i en l'elaboració de plans d'igualtat i no-discriminació s'hi han d'incloure expressament les persones trans, amb especial atenció a les dones trans (art. 55.3).

També cal recordar que, a Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes atribueix al Consell de Relacions Laborals la promoció de la inclusió de mesures d'igualtat

efectiva en els convenis col·lectius com a mecanisme per promoure la igualtat efectiva de dones i homes.

Des de fa ja més de 15 anys els plans d'igualtat s'han anat implantant a les empreses, i des de l'Administració s'han posat en marxa mesures per fomentar aquest instrument, tant entre les empreses que hi estan obligades com en les que no hi estan. Per això, la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del CRL ha decidit impulsar aquest document, que pretén donar instruments als agents negociadors implicats en els plans. Per tant, aquest document s'adreça a les empreses que per llei estan obligades a implantar un pla d'igualtat i també a aquelles que el desenvolupen de manera voluntària.

1.2 Contextualització

En el context actual els plans d'igualtat esdevenen un instrument fonamental per promoure i assolir la igualtat de gènere i l'equitat en els treballs, així com per eliminar les discriminacions per raó de sexe a les empreses i organitzacions.

El pla d'igualtat parteix d'una diagnosi de la situació de l'organització que ens permet proposar una estratègia i adoptar mesures concretes per poder assolir els nostres objectius, així com establir mecanismes de seguiment i avaluació del mateix pla. L'elaboració del pla és important per una qüestió de justícia social, ja que garantir el dret a la igualtat hauria de ser una prioritat per a totes les empreses. D'altra banda, el pla permet copsar les opinions de la plantilla en relació amb la feina feta en aquesta matèria dins l'organització, i la fa partícip dels canvis que cal implementar.

La necessitat dels plans d'igualtat es fa palesa quan observem les dades de context de l'ocupació a Catalunya. Pel que fa al tipus d'ocupació, les dones representen només el 31,8% dels càrrecs de direcció i gerència, i el 21,2% de les operadores d'instal·lacions i maquinària, i muntadores. En canvi, són el 57,4% de les professionals científiques i intel·lectuals; el 66,6% de les empleades d'oficina, comptables i administratives, i el 60,1% de les treballadores de la restauració, assistents personals i venedores. Així, trobem que persisteix una segregació ocupacional entre homes i dones que reforça els estereotips i rols de gènere existents, així com un impacte en el mercat de treball i la tipologia de feines desenvolupades per dones i homes, amb efectes com la bretxa salarial. Segons

les darreres dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial, la bretxa salarial entre homes i dones se situa en un 19,9% a Catalunya l'any 2021¹.

D'altra banda, pel que fa al temps de treball, segueix persistint una distribució desigual així com una valoració diferenciada dels temps de treball. Segons l'Enquesta sobre qüestions de gènere (2019), publicada pel Centre d'Estudis d'Opinió amb dades corresponents al 2019, els homes dediquen de mitjana 43,69 hores setmanals al treball remunerat, mentre que les dones hi dediquen 38,05 hores. En canvi, si ens fixem en el treball no remunerat, les dones dediquen de mitjana 22,49 hores setmanals a les tasques de la llar, mentre que els homes hi dediquen 12,73 hores. Això té un impacte en la distribució dels temps i de les tasques de cures. Durant el 2021, el 92,14% de les excedències per cura de filles i fills i el 78,3% d'excedències per cura de familiars dependents van ser demanades per dones. De la mateixa manera, el 36,4% de dones expressen que la cura de filles i fills és el motiu principal de la preferència pel temps parcial, mentre que en el cas dels homes representen el 15,6%². Aquestes dades ens mostren que segueix existint una distribució desigual de les feines, amb una manca de corresponsabilitat per part dels homes i una feminització dels treballs de la llar i de cures. Això té impactes per a les dones en el mercat de treball, però també en la seva capacitat de disposició de temps i d'autonomia per fer ús d'aquest temps de vida.

Arran de l'experiència del Grup Tècnic d'Igualtat es plantegen en aquesta guia una sèrie de recomanacions per a la negociació col·lectiva estructurada en dos grans blocs temàtics. El primer tracta la negociació col·lectiva i el segon se centra en l'impuls de mesures que impliquin canvis estructurals.

¹ Podeu consultar les dades al web de l'Observatori de Treball i Model Productiu.

https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/perspectiva-de-generet treball_catala_perspectiva_generet/index.html

² Dades extretes del Dossier Estadístic de 2022 "Les dones a Catalunya" elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere de l'Institut Català de les Dones.

https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/230131_Dossier-Dones-2022.pdf

02 / LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA DE PLANS D'IGUALTAT

2.1 Consideracions generals

Com es quantifica la plantilla?

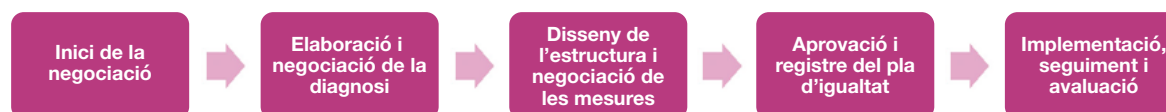
Per determinar quines empreses estan obligades a elaborar un pla d'igualtat cal calcular el nombre de persones que hi treballen. A tal efecte, cal tenir en compte la plantilla total de l'empresa, independentment dels centres de treball i les formes de contractació, segons les regles de l'article 3 del RD 901/2020.

Aquest càlcul s'ha d'efectuar, almenys, l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

Les empreses han d'iniciar el procediment de negociació dins del termini dels tres mesos següents al moment en què s'assoleixi la xifra de persones treballadores que ho fa obligatori.

Quines són les fases d'un pla d'igualtat?

Les fases del procés d'elaboració i implementació dels plans són:



1. **Inici de la negociació:** constitució de la comissió negociadora.

- Comunicació a la representació sindical i convocatòria de reunió de la comissió negociadora.
- Constitució de la comissió negociadora i establiment del seu reglament de funcionament.
- És recomanable que la composició de la comissió negociadora sigui equilibrada entre homes i dones. En tot cas, caldrà promoure que ho sigui.

- Podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat, amb veu però sense vot.

2. Elaboració i negociació de la diagnosi

- Recollida d'informació, tant quantitativa com qualitativa, i anàlisi de la situació de l'empresa.
- Les persones que integren la comissió negociadora tindran dret a accedir a la documentació i informació que sigui necessària.
- Elaboració i negociació de la diagnosi, i acord sobre aquesta.

3. Disseny de l'estructura i negociació de les mesures

- Definició dels objectius generals i específics en funció del resultat de la diagnosi.
- Negociació de mesures per cada objectiu o conjunt d'objectius, mitjans i recursos materials i humans, calendari i indicadors, a la llum dels resultats de la diagnosi.
- Constitució de la comissió de seguiment i avaluació, establiment del seu reglament de funcionament i disseny del seguiment i avaluació.

4. Aprovació i registre del pla d'igualtat

- Elaboració, per part de la comissió negociadora, del full estadístic del pla en el moment en què se signi.
- Remissió del pla aprovat a l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

5. Implementació, seguiment i avaluació

- Implementació de les accions previstes.

- Seguiment del desenvolupament i resultats de les mesures del pla.
- Revisió de les mesures del pla: afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.
- Avaluació intermèdia obligatòria i, si escau, avaluacions periòdiques del desenvolupament i introducció de rectificacions.
- Avaluació final del pla, incloent-hi l'anàlisi dels resultats i del grau d'assoliment dels objectius fixats, i identificació d'aspectes que cal millorar i de les mesures futures que cal introduir en els plans successius.

A continuació s'estableixen un seguit de recomanacions o consideracions generals a tenir en compte per a cadascuna d'aquestes fases.

2.2 Recomanacions per a l'inici de la negociació.

La comissió negociadora i la seva constitució

L'article 46 de la LOIEDH estableix que els plans s'han de negociar en el si de la comissió negociadora del pla on participa de manera paritària la part social i la part d'empresa. A més, d'acord amb l'article 47 de la LOIEDH, s'ha de garantir l'accés de la representació legal de les persones treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans i la consecució dels objectius. L'article 5 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, estableix que l'empresa ha de promoure que les persones integrants d'aquesta comissió negociadora tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

Atesa la importància de la formació, la comunicació i la participació en el disseny, la implementació i l'avaluació dels plans, es destaquen a continuació una sèrie de recomanacions i obligacions que s'han de tenir en compte en les diverses etapes d'un pla.

Qui pot negociar un pla d'igualtat?

Tant l'elaboració i la implementació d'un pla, com els continguts d'aquest, han de ser objecte de negociació. La LOIEDH a l'article 45 esmenta que les mesures s'han de negociar, i si s'escau

acordar, amb els representants legals de les treballadores i treballadors en la forma que determini la legislació laboral. L'obligació de negociació s'ha de fer d'acord amb el principi de bona fe i amb la voluntat d'intentar arribar a acords.

Per part de les empreses està legitimat per negociar l'empresari o empresària, i la representació nomenada per les mateixes empreses en el cas de plans de grup d'empreses. Per part de les persones treballadores la legitimació per negociar serà diferent en funció de l'empresa i de la presència o no de representació legal de les persones treballadores a la mateixa:

- **Amb caràcter general: les delegades i delegats de personal, dels comitès d'empresa de cada centre de treball —si s'escau—, o de les seccions sindicals.**

S'ha de constituir una comissió negociadora amb el comitè d'empresa, delegats de personal o seccions sindicals si n'hi hagués, que en conjunt sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa, conforme a aquestes regles:

- o La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin i sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i delegats de personal.
- o La composició de la comissió negociadora serà proporcional a la seva representativitat.
- o El procediment, tret de les excepcions aquí indicades, serà el de l'article 89 del TRLET (text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors).
- o A les empreses amb diversos centres de treball negociarà el comitè intercentres, si n'hi ha i té establertes competències per a la negociació.
- o La negociació per a grups d'empresa es regeix pel que preveu l'article 87 del TRLET. Poden elaborar un pla únic, amb les especificacions necessàries, per a totes o part de les empreses del grup negociant conforme a l'article 87 del TRLET, sempre que ho acordin les organitzacions legitimades. No obstant això, aquelles empreses que no estiguin incloses en el pla del grup han de disposar igualment del seu propi pla.
- o Cal tenir en compte que, en cas que formin part de la comissió negociadora menys de la meitat dels membres del comitè d'empresa, caldrà acreditar documentalment,

amb un acord majoritari del comitè d'empresa (si n'hi ha diversos, per a cadascun dels comitès que hi hagi), la designació dels membres que formaran part de la comissió negociadora del pla.

- **Quan no hi hagi representació legal de les persones treballadores: representants dels sindicats més representatius i/o els representatius del sector de l'empresa que hagin respost a la petició de l'empresa per formar la comissió negociadora.**

En aquests casos la comissió negociadora està subjecta a les següents regles (art. 5.3 RD 901/2020), que atorguen legitimació per negociar en representació de les persones treballadores:

- o S'ha de compondre d'un màxim de sis membres.
- o Està integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector a què pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable.
- o La representació sindical s'ha de formar en proporció a la representativitat dels sindicats legitimats al sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats.
- o No obstant això, aquesta comissió negociadora estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

El RD 901/2020 no estableix cap requisit formal perquè l'empresa convoqui els sindicats. No obstant això, s'ha d'entendre que l'empresa ha d'enviar una comunicació a tots i cadascun dels sindicats que reuneixin les dues condicions assenyalades anteriorment.

Per tal d'acreditar documentalment la representativitat dels sindicats pertinents, caldrà aportar la o les designacions del sindicat o sindicats corresponents a la persona que forma part de la comissió negociadora.

- **Empreses que tenen uns centres que compten amb representació legal de les persones treballadores i d'altres que no: comissió mixta composta pels representants**

legals de les persones treballadores i els sindicats més representatius i/o els representatius del sector.

Els centres de treball sense representació legal no poden delegar en els representants legals de l'altre o altres centres, sinó que han de constituir la comissió negociadora a què es refereix l'article 5.3 del RD 901/2020.

En aquests casos, per a la composició de la representació de la part social de la comissió negociadora s'apliquen les regles següents (art. 5.3, paràgraf 2n, del RD 901/2020):

- o Es compon d'un màxim de tretze membres.
- o És una comissió mixta formada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb l'esmentada representació en els termes establerts a l'article 5.2 del RD 901/2020 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme a l'article 5.3, paràgraf 1r, del mateix RD, en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb l'esmentada representació legal.

Atès que la comissió de la part social és única i el seu nombre de membres està com a màxim a tretze, la participació de cada representant a l'esmentada comissió dependrà de la seva representativitat, és a dir, del nombre de representants que l'hagin elegit. L'important és que es garanteixi la representativitat de la comissió de la part social respecte al conjunt de persones treballadores de l'empresa i no de cada centre de treball, de manera que pot passar que algun centre de treball es quedi sense representació a la comissió de la part social.

Per tal d'acreditar documentalment la representativitat caldrà, per una banda, aportar les designacions dels sindicats corresponents a la persona que forma part de la comissió negociadora, i, per l'altra banda, si escau, els acords majoritaris dels comitès, en cas que formin part de la comissió negociadora menys de la meitat dels membres del comitè d'empresa.

Quines són les funcions de la comissió negociadora?

Segons l'article 6 del RD 901/2020, la comissió negociadora del pla és l'encarregada de:

- La negociació i l'elaboració de la diagnosi, així com de la negociació de les mesures que integren el pla.
- L'elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- La identificació de les mesures prioritàries, en vista de la diagnosi; el seu àmbit d'aplicació; els mitjans materials i humans necessaris per implantar-les, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- L'impuls de la implantació del pla en l'empresa.
- La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla implantades.
- Impulsar les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

Quin és el funcionament de la comissió negociadora?

La configuració d'aquesta comissió es farà atenent a l'article 5 del RD 901/2020.

La comissió ha d'incloure una descripció del seu funcionament al document del pla. Per tal de facilitar la seva activitat pot dotar-se d'un reglament de funcionament intern per recollir les seves actuacions i funcions. També pot comptar amb suport i assessorament extern si es considera necessari (en aquest cas les persones expertes intervindran amb veu i sense vot en el si de la comissió negociadora).

Es recomana establir canals de comunicació i de contacte de la part social de la comissió negociadora amb les persones treballadores a les quals representen.

D'altra banda, els acords presos en el si de la comissió s'han de formalitzar en actes signades per totes les parts.

Cal que l'acta de constitució de la comissió negociadora estigui signada per tots els membres d'aquesta comissió. L'acta final d'aprovació del pla requereix la signatura de la majoria de cada part.

Un procés de formació conjunta a tota la comissió afavorirà que les persones que en formen part comparteixin el mateix coneixement i marc conceptual entorn a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals. Convindria fer aquesta formació abans d'iniciar el procés i facilitar així la definició, el disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació del pla.

És recomanable definir els canals d'informació que s'utilitzaran durant tot el procés per tal que les persones treballadores els coneguin.

La informació sobre el compromís amb la igualtat de gènere, l'elaboració de la diagnosi, així com el disseny i la implementació del pla han d'arribar d'una forma fluida al conjunt de la plantilla.

2.3 Recomanacions per a l'elaboració i negociació de la diagnosi

Qui ha de realitzar la diagnosi?

La diagnosi s'ha elaborar al si de la comissió negociadora del pla d'Igualtat.

La direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar aquesta diagnosi en relació amb les matèries requerides, respectant allò que preveu la normativa de protecció de dades.

Així mateix, l'empresa ha d'aportar les dades del registre relatives a les prestacions salarials i extrasalarials que recull l'article 28 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el TRLET. També cal fer l'auditoria retributiva, tal com estableix el RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Quins àmbits ha de incloure la diagnosi?

Cal fer una diagnosi en profunditat de tots els àmbits en els quals ha d'actuar el pla. L'article 7 del RD 901/2020 estableix que el pla ha d'incloure un resum d'aquesta anàlisi i de les seves conclusions i propostes principals en un informe que ha de formar part del pla.

Amb aquest objectiu, la diagnosi s'ha de referir almenys a les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.

- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Adicionalment és recomanable que les diagnosi d'igualtat incorporin referències als àmbits de:

- Cultura i gestió organitzativa
- Violències masclistes
- Comunicació i llenguatge no sexista
- Salut laboral amb perspectiva de gènere

La diagnosi serveix per poder identificar les deficiències i punts forts de cada un dels àmbits analitzats. Arran d'aquesta identificació, en el disseny i redacció del pla es plantejaran els objectius generals i específics i el calendari de les mesures.

Durant aquest procés de diagnosi, caldria afavorir la implicació entre la direcció de l'organització i la representació legal de les persones treballadores.

Quina informació cal analitzar?

Per fer la diagnosi cal recollir i analitzar:

- Les dades quantitatives de la plantilla desagregades per sexe relatives a cadascun dels àmbits d'anàlisi.

- Les dades qualitatives relatives al contingut del conveni o convenis aplicables, procediments, manuals, guies i documentació interna de l'entitat que permetin copsar de quina manera s'incorpora la perspectiva de gènere en la gestió i estratègia de l'organització.
- Alhora, és recomanable que també s'incorpori una fase participativa, que doni veu a les necessitats, percepcions o creences que té la plantilla en relació amb la igualtat dins de l'organització. Es pot fer a través d'una enquesta anònima dirigida a tota la plantilla o grups de discussió (focus groups), per exemple.

Per a aquestes fonts d'informació, caldrà tenir en compte la diversitat de la plantilla pel que fa a altres situacions de desigualtat (edat, origen, diversitat funcional i discapacitat...) a l'hora de recollir les dades, a fi de poder fer una anàlisi interseccional de l'organització.

El fet de treballar amb aquestes tres tècniques de recollida d'informació permetrà dotar d'un valor afegit al contingut de la diagnosi.

Per a la recollida d'informació cal tenir en consideració que es farà d'acord amb els punts següents:

- S'han de consensuar dins de la comissió negociadora els formularis, models o tècniques per a la recollida d'informació.
- Totes les dades i els indicadors relatius a cadascuna de les matèries que formin part de la diagnosi han d'estar desagregades amb la variable sexe.
- Cal tenir en compte altres variables interseccionals per enriquir l'anàlisi.
- La diagnosi ha de contenir informació bàsica, interna i externa, de les característiques, l'estructura organitzativa i la situació de cada organització considerada individualment, atenent, si s'escau, a les peculiaritats de cada centre de treball i de l'activitat duta a terme.
- La responsabilitat de coordinar la recollida de dades hauria de recaure en la comissió negociadora d'igualtat.

Les dades sol·licitades són estadístiques atenent al que disposa la Llei de protecció de dades, sense que siguin rellevants les dades personals, sinó la informació general que descriu la plantilla i les possibles bretxes de gènere.

2.4 Recomanacions per al disseny de l'estructura i la negociació de les mesures

Quin és l'esquema a seguir per al disseny del pla d'igualtat?

Els objectius del pla i el disseny de les mesures que en formen part han de respondre als resultats obtinguts en la diagnosi i són fruit d'una negociació al si de la comissió negociadora.

Cada objectiu es desenvolupa a través d'accions o mesures que concreten com es vol assolir cada objectiu. Per això caldrà definir:

- La mesura. Es tracta de descriure en què consisteix i en quin àmbit se centra.
- Temporització: quan es portarà a terme la mesura i la prioritització.
- Els indicadors per avaluar i fer seguiment del nivell de compliment de la mesura.
- Els recursos necessaris (econòmics, humans i materials) per a la implementació de la mesura. En aquest context serà recomanable assignar un pressupost per a cada mesura o determinar una partida pressupostària per al pla.

Es recomana que s'indiqui quina serà la persona o el departament responsable de dur a terme la mesura.

Els objectius són els resultats desitjats que s'espera assolir amb l'execució de les activitats que integren un projecte de l'organització o entitat. Han de ser mesurables o quantificables, realistes i amb una temporització concreta.

En un pla han d'haver-hi objectius generals, que poden concretar-se en objectius específics per àrees o matèries que assenyalen metes que es volen aconseguir en cadascun dels àmbits que componen el pla, amb la finalitat d'aconseguir els objectius generals.

Per desenvolupar aquests objectius específics s'acorden una sèrie de mesures o actuacions. Les mesures són les accions concretes que s'implementaran per tal d'assolir l'objectiu proposat.

Per tal de garantir la implantació de les accions previstes en el pla cal preveure els mecanismes de comunicació necessaris per donar-les a conèixer entre la plantilla i explicar-ne el funcionament.

El que es pretén és dissenyar mesures que permetin acabar o almenys tendeixin a disminuir les condicions d'ocupació i de treball diferents que tenen els homes i les dones en una organització concreta. Per tant, allò important no és la quantitat de mesures previstes, sinó la qualitat. Poden ser poques, però el més rellevant és que siguin les que les persones negociadores considerin oportunes per aconseguir la igualtat efectiva.

Concretament, l'article 8 del RD 901/2020 indica que els plans han de contenir les mesures que siguin necessàries en virtut dels resultats de la diagnosi, ja que les mesures d'igualtat contingudes al pla han de respondre a la situació real de l'organització, reflectida en la diagnosi, i han de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes a l'organització.

Quina ha de ser l'estructura mínima del pla d'igualtat?

Els plans han de respectar i tenir, com a mínim, el contingut i l'estructura regulats a l'article 8.2 del RD 901/2020:

- Indicació de les parts que els concerten: cal explicar qui ha participat en la comissió negociadora.
- Àmbit personal, territorial i temporal: cal tenir present que no s'admeten pròrrogues del termini màxim de 4 anys de vigència ni es pot estipular que el pla serà aplicable a centres de treball futurs que pugui obrir l'empresa.
- Informe de la diagnosi de situació de l'empresa o, en el supòsit d'un grup d'empreses, un informe de la diagnosi de cadascuna de les empreses del grup: n'hi ha prou amb un resum de la situació empresarial³.

³ Aquest informe acostuma a ser un document extens on es detalla la situació de l'empresa sobre els diferents àmbit recollits a l'annex del RD 901/202. Sovint, s'aporta voluntàriament la diagnosi com a document annex al pla d'igualtat, però allò estrictament necessari és fer constar la informació de la diagnosi dins del pla d'igualtat. És a dir, no és imprescindible que en el pla s'hi inclogui tota la informació de la diagnosi, però sí que ha d'incloure com a mínim les conclusions o el resum de la situació empresarial que s'ha plasmat en el document de la diagnosi annexada.

- Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al RD 902/2020. L'exigibilitat de l'auditoria retributiva, segons l'esmentat RD, serà gradual com els plans (disposició transitòria 7a de la LOIEDH): és necessari que consti en el text del document del pla la identificació del sistema analític utilitzat per a la valoració de llocs de treball i el pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada una de les mesures i objectius: es recomana que es concreti per a cada mesura del pla d'acció.
- Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla: es recomana que es presenti aquesta informació en forma de cronograma.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans: cal explicar qui en forma part i les seves regles de funcionament intern. En el cas que la composició i el funcionament d'aquest òrgan coincideixi amb la comissió de negociadora, caldrà fer-ho constar expressament.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació: és necessari que es faci referència als dos procediments ja que són independents.

A més del contingut mínim, el pla pot contenir mesures en aquells àmbits on resultin necessàries en virtut dels resultats de la diagnosi, i altres de no enumerades a l'article 46.2 de LOIEDH (com ara la prevenció de la violència de gènere, el llenguatge i la comunicació no sexista o altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa).

2.5 Recomanacions per a la negociació del seguiment i avaluació del pla d'igualtat

Per què és important negociar el sistema de seguiment i avaluació del pla d'igualtat?

Un dels aspectes primordials de la implantació d'un pla és preveure un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures, amb l'objectiu d'evitar que es converteixi únicament en una declaració d'intencions sense aconseguir resultats tangibles.

Per això s'han d'introduir mecanismes d'avaluació de l'impacte dels plans, de manera que sigui possible qualificar-ne els resultats i identificar-ne les possibles mancances. Per fer-ho, s'haurà de disposar d'un sistema d'avaluació i de seguiment, i, en qualsevol cas, tal com disposa l'article 9 del RD 901/2020, cal fer-ne una avaluació intermèdia i una avaluació final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

El procés de seguiment i avaluació dels plans és necessari per tal de:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla i el nivell de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi.
 - Conèixer el grau de compliment i desenvolupament de les accions.
 - Conèixer i valorar els recursos emprats, els agents implicats i com s'ha dut a terme el procés de treball.
 - Identificar els elements facilitadors i les dificultats en el desenvolupament de les accions i detectar noves necessitats.
 - Valorar la necessitat de canvi parcial o total dels objectius i de les accions destinades a assolir-los.
 - Valorar la necessitat de proposar mesures correctores.
 - Analitzar si s'han produït canvis estructurals a l'organització, canvis en la cultura, percepció o creença de la plantilla en matèria d'igualtat o canvis en els processos de gestió de persones, entre altres.
-

Qui s'encarrega del seguiment i avaluació del pla d'igualtat?

La comissió o òrgan paritari designat que s'han d'encarregar del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del pla és la comissió de seguiment i avaluació.

Dins del mateix pla caldrà establir la composició i les atribucions que es decideixin per a aquesta comissió, en la qual han de participar de manera paritària persones en representació de l'empresa i persones en representació de les persones treballadores. És recomanable que la composició d'aquesta comissió sigui equilibrada entre homes i dones. En tot cas, caldrà promoure que ho sigui.

Es pot acordar que la comissió de seguiment del pla estigui integrada pels mateixos membres que formen la comissió negociadora. No obstant això, és important tenir en compte que no sempre les mateixes persones romanen a les empreses ocupant els mateixos càrrecs; per tant, és crucial establir clarament la composició i proporció de la comissió de seguiment.

Quin és el funcionament de la comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat?

La comissió de seguiment i d'avaluació del pla ha de comprovar i fer el seguiment de la implementació del pla, i l'organització corresponent ha d'aportar les dades que s'han determinat al pla per avaluar-lo.

Així mateix, en vista del desenvolupament dels esdeveniments es poden introduir mesures correctores si fos necessari.

D'altra banda, la comissió de seguiment i avaluació ha de preveure mecanismes per informar sobre el desenvolupament i implantació del pla a les persones treballadores i fer efectiu així el principi de transparència que estableix l'article 47 de la LOIEDH, que garanteix l'accés a la informació sobre el contingut del pla i la consecució dels seus objectius.

De la mateixa manera, aquests mecanismes haurien de preveure també canals de comunicació bidireccionals per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.

El seguiment i l'avaluació de les mesures que es preveuen en el pla s'han de fer de manera periòdica segons el que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla o en el reglament que reguli

la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla. No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

La informació sobre el funcionament de la comissió de seguiment s'ha de recollir al pla. Es recomana dotar-se d'un reglament on s'incorporin, per exemple, els recursos, la freqüència de les reunions i com s'articularà la presa de decisions.

Quines són les funcions de la comissió de seguiment i avaluació?

Les funcions de la comissió de seguiment i avaluació inclouen, entre altres:

- Fer un seguiment de l'aplicació del pla i de les mesures incloses en aquest mitjançant els indicadors de mesurament i instruments de recollida d'informació establerts per la comissió negociadora.
- Fer sessions de treball per proposar possibles ajustos, correccions o aclariments al pla.
- Establir altres indicadors de seguiment, si escau, relacionats amb les mesures previstes, que permetin valorar d'una manera rigorosa l'adequació del pla a la realitat de l'empresa i als objectius a assolir.
- Elaborar anualment un informe de conclusions en què es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius assolits per a cada mesura, i proposar les recomanacions que consideren oportunes.
- Elaborar anualment l'informe de la diagnosi per a la millora contínua del pla.
- Fer un seguiment tant de l'aplicació de les mesures legals que s'estableixin per fomentar la igualtat, com del compliment i el desenvolupament d'aquest pla, i identificar àmbits prioritaris d'actuació.
- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de totes les mesures aquí descrites.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut a l'entorn de l'empresa, de la pertinència de les actuacions del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del pla.

- Promoure el principi d'igualtat i no-discriminació, i motivar i donar suport a la implementació de les mesures pactades en el pla. Així mateix, promoure l'aplicació de mesures pactades al pla per evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions formatives.
- Difondre el pla.
- De la mateixa manera, es pot preveure que aquesta comissió estableixi com una de les seves funcions intervenir com a pas previ en cas de desacord, sens perjudici dels mecanismes de solució extrajudicial i judicial que corresponguin.

Quins indicadors es poden utilitzar?

Els indicadors tenen el propòsit de proporcionar informació significativa i rellevant sobre l'estat i situació del pla d'igualtat. A través d'aquestes eines trobareu exemples d'indicadors per al seguiment i l'avaluació:

- [Eina de disseny, seguiment i avaluació del pla d'igualtat](#) del Departament d'Igualtat i Feminismes espai.
- [Eina de diagnosi](#) que conté indicadors de referència per quan es fa la diagnosi del pla del Departament d'Igualtat i Feminismes.
- [Document d'Implantació i seguiment del pla de igualtat](#) de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat.

2.6 Recomanacions per a l'aprovació, registre i publicació del pla d'igualtat

Quan acaba la negociació del pla d'igualtat?

Un cop acordades totes les mesures, la temporalització i l'avaluació, encara resta indicar com se'n farà el seguiment. El pla no és complet sense indicar la composició de la comissió de seguiment, les seves funcions i la periodicitat de les reunions. Un altre aspecte que cal fixar és la vigència del pla.

El procés de negociació no s'ha acabat fins que no s'ha registrat i publicat el pla.

Quina vigència té el pla d'igualtat?

És important tenir en compte que sempre caldrà establir un període de vigència del pla. Aquest no podrà ser mai atemporal ni tenir una durada superior a 4 anys. Un cop acabi la vigència, només podrà acordar-se'n la pròrroga en el cas que la durada del pla hagi sigut inferior a 4 anys, per al temps que resti d'aquest termini màxim. En cas que el pla hagi estat en vigor 4 anys, caldrà fer-ne un de nou.

Cal registrar el pla d'igualtat?

Sí. Els plans d'igualtat de les empreses són objecte d'inscripció obligatòria al Registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat al Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans (REGCON), tant si es tracta de plans obligatoris com si són voluntaris, i independentment que hagin estat o no adoptats per acord entre les parts.

La inscripció al REGCON permetrà l'accés públic al contingut dels plans. A la sol·licitud d'inscripció del pla o, si s'escau, dels acords, s'han de facilitar totes aquelles dades relatives a les parts signants de l'acord o acta per al qual se sol·licita la inscripció i la data de la signatura, així com les relatives al seu àmbit personal, funcional, territorial i temporal, i l'activitat o activitats econòmiques cobertes per aquests.

Quina documentació cal presentar a l'hora de registrar el pla d'igualtat?

Els documents preceptius que cal aportar en el moment de la presentació de la sol·licitud d'inscripció del pla al REGCON són:

- L'acta inicial de constitució de la comissió negociadora, signada per les parts (PDF).
- L'acta final de la comissió negociadora on consti l'acord o el sense acord del pla, signada per les parts (PDF).
- La delegació de la comissió negociadora en la persona que farà el tràmit del registre amb certificat digital, signada per les parts (PDF).
- El text del pla signat per les persones de la comissió negociadora, o bé manualment a totes les pàgines, o bé digitalment (PDF).

- El text del pla per fer-ne publicitat en format Word o similar, sense signatures.

Quina documentació adicional es pot requerir quan es registri el pla?

- Relació detallada i identificació de tots els centres de treball propis de què disposa l'empresa amb indicació de si tenen o no representació legal de les persones treballadores (delegats i delegades de personal o comitè d'empresa). És a dir, només els centres propis de l'empresa i que tinguin identitat pròpia. Un exemple que no es podria considerar centre de treball seria una dependència sense estructura ni plantilla adscrita.
- Acreditació documental de la representativitat de la part treballadora:
 - o Dels centres de treball amb representació legal de les persones treballadores, mitjançant les actes de les eleccions sindicals. Tanmateix, en el cas que hi hagi comitè/s d'empresa, cal incorporar a l'expedient l'acord majoritari amb el qual es designa els membres que formaran part de la comissió negociadora. I, en el cas que la representació legal d'un centre delegui en la d'un altre centre, cal acreditar també aquesta delegació entre representants.
 - o Dels centres de treball que no disposen de representació legal de les persones treballadores, mitjançant l'acreditació documental de la representativitat de la part treballadora, per mitjà de la designació del sindicat corresponent a la persona que forma part de la comissió negociadora.

Un cop registrat el pla d'igualtat, què cal fer?

És important tenir en compte que el registre del pla en cap cas és el final del procés, sinó que aquest fet comporta la implementació de tot allò acordat amb l'acompanyament de la comissió de seguiment. Un cop registrat el pla caldrà implementar-lo amb l'acompanyament de la comissió de seguiment.

En acabar la fase de negociació i registre del pla, caldrà informar-ne tota la plantilla. L'estratègia comunicativa o campanya de comunicació es podrà acordar a la comissió negociadora. Si no és el cas, caldrà informar la plantilla de l'existència del pla perquè les persones treballadores puguin fer ús de les mesures recollides o denunciar-ne l'incompliment, si fos necessari.

03 / IMPULS DE MESURES QUE IMPLIQUIN CANVIS ESTRUCTURALS

Els plans d'igualtat poden incloure mesures en aspectes diversos en el marc de les relacions laborals. L'objectiu de totes aquestes mesures, però, és assolir la igualtat real de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les organitzacions.

A continuació es recullen algunes orientacions i recomanacions en aquest sentit, per als diferents àmbits d'actuació.

3.1 Recomanacions en matèria d'igualtat retributiva

3.1.1. L'enquadrament professional, la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i l'auditoria retributiva

La diagnosi en matèria d'igualtat retributiva:

- Haurà de fer una descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, tasques i funcions, i dels sistemes i/o criteris de classificació professional utilitzats per grups professionals, i/o categories, i analitzar la possible existència de biaixos de gènere i de discriminació directa i indirecta entre dones i homes, d'acord amb el que disposa l'article 22 del TRLET.
Així mateix, la diagnosi analitzarà la distribució de la plantilla d'acord amb el sistema o el criteri utilitzat per a la classificació professional utilitzat a l'organització.
- Formarà part d'aquesta diagnosi el registre retributiu, l'auditoria retributiva i la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. Aquests tres instruments es troben connectats. En primer lloc, mitjançant el registre retributiu es coneix la informació dels salaris rebuts per persones de l'empresa. La valoració de llocs amb perspectiva de gènere és l'eina que quantifica numèricament el valor que els llocs de treball aporten a l'organització i, finalment, l'auditoria retributiva, a partir de les dades del registre retributiu i del resultat de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, podrà analitzar si es produeixen desigualtats salarials entre homes i dones de l'empresa que no responen adequadament a la valoració de llocs de treball.

- Per realitzar la diagnosi en matèria salarial l'empresa facilitarà totes les dades desagregades per sexe coincidents amb la realitat, relatives tant al salari base com a complements, així com a tots i cadascun dels restants conceptes salarials i extrasalarials, diferenciant les percepcions salarials de les extrasalarials, així com la seva naturalesa i origen, creuats alhora per grups, categories professionals, lloc, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com qualsevol altre indicador que es consideri oportú per a l'anàlisi retributiva.
- En tota l'anàlisi retributiva ha d'identificar el nombre de dones i homes que perceben cada un dels diferents complements, per tal de veure l'impacte que té en la bretxa salarial.
- Analitzarà les hores extraordinàries realitzades per les persones treballadores i la forma de compensar-les en relació amb l'impacte de gènere, així com els criteris utilitzats per a la seva designació o accés.
- Contindrà tant les dades com la seva anàlisi, a fi de valorar l'existència de desigualtats retributives i de quin tipus, i indicar-ne l'origen possible.
- En la diagnosi hauran de ser analitzats i recollits els criteris segons els quals s'estableixen els diferents conceptes salarials. Els conceptes salarials a què es refereix aquest apartat inclouen totes i cadascuna de les percepcions retributives, sense cap exclusió, incloses les retribucions en espècie i qualsevol que en sigui la naturalesa i origen.
- Caldrà dur a terme l'anàlisi periòdica de la bretxa salarial de gènere, tenint en compte tots els conceptes salarials i les variables que poden influir-hi (antiguitat, tipus de contracte, tipus de jornada laboral, etc.), que inclogui els motius de l'existència de bretxa. La [Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes](#) del Consell de Relacions Laborals és un instrument que orienta i aporta eines per a la reducció de la bretxa salarial.
- Per complir l'obligació de valorar els llocs de treball amb perspectiva de gènere, com a component de la diagnosi del pla d'igualtat, els agents socials i el Ministeri de Treball i Economia Social i el d'Igualtat han desenvolupat conjuntament una [eina](#) que pot facilitar-ho, una guia d'ús i un exemple per contribuir a posar-ho en pràctica⁴.
- L'auditoria retributiva ha de proporcionar informació per identificar necessitats a fi de prevenir desigualtats en aquest àmbit, de manera que assegurï transparència i seguiment.

⁴ Documents disponibles al web de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

La vigència de l'auditoria, llevat que se'n determini una durada més curta, coincideix amb la del pla d'igualtat. Per fer l'auditoria retributiva els agents socials i el Ministeri de Treball i Economia Social i el d'igualtat han desenvolupat conjuntament una [guia](#).

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria d'igualtat retributiva:

- Revisar les denominacions del lloc de treball i grups professionals, així com les descripcions de funcions i tasques per evitar-hi un determinisme sexual.
- Tenir present el criteri de no-discriminació salarial per a treballs d'igual valor a efectes d'enquadrament professional, amb la finalitat d'eliminar la bretxa salarial.
- Revisar la causalitat dels complements salarials i extrasalarials de forma que descansin sobre una justificació objectiva i raonable.
- Els complements de lloc de treball s'han de definir amb criteris objectius i han de tenir en compte tant les característiques pròpies dels llocs de treball masculinitzats com els feminitzats.
- La configuració dels complements relacionats amb el temps de treball, com ara la recompensa de la dedicació especial o la disponibilitat horària, haurà de tenir present la possible discriminació indirecta de les dones treballadores, ja que el fet d'assumir les responsabilitats familiars i de cura generalment fa minvar la seva disponibilitat horària. Per això, aquests complements només s'haurien de donar quan la disponibilitat horària sigui necessària i imprescindible per al lloc de treball que s'ocupa.
- Limitar que el complement d'antiguitat comporti un pes excessiu en l'estructura salarial, per la qual cosa es tindran en compte altres aspectes lligats a l'experiència professional com són els coneixements adquirits o la formació.
- Evitar un pes excessiu d'aquells complements lligats a la presencialitat i a la prolongació de jornada.
- Cal tenir en compte que complements d'antiguitat o de vinculació a l'organització o de disponibilitat poden impactar de forma negativa en les dones, en reconèixer una característica presumiblement més freqüent en els homes, si tenim en compte l'elevada temporalitat i la contractació a temps parcial de les dones en el mercat de treball.

- A l'hora d'incloure complements personals en les estructures salarials cal pensar en criteris neutres de recompensa i articular-los de manera que no esdevinguin una discriminació indirecta.
- La bretxa salarial que es generi pels complements personals fixos ha d'estar justificada de manera objectiva i transparent, de manera que garanteixin l'absència de qualsevol biaix per raó de gènere. En absència d'aquesta justificació cal implementar mesures per reduir les diferències retributives injustificades provocades per aquests complements.
- En cas de retribució del treball per objectius, cal revisar els objectius per garantir que responen a criteris objectius, clars, i transparents, parant especial atenció a la discriminació indirecta.

3.1.2. Participació igualitària en els llocs de treball

La diagnosi en matèria de participació igualitària haurà d'informar sobre la distribució de la plantilla en els diferents llocs de treball, categories professionals, grups professionals, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció de la variable del sexe per identificar l'existència, si n'hi ha, d'una infrarepresentació de dones en els diferents llocs de treball, i especialment en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical). Per això s'analitzarà:

- La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració de la diagnosi.
- La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de les treballadores i treballadors.
- Si s'escau, la presència de dones i homes en la representació legal de les treballadores i treballadors i en l'òrgan de seguiment dels plans.

Cal preveure mecanismes de recollida i sistematització de dades, desagregades per sexe, de la plantilla per grups i/o nivells professionals, àrea o departament de treball, per poder fer el seguiment de l'accés als llocs de treball, a la formació i la promoció professional, i detectar possibles situacions de desigualtat entre dones i homes.

En la recollida de dades, s'hauria d'incorporar com a element la interseccionalitat, i per fer-ho es recomana tenir en compte, en la mesura del que sigui possible, altres variables en la recollida i sistematització de les dades (edat, origen, nivell d'estudis, condició de persona amb discapacitat, etc.) i en la definició de les mesures.

La comissió negociadora del pla ha de tenir coneixement dels processos de promoció portats a terme els últims anys per vetllar que no hi hagi cap factor de discriminació al llarg del temps.

Aspectes a tenir en compte en la definició de mesures en matèria de participació igualitària en els llocs de treball:

- S'han de definir els llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives, que ometin altres característiques no imprescindibles i que puguin induir en algun tipus de discriminació.
- Caldrà definir un sistema de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. En aquest sentit recomanem l'ús de les eines mencionades anteriorment⁵.
- Cal revisar la denominació dels llocs de treball, les descripcions de lloc de treball, així com les ofertes de vacants de manera que no continguin cap esment que indueixi a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un o un altre sexe, fent ús d'un llenguatge igualitari, no discriminatori ni sexista.
- Si el resultat de la diagnosi posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe en determinats grups i/o nivells professionals, àrees, departaments o nivells jeràrquics, cal desenvolupar mesures per corregir-la, i es poden establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical.
- S'hauran de preveure mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe (directa o indirecta) que, en funció del resultat de la diagnosi, poden afectar els processos de selecció de personal, i requerir tècniques de selecció neutres amb criteris clars, objectius i transparents que ometin la informació personal, irrellevant per al desenvolupament de les tasques del lloc de treball.

⁵ https://www.mites.gob.es/ca/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

- S'haurà de garantir que tant dones com homes tinguin les mateixes oportunitats en l'accés, la promoció i el desenvolupament professional i, a aquests efectes, establir els mecanismes corresponents.
- Caldria impulsar mecanismes de participació de la representació legal de les persones treballadores en els processos d'accés o cobertura de llocs de treball: informació, elaboració participativa dels criteris de selecció, composició paritària dels òrgans amb competència per a la contractació o la promoció, formació de què disposen aquests perfils, etc.

3.1.3. Promoció professional

La diagnosi en matèria de promoció professional haurà d'incloure informació desagregada per la variable sexe relativa a:

- Promoció dels darrers anys, especificant nivell jeràrquic, grup i/o nivell professional, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació d'origen i dels llocs a què es promociona, característiques dels llocs de treball objecte de promoció amb la indicació de si estan vinculats a mobilitat geogràfica, dedicació exclusiva, disponibilitat per viatjar o altres, i informació sobre la difusió i publicitat.
- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de promoció professional.
- Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la promoció professional, gestió i retenció del talent.
- Anàlisi de la incidència en la promoció de la formació, els mèrits que es valoren, així com el pes atorgat a l'antiguitat de la persona treballadora, i l'adequació de les capacitats al perfil del lloc de treball a cobrir, de conformitat amb l'article 24 del TRLET.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de promoció professional:

- Cal que la promoció professional i els ascensos s'ajustin a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu l'absència de discriminació directa o indirecta vers les dones.

- És recomanable disposar d'un manual o guia que marqui el procediment i els criteris existents a l'organització per poder promocionar. Aquest procediment ha de ser neutre i objectivable i no pot contenir biaixos de gènere. L'elaboració d'aquesta eina s'ha de negociar amb la participació de la representació de les persones treballadores.
- Cal valorar les candidatures d'acord amb la idoneïtat, i caldria assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- És recomanable establir mesures d'acció positiva perquè es pugui promoure l'ascens de les dones en igualtat de mèrit i capacitat en llocs i grups professionals amb menys representació de les dones.
- És aconsellable fer formació vinculada a la promoció i fomentar-hi la participació de dones. Quan la promoció és per a un càrrec de responsabilitat amb comandament sobre persones, s'ha de promoure la formació de sensibilització en matèria d'igualtat.
- És recomanable revisar els criteris automàtics de promoció professional (antiguitat, disponibilitat horària, etc.) amb perspectiva de gènere per garantir que aquests no afecten de manera diferent les persones amb responsabilitats de cures.
- És recomanable regular els criteris d'ascensos professionals de manera que s'estableixin normes concretes de promoció basades en criteris de transparència, mèrits i proves objectives de coneixements.
- És recomanable anunciar a tota la plantilla tots els processos de promocions, i garantir que els arriba la informació sobre els requisits i les condicions del treball.

3.1.4. Condicions laborals

La diagnosi en matèria de condicions laborals haurà d'incloure informació desagregada per la variable sexe, necessària per mesurar i avaluar, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, les condicions de treball de tot el personal, inclosos els treballadors i les treballadores posades a disposició per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis, tenint en compte els aspectes generals que afectin el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, l'estabilitat laboral de dones i homes, i en concret:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, si escau, el treball a distància.
- Règim de mobilitat funcional i geogràfica, segons el que preveuen els articles 39 i 40 del TRLET.
- Modificacions substancials de les condicions de treball, tal com es defineixen a l'article 41 del TRLET, que s'hagin pogut produir en els darrers tres anys.
- Nombre de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els darrers anys, diferenciant també en funció del tipus de contingut de les accions formatives, horari de la formació, permisos atorgats remunerats o no remunerats, permisos per a la concurrència a exàmens i mesures adoptades per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
- Així mateix, s'informarà sobre la formació necessària, que l'empresa haurà de proporcionar, per a l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions del lloc de treball.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de condicions laborals:

- Garantir que les persones amb diferents modalitats contractuals (temporal, a temps parcial, discontinu) tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que les persones amb contracte indefinit ordinari, exceptuant les diferències que es derivin de la naturalesa i durada del contracte.
 - Identificar els llocs treball que podran ser coberts per contractes d'una o altra naturalesa (parcials, indefinits, temporals, etc.), tenint en compte les característiques i necessitats d'aquests llocs de treball.
 - En el cas que l'organització hagi de formalitzar un contracte indefinit, valorar de donar prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes temporals.
-

- En el cas que l'organització hagi de formalitzar un contracte a temps complet, valorar de donar la prioritat, si es compleixen els requisits, a les persones que ja formen part de la plantilla amb contractes a temps parcial.
- Informar les persones treballadores de l'organització sobre els drets laborals de les dones víctimes de violència masclista, així com també concretar el circuit d'atenció integral i les mesures de suport i canals de denúncia, i fer-ne difusió.
- Fer arribar informació sobre cursos formatius a les persones que es trobin gaudint de permisos de naixement i cura del menor, cura de persones i excedències per cura de menors i persones dependents, perquè puguin participar-hi.
- En la negociació i establiment de noves mesures o condicions laborals, avaluar l'impacte per raó de gènere i en relació amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

3.2 Recomanacions en matèria d'organització del temps de treball, conciliació i corresponsabilitat

La diagnosi en matèria d'organització del temps de treball, conciliació i corresponsabilitat haurà d'incloure dades desagregades per sexe, grup professional i departament, i haurà de fer referència a matèries com ara:

- L'ordenació del temps de treball, jornades i horaris.
- Les mesures implantades per l'organització per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets.
- Els permisos i les excedències dels últims anys i els motius, desagregats per edat, sexe, tipus de vinculació amb l'organització, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació.
- L'anàlisi de la manera com les prerrogatives empresarials afecten particularment les persones amb responsabilitats de cura (per exemple, els canvis de funcions, la distribució irregular de la jornada, els canvis de centre sense canvi de residència, les modificacions substancials de les condicions de treball, els trasllats, els desplaçaments...).

- Els criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per informar les persones treballadores sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió.

3.2.1. Organització del temps de treball i corresponsabilitat

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria d'organització del temps:

- Accions per donar a conèixer a totes les persones treballadores les mesures relacionades amb l'organització del temps de treball i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Per exemple, difondre els drets vinculats amb els permisos i llicències establerts a la llei o d'altres de previstos al conveni col·lectiu aplicable.
- Es recomana fomentar mesures relacionades amb la cultura del temps a l'organització; mesures de reorganització dels usos del temps (com la flexibilitat horària o la compactació de les hores de treball, intentant eliminar la jornada partida), de mobilitat, d'ordenació del temps de treball, de foment de la corresponsabilitat, així com també serveis de suport a les persones que, d'una banda, facilitin la participació de les dones en totes les àrees i activitats de l'organització i, de l'altra, fomentin la corresponsabilitat dels homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars.
- Explorar la possibilitat de nous permisos i mesures de reorganització del temps de treball més enllà dels que estableix la normativa i/o el conveni col·lectiu de referència.

3.2.2. Conciliació i corresponsabilitat

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de conciliació i corresponsabilitat:

- Promoure accions que puguin implicar totes les persones en el gaudiment de permisos i mesures de conciliació, o dur a terme campanyes de sensibilització sobre la corresponsabilitat, així com sobre la importància de les cures i el seu valor.

- Establir mecanismes per diagnosticar periòdicament les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació i recollir propostes de millora.
- Impulsar una cultura del “temps” positiva fomentant la desconexió del treball, respectant els altres temps de vida de tota persona treballadora a través de mesures i protocols obligatoris per a la [desconnexió digital](#) a l’organització⁶.
- Es recomana que els plans d’igualtat desenvolupin els termes de l’exercici del dret a la sol·licitud d’adaptació de jornada de l’article 34.8 del ET d’acord amb criteris i sistemes que garanteixin l’absència de discriminació directa o indirecta entre homes i dones. En aquest sentit, es poden pactar amb la representació de les persones treballadores els procediments de sol·licitud, els criteris objectius —que han de ser coneguts per totes les persones treballadores— i uns terminis diferents als que estableix la llei.

3.3. Recomanacions en matèria de violències masclistes i prevenció i actuació enfront de l’assetjament sexual i per raó de sexe a l’empresa

La diagnosi en matèria del pla ha d’incloure la prevenció i l’actuació enfront de l’assetjament sexual i per raó de sexe amb una descripció dels procediments i/o mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe, que han de ser accessibles.

- És recomanable recollir dades sobre l’entorn laboral i les relacions entre les persones treballadores, de manera anònima i confidencial, mitjançant les enquestes de clima laboral o altres tipus d’enquestes, amb l’objectiu de detectar conductes abusives i sexistes que poden esdevenir situacions d’assetjament sexual i d’assetjament per raó de sexe.
- Anàlisi dels procediments i circuits d’atenció a les dones víctimes de violència masclista, mesures de suport, canals de denúncia i canals de difusió de la informació.

⁶ [Orientacions per garantir el dret a la desconexió digital](#).

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures:

Pel que fa a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- Es recomana fer ús de les [eines](#) per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa establertes en el marc de concertació del Consell de Relacions Laborals⁷.
- Elaborar un procediment de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que ha de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.
- Fer una declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament, inclòs el digital.
- Elaborar un procediment d'actuació enfront de l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- Identificar les mesures reactives enfront de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari en el marc del conveni col·lectiu o la normativa prevista.
- Crear una comissió de prevenció, detecció i investigació de l'assetjament formada tant per personal de l'organització com de la representació sindical, que haurà de disposar de formació específica per abordar aquests procediments.
- Instaurar la figura de la persona de referència en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe amb les funcions de participar en els programes de prevenció, informar, assessorar i acompanyar les persones afectades, evitar la victimització secundària i conèixer la dinàmica i les particularitats de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- És recomanable que la figura de la persona de referència s'instauri a cada centre de treball.
- El protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa ha de tenir en compte la inversió de la càrrega de la prova en aquest procediment.

⁷ https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/ci/eines-prevencio-assetjament-sexual-empresa/

- Posar a disposició de totes les persones treballadores (ja siguin directament de l'empresa o subcontractades) un exemplar del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i informar-les d'on es poden dirigir en cas d'assetjament.
- Caldrà donar a conèixer el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla, atès que la difusió serveix per prevenir i actuar, si és necessari dissenyant un pla de difusió del protocol.
- Cal dur a terme accions d'informació, sensibilització i formació a la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. És especialment rellevant per a persones que s'incorporen a l'organització, persones amb responsabilitats directives i de comandament, i persones amb responsabilitats directes en el procés de queixa i denúncia.

Pel que fa a les mesures en matèria d'erradicació de les violències masclistes:

- Es recomana que l'empresa disposi d'una guia d'actuació per a treballadores víctimes de violència masclista.
- Es recomana l'establiment de permisos retribuïts i mecanismes de flexibilització horària per a les dones víctimes de violència masclista.
- Cal garantir que les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista no es veuran penalitzades ni econòmicament ni laboralment.
- Es recomana fer formació en prevenció, atenció i abordatge de les violències masclistes, així com crear un equip de prevenció, atenció i abordatge a les situacions de violències masclistes amb formació en matèria d'igualtat i violències.

3.4 Recomanacions globals a l'empresa en matèria d'igualtat

3.4.1 Cultura i gestió organitzativa

La diagnosi en matèria de cultura i gestió organitzativa ha de valorar el grau de desenvolupament de la cultura d'igualtat de gènere. Tanmateix cal assenyalar que aquest àmbit és transversal atès que impregna la resta d'àmbits que configuren la diagnosi d'igualtat.

Entre d'altres es poden valorar aspectes com:

- Mesures prèvies, per exemple si es disposa d'un pla previ i quin impacte i desplegament ha tingut dins de l'organització, així com la seva difusió a l'organització.
- Si existeix pressupost per a la implantació de mesures d'igualtat o el pressupost de l'organització incorpora la perspectiva de gènere.
- Si s'exigeix el compliment de les polítiques d'igualtat i no-discriminació a les entitats proveïdores amb les quals l'organització col·labora.
- Si s'han realitzat campanyes, formacions i xerrades vinculades amb la igualtat d'oportunitats, les cures i la corresponsabilitat o l'ús del llenguatge inclusiu, imatges i llenguatge igualitari i no sexista adreçades a tota la plantilla.
- Si s'han fet actuacions específiques en matèria de violència masclista i violències sexuals.
- Si existeix la figura d'agent d'igualtat a l'organització.
- Si s'ha fet una anàlisi de la normativa interna o instruments de funcionament per avaluar el grau de perspectiva de gènere interseccional.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de cultura i gestió organitzativa:

- Incorporar el compromís vers la igualtat i equitat en la documentació corporativa de l'organització (missió, valors, objectius, línies estratègiques, pla d'igualtat, protocol d'assetjament, etc.).
- Desenvolupar actuacions orientades a assolir una cultura proequitat de gènere interseccional.
- Diagnosi de la normativa interna o instruments de funcionament, per avaluar el grau de perspectiva de gènere interseccional d'aquestes normes, i l'existència i necessitat de normativa interna específica per promoure l'equitat de gènere.

- Es recomana incorporar mesures per prevenir la LGBTI-fòbia⁸ d'acord amb la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i atenent al seu desenvolupament reglamentari.
- L'article 55.3 de la mateixa Llei 4/2023 estableix que en l'elaboració de plans d'igualtat i no-discriminació s'inclouran expressament les persones trans, amb especial atenció a les dones trans). En aquest sentit es destaca la necessitat que els protocols de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere incloguin les dones trans.
- En el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat, és fonamental considerar com les mesures específiques contribueixen a la consecució dels ODS i l'Agenda 2030, de manera que es destaca la importància de la igualtat de gènere com un element central de la responsabilitat social empresarial.

3.4.2 Accés a l'ocupació

La diagnosi en matèria d'accés a l'ocupació haurà d'incloure informació desagregada per la variable sexe, i informarà de:

- Les incorporacions de personal dutes a terme l'últim any, amb la indicació de la causa, i especificant-hi l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació, la jornada, el nivell jeràrquic, el grup professional o el lloc de treball i les circumstàncies personals i familiars.
- Sempre que sigui possible, tenir en compte també altres indicadors com l'edat, l'origen, la diversitat funcional o discapacitat, per tal d'analitzar possibles patrons de desigualtat en l'accés a l'ocupació.

⁸ Article 15.1 de la Llei 4/2023:

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de disposar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures s'han de pactar a través de la negociació col·lectiva i s'han d'acordar amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures s'han de desenvolupar per reglament.

- Els cessaments de personal realitzats l'últim any amb la indicació de la causa, especificant-hi l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada, el nivell jeràrquic, els grups professionals o els llocs de treball i les circumstàncies personals i familiars.
- Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció i contractació.
- Els criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, la promoció professional, la gestió i la retenció del talent.
- El llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, per garantir que es du a terme de manera neutra i no sexista.
- El perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, si s'escau, la formació que tenen en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria d'accés a l'ocupació:

- Promoure l'existència d'un protocol de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per gènere.
- Promoure la participació de la representació legal de les persones treballadores en l'elaboració del protocol o de criteris i tècniques de selecció de personal objectives i neutres que garanteixin l'accés a l'ocupació de dones i homes en igualtat d'oportunitats.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els criteris que cal valorar de les candidatures (valoració de l'experiència no remunerada, les competències adquirides a través del treball voluntari o el treball domèstic).
- Vetllar perquè les organitzacions amb òrgans específics amb competència per a la contractació tinguin una composició paritària i formació específica sobre processos selectius en perspectiva de gènere interseccional.
- Garantir que les ofertes d'ocupació es redactin i es presentin de forma que no continguin

cap menció que indueixi a pensar que s'adrecen prioritàriament a un sexe determinat.

- Definir les necessitats de contractació i els llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives ometent altres característiques accessòries i que poden induir a algun tipus de discriminació.
- Preveure en els plans mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, especialment en aquells sectors on hi ha poca presència femenina (d'acord amb el que estableix l'art. 7.4 del RD 901/2020).
- Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.
- Fer ús de canals de comunicació accessibles per a la publicitat en els processos de selecció i per a la presentació de candidatures.
- Establir un indicador de seguiment, per part de la comissió de seguiment i avaluació, de les contractacions realitzades al llarg de la vigència del pla.

3.4.3 Formació

La diagnosi en matèria de formació ha d'incloure la recollida i anàlisi de les dades sobre la participació de dones i homes segons el departament o àrea funcional, grup professional, contingut, horari i modalitat, permisos atorgats per a la concurrència a exàmens i mesures adoptades per adaptar la jornada ordinària de treball per assistir a cursos.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de formació:

- L'organització hauria de promoure formació que inclogui els conceptes d'igualtat entre dones i homes, amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla davant de comportaments i actituds discriminatòries.
- Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències masclistes a tot el personal.
- Garantir mecanismes perquè dones i homes participin de forma igualitària en la formació professional i promoure que es pugui fer dins de l'horari laboral i en el mateix centre de treball o en un lloc proper.

3.4.4 Salut laboral

La diagnosi en matèria de salut laboral haurà d'incloure la perspectiva de gènere per tal d'analitzar l'afectació diferencial dels riscos laborals entre dones i homes, amb la finalitat de definir mesures de prevenció més eficaces i sensibles al gènere.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de salut laboral:

- És recomanable integrar la perspectiva de gènere a la gestió de la prevenció de riscos laborals, que tingui en compte els dos tipus de factors diferencials: les diferències biològiques i les desigualtats socials.
- La perspectiva de gènere s'incorpora al procés d'avaluació dels riscos laborals, en el disseny de les mesures preventives i en les modificacions que puguin experimentar les condicions de treball. Especialment cal tenir en compte els riscos psicosocials, com ara la doble jornada de treball, la bretxa salarial, la parcialitat, la segregació laboral, tant vertical com horitzontal, la violència masclista, etc.
- Impulsar campanyes específiques de caràcter informatiu i preventiu, des de la perspectiva de gènere, en matèria de salut, prevenció de malalties i exposició als riscos laborals, i promoure pràctiques saludables per fomentar el benestar emocional amb perspectiva de gènere interseccional.
- Informar tota la plantilla dels possibles riscos laborals en funció del gènere de qui ocupa el lloc de treball.
- En la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, les empreses han d'incloure-hi les violències sexuals entre els riscos laborals concurrents, i han de formar i informar-ne les treballadores.
- Dotar el personal que forma part dels comitès de seguretat i salut de formació relativa a com incorporar la perspectiva de gènere en la salut laboral i potenciar, en la mesura que sigui possible, la participació paritària com a delegats i delegades de prevenció i membres dels comitès de seguretat i salut.
- Es recomana que l'organització preventiva a l'empresa estableixi un procediment de gestió dels riscos per a l'embaràs i la lactància, amb la col·laboració de la representació dels

treballadors i treballadores, tot garantint al màxim i de forma preferent el dret al treball de les persones en aquests períodes.

- Revisar els espais, roba de treball, equipament i instruments de treball des d'una perspectiva de gènere, inclusiva i diversa de la salut laboral, i fer les adaptacions necessàries en les infraestructures i en les instal·lacions amb perspectiva de gènere interseccional.

3.4.5 Comunicació no sexista

En aquest àmbit es fa referència tant a la comunicació externa (informació i imatge que l'organització projecta vers l'exterior) com la comunicació interna (documentació i d'altre material informatiu adreçat a la plantilla).

La diagnosi en matèria de comunicació no sexista podrà valorar entre d'altres qüestions:

- Anàlisi de tots els canals de comunicació de què disposa l'organització (xarxes socials, correus, tauler, etc.).
- Anàlisi del pla de comunicació.
- Anàlisi de la imatge, roba de treball i uniformes que es transmet, i si reproduceix i perpetua rols i estereotips de gènere.
- Revisió del llenguatge utilitzat tant internament com externament per garantir el llenguatge neutre i no sexista.
- Garantir que la comunicació interna arriba de la mateixa manera a dones i homes sense que hi hagi biaixos en el flux comunicatiu.

Aspectes que cal tenir en compte en la definició de mesures en matèria de comunicació no sexista:

- Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per a una comunicació inclusiva i no sexista, que inclogui la comunicació escrita, oral i gràfica.
- Difusió del protocol / manual d'estil / guia de llenguatge inclusiu i no sexista a la totalitat de

la plantilla i especialment al personal encarregat de la comunicació.

- Visibilitat a les dones i els seus treballs en les comunicacions de l'organització.
- Formació i sensibilització al personal encarregat de la comunicació en matèria d'igualtat i ús d'imatges i de llenguatge inclusiu i no sexista.
- Promoció, a través dels canals de comunicació interna, d'una cultura favorable al dret al temps i les cures, en relació amb qüestions com ara: una cultura crítica amb el presencialisme i orientada a resultats, el reconeixement de les necessitats de cures i la necessària corresponsabilitat, així com de l'organització vers les cures.
- Difusió externa del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (a través de xarxes socials, pàgina web, publicacions, articles, etc.).
- Difusió interna del treball en matèria d'igualtat de gènere desenvolupat a l'organització (correu electrònic, intranet, missatgeria interna, etc.).

04 / Glossari

Assetjament per raó de sexe

Assetjament basat en qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Acció positiva o mesura de discriminació positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Assetjament sexual

Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Bretxa salarial

Indicador que mesura la diferència del salari mitjà de les dones respecte al salari mitjà dels homes per veure la desigualtat retributiva existent.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat

Distribució equitativa de la planificació, organització i realització de les tasques de la llar i de les cures.

Cures

Tasques i relacions que satisfan les necessitats de les persones per garantir el sosteniment i reproducció de la seva vida, així com el seu benestar físic i emocional. Les necessitats de cura no són una situació excepcional en la vida de les persones, sinó un element present en la vida quotidiana. Tenen lloc al llarg de tota la vida, tot i que en determinades etapes (especialment la primera i darrera etapa) o circumstàncies (malaltia o discapacitat), s'intensifiquen.

Dades desagregades per sexe

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Democratització de les cures

Socialitzar i fer valer les tasques de cures garantint que el dret a cuidar i a ser cuidada es produeixi en condicions de dignitat, qualitat i corresponsabilitat.

Desconnexió digital

Dret de la persona treballadora a no interactuar en entorns electrònics o digitals per raó de feina fora de l'horari laboral, amb la finalitat de garantir el dret al descans i a la intimitat personal i familiar.

Desigualtat de tracte

Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Discriminació

Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o a un grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directa per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona treballadora per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Discriminació indirecta per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament una persona treballadora per raó de sexe.

Dret al temps

Garantir la capacitat de les persones de disposar del seu propi temps i promoure una organització equilibrada i justa del temps de vida.

En la Declaració Universal dels Drets Humans les Nacions Unides reconeixen el dret al descans i al lleure com a dret de les persones a gaudir d'una limitació raonable de la jornada laboral i de vacances periòdiques retribuïdes.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

Formació professional

Formació que comprèn el conjunt d'accions formatives que capaciten per a l'acompliment qualificat de les diverses professions, l'accés a l'ocupació i la participació activa en la vida social,

cultural i econòmica; inclou els ensenyaments propis de la formació professional inicial, les accions d'inserció i reinserció laboral de les persones treballadores (formació ocupacional), així com també les orientades a la formació contínua a les empreses que permetin l'adquisició i l'actualització permanent de les competències professionals.

Full estadístic del pla d'igualtat

Formulari que recull les dades estadístiques del pla d'igualtat i que forma part de la documentació necessària per registrar-lo. El seu contingut queda establert a l'annex 2 del RD 901/2020.

Gènere

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre dones i homes.

Igualtat de gènere

Condicció de ser iguals dones i homes en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Interseccionalitat

Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests encreuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió o privilegi.

Negociació col·lectiva

Instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Nova organització del temps o nou ús del temps

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral i el temps social.

Perspectiva de gènere

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Persona de referència

La persona de referència és una figura clau prevista a procediments i protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Des del Consell de Relacions laborals es proposa que aquesta figura sigui present a cada centre de treball amb les funcions de participar en els programes de prevenció; informar, assessorar i acompanyar les persones afectades; evitar la victimització secundària, i conèixer la dinàmica i les particularitats de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Pla d'igualtat

Conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a arribar a la igualtat entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en una empresa.

Política d'igualtat

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre dones i homes.

Principi d'igualtat

Principi que comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Procés de selecció igualitari

Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Protocol d'actuació

Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i d'homes.

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 la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació ocupacional

Concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions. Normalment es parla de dos tipus de segregació. L'horitzontal implica una distribució no uniforme de dones i homes en un sector d'activitat determinat, que provoca 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 mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic. La vertical és la distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitats, que provoca que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat.

Sensibilització en gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe

Característiques biològiques genèticament determinades i transmissibles que classifiquen els éssers vius en mascles i femelles.

Sostre de vidre

Terme utilitzat per referir-se a la barrera invisible que representa les limitacions que troben les dones per ascendir a la seva carrera professional i ocupar els càrrecs de més responsabilitat.

Terra enganxós

Terme utilitzat per referir-se a la barrera invisible que representa les limitacions que troben les dones per desenvolupar la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes, que els impedeix sortir dels nivells més baixos. La metàfora del terra enganxós se centra en els sectors laborals de més baixa qualificació.

LGBTI-fòbia

Discriminació que pateixen les persones LGBTI (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) pel fet de ser-ho. També pot referir-se a l'odi o aversió cap a elles.

Violències masclistes

Acte de violència contra una dona només pel fet de ser dona, que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. Les violències masclistes són una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

Violència en l'àmbit digital

Violència masclista que es produeix a les xarxes de comunicació digitals, enteses com a nova àgora d'interacció, participació i governança per mitjà de les tecnologies de la informació i la comunicació. Entre altres pràctiques, inclou el ciberassetjament, la vigilància i el seguiment, la calúmia, els insults o les expressions discriminatòries o denigrants, les amenaces, l'accés no autoritzat als equips i comptes de xarxes socials, la vulneració de la privacitat, la manipulació de dades privades, la suplantació d'identitat, la divulgació no consentida d'informació personal o de continguts íntims, el dany als equips o canals d'expressió de les dones i dels col·lectius de dones, els discursos d'incitació a la discriminació envers les dones, el xantatge de caràcter sexual per canals digitals i la publicació d'informació personal amb la intenció que altres persones agredeixin, localitzin o assetgin una dona.

Violències sexuals

La violència sexual comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual i la dignitat personal de la dona creant unes condicions o aprofitant-se d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense tenir el consentiment ni la voluntat de la dona, amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressors.

05 / Abreviatures

Art.: article

DA: disposició addicional

LOIEDH: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

PDF: format de document portàtil

RD: Reial decret

REGCON: Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat

TRLET: text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



