

Projecte EquiCAT

Document de preguntes freqüents

2023 - 2024

cecot

Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminisme

FAQs. BLOC 1: Conceptes genèrics.....	5
Quina diferència hi ha entre els conceptes igualtat de gènere i equitat de gènere?...	5
Què s'entén per perspectiva de gènere?.....	5
Què és la perspectiva interseccional?	5
Què s'entén per estereotip de gènere?	5
A què fan referència els conceptes de discriminació directa i discriminació indirecta en una empresa?	5
Què s'entén per conciliació de la vida personal i laboral?	6
Què és la segregació ocupacional?.....	6
Quina diferència hi ha entre la segregació vertical i la segregació horitzontal?	6
FAQs. BLOC 2: Bretxa salarial i igualtat salarial	7
Què és la bretxa salarial?.....	7
Com es pot identificar si existeix bretxa salarial en una empresa?.....	7
Què és un registre retributiu?	7
De quines persones són les dades que analitza el registre retributiu?.....	7
Una persona que està de baixa s'ha d'incloure en el registre retributiu?	7
Totes les empreses han de tenir un registre retributiu?	7
A quin període es fa referència en un registre retributiu?	7
Quina normativa regula els registres retributius?.....	8
Quin format ha de tenir el registre retributiu?.....	8
El registre retributiu ha de ser d'accés públic?	8
Què és una auditoria retributiva?.....	8
Quina vigència té l'auditoria retributiva?	8
Quines empreses estan obligades a elaborar una auditoria retributiva?.....	8
Què passa si es detecten diferències retributives per gènere en l'auditoria retributiva?	8
Quina diferència hi ha entre el registre retributiu i una auditoria retributiva?.....	9
FAQs. BLOC 3: Plantilla, noves contractacions i diversitat.....	10
Què és la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere?	10
Què són els processos de selecció amb perspectiva de gènere?.....	10
Com es poden aconseguir processos de selecció amb perspectiva de gènere?	10
Com es pot evitar la segregació vertical dins d'una empresa?	10
Les empreses de més de 50 persones en plantilla han d'aplicar mesures per garantir la igualtat de les persones LGTBI+?.....	10
Es pot acomiadar una dona víctima de violència de gènere mentre està exercint el seu dret a la reducció de jornada, a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball o a la suspensió de contracte? ...	10

Quan una empresa subscrigui un contracte d'interinitat per substituir una treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a alguna bonificació?.....	10
Les empreses que contractin dones víctimes de violència de gènere tenen algunes bonificacions o incentius?.....	11
Quina és la legislació consolidada en què es pot trobar informació sobre incentius a les empreses sobre la contractació laboral de persones de diferents col·lectius d'especial vulnerabilitat?	11
Les empreses públiques o privades que tinguin una plantilla de 50 persones estan obligades a contractar persones amb discapacitat?	11
FAQs. BLOC 4: Formació en igualtat de gènere	12
És obligatori que les empreses rebin formació en igualtat de gènere?	12
Hi ha formació subvencionable en igualtat de gènere?	12
Qui pot participar en les formacions d'igualtat de gènere?	12
FAQs. BLOC 5: Plans d'igualtat	13
Què és un pla d'igualtat?.....	13
Quin contingut ha de tenir un pla d'igualtat?.....	13
Quina empresa està obligada a elaborar i tenir un pla d'igualtat?.....	13
Com es computa la plantilla d'una empresa per saber si està obligada a tenir un pla d'igualtat?.....	14
Una empresa que tenia 50 persones treballadores i havia elaborat el pla d'igualtat, ha de mantenir-lo si baixa per sota de 50 la seva plantilla?.....	14
Quina vigència té el pla d'igualtat?	14
Quina normativa regula els plans d'igualtat?	14
Què s'entén com a pla d'igualtat voluntari?	14
Si una empresa té diferents centres de treball amb convenis col·lectius diferents, quants plans d'igualtat ha de tenir?	15
Quines són les fases per elaborar i aplicar un pla d'igualtat?	15
S'ha de negociar un pla d'igualtat?.....	15
Qui s'encarrega de negociar el diagnòstic i el pla d'igualtat d'una empresa?	15
Què és la iniciativa de negociació?	15
Com ha de ser la comunicació per a l'obertura de la negociació?	15
Quins temes són objecte de negociació?	16
Quant temps té la comissió negociadora per constituir-se?.....	16
Com ha de ser la comissió negociadora?	16
La negociació del diagnòstic per a cada empresa del grup l'han de realitzar diferents comissions negociadores de l'empresa?	17
Un cop s'acabin les negociacions i se'n tingui el resultat, què s'ha de fer?	17
Qui s'encarrega de fer el diagnòstic de l'empresa?	17
És necessari elaborar un informe de diagnòstic per a cada empresa del grup?	17

És necessari establir mesures i indicadors per a cada àrea d'actuació del pla d'igualtat?.....	17
És necessari establir un sistema de seguiment del pla d'igualtat?.....	17
És el mateix un sistema de seguiment i un sistema d'avaluació en un pla d'igualtat?	17
El pla d'igualtat ha d'estar signat per les parts negociadores?	18
Quin és el termini per inscriure el pla d'igualtat d'una empresa en el Registre de Plans d'Igualtat?.....	18
Un pla d'igualtat voluntari s'ha d'inscriure al Registre de Plans d'Igualtat?.....	18
En el Registre de Plans d'Igualtat s'ha de presentar també les actes de les sessions realitzades per la comissió negociadora?	18
El pla d'igualtat s'ha de registrar en qualsevol comunitat autònoma?	18
El pla d'igualtat és necessari que l'aprovi algú més, a banda de les persones que formen part de l'empresa?.....	18
Quan comença a comptar el període de vigència del pla d'igualtat?	18
Quines persones i òrgans s'encarreguen d'aplicar el pla d'igualtat i de fer-ne seguiment?	19
Un pla d'igualtat es pot anar modificant?	19
Quines són les persones i els òrgans que poden intervenir en l'avaluació del pla d'igualtat?.....	19
El protocol d'assetjament sexual és obligatori per a empreses de menys de 50 persones treballadores?.....	19

FAQs. BLOC 1: Conceptes genèrics

Quina diferència hi ha entre els conceptes igualtat de gènere i equitat de gènere?

La *igualtat de gènere* és la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals. Per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits (Article 2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

L'*equitat de gènere* és la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones, homes i persones no binàries en la societat.

Mentre que la igualtat de gènere se centra en el tractament igualitari independentment del gènere, l'equitat de gènere posa èmfasi a garantir que les desigualtats existents es reconeguin i s'abordin mitjançant tractaments justos i imparcials.

Què s'entén per perspectiva de gènere?

Eina conceptual que considera les diferències i desigualtats socioculturals entre gèneres en un àmbit o una activitat per a trobar línies de reflexió i d'acció per fer front a aquestes desigualtats i discriminacions.

Què és la perspectiva interseccional?

Enfocament que té en compte com es relacionen les categories biològiques, socials i culturals (gènere, orientació sexual, ètnia, classe social, nacionalitat, entre d'altres) en diferents nivells. Permet evidenciar els efectes del gènere sense homogeneïtzar o simplificar les experiències de les dones i d'altres col·lectius minoritzats.

Què s'entén per estereotip de gènere?

Conjunt d'actituds, de valoracions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades, que associen característiques, capacitats i comportaments segons el gènere i el seu rol.

A què fan referència els conceptes de discriminació directa i discriminació indirecta en una empresa?

La discriminació directa fa referència al tracte desfavorable cap a una persona, en aquest cas per motius de gènere. Això implica situacions en què una persona és tractada de manera diferent o perjudicial simplement perquè és home, dona o persona no binària. Un exemple d'aquest pot ser que el salari d'una dona sigui més baix que el d'un home per una mateixa feina.

La discriminació indirecta és aquell comportament aparentment neutre, però amb un resultat perjudicial per un col·lectiu, per motiu de gènere, i no té una causa suficient, objectiva, raonable o justificada. Aquest tipus de discriminació pot ser difícil de detectar. Un exemple d'aquesta discriminació pot ser l'exigència d'un horari de treball rígid que no té en compte la conciliació de la vida laboral i familiar, ja que majoritàriament són les dones qui duen a terme les tasques reproductives.

Què s'entén per conciliació de la vida personal i laboral?

Conjunt de mesures orientades a facilitar que les persones treballadores puguin aconseguir l'equilibri entre l'esfera professional i la personal. Comporta, doncs, la possibilitat que tot el personal d'una empresa pugui harmonitzar la seva jornada laboral i les seves necessitats familiars, personals i socials, mitjançant un pla d'accions i mesures determinades.

Què és la segregació ocupacional?

És el fenomen per mitjà del qual els treballadors i les treballadores accedeixen al mercat de treball de forma diferenciada, concentrant-se en diferents sectors o ocupacions en funció del seu sexe. N'hi ha de dos tipus: la segregació vertical i la segregació horitzontal.

Quina diferència hi ha entre la segregació vertical i la segregació horitzontal?

La *segregació vertical* és la diferenciació de gèneres dins d'una organització o sector en funció de les posicions i nivells de responsabilitat. Això implica que hi ha un grup de persones d'un determinat gènere en rols inferiors o menys qualificats (hi predominen dones) mentre que les posicions de major autoritat, responsabilitat o prestigi són ocupades per un altre gènere (hi predominen els homes). En canvi, el concepte de *segregació horitzontal* fa referència a la distribució desigual dels treballadors/es segons gènere, edat o origen en diferents sectors i ocupacions. Pel que fa al gènere, s'observa una major representació de dones en professions associades a l'àmbit de les cures, mentre que els homes tenen més presència en ocupacions tecnològiques i científiques.

FAQs. BLOC 2: Bretxa salarial i igualtat salarial

Què és la bretxa salarial?

És la diferència en els salaris que reben homes i dones per una mateixa feina o del mateix valor, causada per la discriminació de gènere.

Hi ha dues maneres d'analitzar aquestes diferències: la *bretxa salarial bruta*, és la diferència de les retribucions entre el conjunt d'homes i el conjunt de dones, sense tenir en compte característiques concretes. Com poden ser: categoria professional, lloc de treball, edat, antiguitat, etc. I, la *bretxa salarial ajustada*, que té en compte les característiques individuals i estableix les comparacions entre dones i homes que comparteixen característiques.

Com es pot identificar si existeix bretxa salarial en una empresa?

La bretxa salarial es pot identificar elaborant un *registre retributiu* o una *auditoria retributiva*, aplicant així el principi de transparència retributiva.

Què és un registre retributiu?

És un document que inclou les dades dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla d'una empresa, desagregades per sexe i distribuïdes per categories professionals, grups professionals, llocs de treball iguals o d'igual valor o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

De quines persones són les dades que analitza el registre retributiu?

Inclou les dades retributives de tota la plantilla d'una empresa, inclús el personal directiu i alts càrrecs, és a dir, tot el personal que manté una relació laboral per compte d'altri amb l'empresa.

Una persona que està de baixa s'ha d'incloure en el registre retributiu?

Sí, en el cas que hagi format part de la plantilla de l'empresa en l'any natural que correspongui.

Totes les empreses han de tenir un registre retributiu?

Sí, totes les empreses tenen l'obligació de tenir un registre retributiu, independentment del nombre de persones que formen part de la plantilla o del seu gènere, segons l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

A quin període es fa referència en un registre retributiu?

A l'any natural, amb caràcter general, és a dir, de l'1 de gener al 31 de desembre.

Quina normativa regula els registres retributius?

Els articles 5 i 6 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Quin format ha de tenir el registre retributiu?

Pot tenir el [format establert a les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat](#), tot i que no hi ha un model oficial d'aquest document.

El registre retributiu ha de ser d'accés públic?

No.

Hi pot tenir accés qualsevol persona amb una relació laboral amb l'empresa, a través de la seva representació legal.

En cas que no existeixi aquesta representació, el podrà sol·licitar directament a l'empresa, que facilitarà la informació limitada a les diferències percentuals entre les retribucions mitjanades dels homes i de les dones, desagregades segons la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació que pertorqui.

Què és una auditoria retributiva?

L'acció que es realitza amb l'objectiu d'obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu d'una empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

Quina vigència té l'auditoria retributiva?

La mateixa que l'aprovada en el pla d'igualtat de l'empresa, a excepció que es determini una vigència inferior en el pla, segons l'article 7.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Quines empreses estan obligades a elaborar una auditoria retributiva?

Totes aquelles empreses obligades a disposar d'un pla d'igualtat, o bé aquelles que el tenen per voluntat pròpia, han d'incloure en el mateix una auditoria retributiva.

Què passa si es detecten diferències retributives per gènere en l'auditoria retributiva?

En el cas que el resultat del registre retributiu d'un dels sexes sigui superior en un 25% al de l'altre, s'haurà d'adjuntar a aquest registre un document que justifiqui aquesta diferència, independentment del sexe del personal.

Si la justificació no és possible, cal que l'empresa adopti un pla d'acció específic amb l'objectiu de corregir la desigualtat.

Quina diferència hi ha entre el registre retributiu i una auditoria retributiva?

Es diferencien en el contingut i en l'obligatorietat. Així, el registre retributiu és un document que recull la informació salarial de la plantilla i és obligatori per a totes les empreses.

L'auditoria retributiva, en canvi, comporta un procés d'anàlisi profunda de la informació salarial de la plantilla per tal d'identificar i corregir possibles discriminacions salarials de gènere.

A més, i a diferència del registre retributiu, l'auditoria retributiva forma part del pla d'igualtat. Amb la qual cosa, només l'han d'elaborar les empreses obligades a disposar d'un pla d'igualtat o les que han decidit, voluntàriament, tenir-ne.

FAQs. BLOC 3: Plantilla, noves contractacions i diversitat

Què és la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere?

És un sistema d'anàlisi dels llocs de treball d'una empresa de manera equitativa, objectiva, neutra i no sexista, per seguidament assignar-ne una retribució. És essencial per corregir les discriminacions que es poden produir dins d'una empresa.

Què són els processos de selecció amb perspectiva de gènere?

Són els processos de contractació de nou personal que identifiquen quina és la persona que més s'adequa a les necessitats d'un lloc de treball, tenint en compte raons objectives com els coneixements, l'experiència, les capacitats i actituds, evitant paratenció al gènere i als prejudicis i estereotips associats, assegurant-ne la igualtat d'oportunitats.

Com es poden aconseguir processos de selecció amb perspectiva de gènere?

Les empreses poden promoure la contractació del gènere menys representat ampliant-ne els canals de difusió, evitant-hi els prejudicis de la idoneïtat d'un gènere o altre per a una vacant específica i incloent-hi tots dos gèneres en la comunicació de l'oferta de feina (tant a nivell escrit com visual).

Com es pot evitar la segregació vertical dins d'una empresa?

Es pot aconseguir una representació equitativa en els llocs de direcció aplicant polítiques de promoció basades en els mèrits i les competències.

Les empreses de més de 50 persones en plantilla han d'aplicar mesures per garantir la igualtat de les persones LGTBI+?

Sí, la Llei 4/2023 obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a definir un conjunt de mesures per garantir la igualtat de les persones LGTBI+, incloent-hi protocols contra l'assetjament.

Es pot acomiadar una dona víctima de violència de gènere mentre està exercint el seu dret a la reducció de jornada, a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball o a la suspensió de contracte?

No. Segons la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de Protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament es declararia nul.

Quan una empresa subscriu un contracte d'interinitat per substituir una treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a alguna bonificació?

Sí, segons el Reial Decret 1917/2008, de 21 de novembre, l'empresa tindrà dret a una bonificació del 100% de les quotes empresarials per contingències comunes durant tot el període de suspensió de contracte o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat o trasllat.

Les empreses que contractin dones víctimes de violència de gènere tenen algunes bonificacions o incentius?

Segons la Llei 43/2006, de 29 de desembre, les empreses que contractin víctimes de violència de gènere podran percebre subvencions en els termes que s'estableixin en els programes d'incentivació de la contractació propis de les comunitats autònomes.

Quina és la legislació consolidada en què es pot trobar informació sobre incentius a les empreses sobre la contractació laboral de persones de diferents col·lectius d'especial vulnerabilitat?

El Reial Decret 1/2023, de 10 de gener, amb l'última modificació el 28/12/2023.

Les empreses públiques o privades que tinguin una plantilla de 50 persones estan obligades a contractar persones amb discapacitat?

Sí, segons la Llei General de la Discapacitat, actualitzada el maig del 2023, del Reial Decret Legislatiu 1/2013, s'indica que un 2% de la plantilla de les empreses que tinguin 50 o més persones han de ser amb discapacitat.

FAQs. BLOC 4: Formació en igualtat de gènere

És obligatori que les empreses rebin formació en igualtat de gènere?

No és obligatori que les empreses rebin formació en igualtat de gènere, però sí que ho és en assetjament sexual.

Tot i això, és recomanable que aquelles persones que formin part de l'empresa tinguin coneixements en l'àmbit d'igualtat.

Hi ha formació subvencionable en igualtat de gènere?

Sí.

Qui pot participar en les formacions d'igualtat de gènere?

Qualsevol persona que formi part de l'empresa.

FAQs. BLOC 5: Plans d'igualtat

Què és un pla d'igualtat?

Un pla d'igualtat és un document que descriu les mesures concretes que una organització o empresa adoptarà per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes.

Té per objectiu identificar les possibles discriminacions de gènere que es poden donar en l'àmbit laboral, mitjançant un diagnòstic previ de la situació, i proposar les accions necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats entre gèneres en tots els àmbits de l'organització.

Quin contingut ha de tenir un pla d'igualtat?

El contingut mínim que ha de tenir un pla d'igualtat, per bé que cada empresa pot afegir-n'hi d'altres que cregui convenientes i necessaris, és:

1. Presentació del pla d'igualtat de l'empresa.
2. Determinació de les parts que el realitzen.
3. Àmbit d'actuació personal, territorial i temporal.
4. Informe de diagnòstic de la situació de l'empresa.
5. Resultats de l'auditoria retributiva.
6. Objectius qualitatius i quantitius que s'hi volen assolir.
7. Estratègies, mesures i accions per tal d'assolir els objectius definits: ordre d'accions, termini d'aquestes i definició dels indicadors específics per mesurar l'evolució de cada actuació.
8. Mitjans i recursos amb els quals compta l'empresa per dur a terme les diferents accions.
9. Calendari de les actuacions.
10. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla d'igualtat.
11. Comissió de Seguiment per avaluar l'assoliment de les actuacions del pla d'igualtat.
12. Mecanisme estratègic i recull de passos per gestionar les divergències que puguin sorgir al llarg de la incorporació del pla d'igualtat.
13. Altres mesures en matèria de violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista, per fer front a qualsevol discriminació directa o indirecta que pugui esdevenir-se.

Quina empresa està obligada a elaborar i tenir un pla d'igualtat?

- (1) Empreses amb una plantilla de 50 o més persones treballadores.
- (2) Empreses adscrites a un conveni col·lectiu que indiqui l'obligatorietat de tenir un pla d'igualtat.
- (3) Si l'autoritat laboral ho especifica com a resposta d'una sanció a l'empresa.

Com es computa la plantilla d'una empresa per saber si està obligada a tenir un pla d'igualtat?

La plantilla es computa amb totes les persones que formen part de l'empresa. Això inclou totes les persones dels diferents centres de treball i també les contractades a través d'empreses temporals.

Cal tenir present que s'hi comptabilitzen totes les persones treballadores, independentment del seu tipus de contracte, exceptuant-ne aquelles amb relacions no laborals amb l'empresa (becaris i d'altres persones no vinculades laboralment).

Alhora, aquelles persones que han tingut un contracte de durada determinada durant els últims sis mesos i ja no formen part de l'empresa, també es comptabilitzen. Cada cent dies treballats o fracció es computa com una persona treballadora.

El còmput de les persones treballadores de la plantilla es duu a terme els dies 30 de juny i 31 de desembre de cada any.

Una empresa que tenia 50 persones treballadores i havia elaborat el pla d'igualtat, ha de mantenir-lo si baixa per sota de 50 la seva plantilla?

Sí, ha de mantenir el pla d'igualtat fins que en finalitzi la vigència.

Quina vigència té el pla d'igualtat?

El pla d'igualtat no pot tenir una vigència superior als quatre anys.

Quina normativa regula els plans d'igualtat?

- [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.](#)
- [Reial Decret, 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball i plans d'igualtat.](#)
- [Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.](#)
- [Reial Decret – Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.](#)
- [Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, on es regulen els plans d'igualtat, el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.](#)
- [Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, de mesures per la igualtat retributiva entre homes i dones.](#)

Què s'entén com a pla d'igualtat voluntari?

Les empreses no obligades a realitzar i implantar un pla d'igualtat (les que no arriben a 50 persones treballadores a la plantilla), també poden implantar-ne un. Cal tenir present que els plans d'igualtat cada vegada se sol·liciten més contractacions públiques o licitacions, a banda dels seus efectes positius per a la mateixa empresa.

En qualsevol cas, les empreses que vulguin elaborar un pla d'igualtat han de seguir la normativa vigent i en el contingut, procediment i fases acordades.

Si una empresa té diferents centres de treball amb convenis col·lectius diferents, quants plans d'igualtat ha de tenir?

Un, que sigui d'aplicació a tota l'empresa. És necessari, doncs, que el pla tingui en compte l'activitat dels diferents centres de treball, empreses del grup o convenis col·lectius i que inclogui informació específica de cadascun d'ells.

Quines són les fases per elaborar i aplicar un pla d'igualtat?

L'elaboració d'un pla d'igualtat no és necessàriament un procés lineal, com sigui que s'ha d'adaptar a la realitat de cada empresa. En qualsevol cas, hi destaquen les següents fases:

1. Inici del procés d'elaboració del pla d'igualtat: Comunicar i donar pas a la negociació i la constitució de la comissió negociadora.
2. Realització del diagnòstic: Recopilar i analitzar dades quantitatives i qualitatives per conèixer la igualtat entre dones i homes a l'empresa.
3. Disseny, aprovació i registre del pla d'igualtat: Definir objectius, dissenyar mesures, establir indicadors de seguiment i avaluació, programar accions, aprovar i registrar el pla.
4. Aplicació i seguiment del pla d'igualtat: Comprovar el grau de desenvolupament i aplicació de les mesures i valorar-ne els resultats.
5. Avaluació del pla d'igualtat: Valorar el grau d'assoliment dels objectius, els seus resultats i l'impacte que ha tingut a l'empresa.

S'ha de negociar un pla d'igualtat?

Sí. El pla d'igualtat, inclòs el diagnòstic previ, ha de ser objecte de negociació entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores. Totes dues parts tenen el deure de fer-ho tant a l'inici de les negociacions com al llarg de tot el procés de realització.

Qui s'encarrega de negociar el diagnòstic i el pla d'igualtat d'una empresa?

La comissió negociadora, que neix i es constitueix posteriorment a la comunicació de negociació.

Què és la iniciativa de negociació?

Prèviament a la creació de la comissió negociadora, l'empresa o la representació legal de les persones treballadores comunicarà a l'altra part la voluntat de debatre i negociar.

Com ha de ser la comunicació per a l'obertura de la negociació?

1. Ha de ser una comunicació escrita.
2. En la comunicació ha de quedar constància que es compta amb la legitimitat conforme l'article 5 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, en el qual es regulen

els plans d'igualtat i el seu registre i s'hi modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig.

3. Ha d'indicar l'àmbit territorial del pla d'igualtat, així com els diferents centres de treball on s'aplica, en cas necessari.
4. Els temes objecte de negociació.

Quins temes són objecte de negociació?

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball: inclosa l'auditoria salarial.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Assetjament sexual i la seva prevenció.
- Violència de gènere.
- Llenguatge i comunicació no sexista.
- Salut laboral.
- LGTBI+.

És important destacar que cada empresa ha de negociar, a banda d'aquests temes, aquells àmbits en què es cregui necessari actuar.

Quant temps té la comissió negociadora per constituir-se?

- (1) Tres mesos màxim des que l'empresa arriba a tenir una plantilla de 50 persones o en altres supòsits, com ara:
- (2) Que el conveni col·lectiu en determini un temps concret.
- (3) Que l'autoritat laboral n'especifiqui el termini en l'acord amb l'empresa.

Com ha de ser la comissió negociadora?

La comissió negociadora ha de tenir el mateix nombre de persones representants de l'empresa que de representants de les persones treballadores. Partint d'aquí:

Ha de ser una comissió amb paritat per part d'ambdues representacions, com sigui que ha d'estar formada per la mateixa quantitat d'homes que de dones.

Les persones participants hi han de tenir formació i/o experiència en matèria d'igualtat a l'empresa.

La representació de cada part no pot estar formada per més de 13 persones legítimes per negociar.

Les parts negociadores, de mutu acord, podran assignar una persona com a presidenta, o bé, en el cas que no ho facin, detallar com es moderen les sessions o assignar una persona representant de cada una de les parts juntament amb la persona amb el rol de secretaria.

Pot comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat.

En cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores a l'empresa, es constituirà una comissió integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector de l'empresa. Aquesta comissió no podrà tenir més de 6 persones per cada part i haurà de formar-se en el termini de deu dies des que es convoca la cerca de representants.

La negociació del diagnòstic per a cada empresa del grup l'han de realitzar diferents comissions negociadores de l'empresa?

No.

Un cop s'acabin les negociacions i se'n tingui el resultat, què s'ha de fer?

És necessari que el resultat de les negociacions es redacti per escrit i que totes dues parts signin el document.

Posteriorment, s'ha d'entregar el document a l'autoritat laboral competent a efectes de registre, dipòsit i publicitat.

Qui s'encarrega de fer el diagnòstic de l'empresa?

La comissió negociadora, que alhora pot tenir el suport de persones expertes en igualtat.

És necessari elaborar un informe de diagnòstic per a cada empresa del grup?

Sí, el diagnòstic ha de realitzar-se per a cada empresa del grup.

És necessari establir mesures i indicadors per a cada àrea d'actuació del pla d'igualtat?

Sí. Per a cada mesura definida al pla d'igualtat és necessari identificar els indicadors que permetin obtenir informació suficient sobre l'aplicació del pla a l'empresa.

És necessari establir un sistema de seguiment del pla d'igualtat?

Sí, és necessari. Es detallarà el sistema de seguiment amb la finalitat de verificar l'assoliment de les mesures previstes i dels objectius establerts.

És el mateix un sistema de seguiment i un sistema d'avaluació en un pla d'igualtat?

No.

El sistema de seguiment ha de realitzar-se al mateix temps que s'està aplicant el pla d'igualtat, amb l'objectiu d'anar revisant, modificant o afegint mesures en funció dels resultats que se'n vagin obtenint.

El sistema d'avaluació és la fase final del procés de disseny i aplicació del pla d'igualtat i serveix per valorar-lo el sencer un cop aplicat a l'empresa i, alhora, com a punt inicial del nou diagnòstic, previ a fer un nou pla d'igualtat.

El pla d'igualtat ha d'estar signat per les parts negociadores?

Sí. Ha d'estar signat per totes les parts representants en la negociació, és a dir, per tots els membres que formen part de la comissió negociadora.

Quin és el termini per inscriure el pla d'igualtat d'una empresa en el Registre de Plans d'Igualtat?

En el termini de quinze dies des que s'aprova el pla d'igualtat i és signat per la comissió negociadora, el pla s'ha de presentar al Registre de l'autoritat laboral competent i a través dels mitjans electrònics corresponents.

Un pla d'igualtat voluntari s'ha d'inscriure al Registre de Plans d'Igualtat?

Sí, un pla d'igualtat voluntari s'ha d'inscriure al Registre de Plans d'Igualtat i en el mateix termini que els que són obligatoris.

En el Registre de Plans d'Igualtat s'ha de presentar també les actes de les sessions realitzades per la comissió negociadora?

La sol·licitud d'inscripció del pla d'igualtat ha d'anar acompanyada també de les actes de les sessions realitzades.

El pla d'igualtat s'ha de registrar en qualsevol comunitat autònoma?

No. Aquells plans d'igualtat que fan referència a una comunitat autònoma s'han d'inscriure en l'autoritat laboral autonòmica competent.

Aquells plans d'igualtat d'àmbit estatal o supraautonòmic s'han d'inscriure en el Registre de Convenis i Acords Col·lectius adscrits a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social d'Espanya.

El pla d'igualtat és necessari que l'aprovi algú més, a banda de les persones que formen part de l'empresa?

És l'administració pública, un cop realitzat el Registre del pla d'igualtat, la que, en última instància, n'aprova la validesa.

Quan comença a comptar el període de vigència del pla d'igualtat?

Un cop s'aprova el pla d'igualtat des de l'administració pública.

Quines persones i òrgans s'encarreguen d'aplicar el pla d'igualtat i de fer-ne seguiment?

- La direcció de l'empresa.
- La comissió negociadora.
- La comissió de seguiment del pla.
- La persona o persones assignades com a responsables de les mesures establertes al pla.
- El departament de recursos humans o la persona encarregada del personal.
- La representació legal de les persones treballadores.
- La plantilla.

Un pla d'igualtat es pot anar modificant?

Sí. És necessari modificar el pla d'igualtat durant el seu procés d'aplicació, arran de detectar-hi els diferents efectes de les mesures que s'apliquen i que no s'estan ajustant a l'objectiu desitjable.

Quines són les persones i els òrgans que poden intervenir en l'avaluació del pla d'igualtat?

- La direcció de l'empresa.
- La comissió de seguiment del pla.
- La representació legal de les persones treballadores.
- La plantilla.

El protocol d'assetjament sexual és obligatori per a empreses de menys de 50 persones treballadores?

Si, és obligatori per a totes les empreses, independentment del nombre de persones que formin part de la plantilla. També és obligatori pels professionals autònoms.

cecot

Sant Pau, 6
08221 Terrassa (Barcelona)
personaitreball@cecot.org
Telèfon 93 736 60 31