

GUIA DE PLANS D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA FEMINISTA

GUIA DE PLANS D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA FEMINISTA

SUMARI

1.- COMPROMÍS DE LA INTERSINDICAL	7
2.- MARC LEGAL. NORMATIVA DE REFERÈNCIA	9
3.- QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?	12
4.- COM ES FA UN PLA D'IGUALTAT	15
4.1. COM ES CONSTITUEIX LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I QUINES FUNCIONS TÉ?	16
4.2. DIAGNOSI	19
4.3. MESURES DEL PLA D'IGUALTAT	26
5.- ESPECIFICITATS EN EL SECTOR PÚBLIC	27
6.- PROPOSTES DE MESURES DE LA INTERSINDICAL	29
7.- REGISTRE PLA D'IGUALTAT. REGCON	33
8.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT I VIGÈNCIA	35
9.- GLOSSARI	37
10.- ANNEXOS	39
Model d'acta de constitució de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat i funcionament d'aquesta	40
Model de fitxa per omplir en cada mesura	43
Model de fitxa per omplir en cada mesura per fer el seguiment del Pla d'Igualtat	44

Nota: en la versió digital, piqueu damunt el tema que us interessi per anar-hi..

1.- COMPROMÍS DE LA INTERSINDICAL

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

1.- COMPROMÍS DE LA INTERSINDICAL.

Al VI Congrés Nacional que es va celebrar l'any 2018, La Intersindical va acordar la incorporació de l'eix feminista als objectius estratègics del sindicat i va crear una secretaria feminista i LGTBIQ que, entre moltes altres funcions, té la de denunciar les discriminacions que patim les dones i el col·lectiu LGTBIQ als centres de treball, i trobar solucions per acabar amb totes elles. L'any 2023 es crea la secretaria nacional de Polítiques de gènere, l'objectiu de la qual és elaborar les línies polítiques i estratègiques que el sindicat ha de tenir en matèria d'igualtat adreçades específicament a l'acció sindical, tot dissenyant accions encaminades a aconseguir millores en les condicions laborals.

Les empreses, igual que qualsevol espai de la nostra societat, no són espais lliures de discriminacions. És deure de tothom lluitar contra aquestes discriminacions: bretxa salarial, precarització de les feines relacionades amb les cures i sectors tradicionalment feminitzats, i assetjaments sexuals per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Els Plans d'Igualtat són eines reals per al conjunt de la classe treballadora dins la negociació col·lectiva per aconseguir la igualtat entre dones i homes. La Intersindical considerem que en una negociació amb l'empresa és tan important un conveni o acord d'empresa com un Pla d'Igualtat.

El sindicalisme és l'instrument més efectiu per transformar la societat per la via de la millora de les condicions de treball. Emmarcats en aquesta voluntat transformadora, la missió dels Plans d'Igualtat és assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe mitjançant un conjunt de mesures adoptades després d'un diagnòstic de situació i adreçades a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat entre dones i homes als centres de treball.

L'objectiu d'aquesta guia és explicar de manera clara en què consisteixen els Plans d'Igualtat i poder resoldre els dubtes més freqüents que ens poden sorgir quan comencem a negociar. Les delegades i els delegats del sindicat són un agent clau per a fer del feminisme un eix fonamental en la negociació col·lectiva.

2.- MARC LEGAL NORMATIVA DE REFERÈNCIA

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

2.- MARC LEGAL. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

A continuació us adjuntem la normativa que regula els Plans d'Igualtat:

- **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre, que modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.**

És la normativa sobre Plans d'Igualtat que defineix la manera com s'han d'elaborar aquests plans i els processos que s'han de dur a terme perquè siguin vàlids. També estableix l'obligació de fer un registre salarial per a totes les empreses, i l'obligació d'elaborar una auditoria retributiva per a totes les empreses amb més de 50 empleats.

- **Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.**

L'objecte d'aquest Reial decret és establir mesures específiques per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, i desenvolupar els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i remouent els obstacles existents, de conformitat amb el que estableixen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola i d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

La igualtat entre dones i homes està regulada per un conjunt de normativa legal que a continuació us adjuntem perquè en tingueu constància. En aquest apartat us indiquem articles rellevants que us poden interessar:

- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

És la normativa de base que el Govern de l'Estat espanyol ha impulsat per assolir la igualtat entre homes i dones. És la primera llei que fa referència a l'elaboració dels Plans d'Igualtat, definint-los com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

"Article 48. Mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. 1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar recorregut a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest."

- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, (la modificació és vigent des del 13 de gener de 2021) que defineix així les violències masclistes:**

"Article 3: Violència masclista: violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat."

• **Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**

"Article 2. Finalitat. La finalitat de la present llei és establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en els quals s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones".

"Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment. La present llei s'aplica, en l'àmbit territorial de Catalunya, a qualsevol persona, física o jurídica, de dret públic o privat, independentment de la situació administrativa o personal en la qual es trobi, sens perjudici del que s'estableix per la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i la resta de legislació vigent. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment de la present llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els respectius àmbits competencials".

• **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

"Article 33. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses.

1.- Les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament."

3.- QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

3.- QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

- Definició:

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació real de l'empresa per tal d'aconseguir una igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Els Plans d'Igualtat fixaran objectius específics d'igualtat que s'han d'assolir, com estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes efectius per avaluar els objectius marcats. El seu caràcter global fa que l'acció sindical es pugui centrar en l'establiment de condicions de treball més justes a tots els àmbits de l'empresa, partint d'un coneixement real de l'estat en què es troba.

- Empreses obligades a tenir-ne:

Les empreses que actualment (document fet el 2024) estan obligades a tenir un Pla d'Igualtat són aquelles de més de 50 treballadors/es.

- **RD 901/2022 Article 3.1.** *Als efectes del que disposa l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.*

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial s'ha de computar, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.

A aquest nombre de persones s'hi han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat, que, havent estat vigents en l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció s'ha de computar com una persona treballadora més.

• Administracions públiques, regulades per l'EBEP:

Disposició addicional setena. Plans d'Igualtat.

1.- Les Administracions Públiques 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.

2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les Administracions Públiques han d'elaborar a l'inici de cada legislatura, un Pla d'Igualtat entre dones i homes per als seus àmbits respectius, que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

El pla ha d'establir els objectius que s'han d'assolir en matèria de promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, així com les estratègies o mesures que s'han d'adoptar per a aconseguir-la. El pla ha de ser objecte de negociació, i si s'escau acord, amb la representació legal dels empleats públics en la forma que es determini en la legislació sobre negociació col·lectiva a l'Administració Pública, i s'ha d'avaluar-ne el compliment amb caràcter anual.

- Empreses que poden tenir Plans d'Igualtat voluntaris:

Les empreses de menys de 50 treballadors/es poden fer un Pla d'Igualtat voluntari.

RD 901/2022 Article 2.4: *L'elaboració i la implantació de Plans d'Igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i els és aplicable el que regula aquest Reial Decret quan escaigui.*

CONSELLS ABANS DE NEGOCIAR EL PLA D'IGUALTAT:

Abans de negociar un Pla d'Igualtat, fóra bo fer una reunió amb la secció sindical per saber quins aspectes claus volem posar de relleu durant la negociació. També és important que anem contrastant tot el procés amb la secció i que garantim els continguts feministes durant tot el procés. Per tant, hem de garantir sempre una negociació dels Plans d'Igualtat amb perspectiva de gènere. És interessant també fer una assemblea de treballadores per conèixer les reivindicacions de la plantilla i poder plasmar-les en la negociació. D'igual importància és que les persones que formaran part de la negociació rebin formació.

- Durada de la negociació

Les empreses tenen el deure de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del seu Pla d'Igualtat en un termini màxim d'un any a partir del començament de la negociació.

• **RD 901/2022 Article 4.4.-** *En tot cas, les empreses ho han de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del seu Pla d'Igualtat en el termini màxim d'un any a comptar a partir de l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.*

4.- COM ES FA UN PLA D'IGUALTAT?

GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA

laIntersindical.cat

INTER ///
SINDICAL

4.- COM ES FA UN PLA D'IGUALTAT

Els **passos principals** d'un Pla d'Igualtat són els següents:

4.1.- Constitució de la comissió negociadora

4.2.- Diagnosi

4.3.- Mesures correctores

4.1. COM ES CONSTITUEIX LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I QUINES FUNCIONS TÉ?

La primera tasca que ha de fer l'empresa és fer saber a la plantilla que es comença la negociació del Pla d'Igualtat. Aquesta comunicació és tasca de l'empresa i la pot fer a través dels canals que normalment fa servir per comunicar-se.

Després de la comunicació per part de l'empresa a les persones treballadores de l'inici de la negociació del pla, és l'hora de constituir la **comissió negociadora**. És important ser curosos en la configuració de la comissió i fer-la segons la normativa establerta.

4.1.1.- Composició de la comissió negociadora: la composició de la comissió negociadora serà diferent en funció de si hi ha o no representació legal de les persones treballadores.

Les casuístiques poden ser:

- a) Hi ha representació legal dels treballadors i les treballadores
- b) No hi ha representació legal dels treballadors i les treballadores a cap centre
- c) Alguns centres tenen representants de les persones treballadors i altres no

a) Hi ha representació legal dels treballadors i les treballadores (article 5.2 del Real Decret 901/2022)

Com a norma general, el comitè d'empresa participarà de la negociació, els delegats o delegades de personal o, si és el cas, les seccions sindicals que existeixin. La llei no especifica quin nombre de persones màximes han de formar part de la comissió.

- La negociació correspondrà a les seccions sindicals quan així s'acordi: *RD 901/2022 Article 5.2. La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin així, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i els delegats de personal.*

b) No hi ha representants dels treballadors i les treballadores

En cas que no hi hagi representació, la comissió negociadora serà de sis persones com a màxim per cada part de la comissió – part social i part empresarial-. Aquesta comissió estarà formada pels sindicats més representatius del sector i la part sindical estarà vàlidament integrada per aquelles organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en un termini de 10 dies.

c) Alguns centres tenen representants de les persones treballadores i altres no.

En aquest cas, la composició de la comissió negociadora serà de 13 membres com a màxim per cada part -part social i part empresarial-. Serà una comissió mixta formada, per una banda, per

representants legals de les persones treballadores dels centres que en tenen i, per altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme a l'article 5.3, paràgraf 1 del Reial Decret, en representació de les persones treballadores dels centres que no tenen representació legal.

• *Article 5.3: A les empreses on no hi hagi les representacions legals que esmenta l'apartat anterior s'hi ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable. La comissió negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims. No obstant això, aquesta comissió sindical ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies. Si hi ha centres de treball amb la representació legal a què es refereix l'apartat 2 i centres de treball sense aquesta representació, la part social de la comissió negociadora ha d'estar integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que tenen la representació esmentada en els termes que estableix l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda de conformitat amb el paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no tinguin la representació que esmenta l'apartat 2. En aquest cas, la comissió negociadora s'ha de compondre d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts. La comissió negociadora pot tenir suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que hi poden intervenir amb veu però sense vot.*

Composició de la Comissió negociadora:

- Ha de ser paritària, és a dir, ha de tenir el mateix nombre de persones per part de la representació de l'empresa i per part de les persones treballadores.
- S'ha de constituir en el termini màxim de tres mesos.
- Es recomana que també sigui paritària en gènere.

4.1.2.- Competències de la Comissió negociadora

Les competències de la comissió són: negociar i elaborar el diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'igualtat, identificar les mesures prioritàries per a resoldre les mancances de l'empresa en matèria d'igualtat, impulsar la implementació del Pla d'igualtat a l'empresa i fer les primeres accions d'informació i sensibilització del pla un cop ja registrat.

Drets i deures de la Comissió negociadora recollits al RD 901/2022:

Article 5.8. Les persones que intervinguin en la negociació dels Plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'estricte àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

4.1.3.- Aspectes importants a tenir en compte durant el procés de negociació:

S'ha d'estendre una acta de cada reunió de la comissió que ha d'estar signada per les parts:

- **Actes d'acords:** RD 901/2022 Article 5.5. Durant el procés de negociació, s'ha d'estendre acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que han de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si és necessari.

Hem de crear un reglament pel qual es reguli el funcionament de la comissió negociadora per si sorgeixen problemes durant el procés. La comissió negociadora podrà comptar amb un suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral que podran intervenir amb veu però sense vot i que anirà a càrrec, econòmicament, de l'empresa. Alhora, també es pot demanar la presència d'assessorament per part del sindicat per assistir a les reunions.

En cas de desacord durant la negociació, es pot demanar mediació a la Generalitat de Catalunya. El tràmit es pot fer per internet des de la pàgina web:

<https://web.gencat.cat/ca/tramits/tramits-temes/Mediacio-00002>

El *Reial Decret 901/2022, article 5.6*, estableix:

- Les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

En cas de desacord, la comissió negociadora pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si s'acorda així, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent, si s'ha previst així per a aquests casos.

El resultat de les negociacions l'han de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

La llei regula que l'**empresa està obligada a donar la informació als representants legals de les persones treballadores**. Constatem que és una font de problemes, i per això adjuntem la normativa que regula el dret a la informació:

Dret a la informació de les persones delegades: *RD 901/2022 Article 5.7. Constituïda la comissió negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tenen dret a accedir a tota la documentació i la informació que siguin necessàries per a les finalitats previstes, i l'empresa està obligada a facilitar-la en els termes que estableix l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.*

4.2.- DIAGNOSI

La diagnosi l'ha de realitzar la comissió negociadora, ja que és una de les seves funcions, descrites anteriorment al punt de les competències. Pot ser que l'empresa externalitzi la diagnosi a una consultoria o cooperativa experta. Una bona iniciativa que pot tenir la part social de la comissió negociadora és proposar cooperatives per fer el Pla d'Igualtat en conjunt, tant pel que fa a la posada en marxa com la diagnosi i accions de millora. En aquest sentit La Intersindical en podem aconsellar algunes. **Dit això, és important que les empreses externes comptin amb persones expertes en perspectiva de gènere i igualtat, és a dir, amb una titulació oficial.**

La diagnosi ha de contenir, com a mínim, els següents apartats que estan regulats al RD 901/2022:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La Intersindical considerem que s'han d'afegir els següents apartats, ja que són de rellevància per fer una bona diagnosi sobre la igualtat a l'empresa:

- a) Comunicació externa i interna.
- b) Riscos laborals.
- c) Treball a distància.
- d) Prevenció de l'assetjament per LGTBIfòbia.

La **diagnosi ha de contenir:**

• **Anàlisi quantitativa:** Reflectir les dades dividides en les categories següents: sexe, edat, antiguitat, distribució de la plantilla per sexe, categoria, lloc de treball, participació en formacions, promocions, etc. Totes les variables i divisions per categories han d'estar plasmades en gràfiques.

La comissió ha de poder veure les dades i revisar-les, i n'ha d'aprovar el contingut. Aquest pas és molt important, perquè el diagnòstic es basa en les dades que es recullen. També és interessant comparar les dades de la diagnosi de l'empresa amb el sector que pertoca per poder veure en quina situació es troba en comparació amb altres empreses del mateix sector. Aquesta comparació és aconsellable fer-la a través d'una presentació amb gràfiques, taules comparatives etc...

• **Anàlisi qualitativa:** Tota la informació que es recopila, a banda de plasmar-la en gràfiques i de manera quantitativa, també ha d'estar explicada qualitativament.

Les **enquestes i entrevistes a la plantilla** són voluntàries i, per tant, l'empresa s'hi pot negar. Aquestes, però, són necessàries per saber l'opinió i la realitat de les persones treballadores. És interessant fer enquestes i entrevistes a la plantilla i agafar diferents perfils de l'empresa (la comissió negociadora pactarà les preguntes, el format i els perfils als quals es vol entrevistar i/o enquestar)

a/ Enquesta:

- És interessant que hi hagi preguntes de cada eix que s'analitza.
- Han de ser anònimes.
- Cal tenir en compte els diferents idiomes de la plantilla. Pot ser que hi hagi gent migrant i, en aquest cas, hauríem de mirar de traduir-les. També és important mirar de fer algunes còpies en paper per a la gent que pugui tenir dificultats amb les noves tecnologies.
- És interessant també fer-les a diferents perfils; per edat, sexe, lloc de treball etc

b/ Entrevista: Les entrevistes no són anònimes i s'han de pactar les preguntes i els perfils a entrevistar.

Què hem de tenir en compte per a fer la diagnosi? Tot seguit us llistem un seguit de qüestions que són rellevants i que analitzarem per a poder fer una diagnosi.

a/ Procés de selecció i contractació

- Ingressos i cessaments produïts a l'any de vigència, indicant-ne la causa, la vinculació amb l'empresa, la tipologia de relació laboral, la tipologia de contractació i jornada, el nivell jeràrquic i el grup professional.
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats en els processos de selecció i contractació.
- Perfil de les persones que intervenen als processos de selecció i gestió de personal sobre la formació que tenen en matèria d'igualtat.
- Revisar els models d'entrevista.

b/ Classificació professional i infrarepresentació femenina

- Analitzar els cessaments, acomiadaments, etc. de l'empresa.
- Mirar si hi ha segregació vertical i horitzontal.
- Mirar el percentatge de dones i homes per llocs de treball.
- Participació de dones i homes als diferents nivells jeràrquics, grups professionals i centres de treball

c/ Formació

- Dades desagregades relatives al nombre de persones que reben formació per àrees de l'empresa l'últim any, diferenciant també la tipologia de les accions formatives, els horaris de la formació, els permisos de jornada ordinària de treball per assistència a cursos de formació professional i a exàmens.
- Hi ha pla de formació? Cronograma del pla de formació.
- Tipus de formacions.
- La plantilla pot proposar formacions sobre temes que necessiti? Hi ha processos de detecció de necessitats formatives.
- Analitzar els assistents a les formacions per sexe.
- Tipologia de formacions (virtual-presencial, etc.).

d/ Promoció professional

- Qui ha promocionat l'últim any?
- Totes les dades han d'estar desagregades per sexe.
- Per nivells d'estudi.
- Analitzar el protocol de promoció.
- S'informa la plantilla quan hi ha promocions?
- Penseu que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar?

e/ Condicions de treball i auditoria salarial

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extres.
- Règim de treball per torns.
- Tipologia de suspensions.
- Permisos i excedències l'últim any, per motius, per edat, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grup professional, lloc de treball i nivell de formació.
- Tipologia de contractes, de jornada i reduccions
- Absències no justificades, especificant-ne les causes, per edat, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grup professional, lloc de treball i nivell de formació.
- Anàlisi del teletreball a l'empresa i del pla de teletreball, si n'hi ha.
- **Auditoria salarial; registre retributiu i valoració de llocs de treball. Concepte: treball d'igual valor, igual salari.**

RD 902/2020. Article 4.2. D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors, un treball té igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es porten a terme en realitat siguin equivalents

f/ Conciliació i corresponsabilitat

- Qui s'acull a les mesures de conciliació que existeixen a l'empresa i al conveni.
- N'hi ha fora del conveni? Millores d'empresa.
- Canals d'informació i comunicació utilitzats per informar la plantilla sobre els drets de conciliació.
- Flexibilitat horària.
- Persones amb gent a càrrec.

g/ Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- L'empresa té protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe?
- Anàlisi de les denúncies que hi ha hagut.
- Tothom coneix el protocol?
- Qui ha fet el protocol? Qui forma part de la comissió?
- Quines mesures de detecció i prevenció hi ha a l'empresa?
- S'han fet processos de sensibilització, prevenció i detecció?
- Quins són els canals de denúncia?

h/ Riscos laborals

- Hi ha EPIs dona/home?
- Es tenen en compte els factors psicosocials?
- Hi ha equips de treball adaptats a les necessitats de la plantilla?
- Anàlisi de l'avaluació de riscos laborals.

i/ Comunicació externa i interna

- Mirar la web, xarxes socials i els correus electrònics per veure si el llenguatge i les fotografies no són discriminatòries.
- Quins processos comunicatius hi ha a l'empresa?

4.2.1.- QUÈ ÉS L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva és un document l'objectiu del qual és comprovar si els sistemes retributius a les empreses respecten el principi d'igualtat.

Aquesta auditoria consta de:

- a/ **Registre retributiu: les empreses han de tenir un registre retributiu anual** on hi hagi els sous per categoria i lloc de treball i els plusos desagregats, per sexe i on hi consti la mitjana.
- b/ **Valoració dels llocs de treball** des d'una perspectiva de gènere. El Ministerio d'Igualdad posa a disposició general un Excel per tal de fer la valoració amb perspectiva de gènere.

A continuació adjuntem la **normativa que regula aquest aspecte:**

RD 902/2020 Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu.

1.- *De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.*

2.- *El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts d'acord amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.*

A aquest efecte, hauran d'establir-se en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que s'ha percebut realment per cadascun d'aquests conceptes a cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

3.- *A les empreses que comptin amb una representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.*

Article 3. Principi de transparència retributiva.

RD 902/2020. Article 3.3. El principi de transparència retributiva s'ha d'aplicar, almenys, a través dels instruments que regula aquest Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el

sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda a l'empresa i al conveni col·lectiu que sigui aplicable i el dret d'informació de les persones treballadores.

4.2.1.a- REGISTRE RETRIBUTIU A LES EMPRESES

- Què és:

El registre retributiu és un document que les empreses tenen l'obligació de fer i en el qual es recull els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials, desagregats per sexe, distribuïts per grups professionals, categories professionals i llocs de treball. Al registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi el salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció. Aquesta obligació és per a totes les empreses.

L'únic personal que l'empresa pot negar-se a incorporar en aquest registre són els alts directius afectats per l'article 2.1 de l'Estatut dels Treballadors (ET: relacions laborals de caràcter especial).

- Quines empreses tenen l'obligació de tenir un registre retributiu?

Des del 8 de març de 2019, data en què va entrar en vigor la modificació de l'article 28.2 de l'ET, realitzada pel RD 6/2019, de l'1 de març, totes les empreses, amb independència de la seva mida, han de tenir un registre retributiu.

En cas que les empreses no tinguin el registre anualment, els RLT (Representants Legals dels Treballadors) poden acudir a Inspecció de Treball perquè actuï.

- Com es fa:

A la web del Ministeri d'Igualtat hi ha publicada la Guia i l'Eina del Registre Retributiu, que segueix la normativa del RD 902/2020:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

La Generalitat de Catalunya també ha publicat una eina de registre retributiu:

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/index.html>

- Qui té accés al registre retributiu?

La representació legal de les persones treballadores té dret a conèixer el contingut íntegre del registre retributiu. L'article 5.3 del RD 902/2020 indica que la RLT té dret a conèixer el contingut íntegre. A més a més, la RLT haurà de ser consultada amb antelació quan s'hagi d'elaborar el registre i també en cas que es modifiqui. La plantilla de l'empresa té dret a veure el registre retributiu a través de la RLT.

- Quan existeix l'obligació de justificar les diferències salarials?

Quan una empresa té més de 50 persones treballadores i les mitjanes de retribucions de les persones d'un sexe és superior a l'altre en un 25%, l'empresa ha d'incloure al registre una justificació del perquè d'aquest percentatge.

Segons la Directiva UE 2023/970 aquest percentatge justificatiu es redueix a un 5%. La Directiva especifica que les empreses han de tenir una bretxa salarial de gènere inferior al 5%. Les empreses hauran de realitzar una avaluació retributiva conjunta amb els representants de les persones

treballadores quan es detecti una bretxa salarial de gènere igual o superior al 5% que no es pugui justificar amb criteris objectius i neutres. Aquesta disposició vol garantir que les diferències salarials no es deuen a la discriminació de gènere.

Per a més detalls, pots consultar el text complet de la directiva.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>

- CONCEPTES CLAU

La bretxa salarial de gènere és un indicador que mesura la diferència entre els salaris dels homes i de les dones, i que ens permet detectar fàcilment la desigualtat retributiva.

Bretxa salarial = (mitjana de retribucions total anual dels homes - mitjana de retribucions total anual de les dones) / mitjana retribució total anual dels homes*100

Podem calcular la bretxa salarial per categories, llocs de treball, àrees de treball, etc., tot i que la diferència a la qual normalment es fa menció és la que hi ha a les empreses entre els salaris mitjans de totes les dones i els salaris mitjans de tots els homes.

Composició del salari:

a/ Salari base

És la retribució fixada per unitat de temps i treball.

b/Complements salarials

Retribució fixada en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals de la persona treballadora que no hagin estat tingudes en compte per a fixar el salari base (antiguitat, idiomes) o al treball realitzat (pot ser per característiques del lloc -toxicitat, nocturnitat, tornicitat, disponibilitat horària- o per la quantitat o qualitat del treball -incentius, primes- o la situació i resultats de l'empresa -participació de beneficis).

La forma de calcular-los també ha de ser pactada.

Excepte que es pacti expressament el contrari, no són consolidables les relatives al treball realitzat i a la situació i resultats de l'empresa, és a dir, que només es perceben mentre s'estigui en aquestes circumstàncies.

4.2.1.b - VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

El sistema d'avaluació de llocs de treball (**SVPT**) permet avaluar amb perspectiva de gènere tots els llocs de treball existents a l'empresa per, d'aquesta manera, determinar el valor que té cadascun i definir quines posicions són iguals, així com valorar i comprovar que l'obligació d'igualtat retributiva per als càrrecs d'igual valor es compleixi, tot identificant i evitant possibles discriminacions directes i indirectes a causa de valoracions incorrectes dels llocs de treball.

Des del 14 d'abril de 2021 és obligatori que totes les empreses facin un sistema d'avaluació de llocs de treball.

L'article 28 de l'Estatut dels treballadors estableix l'obligació de pagar la **mateixa remuneració per treball d'igual valor**, satisfet directament o indirectament, i sigui quina sigui la naturalesa d'aquest, salari o extrasalari, sense possibilitat de cap discriminació per raó de sexe en cap dels seus elements o condicions.

S'entén per la naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant d'acord amb el que estableix la llei com en el conveni com en l'atenció al contingut efectiu de l'activitat realitzada.

Les condicions educatives són les que corresponen a titulacions reglades i tenen relació amb el desenvolupament d'activitat. S'entén per condicions professionals i formatives aquelles que es poden utilitzar per certificar la qualificació de la persona treballadora, inclosa l'experiència o la formació no reglamentària, sempre que tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.

S'entén per condicions de treball i per factors les estrictament relacionades amb el desenvolupament de l'activitat, per exemple:

- Penositat
- Postures forçades
- Moviments repetitius
- Destresa
- Minuciositat
- Aïllament
- Responsabilitat econòmica
- Responsabilitat sobre persones
- Polivalència
- Habilitats socials
- Cura i atenció a persones
- Capacitat de resolució de conflictes
- Capacitat d'organització

Així mateix, també es requereix que s'apliquin uns criteris de:

- **Adequació:** Implica que els factors rellevants per a fer la valoració han d'estar relacionats amb l'activitat.
- **Totalitat:** Implica que s'han de tenir en compte totes les condicions sense que cap d'elles sigui invisible.
- **Objectivitat:** Implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte per establir unes retribucions determinades, i que no depenen de factors o valoracions socials amb estereotips de gènere.

- Com es fa:

No hi ha cap format o model específic que s'hagi d'utilitzar obligatòriament per a la valoració de llocs de treball, però el *Ministerio de Igualdad* ofereix una eina per a elaborar-les, amb la qual cosa es garanteix una homogeneïtat en les valoracions i que es respectin tots els principis i normatives que han de complir. L'eina, juntament amb una guia d'usuari, es pot descarregar al web del Ministeri: https://www.mites.gob.es/ca/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

4.3.- MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop hem fet la diagnosi i hem definit les deficiències de l'empresa, toca definir les nostres reivindicacions per solucionar la situació.

Considerem interessant organitzar una assemblea amb les dones de l'empresa (i també amb el conjunt de la plantilla) per a saber quines reivindicacions hem de tenir en compte. Quan negociem les mesures amb l'empresa hem de fixar una línia vermella, de manera que si les mesures demanades no hi apareixen, no signarem el pla.

Les mesures correctores han de complir un seguit de variables ben estipulades. Ens hem d'assegurar que queden ben establertes dins del Pla d'Igualtat per si en un futur hem de requerir l'empresa o denunciar a Inspecció de Treball que no s'estan complint.

A l'Annex us adjuntem una fitxa model perquè el pugueu fer servir.

NOTA: amb independència del Pla d'Igualtat, podem negociar reivindicacions sobre la igualtat de gènere als convenis col·lectius.

5.- ESPECIFICITATS EN EL SECTOR PÚBLIC

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

5.- ESPECIFICITATS EN EL SECTOR PÚBLIC

En referència als Plans d'Igualtat del sector públic, els àmbits a negociar són els mateixos que en el sector privat llevat de l'auditoria salarial, atès que els salaris venen determinats pels pressupostos generals de l'Estat i que el marge de negociació és limitat a la massa salarial prevista en el capítol 1.

Tot i això, és interessant proposar realitzar l'auditoria retributiva per tal de determinar la bretxa salarial existent a l'administració que negocia el Pla ni que sigui a tall informatiu. Aquesta informació ens permetrà detectar les desigualtats entre llocs de treball que malgrat tenir igual valor que un altre perquè la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es porten a terme, en realitat no estan retribuïts d'igual manera. Aquesta informació ens dona més elements per negociar ni que sigui limitadament per qüestions de pressupost, increments de nivell/categoria.

La normativa referent al registre dels Plans d'Igualtat del sector públic es troba a la Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, en compliment de la modificació de la disposició addicional setena de l'EBEP, a partir de la disposició final número vint-i-quatre de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023.

Així, s'afegeix un apartat a la **Disposició addicional setena de l'EBEP**.

Disposició addicional setena. Plans d'igualtat.

3.- En el termini de 3 mesos es crearà un Registre de Plans d'Igualtat, adscrit al departament amb competències en matèria de funció pública, al qual hauran de remetre les diferents Administracions públiques els seus Plans d'Igualtat, així com els seus protocols que permetin protegir les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe, per a un millor coneixement, seguiment i transparència de les mesures a adoptar per totes les Administracions Públiques en aquesta matèria.

En la Resolució de 16 de març de 2023, abans esmentada, a l'article segon s'estableix:

Segon. Contingut del Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques.

1.- Al Registre de Plans d'Igualtat s'hi incorporaran:

a) Els Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques (estatal, autonòmica i local), així com aquells organismes públics que tinguin la consideració d'Administració Pública o hi estiguin integrats i tinguin un Pla d'Igualtat propi.

b) Els Protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe del mateix àmbit.

2.- Per al compliment d'aquesta finalitat, els òrgans competents en matèria d'igualtat remetran a la bústia institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, depenent de la Direcció General de la Funció Pública, aquests Plans i Protocols, així com les seves actualitzacions posteriors.

3.- Els Plans i Protocols es publicaran a la secció d'igualtat de la pàgina web del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública <https://funcionpublica.hacienda.gob.es>, així com al Portal www.administracion.gob.es para general conocimiento."

6.- PROPOSTES DE MESURES DE LA INTERSINDICAL

GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA

laIntersindical.cat

INTER ///
SINDICAL

6.- PROPOSTES DE MESURES DE LA INTERSINDICAL

A continuació us proposem algunes mesures de correcció que proposem com a INTERSINDICAL d'acord amb els àmbits descrits al RD 901/2022 que són els mateixos que analitzem a la diagnosi.

- Procés de selecció i contractació.

- Usar guions no sexistes per a les entrevistes de selecció.
- Especificar els criteris de selecció tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Fer anuncis no sexistes.
- Fer que els currículums siguin cecs.
- Donar preferències de contractació al sexe menys representat a l'empresa.
- Sol·licitar a les empreses externes de contractació que tinguin formació específica en matèria d'igualtat.

- Classificació professional

- Acordar criteris per a la promoció, seguint els criteris establerts en el sistema de selecció no discriminatori.
- Evitar el llenguatge sexista per a la classificació de llocs de treball.
- Promoure una presència equilibrada entre sexes als òrgans de participació i consulta.

- Formació

- Acordar que les formacions que es programin tinguin lloc dins la jornada laboral de treball, garantint la conciliació familiar i laboral.
- Organitzar sessions formatives sobre rols de gènere, posant èmfasi en els comportaments generats pels models hegemònics.
- Fer que les formacions sobre riscos laborals tinguin en compte la perspectiva de gènere.
- Formar els responsables de RRHH en matèria d'igualtat de gènere.
- Formar el conjunt de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere.

- Promoció professional

- Garantir que totes les ofertes de promoció interna es publiquen amb una antelació mínima de 15 dies pels canals habituals.
- Impartir formació a les dones de l'empresa perquè adquireixin coneixements per poder presentar-se a les convocatòries de llocs de treball masculinitzats.
- Garantir que les persones que, per motius de conciliació, estan absents del lloc de treball, puguin optar en igualtat de condicions a les promocions internes.

- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- Seguiment de les condicions de feina de tot el personal, tipologia de contractes, jornades, tot desagregat per sexe.
- Dret preferent per l'accés als contractes de llarga durada a les persones que prèviament tenien un contracte de pràctiques.

- Establir un sistema per garantir la desconnexió digital.
- Fer una anàlisi anual de les modificacions substancials de condicions de treball.
- Tendir a una reducció de la jornada laboral.
- Convertir els contractes temporals en fixos, ja que generalment són les dones les qui ocupen els contractes temporals.

- Retribucions

- Aplicar les mesures de transparència salarial que es preveuen als reials decrets.
- Revisar els complements salarials i plusos que puguin causar una discriminació indirecta.
- Equiparar la doble escala salarial.

- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

- Fer possible jornades flexibles per cura de familiars o persones que necessitin ajuda.
- Reducció de jornades per a tothom.
- Augmentar l'edat dels fills i filles per gaudir excedències i reduccions de jornada.
- Garantir de forma automàtica el lloc de treball anterior en cas d'excedència.
- Allargar els permisos de lactància.
- Aconseguir permisos mèdics per garantir l'accés a la salut sexual i reproductiva.
- Aconseguir permisos per cuidar fills i familiars amb algun tipus de dependència.
- Anàlisi anual de les persones que fan ús de les mesures establertes.

- Assetjament laboral, sexual, per raó de sexe o discriminatori

- Aconseguir permisos pagats per a les víctimes de violència de gènere.
- Regular l'assetjament sexual o per raó de sexe en el règim disciplinari dels convenis col·lectius, fent que es consideri com una infracció molt greu.
- Fer prevenció i sensibilització, formació al personal en temes d'igualtat de gènere i violència sexual, entre d'altres.
- Introduir els assetjaments LGTBI-fòbics al protocol
- Separar el Protocol d'assetjament laboral del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe.

- Salut laboral

- Revisar tota la documentació relativa als riscos laborals per assegurar-nos que té en compte la perspectiva de gènere i que identifica els problemes de salut laboral que pateixen les dones.
- Tenir en compte les diferents conseqüències de la toxicologia (els productes als quals el personal de neteja –sector molt feminitzat- està exposat).
- Incloure un mòdul de PRL en perspectiva de gènere a les formacions obligatòries.
- Establir protocols especials per a situacions d'embaràs i lactància.
- Tenir en compte, als exàmens mèdics, les diferències entre els sectors feminitzats i masculinitzats.

- Violència de gènere

- Elaborar un catàleg de drets i mesures de protecció integral contra les violències masclistes.
- Elaborar un protocol d'atenció a les víctimes de violència masclista.
- Informar de les mesures que existeixen a les dones víctimes de violència masclista.

- Comunicació

- Utilitzar un llenguatge no sexista a la documentació utilitzada als processos de selecció, evitant preguntes que puguin ser discriminatòries.
- Publicitar el Pla d'Igualtat a tot el personal.
- Informar periòdicament del desenvolupament del pla.
- Informar del contingut, dels principis i dels objectius del Pla d'Igualtat a les empreses subcontractades.

- Persones amb discapacitat

- Adaptar llocs de treball.
- Que les persones treballadores amb diversitat funcional siguin contractades directament per l'empresa i no per externalitzacions o Empreses de Treball Temporal.
- Contractes amb iguals condicions que la resta de la plantilla.

7.- REGISTRE PLA D'IGUALTAT REGCON

GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA

laIntersindical.cat

INTER ///
SINDICAL

7.- REGISTRE DEL PLA D'IGUALTAT. REGCON

Els Plans d'Igualtat es registren al **REGCON**, que és el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 11. Registre de Plans d'Igualtat.

1.- Els Plans d'Igualtat han de ser objecte d'inscripció obligatòria en un registre públic, sigui quin sigui llur origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat adoptats o no per un acord entre les parts.

2.- A aquests efectes, es considera Registre de Plans d'Igualtat de les empreses el Registre de convenis i acords col·lectius de treball que regula el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius de treball creats i regulats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

3.- Aquesta inscripció al Registre permet l'accés públic al contingut dels Plans d'Igualtat.

4.- En la sol·licitud d'inscripció dels Plans d'Igualtat, aquests han d'anar acompanyats del full estadístic recollit en el model corresponent que estableix el Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

8.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT I VIGÈNCIA

GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA

laIntersindical.cat

INTER ///
SINDICAL

8.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT I VIGÈNCIA

La comissió negociadora és l'encarregada de designar la **comissió de seguiment**. Aquest òrgan rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució de les accions, i n'acordarà la revisió quan sigui necessari. La vigència del Pla d'Igualtat és de 4 anys com a màxim. La comissió negociadora podrà negociar una durada menor a aquests 4 anys.

Reial Decret 901 Article 9.1. El període de vigència o durada dels Plans d'Igualtat, que han de determinar, si s'escau, les parts negociadores, no pot ser superior a quatre anys.

El seguiment del Pla d'Igualtat és un instrument essencial per a conèixer-ne el desenvolupament i el grau d'eficàcia de les mesures proposades, raó per la qual no ha de deixar-se per al final, ni s'ha de confondre amb l'avaluació, sinó que s'ha de realitzar de manera simultània a l'execució del pla, i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa. És per això que us deixem una fitxa a l'annex per a poder fer el seguiment.

9.- GLOSSARI

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

9.- GLOSSARI

Discriminació directa: el fet que una persona en relació amb una altra rebi un tracte pitjor en una situació comparable per causa del seu sexe. Quan un comportament o una norma concreta nega de manera explícita la igualtat d'oportunitats, som davant d'una discriminació directa.

Discriminació indirecta: el fet que una llei, norma, política o postura que a primera vista sembla neutral tingui un impacte clarament negatiu en un gènere en concret.

Mesures per conciliar la feina, família i vida personal: l'objectiu d'aquestes polítiques de conciliació laboral, familiar i vital és dur a terme mesures per aconseguir que les persones treballadores puguin combinar la feina i les responsabilitats de cura.

A causa dels rols de gènere, les beneficiàries d'aquests permisos i ajudes són generalment les dones. Aquestes mesures són necessàries, però alhora reproduïxen el repartiment del treball segons sexe. Necessitem una profunda transformació social que posi les cures al centre i faci un repartiment equitatiu de les responsabilitats domèstiques.

Bretxa salarial: és la diferència entre els sous dels homes i de les dones en un determinat territori, sector o lloc de feina, i és conseqüència de donar un valor diferent a feines que haurien de tenir el mateix valor.

Accions positives: Són mesures provisionals a favor d'un col·lectiu amb l'objectiu de compensar desavantatges estructurals.

Assetjament per raó de sexe: És la situació en la qual es produeix un comportament continu i sistemàtic no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació; o, en el cas de les organitzacions, el fet de dificultar o impedir la lliure participació en els espais de decisió o no de l'organització, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

10.- ANNEXOS

**GUIA DE PLANS
D'IGUALTAT**

**NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA
FEMINISTA**

laIntersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

10.- ANNEXOS

10.1.- Model d'acta de constitució de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat i funcionament de la mateixa

En *(lloc i data de celebració)* reunides,
d'una banda, la representació de l'empresa

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(...)

i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(...)

amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de *(indicar raó social)*, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat i establir-ne les competències i normes de funcionament.

1.- Constitució i composició de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(...)

En representació de la plantilla per :

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(Nom, cognoms i càrrec)

(...)

2.- Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

(Indicar altres funcions que s'acordin, que pogués atribuir-li la normativa o el conveni col·lectiu d'aplicació).

3.- Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni President/a, d'entre els seus integrants, a (Nom i cognoms) i Secretari/a (Nom i cognoms).

Seràn funcions de la Presidència: *(Indicar el que correspongui)*

Seràn funcions de la Secretaria: *(Indicar el que correspongui)*

Totes dues parts acorden que les funcions de la Presidència i la Secretaria de la Comissió Negociadora recaiguin, alternativament, en cadascuna de les representacions.

D'aquesta reunió n'estendrà acta la representació empresarial.

3.1.- Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se (indicar periodicitat de les reunions) i estableix la següent agenda de reunions per a la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

a/ El resum de les matèries tractades.

b/ Els acords totals o parcials adoptats.

c/ Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si és el cas, més endavant en altres reunions.

Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.2.- Adopció d'Acords.

Les parts negociaran de bona fe amb vista a la consecució d'un acord, i es requerirà la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com

totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, de **(indicar persona/es designades)**, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en aquest s'hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i serà signat per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per part de la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3.- Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si és el cas, les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella, ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

3.4.- Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada (especificant-ne les causes).

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució, es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec, tant de la persona sortint com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

3.5.- Altres disposicions.

En aquest apartat la Comissió Negociadora podrà detallar qualsevol altres disposicions relatives al funcionament d'aquesta Comissió en relació amb el procés de realització del diagnòstic i elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat. Així, per exemple, podran incloure's previsions relatives al seguiment del pla, definint la manera de realitzar-lo, o determinar la composició de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat. També podrà incorporar-se qualsevol altra funció de la Comissió que vingui determinada en el conveni col·lectiu aplicable o que sigui acordat per la pròpia Comissió.

I, sense més assumptes per tractar, s'aixeca la sessió, sent les (...) hores del dia (...) de (...) de 202(...)

Signatura:

(...)

En representació de

(...)

Signatura:

(...)

En representació de

(...)

10.2.- Model de fitxa per omplir en cada mesura

ÀMBIT	
MESURA	
TEMPORALITZACIÓ	
Data d'inici:	Data de finalització:
Prioritat:	
PERSONA O DEPARTAMENT RESPONSABLE	
PERSONES DESTINATÀRIES	
DESCRIPCIÓ	
RECURSOS	
Recursos econòmics i materials	
Recursos humans	
INDICADORS D'AVALUACIÓ	

10.2.- Model de fitxa per omplir en cada mesura per a fer el seguiment del Pla d'Igualtat

ÀMBIT	
MESURA	
TEMPORALITZACIÓ	
Data d'inici:	Data de finalització:
Prioritat:	Data real del compliment:
PERSONA O DEPARTAMENT RESPONSABLE	
PERSONES DESTINATÀRIES	
DESCRIPCIÓ de com s'aplica la mesura	
RECURSOS	
Recursos econòmics i materials	
Recursos humans	
ANÀLISI DEL COMPLIMENT SEGONS ELS INDICADORS D'AVUACIÓ	
INCIDÈNCIES	
GRAU D'EXECUCIÓ	
<input type="checkbox"/> FET <input type="checkbox"/> NO FET <input type="checkbox"/> EN PROCÉS	

GUIA DE PLANS D'IGUALTAT

NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA FEMINISTA