



## GUIA RÀPIDA QUÈ CAL SABER DE....?

- » PLA D'IGUALTAT
- » AUDITORIA RETRIBUTIVA
- » REGISTRE RETRIBUTIU

Novetats dins l'àmbit de la prestació de serveis o producció del Servei Nexus.

### » EL PLA D'IGUALTAT

#### Quan són obligatoris els plans d'igualtat?

La implantació del pla d'igualtat és obligatòria en **empreses de més de 50 treballadors** i en entitats obligades pel seu conveni col·lectiu o que hagin rebut algun procediment sancionador al respecte. Des de la Inspecció de Treball s'està realitzant un seguiment de la correcta implantació.

#### Quina és la normativa que regula aquesta obligació?

La seva regulació ve fixada al Reial decret llei 6/2019 d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en la feina i l'ocupació.

#### Què ha d'incloure un pla d'igualtat i què cal tenir en compte per implantar-lo?

Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes.

Els passos a seguir són els següents:

1. Amb caràcter previ s'elaborarà un **diagnòstic negociat**, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores. Es pretén recollir i analitzar dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes a l'organització. Aquest, d'acord amb el que estableix la llei, contindrà com a mínim les següents matèries:
  - Procés de selecció i contractació
  - Classificació professional
  - Formació
  - Promoció professional
  - Condicions de treball
  - Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
  - Infrarepresentació femenina
  - Retribucions, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
  - Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

2. Dins del diagnòstic s'inclourà l'**auditoria retributiva** amb l'objectiu d'obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'organització, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.
3. En funció dels resultats del diagnòstic, s'han de treballar unes **propostes de mesures** per a cadascuna de les dimensions que, després de la seva aprovació pel comitè de negociació, es desenvoluparan detalladament en un document annex amb les fitxes de treball.
4. Finalment, el **pla d'igualtat** és un document que recull les principals conclusions del diagnòstic i auditoria retributiva, així com les mesures a implementar per l'organització. Una vegada validat, s'ha de registrar en la web del Ministeri (REGCON).

#### **Té una estructura i contingut mínim?**

Sí, segons l'article 8 del Reial decret 901/2020 del 13 d'octubre, s'han d'incloure, com a mínim, els aspectes més rellevants analitzats, les parts involucrades, l'àmbit d'actuació, els resultats, la vigència, els procediments, i la composició i funcionament de la comissió de seguiment, entre d'altres.

#### **Quina repercussió tindrà per a l'empresa no complir amb el pla d'igualtat?**

La normativa recull que la Inspecció de Treball pot dur a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives que estimi oportunes quan no es compleixi amb aquesta obligació. Les empreses que tenen obligació de disposar del pla d'igualtat i no el presentin quan la inspecció ho sol·liciti, **poden ser sancionades**. Existeixen altres repercussions com per exemple la prohibició de contractar empreses que no comptin amb el pla d'igualtat quan aquest resulti exigible legalment.

#### **Poden imposar-se multes per l'incompliment de l'obligació de tenir el pla d'igualtat?**

L'incompliment del deure d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat suposa una infracció greu, sancionable amb una multa de 626 a 6.250 euros. D'altra banda, quan l'obligació de realitzar el pla d'igualtat sigui per exigència de l'**autoritat retributiva** (Inspecció de Treball) la normativa ho considera com a falta molt greu i, en aquest cas, la sanció pot ser de 6.251 a 187.515 euros.

#### **Com es negocia un pla d'igualtat?**

El capítol II del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, recull el procediment de negociació dels plans d'igualtat. S'ha de conformar una comissió negociadora **paritària i, si és possible igualitària, amb presència dels representants de l'empresa i representants legals dels treballadors/es o els sindicats més representatius**.

Participaran en la comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si escau, o les seccions sindicals si n'hi hagués que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i els delegats de personal.

Això no obstant, és difícil concretar l'estructura interna d'aquests organismes de manera genèrica ateses les diferents possibilitats que es configuren a la pràctica.

La comissió haurà de tenir negociada, aprovada i presentada la sol·licitud de registre del seu pla d'igualtat en el termini màxim d'un any.

## » L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

### Quan és obligatòria l'auditoria retributiva?

Segons el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes, les empreses amb 50 o més persones treballadores que estiguin obligades a realitzar un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, han d'incloure-hi una auditoria retributiva. L'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat, del qual en forma part.

### Quins passos s'han de seguir per dur a terme una auditoria retributiva?

1. Realitzar un **diagnòstic de la situació retributiva** de l'organització, és a dir, analitzar el model retributiu, política salarial, descripció de cada un dels conceptes retributius existents, revisió de salaris, avaluació de l'acompliment, etc.
2. Realitzar una **descripció i valoració dels llocs de treball**. La valoració de llocs de treball té per objecte realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric al mateix. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral. La valoració ha de referir-se a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'organització, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguin ser significatives.
3. Classificar els llocs de treball per **escales d'igual valor**. Una correcta valoració dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. Els resultats de la valoració permetran una agrupació de llocs d'igual valor mitjançant escales. Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme, en realitat siguin equivalents.
4. **Anàlisi quantitativa de la retribució efectiva** de totes les persones de l'organització. S'ha de calcular la mitja i mitjana desglossada per sexe, per concepte retributiu (salari base, complements salarials i complements extrasalarials) i per llocs d'igual o similar valor.
5. Identificar, i en el seu cas, **justificar les possibles diferències salarials** des de la perspectiva de gènere (inferiors i superiors al 25%) i analitzar la **bretxa salarial** de gènere ajustada. S'han de justificar també altres factors que repercuteixen en les bretxes salarials de gènere i pagament per persona.
6. Elaborar el **pla d'actuació específic** de l'auditoria retributiva. Identificació d'objectius i elaboració de les mesures específiques a incloure en el pla d'igualtat.

### Existeix algun sistema obligatori de valoració de llocs de treball per a les empreses?

No hi ha un sistema de valoració obligatori, cada organització pot tenir el seu propi, tot i que aquest ha de complir amb els requisits que s'estableixen a l'article 4 del Real decret 902/2020, del 13 d'octubre. El passat mes d'abril d'enguany, el Ministeri d'Igualtat ha posat a disposició de les organitzacions una eina i la seva guia d'ús per internet.

### Quin paper té la representació legal de les persones treballadores?

L'auditoria retributiva forma part del pla d'igualtat i, per aquest motiu, ha d'estar consensuada i negociada a la comissió negociadora de la qual formen part els representants legals dels treballadors/es.

## » EL REGISTRE RETRIBUTIU

### Quan és obligatori?

Segons el Reial decret 902/2020 del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, **totes les empreses** han de tenir un registre retributiu de la seva plantilla, inclòs el personal directiu i alts càrrecs.

### Què s'inclou dins del registre retributiu?

S'han de recollir els imports efectivament percebuts per cada persona treballadora al llarg de tot un any, incloses les persones que han estat de baixa mèdica o aquelles persones que hagin tingut diferents situacions contractuals.

A partir d'aquí, es calcula la mitja i mitjana desglossada per sexe per concepte retributiu (salari base, complements salarials i complements extrasalarials); per grup professional, categoria professional, nivell/lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable; i finalment per llocs d'igual o similar valor, obtinguts del procés d'auditoria retributiva, així com la seva possible justificació en cas de bretxa superior al 25%.

Adicionalment, tot i que la llei no ho requereix, s'aconsella treballar també les **dades equiparades**, és a dir, normalitzar (convertir totes jornades reduïdes o parcials, a jornada completa) i analitzar (considerar que tothom hagi treballat durant tot l'any) per poder realitzar una comparativa real i veure si situacions sobrevingudes o circumstàncies personals (IT/Accident/Incorporacions durant l'any, etc.) són les causants de les possibles bretxes.

### Quin paper té la representació legal de les persones treballadores?

La representació legal pot tenir accés al registre si així ho demana. L'accés al registre es facilitarà a les persones treballadores a través de l'esmentada representació, tenint dret aquelles a conèixer el contingut íntegre d'aquest.

Abans d'elaborar o modificar el registre retributiu, s'ha d'avisar amb caràcter previ de deu dies a la representació legal de les persones treballadores.

---

### MÉS INFORMACIÓ A:

1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
  2. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
  3. Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
  4. 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.
  5. Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
  6. Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
  7. Institut de la dona <https://www.inmujeres.gob.es/>
-