

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones



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



Generalitat
de Catalunya



comissió obrera
nacional de Catalunya

UGT



www.ugt.cat



Foment
del Treball Nacional



pimec
2008 - 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015

Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones

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

Edició:

© 2019 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Grup tècnic de bretxa salarial de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Cactus Seny Gràfic ®

ISBN:

978-84-393-9933-9

Barcelona, setembre de 2019

**Avís legal:**

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Elaboració

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

Presideix:

Mireia Mata i Solsona, directora general d'Igualtat.

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya:

- **Per CCOO:** Alba García Sánchez / Mercè Haro García
- **Per la UGT:** Eva Gajardo Rodríguez / Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives de Catalunya:

- **Per FOMENT:** Beatriz Fernández-Tubau Rodés / Mireia Recio Ortega
- **Per PIMEC:** Itziar Ruedas Retuerto / Rosa M. Juny Cabeceran

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Raquel Saco Coya / M. Àngels Cuadrada Basquens / Esteve Llitrà Virgili

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

Núria González Manzano / Laura Moreno Ortís

Elaboració

Membres del grup tècnic de bretxa salarial del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya:

- **Per CCOO:** Lidia Sandalinas Félez / Anna Maria Rojas Pazo
- **Per la UGT:** Eva Gajardo Rodríguez / Pilar Castellà Orradre

En representació de les organitzacions empresarials més representatives de Catalunya:

- **Per FOMENT:** Beatriz Fernández-Tubau Rodés / Mireia Recio Ortega
- **Per PIMEC:** Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:

- Raquel Saco Coya / Rosa Codina Casas / Lúdia Devant Abelló
- M. Àngels Gensana Riera / Elisabet Puigjaner Lluch

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

Núria González Manzano / Laura Moreno Ortís

Amb la col·laboració de l'experta Raquel Serrano Olivares.

Índex

Presentació	7
1. Introducció	9
2. Bretxa salarial de gènere	11
a. Què és la bretxa salarial entre homes i dones i com es mesura?	11
b. Quines són les causes i els factors determinants de la bretxa?	12
c. Quins efectes té la bretxa salarial al llarg de la vida?	24
d. El principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor	26
e. Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere	29
3. Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment	31
a. Identificació i anàlisi de la bretxa salarial	36
b. Disseny del Pla d'acció per a l'erradicació de la bretxa salarial	58
c. Propostes d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives	59
d. Seguiment i avaluació del Pla d'acció per a l'erradicació de la bretxa salarial	69
4. Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus	74
a. Principi de no discriminació i igualtat retributiva per a feines d'igual valor	76

Índex

b. Llenguatge no sexista	77
c. Plans d'acció contra la bretxa salarial entre homes i dones	77
d. Sistema de classificació professional amb perspectiva de gènere	81
e. Valoració i descripció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere	82
f. Sistema i estructura retributiva que no generi discriminacions indirectes per raó de gènere	83
g. Promoció professional amb perspectiva de gènere	85
h. Formació	85
i. Mesures de conciliació i gestió del temps	86
j. Contracte a temps parcial	87
5. Orientacions per a les persones treballadores	88
a. Vies d'assessorament i consulta	88
b. Vies de resolució i reclamació	91
6. Breu referència al marc legal internacional, europeu, estatal i català	97

Presentació

La desigualtat efectiva entre homes i dones de la societat actual té el seu reflex també en el món laboral. És una evidència que per a les dones és més difícil accedir al mercat laboral, quedar-s'hi, promocionar-se i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines d'igual valor: és el que anomenem bretxa o discriminació salarial.

Al nostre país s'estan fent esforços per avançar en l'erradicació d'aquesta desigualtat, amb la implicació de diversos àmbits: el legislatiu, el d'execució de polítiques públiques i, també, el de la concertació social. Perquè, en aquest desitjable avenç, hi tenen un paper fonamental els agents socials, com a actors principals del diàleg social, però, sobretot, com a protagonistes únics de la negociació col·lectiva.

En aquest sentit, cal destacar l'important esforç i la sensibilitat que han mostrat les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya que, en el marc del Consell de Relacions Laborals, i conjuntament amb l'Administració de la Generalitat, treballen des de fa anys per millorar els nivells d'igualtat entre homes i dones. Des de la seva constitució, l'any 2008, el Consell treballa per assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació.

El Consell compta, entre d'altres, amb la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, que ha impulsat nombroses iniciatives en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, com la publicació de recomanacions per a la negociació col·lectiva en el procés de diagnosi, disseny, implementació i avaluació dels plans d'igualtat, i ha generat diverses eines i material de formació per abordar i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral. També

Presentació

hi ha el Grup Tècnic de Bretxa Salarial, que ha elaborat la guia que es presenta. Una guia pràctica en què, primerament, s'informa d'una sèrie de conceptes bàsics; en segon lloc, permet diagnosticar si hi ha bretxa a l'empresa i dissenyar un pla d'acció amb el seu corresponent seguiment. Finalment, formula recomanacions a la negociació col·lectiva i orienta els treballadors i treballadores sobre la informació prèvia necessària per identificar la bretxa salarial i les vies d'assessorament, consulta i reclamació.

Aquesta guia, amb els continguts adaptats a les darreres previsions legals, vol marcar un punt d'inflexió en el tractament de la igualtat de retribució a Catalunya. Ara cal que les empreses se la facin seva i que les recomanacions que s'hi formulen transcendeixin als processos negociadors.

Instruments com els que presentem serveixen per fer avançar el país cap al dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral, impulsen la lluita efectiva contra la desigualtat retributiva i la feminització de la pobresa i esdevenen, sobretot, baluards contra les desigualtats que afecten les dones al mercat de treball, exemplificades en la bretxa salarial i en la precarietat.

En definitiva, la guia hauria de ser una eina útil i eficaç perquè el treball retribuït, peça clau per a l'alliberament de les dones, deixi de ser un espai on la discriminació persisteixi.

Hble. Sr. Chakir El Homrani Lesfar
Conseller de Treball, Afers Socials i Famílies
President del Consell de Relacions Laborals de Catalunya
Barcelona, setembre de 2019

1

Introducció

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, indica en el preàmbul que la societat està organitzada sota un sistema patriarcal androcèntric i sexista que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes. Per això, les causes que determinen l'empobriment de les dones són nombroses i complexes, si bé estan regides principalment per les desigualtats que persisteixen vinculades a l'educació i al mercat de treball, en particular per la segregació laboral horitzontal i vertical, la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques, la bretxa salarial de gènere, i l'extensió d'aquests factors als règims de la seguretat social i dels subsidis socials.

La igualtat de dones i homes és un dret reconegut a les lleis i normes pròpies i d'àmbit europeu i internacional, que està cada dia més ben reconegut i valorat socialment; la seva aplicació és necessària i positiva tant per a l'empresa com per al conjunt de la societat.

Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat dins de les seves estructures i a adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El compliment de la norma és ineludible, però, a més a més, té avantatges competitius per a les organitzacions en tant que la gestió de persones basada en la igualtat millora el clima laboral i afavoreix el desenvolupament professional i la implicació de la plantilla en els objectius de l'empresa.

La gestió de la igualtat crea unes condicions organitzatives que permeten a les persones assumir d'una manera més satisfactòria les seves responsabilitats laborals i personals, per així aconseguir atreure, fidelitzar i comprometre el talent.

1 Introducció

Les empreses han de tenir present en les polítiques d'igualtat, entre d'altres, el principi d'igualtat retributiva entre homes i dones, i avançar cap a aconseguir més transparència salarial. Per això es recomana que realitzin l'anàlisi de les diferències salarials que es produeixen en el si de l'organització, així com que implantin un pla d'acció contra la bretxa i el seu seguiment.

Si bé aquesta guia pretén orientar la detecció i correcció de possibles desigualtats retributives, cal adaptar la guia a l'organització i a les pràctiques habituals de l'empresa, i n'és un error la transcripció literal. Esperem que esdevingui un instrument útil per promoure la igualtat de retribució entre homes i dones.

La Bretxa i el treball d'igual valor

Definició, causes i efectes

Treball d'igual valor i les valoracions de lloc de treball (VLT)

Recomanacions per a les empreses

Identificació i anàlisi de la bretxa

Disseny del pla d'acció

Seguiment i avaluació del pla d'acció

Recomanacions per a la negociació col·lectiva

Orientacions per a persones treballadores

Vies d'assessorament i consulta

Vies de resolució i reclamació

2

Bretxa salarial de gènere

a. Què és la bretxa salarial entre homes i dones i com es mesura?

La bretxa salarial entre homes i dones és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones.

“(…) mesura la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes. Per exemple, si els ingressos mitjans mensuals de la dona suposen un 70% dels ingressos mitjans mensuals de l’home, la bretxa salarial entre homes i dones seria de 30 punts percentuals”.¹

¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Igualdad salarial: Guía Introductoria*. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d’ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat.

La bretxa salarial entre homes i dones pot fer referència a les diferències d’ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu a que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones segueixen dedicant més temps a les responsabilitats familiars i domèstiques que els homes.²

² OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL. *Igualdad salarial: Guía Introductoria*. Ginebra: Oficina Internacional del Treball, 2013.

Per aquest motiu recomanem utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores.

Tenen consideració de salari la totalitat de les percepcions econò-

2 Bretxa salarial de gènere

miques de les persones treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina en sigui la forma de remuneració, com si retribueixen els períodes de descans computables com a treball.³

³ Article 26 de l'Estatut dels treballadors.

⁴ OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *Evolució de la bretxa salarial de gènere. Any 2016*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2019.

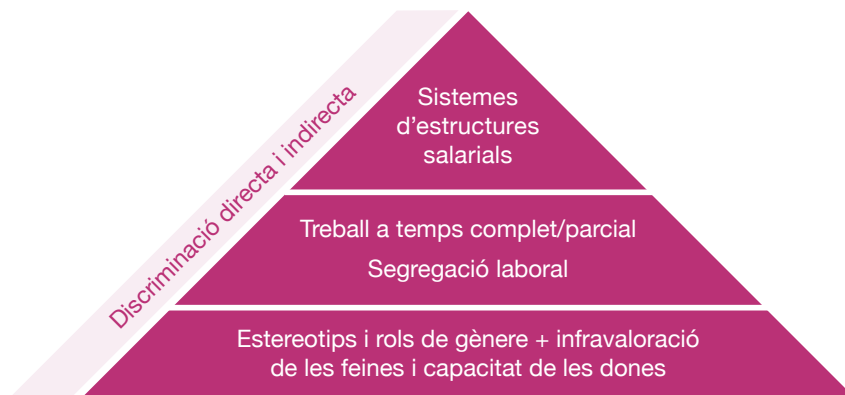
El 2016 la bretxa salarial de gènere en termes anuals se situa en el 23,4%.⁴

b. Quines són les causes i els factors determinants de la bretxa?

Les diferències existents entre dones i homes pel que fa al tipus d'estudis i de qualificació professional, l'experiència laboral, el temps de treball (hores treballades), el sector d'activitat o la ubicació regional (urbana, rural) només permeten explicar una part de la bretxa salarial, de tal manera que les desigualtats retributives deriven en gran mesura de la desigualtat i la discriminació estructural que pateixen les dones en tots els àmbits de la vida, i, en particular, de la infravaloració del treball de les dones i de la manca de corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i familiars.

2 Bretxa salarial de gènere

Causes visibles i invisibles de la bretxa



Segons el marc legal vigent, no tota diferència salarial és discriminatòria, però en cas que existeixi ha de tenir una justificació objectiva i raonable.

Ens trobem davant d'una discriminació directa quan el sexe és un criteri per establir el salari, és a dir, homes i dones no reben la mateixa remuneració malgrat realitzin la mateixa feina. En aquest cas ens trobaríem davant del que s'anomena "discriminació directa", que la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes defineix com la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

2 Bretxa salarial de gènere

⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TREBALL.
Igualdad salarial: Guía Introductoria. Ginebra:
Oficina Internacional del Treball, 2013.

Exemple d'aquesta discriminació directa: podem trobar la mateixa feina designada amb noms i categories laborals diferents, depenent del sexe de la persona que l'ocupa.⁵

Malgrat que la legislació prohibeix aquestes pràctiques, que són fàcilment detectables, les discriminacions directes encara persisteixen en el mercat laboral, segons la publicació de la guia introductòria sobre la igualtat salarial de l'OIT (2013).

També hi ha normes, decisions empresarials, pràctiques laborals, estructures i sistemes salarials pretesament objectius i neutres que poden generar un desavantatge particular, majoritàriament, a les dones treballadores. En aquest cas ens trobaríem davant de “discriminacions indirectes”, igualment il·lícites i regulades a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Els determinants de la bretxa salarial són els següents:

- **Estereotips i rols de gènere**
- **Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones**
- **Conciliació i corresponsabilitat**
- **Treball a temps complet/parcial**
- **Segregació laboral per motiu de gènere**
- **Estructura salarial**
- **Mida de l'empresa i índex de sindicació**
- **Pertinença a un sector d'activitat determinat**

2 Bretxa salarial de gènere

Estereotips i rols de gènere

Els estereotips i els rols de gènere determinen el paper que dones i homes desenvolupen en la societat, i comencen des que són infants. Hi ha una sèrie de valors tradicionals sobre les feines que poden desenvolupar les dones i els homes. Això comporta que els nois i les noies facin una elecció formativa basada en aquestes suposicions de rols, i aquesta elecció formativa normalment determina el sector i l'ocupació en què s'incorporaran al mercat laboral.

També la divisió per sexes del mercat de treball està derivada de creences i estereotips que han anat passant de generació en generació i que assignen a les dones les tasques relacionades amb les responsabilitats familiars, mentre que normalment s'atorga als homes responsabilitats de comandament, lideratge i comunicació.

Aquests estereotips provoquen una segregació horitzontal i vertical importants per raó de sexe en el mercat de treball.

Els estereotips socials indicats es traslladen a la realitat i, estadísticament, com més desigual és la distribució de les tasques domèstiques i familiars a la llar, més gran és la bretxa de gènere en la participació laboral. A Catalunya totes les tasques domèstiques i familiars són desenvolupades per les dones en percentatges més elevats que els homes.⁶

⁶ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

2 Bretxa salarial de gènere

Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones

Les competències, capacitats/habilitats i esforços de les dones estan sovint infravalorats, i aquest fet s'evidencia especialment en les ocupacions i els sectors o subsectors d'activitat en què les dones predominen. Això es tradueix en unes pitjors condicions salarials per a les dones.

Els treballs que requereixen competències, habilitats, qualificacions o experiències similars o equivalents tendeixen a valorar-se menys socialment i econòmicament si són majoritàriament dones qui les duen a terme.

Les capacitats de les dones en moltes ocasions s'infravaloren, ja que es considera que reflecteixen habilitats i característiques que qualsevol pot tenir, en lloc de capacitats i competències adquirides.

Les dones són majoria en qualsevol dels tipus de titulació universitària amb un 56,6% dels casos. La diferència amb els homes s'accentua en el cas del grau, que se situa en 14,8 punts percentuals.⁷

⁷ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

Conciliació i corresponsabilitat

La dificultat per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com la distribució desigual de les responsabilitats familiars i domèstiques influeixen en la trajectòria professional i es tradueixen en un recurs més freqüent en el treball a temps parcial o en reduccions de la jor-

2 Bretxa salarial de gènere

nada de treball, en interrupcions més freqüents de la carrera laboral i en més dificultat per a la promoció professional.

Les dones treballen menys hores remunerades per poder compaginar les responsabilitats familiars amb el desenvolupament d'un treball remunerat. La bretxa salarial entre homes i dones s'incrementa quan les dones tenen fills i filles i quan treballen a temps parcial. Les dones ocupen més temps que els homes a les tasques domèstiques i la cura de les persones, i són pocs els homes que fan ús dels permisos, suspensions del contracte i excedències per motius de conciliació o que redueixen la jornada de treball o treballen a temps parcial.

⁸ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

A Catalunya, en el quart trimestre del 2017 hi havia més d'un milió i mig de dones ocupades, 200.000 menys que homes. La taxa d'ocupació de les dones és del 48,7%, deu punts menys que la dels homes.⁸

Si sumem les hores de feina remunerades i no remunerades que fan les dones, el resultat és una jornada laboral considerablement més llarga que la dels homes, encara que els homes passin més hores al lloc de treball que les dones. Per assolir la igualtat de gènere, la conciliació ha d'evolucionar cap a un concepte més vinculat a la corresponsabilitat, és a dir, al repartiment equitatiu entre dones i homes dels treballs remunerats i domèstics i de cura de persones.

⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *2018. Conciliación entre la vida familiar y laboral. Módulo especial* [en línea]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. 2019.

Interrupcions durant la vida laboral per cura de fills. El 86,93% dels homes van interrompre la vida laboral en un període de sis mesos com a màxim. En el cas de les dones els períodes d'interrupció van estar més repartits. Així, un 49,87% la van interrompre sis mesos; un 20,87%, entre sis mesos i un any, i un 9,36%, entre un any i dos. El percentatge de dones que van interrompre la vida laboral més de dos anys va ser del 17,70%, enfront del 2,76% dels homes.⁹

2 Bretxa salarial de gènere

Treball a temps complet i a temps parcial

Les dones són les que tenen més contractes a temps parcial, per tant això ja implica menys remuneració.

¹⁰ INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA, a partir de dades de l'enquesta de població activa de l'INE 2018.

*Població ocupada, 2018, Per tipus de jornada i sexe: parcial: 474,4. Homes: 127,3. Dones: 347,1 (unitats: milers -mitjanes anuals-).*¹⁰

Majoritàriament, l'accés al temps parcial no respon a una decisió voluntària de les persones treballadores.

¹¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de población activa. 2018. Variables de submuestra* [en línia]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. 2019.

*A Espanya, d'un total de 358.200 persones ocupades, quasi totes dones, van treballar a temps parcial, a fi de disposar de més temps per cuidar persones dependents el 2018, la qual cosa va suposar un 28,8% més que l'any anterior.*¹¹

¹² OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *Evolució de la bretxa salarial de gènere. Any 2016*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2019.

Malgrat tot, cal tenir present que aquest factor no explica la diferència salarial en la seva totalitat, ja que segons l'informe sobre la situació de desigualtat salarial a Catalunya entre dones i homes, la bretxa salarial entre dones i homes que treballen a temps complet s'ha situat en el 15,1%; i la bretxa en el temps parcial continua creixent (+4,5 punts el 2016).¹²

Segregació laboral per motiu de gènere

Al mercat laboral dones i homes es concentren en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, en què les dones es veuen destinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació

2 Bretxa salarial de gènere

horitzontal) i a llocs de treball jeràrquicament inferiors (segregació vertical).

La segregació horitzontal de l'ocupació és la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Aquesta segregació és palesa en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i en la dificultat de les dones per accedir a ocupacions generalment enteses com a masculines. En aquest procés actuen els estereotips sexistes sobre el tipus de tasques i ocupacions que s'han definit socialment com a “més apropiades” per a les dones i que tradicionalment han estat les del sector serveis associades als rols de cura, atenció a les persones i a les tasques administratives. Es dona el cas que els llocs de treball feminitzats tenen una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors, precisament perquè són tasques amb predomini de dones.

Per branques d'activitat, les dones es dediquen majoritàriament al comerç al detall (14%), seguit de la sanitat i els serveis socials (13,8%), i els homes a la construcció (10,7%) i a la maquinària, el material elèctric i de transport (8,3%).¹³

¹³ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

La segregació vertical de l'ocupació és la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menys responsabilitat i evidencia les dificultats

2 Bretxa salarial de gènere

que tenen les dones per poder-se desenvolupar professionalment.

El sostre de vidre és la barrera invisible que dificulta l'accés de les dones als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o una organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals i dels estereotips i rols de gènere, així com de la penalització laboral de les dones com a conseqüència de la seva maternitat i la seva dedicació més gran a la cura i responsabilitats familiars.

El terra enganxifós és la barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes. Aquesta barrera invisible està relacionada principalment amb la segregació ocupacional i la baixa qualitat de l'ocupació, i molt determinada per la divisió sexual del treball remunerat i de cures.¹⁴

Conèixer les raons que dificulten l'accés de les dones a llocs d'alt nivell no és una tasca fàcil, atès que estan relacionades amb els estereotips de gènere en els diferents àmbits en general (polític, econòmic i social) i als llocs de lideratge en particular.

Les dones representen el 31,4% dels càrrecs de direcció i gerència.¹⁵

Estructura salarial

L'estructura salarial pot donar lloc a condicions de remuneració diferents per a les treballadores i els treballadors. Sovint, aquesta dis-

¹⁴ Sánchez Mira, N.; Serrano Olivares R. i Carrasquer Oto P. (pendent de publicació). *What slips through the cracks: the distance between regulations and practices shaping the gender pay gap.*

¹⁵ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

2 Bretxa salarial de gènere

criminació sorgeix arran de diversos factors culturals i històrics que influeixen en la manera en què es fixen els salaris.

L'estructura retributiva, que ve fixada per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per contracte individual de treball, es compon de:

- Salari base, que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari.
- I, si escau, complements salarials, definits com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.

Malgrat la seva diversitat, els complements salarials es poden reduir a algun dels tres tipus que estableix l'apartat 3 de l'article 26 de l'Estatut dels treballadors. En primer lloc, destaquen els complements personals, que es fixen en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals de la persona treballadora (qualitats o coneixements), en què es valoren, per exemple, l'antiguitat o la vinculació continuada a l'empresa, la qualificació individual mitjançant la titulació acadèmica o professional, els coneixements d'idiomes, informàtica, etc. En segon lloc, cal referir-se als complements relacionats amb el lloc de treball, que es fixen atenent les circumstàncies específiques en què es desenvolupa el treball. En aquesta tipologia hi entrarien els plusos de nocturnitat, els de treball en dies festius, així com els plusos de perillositat, penositat o toxicitat. Altres complements de lloc de treball són els complements per qualitat i quantitat de treball, dintre dels quals cal situar els plusos d'assistència i puntualitat, les primes o els incentius de productivitat,

2 Bretxa salarial de gènere

que premien el rendiment laboral per sobre d'uns mínims. Finalment, hem de situar els complements que atenen la situació i els resultats de l'empresa.

Pel que fa a les pagues extraordinàries, caldria situar-les dins l'estructura salarial en el salari base, en la mesura en què corresponen a la retribució bàsica per unitat de temps o d'obra i no es fixen en atenció a circumstàncies personals o del lloc de treball. Bona prova d'això és el fet que es poden prorratejar en les 12 mensualitats, article 31 de l'Estatut dels treballadors.

Respecte a les hores extraordinàries, caldria considerar-les com un complement del lloc de treball, ja que retribueixen la majoria de la quantitat de treball.

Els complements salarials sovint es fixen prenent com a referència les característiques més presents en els llocs de treball ocupats majoritàriament per homes, cosa que té un impacte negatiu en termes de gènere. A més, en molts convenis col·lectius, els complements salarials es fixen atenent a la disponibilitat més elevada de temps de treball, la qual cosa afecta negativament la situació retributiva de les dones treballadores.

¹⁶ OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. Any 2017*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2017.

La bretxa salarial és molt elevada en el cas dels pagaments per hores extraordinàries (73,4%) i dels complements salarials associats a nocturnitat, torns o treball de cap de setmana (39,9%).¹⁶

2 Bretxa salarial de gènere

Mida de l'empresa i índex de sindicació

Segons la guia introductòria sobre la igualtat salarial publicada per l'OIT l'any 2013, la mida de l'empresa i l'índex de sindicació són elements que incideixen en la formació de la bretxa salarial. Així, els nivells salarials mitjans solen ser inferiors a les empreses petites i amb un índex de sindicació baix.

La pertinença a un sector d'activitat determinat

Tot i que en els diferents sectors d'activitat hi ha una bretxa salarial de gènere, aquesta és multidimensional i s'expressa de manera diferent segons els sectors. Així ho evidencia un estudi¹⁷ recent en què s'ha identificat una bretxa salarial entre dones i homes en els diversos sectors i empreses analitzats (banca, química i dependència). L'estudi conclou que aquesta bretxa es pot relacionar, en termes generals, amb l'existència de la segregació horitzontal i vertical; la infravaloració dels llocs de treball típicament femenins; els biaixos de gènere en les pràctiques de contractació, promoció i remuneració, i la diferent disponibilitat de temps de treball derivada de la divisió desigual dels treballs de cura. Ara bé, mentre que gairebé tots els factors esmentats operen en tots els sectors analitzats, la seva incidència varia significativament en la seva magnitud i en com es materialitza.

¹⁷ Sánchez Mira, N.; Serrano Olivares R. i Carrasquer Oto P. (pendent de publicació). *What slips through the cracks: the distance between regulations and practices shaping the gender pay gap.*

Així, a la indústria química, la bretxa salarial és principalment el resultat de la segregació horitzontal, les promocions discrecionals i el biaix de gènere en l'assignació de complements salarials personals i altres pagaments especials. En els serveis financers, el gran marge de gestió discrecional en tots els aspectes de l'organització del treball,

2 Bretxa salarial de gènere

i especialment en les promocions i el pagament, s'entrellaça amb la cultura presencialista del sector. L'anàlisi del sector d'atenció a la gent gran revela la infravaloració de les professions de cura en un context totalment segregat, en què l'organització del temps de treball és crucial. En definitiva, certs factors són més importants en alguns contextos que en d'altres i la forma en què es relacionen és específica del context.

c. Quins efectes té la bretxa salarial al llarg de la vida?

- Dificultats en la consolidació de la carrera professional
- Impacte negatiu en les prestacions de la seguretat social
- Pobresa femenina

Dificultats en la consolidació de la carrera professional

El fet que les dones solen estar més subjectes que els homes a determinades interrupcions en la seva carrera laboral, relacionades principalment amb els processos reproductius i de cura, genera una devaluació del seu capital humà, que es tradueix en menys ingressos i en un aprofundiment en la bretxa salarial al llarg de la seva vida. Els homes, un cop accedeixen al mercat de treball, habitualment s'hi mantenen de manera continuada. D'altra banda, les dones s'acullen amb molta més freqüència que els homes al contracte a temps parcial o a la reducció de jornada per tal d'atendre les responsabilitats familiars.

2 Bretxa salarial de gènere

Aquestes interrupcions i reduccions de jornada suposen per a moltes dones una penalització per poder aspirar a una carrera professional en igualtat de condicions que els homes, tot i que disposin d'un nivell acadèmic i formatiu adequat per promocionar-se.

Tot el que s'ha comentat implica una carrera professional pitjor remunerada i també té un impacte negatiu en el seu desenvolupament professional i les perspectives de promoció, així com en la percepció de retribucions i rendes futures.

Impacte negatiu en les prestacions de la seguretat social

L'impacte que la bretxa salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, fet que condueix a pensions més baixes i a un risc més alt de pobresa a la tercera edat.

¹⁸ INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA. Estadística de pensions 2018.

Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social a Catalunya el 2018: 1.007,89 €/mes. Homes: 1.285,82 €/mes. Dones: 782,64 €/mes.¹⁸

Per tant, la bretxa té un impacte directe en les pensions i en el poder adquisitiu de les dones d'edat avançada, que paradoxalment tenen una vida més llarga que els homes.

Pobresa femenina

La definició exacta de pobresa és la manca o l'escassetat del que és necessari per viure.¹⁹ Les investigacions palesen que la po-

¹⁹ INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS. Diccionari de la llengua catalana.

2 Bretxa salarial de gènere

bresa afecta més les dones i, per tant, les dones són les més pobres d'entre les persones pobres. Aquest fenomen, que es coneix amb l'expressió “feminització de la pobresa”, connota l'impediment per assolir la independència econòmica, l'empobriment material de les dones, l'empitjorament de les seves condicions de vida i la vulneració dels seus drets fonamentals.

²⁰ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *Les dones a Catalunya 2018*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2018.

La taxa de pobresa per a les dones, a Catalunya, és del 25,4%, un punt i mig per cent més que la dels homes.²⁰

Actuar per assolir la independència econòmica de les dones implica que s'ha d'estar alerta perquè no només hi hagi més dones que participin en el mercat de treball, sinó que la qualitat de treball de les dones i les condicions en què desenvolupen la feina siguin suficients, dignes i amb equitat de gènere.

d. El principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors consagra el principi d'igualtat retributiva per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

La “igualtat de remuneració per un treball d'igual valor” és el principi dissenyat per arribar a l'“equitat salarial”.

2 Bretxa salarial de gènere

L'equitat salarial de gènere implica assegurar-se que:

- els treballs iguals es remunerin igual, i
- que els treballs que no són iguals, però que tenen un valor equivalent, es remunerin igual.

La igualtat de remuneració per un treball d'igual valor cobreix no només casos en què dones i homes desenvolupen un treball igual, sinó també la situació més habitual en la qual exerceixen treballs diferents. Quan dones i homes duen a terme un treball de contingut diferent, però que és d'igual valor, haurien de rebre una remuneració igual. Aquest concepte és fonamental per erradicar la discriminació i promoure la igualtat, ja que dones i homes sovint exerceixen treballs diferents i en condicions diferents. Les dones se segueixen concentrant en un nombre limitat de llocs de treball i els treballs realitzats per dones tendeixen a estar menys valorats, com ja s'ha indicat.

El principi d'igualtat retributiva pivota sobre el concepte de “treball d'igual valor”. L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, arran de la reforma introduïda pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, fixa els criteris per establir la “igualtat de valor” entre feines que són diferents. Així, un treball tindrà 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 duen a terme en realitat siguin equivalents”.

D'acord amb la definició legal, l'equivalència de valor entre feines que no són iguals està determinada per les titulacions acadèmiques

2 Bretxa salarial de gènere

i professionals o per la formació exigida per al seu exercici, els factors lligats al seu desenvolupament pràctic —així com el nivell de responsabilitat i la iniciativa que exigeix la feina, però també les habilitats i els esforços requerits per a la seva execució— i les condicions mediambientals en què es desenvolupen les feines.

Si bé el concepte de treball d'igual valor estableix les bases per detectar la discriminació i promoure la igualtat salarial, a fi de poder implementar el principi d'igualtat retributiva cal que hi hagi uns paràmetres mínims de transparència salarial que permetin detectar la bretxa salarial de gènere i també calen eines que permetin comparar feines diferents.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i detectar possibles situacions de bretxa salarial en l'àmbit de l'empresa se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

D'una banda, s'imposa l'obligació a l'empresa de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, i es reconeix, a més, el dret de les persones treballadores a accedir a aquest registre salarial a través de la representació legal dels treballadors o treballadores a l'empresa.

Cal notar que aquesta obligació s'imposa a totes les empreses, amb independència de la dimensió ocupacional de les seves plantilles. En coherència amb la nova obligació de disposar d'un registre sala-

2 Bretxa salarial de gènere

rial, es modifica l'article 64 de l'Estatut dels treballadors per tal d'incloure aquest registre dins del dret de la representació del personal a rebre informació relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, ampliant així l'abast del deure d'informació de l'empresa.

D'altra banda, es fixa una presumpció de bretxa salarial de gènere, que s'aplica quan en una empresa amb almenys 50 persones la mitjana de les retribucions de les persones treballadores d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes. En aquests casos, l'empresa ha d'incloure en el registre salarial una justificació conforme aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Per últim, cal destacar que les valoracions de llocs de treball constitueixen un instrument fonamental per poder comparar de manera concreta les diferents feines d'acord amb un conjunt de criteris objectius.

e. Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere

La valoració de llocs de treball en el context de l'eliminació de la bretxa salarial té com a finalitat valorar amb perspectiva de gènere els llocs de treball per tal d'agrupar totes les feines que tenen un valor comparable a l'efecte del principi d'igualtat de retribució. En el context de la igualtat de remuneració, permet comprovar que les feines amb predomini de dones i les feines amb predomini d'homes d'igual valor reben la mateixa remuneració.

2 Bretxa salarial de gènere

La valoració de les feines es fa en dos moments diferenciats: i) en l'àmbit de cada empresa per determinar els grups de llocs de treball que mereixen un valor igual a efectes retributius, i ii) en l'àmbit del conveni o acord col·lectiu per tal de dissenyar els diferents grups professionals, també a efectes retributius i de promoció professional. Per tant, caldria que en aquests dos moments s'apliquessin criteris no discriminatoris per raó de sexe. Cal tenir en compte a aquest respecte que l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors exigeix que la definició dels grups professionals s'ajusti a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes. Aquests criteris i sistemes, en tot cas, compliran el que preveu l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors.

El valor del treball s'ha d'avaluar i comparar utilitzant els criteris objectius que el legislador estableix a l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, tals com els requisits educatius, professionals i de formació; els esforços (físic, mental i psicosocial) i les habilitats requerides per desenvolupar les feines; el nivell de responsabilitat i iniciativa del treball realitzat, i les condicions mediambientals en que s'executen les feines.

Una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere ha de prendre en consideració els llocs de treball d'una manera global i tenir en compte les característiques tant dels llocs de treball més feminitzats com dels més masculinitzats.

3

Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

²¹ D'acord amb la disposició transitòria 12a de la Llei orgànica 3/2007, aquesta obligació s'aplica de manera progressiva. Així, estan obligades a elaborar un pla d'igualtat:

- i. A partir del 7 de març del 2020, les empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores;
- ii. A partir del 7 de març del 2021, les empreses de més de 100 persones treballadores i fins a 150 persones treballadores;
- iii. A partir del 7 de març del 2022, les empreses de 50 a 100 persones treballadores.

D'acord amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, totes les empreses estan obligades, independentment de la mida, a adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Si l'empresa ha elaborat un pla d'igualtat, molt possiblement algunes de les dades de l'anàlisi que es descriuran a continuació ja s'hagin recopilat en el moment de fer la diagnosi i s'hagin analitzat en fer el disseny del pla.

Arran del Reial decret llei 6/2019, les empreses que tinguin l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat (50 persones treballadores o més)²¹ han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores, en el si de la comissió negociadora del pla, la diagnosi prèvia de situació. Per tant, l'obligació de negociar de bona fe s'aplica a l'elaboració del pla d'igualtat així com a la diagnosi prèvia de situació.

A més, l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007 fixa el contingut material mínim de la diagnosi prèvia, dins del qual s'inscriu l'auditoria salarial entre homes i dones, el contingut de la qual, entre altres matèries, es remet al desenvolupament reglamentari posterior.

Per tal d'elaborar la diagnosi prèvia, la direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessàries en relació amb les

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

matèries que formen part del contingut mínim esmentat, així com les dades del registre salarial que regula l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors. El registre salarial ajudarà a confeccionar l'auditoria salarial, que constitueix la base per a l'adopció posterior de mesures correctores adreçades a garantir la igualtat retributiva de gènere.

Cal tenir en compte també que l'apartat 3 de l'article 28 de l'Estatut dels treballadors preveu una presumpció d'existència de bretxa salarial de gènere que afecta aquelles empreses amb 50 persones treballadores o més en què la mitjana de les retribucions als treballadors o treballadores d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més, considerant el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes. En aquests casos, l'empresa ha d'incloure en el registre salarial una justificació conforme la diferència salarial respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Encara que l'empresa no tingui l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, cal tenir present que l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors exigeix a totes les empreses, amb independència de la dimensió ocupacional de les seves plantilles, portar un registre salarial amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir-hi a través de la representació del personal.

D'altra banda, l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors exigeix que la definició dels grups professionals s'ajusti a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

dones i homes. Aquests criteris i sistemes, en tot cas, han de complir el que preveu l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors.

Igualment, cal tenir present que l'article 24.2 de l'Estatut dels treballadors estableix que els ascensos i la promoció professional en l'empresa s'han d'ajustar als criteris i els sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació.

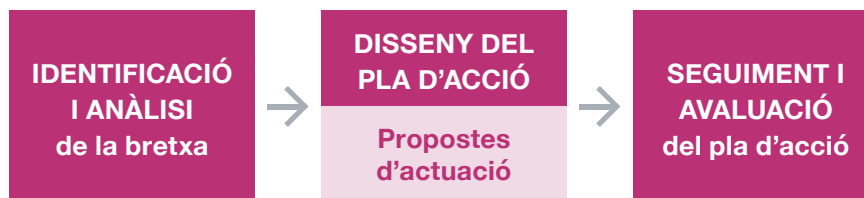
Aquesta guia ofereix pautes per ajudar a donar compliment a les previsions legals, així com a establir un pla d'acció posterior, atès que seria recomanable que qualsevol empresa fes una diagnosi sobre bretxa salarial per tal de determinar si existeixen diferències retributives i si aquestes responen a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores i, si escau, planificar actuacions per corregir la bretxa salarial discriminatòria.

La identificació de la diferència salarial entre homes i dones és un dels elements importants per diagnosticar les desigualtats de gènere a les empreses.²² Mitjançant el procés d'anàlisi detallat es podran detectar les causes de la bretxa salarial i això ens permetrà elaborar un **pla d'acció contra la bretxa salarial**.²³

²² Per agilitar la lectura, d'ara endavant només farem servir el terme "empreses", tot i que aquestes recomanacions s'adrecen de manera més àmplia a empreses, entitats i organitzacions (inclosos els organismes públics).

²³ Per agilitar la lectura, d'ara endavant utilitzarem el terme "pla d'acció".

Tal com s'ha comentat anteriorment, en cas que l'empresa disposi d'un pla d'igualtat, el pla d'acció contra la bretxa salarial s'hauria d'incloure en el pla d'igualtat. Les empreses que no tinguin l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat igualment han d'emprendre mesures per garantir el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes.



3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Les mesures per eliminar la bretxa s'han d'adaptar a les característiques i necessitats de cada empresa. No hi ha un pla d'acció universal, ja que cal adaptar-lo al context, les necessitats i les prioritats de cada organització. Per tant, el Pla d'acció ha de ser específic per a cada empresa.

Qui lidera i/o participa?

La direcció de l'empresa ha de liderar el procés de recollida i anàlisi de les dades per identificar la bretxa salarial mitjançant el Departament de Recursos Humans o la persona o persones o òrgan que es designi.

Cal incloure la representació legal de les persones treballadores en tot el procés i, en cas que l'empresa disposi d'una comissió d'igualtat, cal efectuar la tasca de detecció de la bretxa salarial en el marc d'aquesta.

D'on surt la informació?

Per saber si una empresa té bretxa salarial cal fer una anàlisi detallada de les retribucions —salarials i extrasalarials— i de l'estructura salarial.

Les fonts d'informació principals són, entre d'altres: les nòmines, els contractes de treball, el conveni col·lectiu d'aplicació i el registre salarial. En qualsevol cas, és imprescindible disposar de tota la informació desagregada per sexe.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

On es pot trobar la informació necessària:

- *Nòmines*
- *Contractes de treball*
- *Conveni col·lectiu d'aplicació*
- *Descripcions de llocs de treball*
- *Sistemes de classificació i valoració dels llocs de treball*
- *Normes o pràctiques que regeixen el funcionament dels sistemes de primes i incentius*

Quin ha de ser el resultat de l'anàlisi?

L'anàlisi ens ha de permetre detectar les possibles situacions de discriminació retributiva i planificar i implantar les mesures encaminades a eliminar-les. És important que l'esforç de l'anàlisi es plasmi en la redacció d'un informe resum amb la identificació de les diferències retributives entre dones i homes i les causes explicatives d'aquestes diferències, tractant de determinar si aquestes responen a raons objectives, no relacionades amb el sexe de les persones treballadores. En el cas de les empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat, aquesta anàlisi s'articularà a través de l'auditoria salarial. Els resultats de l'informe o, si escau, de l'auditoria salarial serviran de punt de partida per dissenyar el pla d'acció.

Les dades registrades a l'informe han de ser anònimes i s'han d'agrupar de manera que no s'identifiquin les persones a les quals fan referència. Seguint el model de registre salarial que preveu l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, l'agrupació de les dades s'hauria de fer per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, sens perjudici que addicionalment es puguin uti-

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

litzar altres criteris d'agrupació (per centres de treball, per exemple).

El resultat final de l'informe es recomana que es traslladi a totes les persones treballadores de l'empresa.

a. Identificació i anàlisi de la bretxa salarial

Identificació de la bretxa salarial

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure fàcilment les desigualtats salarials en la nostra organització. Es tracta de calcular la bretxa global i després interrelacionar diferents variables com la classificació professional, la jornada o el tipus de contracte per detectar quina és la dimensió de la diferència salarial i quins són els elements que hi contribueixen.

Existeixen diferents eines que ens permeten fer bona part d'aquesta tasca, per exemple la Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de la Generalitat de Catalunya.

Per calcular la bretxa l'empresa necessita analitzar les dades següents:

- Nombre total de dones i homes de la plantilla.
- Salari anual d'homes i dones de la plantilla.²⁴

El resultat d'aquest càlcul ens permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.²⁵

²⁴ Aquest càlcul ha d'incloure el salari base, els complements salarials, les pagues extraordinàries i les hores extres.

²⁵ Vegeu la definició de bretxa salarial de l'apartat de conceptes.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

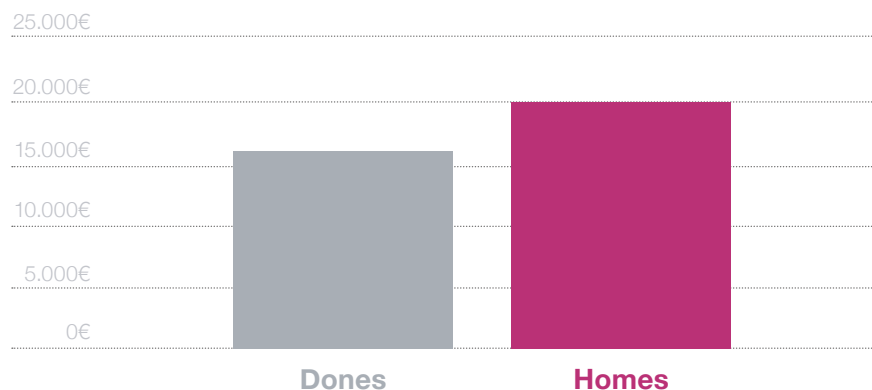
Com es pot calcular la bretxa salarial?

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

Ens serà molt útil acompanyar el càlcul del percentatge de bretxa d'un gràfic que faciliti fer visible la diferència salarial. A continuació es mostra una taula que és només un exemple de com es podria acompanyar la guia amb recursos que en facilitin la comprensió.²⁶

²⁶ Extret de la Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de la Generalitat de Catalunya.

Mitjanes de retribucions totals anuals de dones i homes



En cas que a l'empresa es detecti una bretxa salarial, s'haurien d'identificar quines són les causes. Per això, un cop feta aquesta primera aproximació, caldrà analitzar-ne els components. Un repàs a les causes conegudes de la bretxa salarial facilitarà aquest exer-

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

cici i ens donarà les claus per identificar els elements que s'han d'examinar.

Per efectuar aquesta anàlisi detallada es recomana disposar de les dades següents de tot el personal de l'empresa (el període de referència recomanat seria el dels últims quatre anys) a fi d'analitzar tots els elements de la retribució:

Dades necessàries (desagregades per sexe):

- Conveni col·lectiu d'aplicació.
- Classificació professional (llista i denominació de tots els llocs de treball, grups professionals, categories,²⁷ àrees, nivells, etc.).
- Criteris o requisits per accedir al lloc de treball o grup professional.
- Valoració de llocs de treball.
- Sistema retributiu (salari fix i variable, amb indicació dels criteris o requisits aplicats per al seu càlcul).
- Salari base.
- Complementos salarials: a) complementos fixats en funció de circumstàncies o condicions personals; b) complementos fixats en funció de circumstàncies relatives al lloc de treball, la quantitat o la qualitat de la feina, i c) complementos lligats a la situació i els resultats de l'empresa.
- Retribucions per hores extraordinàries.
- Beneficis socials: retribucions dineràries o en espècie (aportacions a plans de pensions, assegurança mèdica, ajuda per a transport, ajuda per a menjar, ajuda per a llars infants, etc.).
- Percepcions extrasalarials (despeses justificades per raó de l'execució de la feina).
- Antiguitat.
- Tipus de contracte
- Jornada laboral anual (tenint en compte els períodes de no presència),²⁸ parcial, reduïda i completa.

²⁷ Si bé el terme adequat segons el marc legal vigent és "grup professional", a la pràctica encara avui molts convenis col·lectius utilitzen les categories professionals en la seva classificació professional. Per aquest motiu, en aquest document s'inclou el terme categories en les seves referències.

²⁸ Períodes d'IT, excedències de qualsevol tipus, etc.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

²⁹ Naixement, adopció i acolliment, cura lactant, reducció de jornada, etc. i els no retribuïts, com alguns d'acompanyament i cura (visites mèdiques i tutories escolars, per exemple).

- Exercici de drets relatius a la conciliació de la vida familiar i laboral (suspensions del contracte, permisos i reduccions de jornada).²⁹
- Promocions produïdes en els últims 4 anys amb identificació del lloc d'origen i del de destinació.
- Criteris o requisits per a la promoció professional.

Cal analitzar també quin impacte tenen en la retribució els elements esmentats: la classificació professional (grups professionals, categories, àrees, nivells, etc.), el tipus de jornada laboral, el tipus de contracte, l'antiguitat, etc.

Classificació professional

- Fer una llista dels diferents llocs de treball, categories i grups professionals i departaments existents a l'empresa (especificant quantes dones i homes els ocupen).
- Calcular la bretxa entre dones i homes segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).

Per identificar els components de la bretxa es poden analitzar el sistema i l'estructura retributives, el pes que té el salari base, els complements salarials, les hores extraordinàries, els beneficis socials i les percepcions extrasalarials.

Sistema i estructura retributiva

- Fer una llista de tots els components salarials i extrasalarials i les condicions per accedir-hi, tenint en compte també el salari variable.
- Identificar el conveni col·lectiu, els acords o pactes d'empresa en què es regulin el sistema i l'estructura retributives.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Salari base

- Calcular la bretxa salarial per al salari base anual.
- Calcular la bretxa salarial per al salari base per hora.
- Calcular la bretxa per al salari base anual de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).
- Calcular la bretxa salarial per al salari base per hora de cada grup segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).

També cal que identifiqueu els complements salarials existents; a quins llocs de treball, categories i grups professionals pertanyen les persones que els reben,³⁰ i el sexe de la persona que els rep.

³⁰ Cal tenir present que hi haurà grups o categories en què no tots els llocs de treball reben complements.

Complements salarials

- Número i percentatge de dones i homes que cobren complements salarials.
- Calcular la bretxa en els complements salarials.
- Calcular la bretxa en els complements salarials segons la classificació professional (grups, categories professionals i llocs de treball).

En cas que es constati l'existència de bretxa en els complements salarials, seria interessant poder repetir l'anàlisi per cadascun dels complements salarials, incloent en l'anàlisi la quantitat de dones i homes que tenen aquests complements.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Hores extraordinàries

- Número i percentatge de dones i homes que realitzen hores extraordinàries.
- Número i percentatge de dones i homes als quals es recompensa amb remuneració.
- Número i percentatge de dones i homes als quals es compensa amb temps de descans.
- Calcular la bretxa en la compensació econòmica de les hores extraordinàries.

Identifiqueu també els tipus de beneficis socials percebuts; a quins llocs de treball, categories i grups professionals pertanyen les persones que els reben; el seu valor econòmic, i el gènere de la persona que els rep.

Beneficis socials³¹ (analitzar si homes i dones gaudeixen dels beneficis socials en la mateixa proporció).

- Enumerar els beneficis socials que existeixen.
- Nombre i percentatge de dones i homes que perceben cada tipus de benefici per llocs de treball, categories i grups professionals.
- Calcular la bretxa salarial atenent al valor econòmic dels beneficis.

³¹ Els beneficis socials, com ara les aportacions a plans de pensions, les assegurances mèdiques, els ajuts escolars i altres ajuts en diners o en espècie, tenen naturalesa salarial, ja que retribueixen el treball prestat.

³² D'acord amb l'article 26.2 de l'Estatut dels treballadors, no tenen la consideració de salari les quantitats que reben les persones treballadores en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

Cal identificar i quantificar també les percepcions extrasalarials³² que, malgrat que no tenen naturalesa salarial, incideixen igualment en el nivell retributiu de les persones treballadores, tal com exigeix l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Percepcions extrasalarials

- Enumerar les percepcions extrasalarials que responen a despeses realitzades com a conseqüència de l'activitat laboral i identificar els grups, les categories o els llocs de treball que les reben.
- Nombre i percentatge de dones i homes que reben percepcions extrasalarials.
- Calcular la bretxa salarial atenent al valor econòmic de les percepcions extrasalarials.

Antiguitat

- Calcular l'antiguitat mitjana de dones i homes a la plantilla per grups, categories professionals i llocs de treball.

Tipus de contracte (indefinit i temporal)

- Nombre i percentatge de dones i homes per a cada tipus de contracte (global).
- Nombre i percentatge de dones i homes per grup o categoria professional i lloc de treball segons el tipus de contracte.
- Nombre i percentatge de dones i homes contractats els darrers 4 anys per grup o categoria professional, lloc de treball i tipus de contracte.
- Calcular la bretxa salarial entre dones i homes per cada tipus de contracte, anual i per hora.
- Calcular la bretxa salarial entre dones i homes per cada tipus de contracte i categoria, grup i lloc de treball.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Tipus de jornada laboral

- Nombre i percentatge de dones i homes a temps complet i a temps parcial i/o amb jornada reduïda (global).
- Nombre i percentatge de dones i homes a temps complet, a temps parcial i amb jornada reduïda segons grups, categories professionals i llocs de treball.
- Calcular la bretxa salarial, anual i per hora:
 - o Entre homes i dones que treballen a temps complet.
 - o Entre dones i homes que treballen a temps parcial.
 - o Entre dones i homes que treballen amb jornada reduïda.

També pot ser útil anar més enllà i incorporar en l'anàlisi, de manera diferenciada, les persones amb una relació laboral de caràcter especial, per tal de detectar si la bretxa també existeix en els llocs d'alta direcció, així com el personal directiu amb una relació laboral ordinària.

Personal d'alta direcció i personal directiu

- Nombre i percentatge de dones i homes en cadascuna d'aquestes categories per separat.
- Calcular la bretxa en el salari base anual.
- Calcular la bretxa en el salari base per hores.
- Calcular la bretxa en els complementos salarials.
- Calcular la bretxa en el salari variable.
- Calcular la bretxa en els beneficis socials.
- Calcular la bretxa en les percepcions extrasalarials.

Tots aquests càlculs faciliten la identificació i l'anàlisi de les desigualtats i les possibles discriminacions, i donen les claus per dis-

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

senyar i orientar les actuacions necessàries. Cada organització ha d'adaptar aquest exercici en funció de les seves dimensions i de l'estructura de la plantilla.

També cal tenir identificats els drets relatius a la conciliació de la vida familiar i laboral (suspensions del contracte, excedències, permisos i reduccions de jornada).

Drets relatius a la conciliació de la vida familiar i laboral (suspensions del contracte per naixement, adopció o acolliment, excedències, reduccions de jornada per cura de fills i filles i altres familiars dependents), permisos de conciliació (retribuïts i no retribuïts) i altres adaptacions de la durada i/o distribució de la jornada

- Percentatge desagregat per sexe de suspensions del contracte per naixement, adopció i acolliment, amb indicació de la durada (en els darrers 4 anys).
- Percentatge desagregat per sexe d'excedències per cura de filles i fills i altres familiars dependents, amb indicació de la durada (en els darrers 4 anys).
 - Quins permisos retribuïts teniu a la vostra organització?
 - o D'aquests permisos, quin percentatge d'homes i de dones n'han fet ús en els darrers 4 anys?
 - Quins permisos no retribuïts teniu a la vostra organització?
 - o D'aquests permisos, quin percentatge d'homes i de dones n'han fet ús en els darrers 4 anys?
- Quines altres mesures de conciliació existeixen a l'empresa (horari flexible, teletreball, jornada continuada, jornada intensiva i altres adaptacions de la durada i distribució de la jornada)? Percentatge de dones i homes que se n'han beneficiat en els últims 4 anys.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Així com les promocions efectuades en els darrers 4 anys.

Promoció professional

- Nombre i percentatge de dones i d'homes que han promocionat en els últims 4 anys amb indicació del lloc d'origen i el de destinació.
- Nombre i percentatge de dones i homes, segons la modalitat de promoció:
 - Per prova objectiva
 - Per antiguitat
 - Per lliure designació de l'organització
 - Altres (cal especificar)
- Composició en termes de gènere dels tribunals o òrgans de selecció de cara a la promoció (si n'hi ha).
- Identificar (i quantificar) si s'han adoptat accions positives a favor de les dones (preferència per a la promoció en cas d'igualtat de condicions d'idoneïtat, mentoria, acompanyament, formació o d'altres).

Després d'identificar els components de la bretxa en termes quantitatius, cal avançar i analitzar si la valoració de llocs de treball té algun paper en l'existència de bretxa a l'empresa. En particular, cal determinar si les desigualtats retributives afecten a dones i homes que desenvolupen treballs d'igual valor.

Valoració de llocs de treball

- Identificar el sistema de valoració de llocs de treball

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Anàlisi de la bretxa salarial

Després de recollir les dades específiques i d'identificar els components de la bretxa salarial, estem en disposició d'analitzar tota la informació per conèixer quines són les causes de les diferències salarials a l'empresa.

Per poder fer l'anàlisi podeu utilitzar el model següent:

Bretxa global a la vostra empresa: _____%

REQUISITS D'ACCÉS/DE CONTRACTACIÓ

- Existeixen requisits/criteris per accedir a cada grup o categoria professional o lloc de treball? Detalleu-los.
 - o Estan escrits?
 - o Consten al conveni col·lectiu o en un acord o pacte col·lectiu aplicable a l'empresa?
 - o Són criteris clars, objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere, definits d'acord amb els coneixements, l'experiència, les habilitats i les competències?
 - o Les ofertes de treball utilitzen llenguatge no sexista?³³
 - o Les persones candidates tenen coneixement previ dels criteris de selecció? Les persones candidates no seleccionades són informades de les causes de la no superació del procés de selecció? Els òrgans de representació

³³ DEPARTAMENT DE CULTURA. *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya [en línia]*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2011.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

del personal han de ser informats de les candidatures i dels candidats o candidates finalment seleccionats?

- o Hi ha tribunals o òrgans de selecció? Quina n'és la composició en termes de gènere i posició a l'empresa?
- o Es preveuen accions positives envers les dones per a l'accés als llocs de treball de l'empresa en què estiguin infra-representades? Quines?
- o Dades concretes sobre la proporció de dones i homes que es presenten als processos selectius i resultats del procés.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- Existeixen requisits/criteris per accedir a cada grup o categoria professional o lloc de treball? Detalleu-los.
- En cas afirmatiu, on detectem més bretxa?
És a dir, quins grups, categories professionals, departaments i llocs de treball tenen més bretxa?
Categoria a _____%
Categoria b _____%
Categoria c _____%
- En aquestes categories, on heu detectat bretxa:
 - o Tenint en compte la proporció d'homes / de dones a l'empresa, hi ha més dones que homes?
 - o Hi predominen les dones amb jornada parcial o reducció de jornada?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

SISTEMA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

- Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades per un conveni col·lectiu?
- Hi ha més d'un conveni col·lectiu de referència en funció de les àrees d'activitat?
- L'estructura retributiva de la vostra organització es regula exclusivament per conveni col·lectiu?
- L'estructura retributiva de la vostra organització es regula per un sistema propi? En cas afirmatiu, contesteu les preguntes següents:
 - o L'estructura retributiva s'ha negociat amb la representació del personal?
 - o És pública i coneguda per a totes les persones treballadores?
 - o Estan inclosos en aquesta estructura tots els components que formen part del salari (salari base, complements salarials, pagues extraordinàries, hores extres, beneficis socials, primes...)? En cas negatiu, indiqueu els components que no estan regulats.
- Fer una llista de tots els components salarials (incloent-hi les hores extraordinàries i els beneficis socials) i extrasalarials desagregats per sexe i les condicions per accedir-hi.
- L'empresa paga percepcions salarials i extrasalarials voluntàries, no previstes al conveni o convenis aplicables? En particular, paga primes i, si escau, quins són els criteris fixats per assolir aquesta retribució variable?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- A la vostra organització s'aplica un sistema de retribució variable?
- Quins són els criteris que determinen la part variable del salari?
 - o Aquests criteris s'han fixat al conveni col·lectiu? S'han negociat amb la representació del personal?
 - o Aquests criteris són coneguts per la plantilla?
- Com es regulen els augments salarials? Estan regulats dins del sistema retributiu de manera objectiva?
- En les decisions sobre retribucions, en general, es valora l'impacte diferenciat que poden tenir en dones i homes?
- S'ha portat a terme algun estudi sobre retribucions?
- El sistema retributiu de l'organització garanteix que no hi ha discriminació envers les dones?
 - o Assenyaleu, si heu detectat discriminacions, quines són:
 - o L'estructura salarial s'ha fixat tenint en compte el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor? En particular, de cara a fixar la retribució, s'han agrupat les feines d'igual valor a partir d'una valoració prèvia de llocs de treball?

SALARI BASE

- De mitjana, les dones reben menys remuneració que els homes?
En cas afirmatiu, indiqueu quin és el % de bretxa: _____% anual i per hora.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

COMPLEMENTES SALARIALS

- Tenint en compte la proporció d'homes/dones a l'empresa, entre les persones que cobren complements salarials hi ha més homes? Indiqueu el percentatge de dones i homes per cada complement salarial.
- Hi ha bretxa en les retribucions per complements salarials entre dones i homes? En quins complements cobren més els homes?
- Indiqueu el percentatge
Complement a _____%
Complement b _____%
Complement c _____%
- Hi ha criteris definits per concedir tots els complements salarials?
 - o En cas afirmatiu, són públics i coneguts pels treballadors o treballadores i la representació del personal?
 - o Heu detectat alguns llocs de treball, categories i/o grups professionals que no disposin de complements salarials?
- La majoria d'aquests llocs de treball, categories i/o grups professionals estan feminitzats?

HORES EXTRAORDINÀRIES

- Tenint en compte la proporció d'homes/dones a l'empresa, els homes realitzen més nombre d'hores extraordinàries que les dones?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Com es compensen les hores extraordinàries:
 - o amb remuneració
 - o amb descans
- Si hi ha les dues opcions de compensació,
 - o La modalitat de compensació amb remuneració s'aplica més als homes?
 - o La modalitat de compensació amb descans s'aplica més als homes?
- Hi ha llocs de treball, categories i/o grups professionals en què es facin més hores extraordinàries?
- Hi predominen els homes?
Especifiqueu quins llocs de treball, categories i/o grups professionals són.

BENEFICIS SOCIALS

- La vostra empresa implementa beneficis socials? Indiqueu quins són i especifiqueu el percentatge de dones i homes que reben cada benefici social.
- Tenint en compte la proporció d'homes/dones a l'empresa, entre les persones que reben beneficis socials hi ha més homes?
- Quins llocs de treball, categories i/o grup professional reben beneficis socials amb més valor econòmic?
 - o En aquests llocs de treball, categoria i/o grup professional hi ha més homes?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

- Quines percepcions extrasalarials s'apliquen a la plantilla de l'empresa?
 - o Indiqueu els tipus de percepcions extrasalarials de manera desagregada per sexe (percentatge de dones i homes que reben els diferents tipus de percepcions extrasalarials)
 - o Quin valor econòmic tenen a nivell pràctic, diferenciat per gènere?

ANTIGUITAT

- Indiqueu l'antiguitat mitjana de dones i homes segons el grup o categoria professional i el lloc de treball.

TIPUS DE CONTRACTE

Tenint en compte el nombre de dones i homes per a cada tipus de contracte indefinit o temporal:

- Hi ha bretxa salarial entre dones i homes en els contractes indefinits? S'ha de calcular la bretxa salarial dels contractes indefinits, anual i per hora.
- Hi ha bretxa salarial entre dones i homes en els contractes temporals? S'ha de calcular la bretxa salarial dels contractes temporals, anual i per hora.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Tenint en compte la proporció d'homes/dones a l'empresa, les persones amb contractes indefinits són majoritàriament homes?
- Indiqueu quin és el percentatge de bretxa entre el personal contractat indefinit i el temporal.

TIPUS DE JORNADA LABORAL (PARCIAL/REDUÏDA/COMPLETA)

- Hi ha bretxa salarial entre dones i homes que treballen a temps parcial i/o jornada reduïda? En cas afirmatiu, indiqueu quin és el % de bretxa: _____% anual i per hora.
- Hi ha bretxa salarial entre homes i dones que treballen a temps complet? En cas afirmatiu, indiqueu quin és el % de bretxa: _____% anual i per hora.
- Les persones treballadores a temps parcial són majoritàriament dones? Indiqueu el percentatge de dones i homes.
- Les persones treballadores que redueixen la jornada per motius de cura són majoritàriament dones? Indiqueu el percentatge de dones i homes.
- Hi ha altres mesures per facilitar la conciliació a la vostra organització (com, per exemple, la flexibilitat horària, el tele treball, l'adaptació de la jornada, etc.)? Quines?
- Indiqueu quin és el percentatge de bretxa entre el personal amb jornada completa i el personal amb jornada reduïda i amb temps parcial; tingueu en compte el sexe (anual i per hora).

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

DRETS RELATIUS A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL (suspensions del contracte per naixement, adopció o acolliment, excedències i reduccions de jornada per cura de fills i filles i altres familiars dependents, permisos de conciliació (retribuïts i no retribuïts) i altres adaptacions de la durada i/o distribució de la jornada).

- Quines mesures de conciliació de la vida familiar i laboral hi ha a l'empresa? Especifiqueu-les, indiqueu el percentatge de dones i homes que n'han fet ús (últims 4 anys) i diferencieu si són retribuïdes o no.
- En particular, l'empresa ha adoptat mesures o criteris per fer efectiu el dret de les persones treballadores a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball, inclòs el treball a distància, per tal de garantir la conciliació de la vida familiar i laboral, en desenvolupament de l'article 34.8 de l'ET?
 - o Quines mesures són?
 - o Percentatge de dones i homes que s'hi ha acollit en els últims 4 anys.
- L'empresa incentiva que els homes s'acullin a aquestes mesures? De quina manera ho fa?

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- Es disposa d'un sistema que detalli la gestió de promocions i/o el desenvolupament professional?
 - o En cas afirmatiu, com inclou aquest sistema la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Hi ha requisits/criteris coneguts per tota la plantilla per promocionar?
 - o En cas afirmatiu, especifiqueu en quin document es troben.
 - o Especifiqueu-ne els criteris. Són criteris clars, objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere?
- S'informa amb antelació de les promocions a les persones treballadores de l'empresa? De quina manera es fa?
- La representació del personal participa en els processos de promoció? De quina manera ho fa?
- Es constitueixen tribunals de selecció de cara a la promoció? Tenen composició paritària o equilibrada?
- Hi ha una presència equilibrada (60%-40%) en els càrrecs directius i de comandament?
- S'han adoptat accions positives per a la promoció de les dones en els llocs en què estiguin infrarepresentades? En particular, s'han adoptat accions positives per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat? En cas positiu, indiqueu quines són, quins han estat els resultats assolits i quines han estat més útils.
- Han promocionat igual homes i dones en els últims 4 anys? Hi ha una diferència significativa entre el percentatge de dones i homes? Indiqueu en quin sentit.
- Es correspon el percentatge de dones promocionades amb el percentatge de dones a l'organització?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- De les persones treballadores promocionades els darrers 4 anys, quin percentatge estava fent ús d'una reducció de jornada per motius de cura en el moment de la promoció o tenia un contracte a temps parcial?
- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a l'origen i la destinació de la promoció per grup o categoria professional, àrea funcional o departament? Argumenteu la resposta.
- Hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a la modalitat de la promoció? (Proves objectives, antiguitat, lliure designació o altres.)

VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- Es disposa d'una descripció de llocs de treball a l'empresa?
 - o Els llocs de treball feminitzats es descriuen amb el mateix nivell de detall que els llocs de treball masculinitzats?
 - o La descripció de llocs de treball s'ha fet conjuntament amb la representació del personal? Hi ha participat la plantilla?
- Es disposa d'un sistema de valoració de llocs de treball?
 - o Integra factors i subfactors de valoració objectivament definits i aplicables a tots els llocs de treball?
 - o Tots els llocs de treball estan valorats de manera objectiva tenint en compte factors com les qualificacions formals i informals; les habilitats i els esforços físics, mentals i psicològics; les responsabilitats, i les condicions mediambientals?

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Les feines d'igual valor tenen les mateixes remuneracions?
 - o En cas negatiu, indiqueu en quins llocs de treball la remuneració és inferior al seu valor.
 - o En particular, s'ha dut a terme la tasca d'agrupar les feines d'igual valor masculinitzades i feminitzades de cara a determinar si reben una retribució igual?

Per finalitzar l'anàlisi de la bretxa salarial, cal revisar les respostes a totes les preguntes que ens acabem de formular a fi de detectar què funciona bé a la nostra empresa i quins reptes tenim pendents per poder iniciar el disseny del pla d'acció.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES QUE CONTRIBUEIXEN A LA BRETXA
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

b. Disseny del Pla d'acció per a l'erradicació de la bretxa salarial

Recomanacions per al disseny d'un pla

Un cop s'ha fet la diagnosi dels factors que poden incidir en l'existència de bretxa salarial es recomana elaborar un pla d'acció.

Cal planificar actuacions per als àmbits en què s'hagi detectat l'existència de bretxa i prioritzar-les en funció de criteris com, per exemple, el percentatge més alt de bretxa o el nombre de dones afectades. D'altra banda, també és important considerar les possibilitats d'actuació dins l'organització (hi ha elements que es poden gestionar amb més facilitat i que potser es poden incorporar com a objectius immediats i d'altres que requereixen plantejar un abordatge més gradual).

La planificació i la implementació d'aquestes actuacions s'ha de regir per uns *objectius concrets i mesurables* i *actuacions específiques* per assolir-los.

Les actuacions específiques

Cal que en el disseny es detallin els elements següents:

- **Per què:** objectiu de cada actuació.
- **Què:** descripció detallada de cada actuació.
- **Com:** metodologia utilitzada i recursos necessaris (personals i materials).
- **Quan:** calendari i cronograma.
- **Qui:** persona, òrgan o departament responsable.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Finalment, cal habilitar, des del primer moment, els sistemes de seguiment i les actuacions de comunicació que ens permetin retre comptes en relació amb la implementació del pla.

El sistema de seguiment

- Indicadors de seguiment per cada actuació.
- Sistema d'avaluació. Mesures i indicadors per a l'avaluació posterior.
- Sistema de comunicació.

Actuacions de comunicació

- Informació a la RLT.
- Informació a la plantilla.
- Informació i difusió a actors externs (proveïdors, clientela).

Si bé les mesures del pla varien en funció de cada organització, és imprescindible que abordi el *sistema de classificació professional* i el *sistema i l'estructura retributiva*. En cas que es disposi d'un *sistema de valoració de llocs de treball*, es recomana revisar-lo per constatar que no està ocasionant diferències salarials no justificades.

c. Propostes d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives

A continuació es detallen alguns exemples de mesures en funció de l'àmbit en què s'hagi detectat la necessitat d'actuació. Aquesta llista no pretén ser exhaustiva, sinó facilitar propostes orientatives que podeu adaptar a les necessitats de la vostra organització si les considereu pertinents:

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- **Mesures per evitar la segregació horitzontal i vertical**
- **Revisió del sistema de valoració de llocs de treball**
- **Revisió del sistema de classificació professional**
- **Revisió dels sistemes de selecció de cara a la contractació i a la promoció professional**
- **Revisió de l'estructura salarial**
- **Mesures que afavoreixen la conciliació i la corresponsabilitat**

Mesures per evitar la segregació horitzontal i vertical

- Dissenyar processos de selecció i contractació i de mobilitat i promoció interna que siguin objectius, neutres des d'una perspectiva de gènere i transparents, i que facilitin a les persones treballadores l'accés a aquests processos, especialment per fomentar l'accés a altres llocs de treball i grups professionals més ben remunerats i evitar la feminització o masculinització.
- Adoptar accions positives per tal d'afavorir l'accés de dones a càrrecs directius, de comandament i responsabilitat, així com a llocs de treball en que hi estiguin subrepresentades.

Les empreses han de considerar com un objectiu prioritari actuar per promoure i consolidar les dones en càrrecs de responsabilitat, en llocs tècnics i com a personal directiu, amb l'objectiu d'assolir i/o mantenir la presència equilibrada entre dones i homes, tenint en compte les diferents competències professionals.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Revisió del sistema de valoració de llocs de treball (VLT)

Independentment de la finalitat per a la qual s'utilitzi la VLT a la vostra organització, és imprescindible constatar que no està generant efectes discriminatoris i que no té biaix de gènere. Per tant, cal revisar el sistema de valoració de llocs de treball vigent i, si escau, incorporar-hi la perspectiva de gènere, és a dir, prendre en consideració tots els llocs de treball i avaluar-los aplicant els mateixos criteris o factors.

La finalitat de la valoració de llocs de treball en el context de l'eliminació de la bretxa salarial és valorar amb perspectiva de gènere els llocs de treball per tal d'agrupar totes les feines que tenen un valor comparable pel que fa al principi d'igualtat de retribució. En aquest context, la VLT permet comprovar que les feines amb predomini de dones i les feines amb predomini d'homes d'igual valor reben la mateixa remuneració.

Les organitzacions que ja tenen un sistema de VLT disposen de diverses eines que poden ser un punt de partida tant per a la seva revisió com per instaurar-ne un de nou. En cas que no se'n disposi, cal començar per crear les descripcions dels llocs de treball existents que seran la base a partir de la qual podrem establir un sistema de VLT.

Recomanacions per instaurar un sistema de valoració de llocs de treball:

- ✓ Constituir un comitè, una comissió o un equip d'avaluació que tingui un mandat clar i assegurï la coherència del procés:

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Garantir la participació de la representació legal de les persones treballadores.
 - Especificar quina composició hauria de tenir i intentar que sigui paritària en termes de gènere.
 - Facilitar instruments a l'equip de valoració mitjançant una formació en perspectiva de gènere.
 - Deixar clara la responsabilitat de transparència de la comissió: cal que les decisions de l'avaluació siguin conegudes per totes les persones treballadores a fi de poder contrastar les descripcions de llocs de treball (capacitat de rendiment de comptes).
- ✓ Establir una check list, una llista de control/comprovació de les tasques que s'han de fer i els elements que s'han de tenir en compte en cadascun dels passos de la VLT.
 - ✓ Tenir present que les descripcions de llocs de treball són el punt de partida imprescindible per a la VLT. Tots els llocs de treball de l'empresa han de tenir una descripció que s'elaborarà a partir d'una recollida d'informació sistemàtica, i que prendrà en consideració llocs de treball en què predominin tant homes com dones. En aquest procés és recomanable:
 - Utilitzar noms neutres per als llocs de treball.
 - Descriure els llocs de treball i aplicar els mateixos criteris (factors i subfactors) a tots els llocs de treball per poder comparar i mesurar el valor relatiu de cada lloc de treball. Els factors generals que cal aplicar són, d'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, la formació o la qualificació professional, les habilitats i els esforços (físic, mental, psicosocial), les responsabilitats i les condicions mediambientals en què es realitza el treball.
 - Descriure totes les feines amb el mateix grau de detall i precisió.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Evitar que les descripcions de les tasques de les ocupacions amb predomini de dones siguin breus i les de predomini masculí molt més detallades. Per garantir la igualtat, els subfactors “femenins” i “masculins” haurien de tenir el mateix nombre de nivells.

- Basar la VLT en una descripció de les funcions i els requeriments dels llocs de treball amb participació de la representació legal dels treballadors i treballadores i de la plantilla (qüestionaris i entrevistes).

- ✓ Fer més visibles i valorar els requisits, les habilitats i els esforços dels treballs considerats típicament femenins (així com dels masculins) i traduir-ho en subfactors, i evitar la sobrevaloració dels treballs masculins.
- ✓ Evitar valorar doblement un mateix factor o criteri (ex. autonomia, iniciativa, responsabilitat: poden suposar una duplicitat i que les feines especialment exigents en aquestes característiques —sovint amb predomini d'homes— estiguin sobrevalorades).

Revisió del sistema de classificació professional

- ✓ Els sistemes de classificació professional previstos per conveni o acord col·lectiu s'han de basar en criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere. En aquest sentit, s'han de considerar el nivell de formació o qualificació professional; el nivell de responsabilitat, autonomia i iniciativa; les habilitats i els esforços requerits (físic, mental i psicològic) per desenvolupar les tasques, així com les condicions mediambientals d'execució, atenent al principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- ✓ Comprovar l'enquadrament correcte de les persones treballadores en relació amb les tasques que realitzen.

Revisió dels sistemes de selecció de cara a la contractació i la promoció professional

- ✓ Revisar els criteris a partir dels quals es fan les noves incorporacions a l'organització i les promocions professionals.
- ✓ Garantir que els processos de selecció de cara a la contractació o la promoció professional són públics i transparents, utilitzen criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere i són gestionats mitjançant un procediment establert amb participació de la representació del personal.
- ✓ Garantir que els processos de selecció de cara a la contractació o la promoció vetllin per la presència equilibrada de dones en tots els àmbits professionals, aplicant, si fos necessari, accions positives.
- ✓ Garantir que les ofertes de treball publicades utilitzen un llenguatge no sexista.³⁴
- ✓ Garantir que les entrevistes no es basen en estereotips de gènere i que prenen en consideració les competències pròpies del lloc de treball i no les circumstàncies personals dels candidats i les candidates (ex.: situació familiar, estat civil, voluntat de ser mare). Adoptar mètodes de selecció com el currículum cec³⁵ o la selecció per competències, entre d'altres.

³⁴ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. Marcar les diferències. La representació de dones i homes a la llengua [en línia]. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2005.

³⁵ DEPARTAMENT DE CULTURA. *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya [en línia]*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2011.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- ✓ Vetllar perquè les persones que exerceixen mesures de conciliació i, en particular, les que gaudeixen d'una reducció de jornada per cura de fills i filles i altres familiars dependents o que tenen contractes a temps parcial puguin accedir en igualtat d'oportunitats a llocs de treball d'un nivell professional superior.

Revisió de l'estructura salarial

Es tracta de definir de manera clara, objectiva i neutra, des d'una perspectiva de gènere, els criteris d'atribució dels diferents components del salari i les percepcions extrasalarials.

En relació amb els complements salarials cal considerar les possibilitats següents:

- ✓ Disposar d'una relació de tots els complements que hi ha a l'empresa i els criteris per accedir-hi.
- ✓ Revisar si els complements responen a criteris objectius, justificats i neutres des d'una perspectiva de gènere. En particular, revisar si els complements només valoren característiques presents en els treballs masculinitzats.
- ✓ Revisar els llocs de treball que no tenen cap complement i analitzar-ne les causes.
- ✓ Revisar l'existència de complements voluntaris i quin pes tenen en la massa salarial i considerar si són necessàries mesures correctores.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- ✓ Evitar disposar només de complements relacionats amb la permanència o més disponibilitat de temps de treball, perquè penalitzen les persones —generalment dones— que fan ús de les mesures de conciliació o que tenen contractes a temps parcial.
- ✓ Preveure altres complements addicionals que retribueixin altres característiques de les feines que siguin més neutres des d'un punt de vista de gènere, parant especial atenció a les característiques (habilitats i esforços) més presents en els treballs feminitzats.
- ✓ En cas que es treballi per objectius, revisar si responen a criteris objectius, clars i transparents (constatar que els criteris no generen discriminació indirecta ni penalitzen les persones que fan ús de les mesures de conciliació o que tenen contractes a temps parcial).
- ✓ En cas que hi hagi altres tipus d'elements compensatoris en les retribucions (beneficis socials), vetllar perquè responguin a criteris objectius, clarament definits i no discriminatoris. Analitzar igualment les percepcions extrasalarials.

En cas que tot i que s'hagi implementat la VLT s'hagin detectat diferències salarials entre treballs d'igual valor, es recomana efectuar el reajustament corresponent de l'estructura salarial i el pagament dels ajustos salarials pertinents.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat

La corresponsabilitat té a veure amb el compromís de totes les persones que conviuen i formen part de la societat de cuidar i fer-se càrrec, en la mateixa mesura i valor, de les tasques reproductives i productives, de l'àmbit domèstic i de l'àmbit públic, de la cura i la mantenició. Només així, i des d'aquest reconeixement i valoració d'ambdós espais, es podran transformar valors i s'estarà en el camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes.

La situació actual ha posat al descobert que, per més que vulguem posar fi a la discriminació indirecta, continua persistint la cronificació d'una situació de desigualtat en què les dones assumeixen encara la majoria de les càrregues domèstiques i dels treballs de cura.

La cerca d'alternatives a les conseqüències de la divisió sexual del treball ha provocat que, en les darreres dècades, s'aprovin diferents normatives que regulen les necessitats de conciliació del treball productiu, reproductiu i de cura. Això constata la necessitat de canviar el model intervenint des de diferents àmbits per tal de desenvolupar una organització social corresponsable.

A continuació recomanem un seguit de mesures destinades al conjunt de les persones treballadores que es poden adoptar en matèria de conciliació i racionalització dels horaris, per tal d'afavorir la corresponsabilitat. Es recomana que aquestes mesures es negociïn amb la representació legal de les persones treballadores.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- ✓ Desenvolupar de manera negociada amb la representació del personal les modalitats d'exercici del dret a l'adaptació de la durada i de la distribució de la jornada que preveu l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors.
- ✓ Compensar les prolongacions de jornada i hores extraordinàries per temps de descans amb la possibilitat de compactació de jornades completes i la quantia de l'equivalència del temps de prolongació amb el temps de descans.
- ✓ Prioritzar, pel que fa als comptes del temps, els de caràcter anual, atès que incorporen una visió longitudinal de la trajectòria professional de les persones treballadores.
- ✓ Apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària d'entrada i de sortida compensable en la setmana o, fins i tot, en un període més llarg.
- ✓ Fomentar, sempre que sigui possible, les jornades laborals continuades o compactades.
- ✓ Compactar en jornades senceres la flexibilitat horària, així com les hores de lliure disposició, on sigui possible.
- ✓ Establir, sempre que sigui possible, bosses horàries per tal que, d'una banda, es permeti a les empreses donar resposta a les necessitats productives i, de l'altra, es puguin utilitzar al servei de la conciliació de les persones que hi treballen.
- ✓ Fomentar, en el treball a torns, les permutes entre persones treballadores, amb l'autorització prèvia de l'empresa, així com la po-

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

livalència professional, per tal de fer possible una certa flexibilitat horària en benefici de la conciliació.

- ✓ Promoure polítiques que possibilitin l'adscripció de les persones treballadores als centres de treball més pròxims als seus domicilis.
- ✓ Establir les reunions de treball, en horari laboral de totes les persones convocades, amb hora d'inici i de final i en franges que permetin la conciliació.
- ✓ Fomentar la utilització de noves tecnologies per reduir els desplaçaments, les reunions presencials, etc.
- ✓ Establir mesures per tal d'evitar la cultura del presencialisme i fomentar la cultura de la productivitat.
- ✓ Analitzar les mesures que permetin millorar l'ús dels permisos parentals i de cura.
- ✓ Fomentar l'ús de les mesures de conciliació en els homes i garantir que no es penalitzaran les persones treballadores quan en facin ús.

d. Seguiment i avaluació del pla d'acció per a l'erradicació de la bretxa salarial

Un dels aspectes primordials de la implantació del pla d'acció és preveure'n el seguiment i un sistema d'avaluació del seu impacte i de l'aplicació efectiva de les mesures per tal d'evitar que es converteixi en una declaració d'intencions sense resultats reals.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Per això, s'haurien d'introduir mecanismes d'avaluació de l'impacte del pla d'acció, de manera que sigui possible qualificar-ne els resultats i identificar les possibles mancances. Per fer-ho, hi ha diferents eines centrades en l'avaluació de la igualtat retributiva que ens faciliten part d'aquesta tasca.

En aquest cas, pot ser de gran utilitat per a les empreses l'eina que la Generalitat de Catalunya ha dissenyat per fer el seguiment i l'avaluació de les mesures i els plans d'igualtat.

En els àmbits d'avaluació d'aquesta eina, trobem: cultura i gestió organitzativa, condicions laborals, accés a l'organització, formació interna i/o contínua, promoció i/o desenvolupament professional, retribucions, temps de treball i corresponsabilitat, comunicació no sexista, salut laboral i prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Aquests processos d'avaluació i seguiment permeten extreure aprenentatges del pla d'acció que s'executa, en valorar-se els encerts i els errors. A partir dels resultats d'aquesta avaluació cal que es detectin els punts que s'han de millorar, modificar o incloure del pla d'acció i fer-ne una revisió, si escau. És important incloure la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el pla d'acció.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada de sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (de caire subjectiu, com valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

Objectius de l'avaluació i del seguiment del pla d'acció:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla d'acció i el nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi.
- Conèixer el grau de compliment i/o desenvolupament de les accions.
- Conèixer i valorar els recursos que s'han emprat, els agents que hi han estat implicats i com s'ha dut a terme el procés de treball.
- Identificar el grau de dificultat en el desenvolupament de les accions i detectar noves necessitats.
- Valorar la necessitat de canvi parcial o total dels objectius i/o les accions destinades a assolir-los.
- Valorar la necessitat de proposar mesures correctores.

Comissió de Seguiment i Avaluació

La Comissió ha de garantir el seguiment i l'avaluació del pla d'acció, cosa que pot fer assumint aquesta funció o bé designant un grup tècnic més operatiu amb la representació de les persones treballadores.

Si l'empresa ja disposa d'una comissió d'igualtat, el seguiment i l'avaluació del pla d'acció contra la bretxa salarial s'ha de fer dins d'aquesta comissió.

El procés de seguiment i l'avaluació del pla d'acció

Per fer el seguiment del pla d'acció i l'avaluació cal:

- Establir la vigència del pla d'acció.
- Assegurar-se que les mesures del pla d'acció tenen un calendari d'execució dins del mateix pla d'acció.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Definir uns indicadors de seguiment i garantir en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere:
 - o La Comissió de Seguiment i Avaluació ha de ser l'encarregada de fer un seguiment i una avaluació de cadascuna de les actuacions que formen el pla d'acció per conèixer si s'han acomplert els objectius, mitjançant l'establiment d'uns indicadors.
 - o Els indicadors de seguiment han de servir per saber si s'està executant el calendari, les accions que s'han realitzat, qui ha participat en l'execució i els recursos que s'han utilitzat.
- Elaborar un informe de seguiment, centrat a controlar els resultats intermedis de les activitats i el desenvolupament d'aquestes mateixes activitats.
- Establir un procediment per a la millora contínua del pla d'acció que permeti: corregir les desviacions que es produeixen, adaptar-lo als canvis que hi hagi a l'empresa i proposar canvis i correccions en tot aquest procés.

Per fer l'avaluació final del pla d'acció cal:

- Els indicadors d'avaluació han de respondre sobre els objectius buscats a través de cadascuna de les actuacions i, en concret, saber si hi ha hagut canvis entre l'abans de l'actuació i el final; si els canvis han estat els desitjats; els elements que han produït el canvi; les resistències que hi ha hagut per aplicar l'actuació; si cal continuar aplicant la mesura o si s'hi ha d'introduir alguna actuació diferent.
- Fomentar la participació de la representació de les persones treballadores en l'elaboració dels indicadors per avaluar les accions i el pla d'igualtat en general.
- Garantir en tot moment les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere i preservar la intimitat de les persones treballadores.

3 Recomanacions per a les empreses, entitats i organitzacions per tal d'identificar la bretxa salarial, implantar un pla d'acció i fer-ne el seguiment

- Elaborar l'informe d'avaluació que és únic i té en compte el conjunt de la intervenció, i no tan sols algunes etapes o aspectes funcionals, i en considera especialment els resultats finals i l'impacte.

A fi d'avaluar l'impacte de les mesures que s'han adoptat a partir del pla d'acció, cal també preveure una llista d'indicadors adaptada als objectius que s'hagin establert i que es mesuraran periòdicament en el termini d'anys que s'hagi establert.

Per avaluar l'impacte del pla d'acció, es poden fer les preguntes següents:

Indicadors d'impacte

- Quines mesures s'han adoptat resultat del pla d'acció?
- Quina és la variació de la bretxa salarial?
- En cadascun dels indicadors que s'han analitzat per fer la diagnosi sobre igualtat retributiva de gènere, quina n'és la variació? (segons els departaments, les categories o els llocs de treball; segons el tipus de jornada; segons el tipus de contracte, antiguitat, etc.)
- Quins elements de la retribució i/o de la valoració de llocs de treball (entre d'altres) s'han modificat i en quin sentit?

4

Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

A part del marc legal i de les polítiques públiques, la negociació col·lectiva és un element essencial per impulsar l'avenç vers la igualtat efectiva entre dones i homes, en general, i la promoció de la igualtat retributiva, en particular.

La negociació col·lectiva s'ha d'entendre com una eina de tutela i promoció del principi d'igualtat de gènere i ha de permetre superar les inèrcies que s'han anat arrossegant al llarg del temps, en alguns casos, provinents de les antigues ordenances laborals i consolidades en la negociació col·lectiva.

Per a la promoció de la igualtat salarial, les persones negociadores han de tenir present que totes les condicions de treball regulades per la negociació col·lectiva han d'integrar la perspectiva de gènere i abandonar la idea que el principi d'igualtat es fa efectiu amb la mera incorporació d'una clàusula genèrica o declarativa que no tingui una traducció pràctica concreta i transversal.

En aquest sentit, és imprescindible que les comissions negociadores estiguin formades i sensibilitzades en relació amb la desigualtat salarial i les seves causes, així com la importància de concebre-la com un element integral dels processos de definició de la classificació professional i dels sistemes retributius a fi d'evitar la reproducció de discriminacions indirectes.

D'aquesta manera, en l'àmbit estatal i de manera bipartida, en el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva³⁶ es proposa, com a element que s'ha de desenvolupar a nivell tripartit, que les comis-

³⁶ Resolució, de 17 de juliol de 2018, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (BOE núm. 173).

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules típus

sions negociadores dels convenis col·lectius rebin informació sobre l'impacte de gènere dels plusos i dels complements salarials.

A l'Acord Interprofessional de Catalunya 2018-2020 (AIC),³⁷ les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya destaquen el potencial de la negociació col·lectiva per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i subratllen la necessitat de potenciar el vincle entre la negociació col·lectiva i la lluita contra la discriminació de gènere.

En aquesta línia i en el context tripartit del Consell de Relacions Laborals, reprement i desenvolupant les fites de l'AIC, es recomana abordar les matèries següents per avançar cap a l'eliminació de la bretxa salarial, tenint present que cada empresa o sector tindrà necessitats diferents:

Àmbits temàtics que es poden abordar des de la negociació col·lectiva

- a) *Principi de no discriminació i d'igualtat retributiva per feines d'igual valor*
- b) *Llenguatge no sexista*
- c) *Plans d'acció contra la bretxa salarial entre homes i dones*
- d) *Sistema de classificació professional amb perspectiva de gènere*
- e) *Valoració i descripció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere*
- f) *Sistema i estructura retributiva que no generi discriminacions indirectes per raó de gènere*
- g) *Promoció professional amb perspectiva de gènere*
- h) *Formació*
- i) *Mesures de conciliació i gestió del temps*
- j) *Contracte a temps parcial*

³⁷ Resolució TSF/2053/2018, de 4 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (DOGC núm. 7702).

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

a) Principi de no discriminació i d'igualtat retributiva per feines d'igual valor

El marc normatiu actual³⁸ recull el dret al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe. Però, també, estableix l'obligació de l'empresa de pagar la mateixa retribució per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels seus elements o condicions.

³⁸ En l'àmbit estatal, els articles 14 i 35 de la Constitució espanyola, l'article 28 de l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en l'àmbit català, la Llei 17/2015, del 21 de juliol.

Proposta de clàusula

L'empresa ha d'utilitzar un llenguatge no sexista tant en els canals de comunicació externa com interna, especialment en els referents a processos de selecció, formació i promoció, i en la descripció de llocs de treball i tasques de classificació professional.

Proposta de clàusula

L'empresa pagarà, per la prestació d'una feina d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta de manera directa o indirecta, tant si té naturalesa salarial com extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals (titulacions acadèmiques i professionals, pràctica professional), de responsabilitats, d'habilitats i esforços (físics, mentals i psicosocials) i de condicions mediambientals equivalents.

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules típus

b) Llenguatge no sexista

En la redacció del conveni s'ha de fer servir un llenguatge no sexista, que no empri únicament el masculí, per promoure la igualtat laboral entre dones i homes i la igualtat salarial.

Per altra banda, en l'àmbit de l'empresa és igualment oportú la utilització d'un llenguatge no sexista en tots els actes de comunicació.

Proposta de clàusula

L'empresa ha d'utilitzar un llenguatge no sexista³⁹ tant en els canals de comunicació externa com interna, especialment en els referents a processos de selecció, formació i promoció, i en la descripció de llocs de treball i tasques de classificació professional.

³⁹ DEPARTAMENT DE CULTURA. *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya [en línia]*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2011.

c) Plans d'acció contra la bretxa salarial entre homes i dones

La identificació i l'anàlisi de la bretxa són dos elements clau per poder emprendre actuacions efectives i que es fonamentin en l'evidència.

Les empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat hi han d'incorporar l'anàlisi de les retribucions, detectar la possible existència de bretxa salarial i adoptar les mesures correctores que corresponguin. L'article 46.2 de la Llei orgànica d'igualtat 3/2007 estableix l'obligació que la diagnosi de situació incorpori una auditoria salarial entre dones i homes, així com les dades del Registre salarial que regula l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

Cal tenir en compte també que l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors incorpora una presumpció de bretxa salarial aplicable a les empreses de 50 persones treballadores o més en què la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més, prenent en consideració el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes. En aquests casos, l'empresari ha d'incloure en el Registre salarial una justificació conforme aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. Si aquesta justificació no és possible, cal adoptar un pla d'acció específic per tal de corregir la situació.

Proposta de clàusula

Bretxa com a matèria dels plans d'igualtat

Les empreses que elaborin un pla d'igualtat han d'incorporar la identificació i l'anàlisi de la bretxa salarial per avançar cap a la igualtat retributiva de gènere.

Les dades que s'han d'analitzar, desagregades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor, són:

- Salari base
- Salari variable (incentius, primes, entre d'altres)
- Complementos salarials: a) complementos fixats ateses les condicions o característiques personals de les persones treballadores; b) complementos fixats en funció de circumstàncies relatives al lloc de treball o al treball realitzat (quantitat i qualitat), i c) complementos fixats en atenció a la situació i els resultats de l'empresa.
- Retribucions per hores extraordinàries i beneficis socials en diners o en espècie (aportacions a plans de pensions, assegurances mèdiques, ajuda transport, ajuda llars infants, etc.)
- Antiguitat
- Percepcions extrasalarials

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

- *Tipus de contracte*
- *Jornada laboral anual (tenint en compte els períodes de no presència)*
- *Drets relatius a la conciliació de la vida familiar i laboral (suspensions del contracte per naixement, adopció o acolliment, excedències, reduccions de jornada per cura de fills i filles i altres familiars dependents), permisos de conciliació (retribuïts i no retribuïts) i altres adaptacions de la durada i/o distribució de la jornada*
- *Promoció professional*
- *Valoració de llocs de treball*

Entre els objectius del Pla d'igualtat en matèria retributiva:

- *Detectar si hi ha diferències retributives entre llocs de treball d'igual valor.*
- *Promoure mesures i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.*
- *Corregir tota discriminació directa i indirecta en el sistema retributiu i en l'estructura salarial, la classificació professional i la valoració de llocs de treball, l'accés al treball i la promoció professional, la formació contínua i qualsevol altra condició de treball.*

Les empreses que no estan obligades a elaborar un pla d'igualtat també han de garantir el principi d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe, especialment en matèria retributiva, de manera que poden abordar la bretxa salarial amb un pla d'acció específic (per a més detall, vegeu les recomanacions adreçades a les empreses a l'apartat 3 d'aquesta guia).

Proposta de clàusula

Plans d'acció contra la bretxa salarial entre homes i dones

Les empreses que no elaborin un pla d'igualtat han d'implementar un pla

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

d'acció contra la bretxa salarial per tal d'identificar, analitzar i eliminar la bretxa salarial.

Aquest pla d'acció serà el resultat d'un procés de diagnosi de la realitat retributiva d'homes i dones a l'empresa i s'elaborarà conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores, si escau.

La diagnosi ha d'incloure, com a mínim, les dades següents desagregades per sexe:

- *Llista i denominació de tots els llocs de treball, categories o nivells funcionals i grups professionals.*
- *Criteris o requisits per accedir al lloc de treball, categoria o grup professional i conveni o acord col·lectiu d'aplicació.*
- *Dades que s'han d'analitzar, desagregades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor:*
 - o Salari base*
 - o Salari variable (incentius, primes, entre d'altres)*
 - o Complementos salarials: a) complementos fixats ateses les condicions o característiques personals de les persones treballadores; b) complementos fixats en funció de circumstàncies relatives al lloc de treball o al treball realitzat (quantitat i qualitat), i c) complementos fixats en atenció a la situació i els resultats de l'empresa*
 - o Retribucions per hores extraordinàries i beneficis socials en diners o en espècie (aportacions a plans de pensions, assegurances mèdiques, ajuda transport, ajuda a llars infants, etc.)*
 - o Percepcions extrasalarials*
 - o Antiguitat*
 - o Tipus de contracte*
 - o Jornada laboral anual (tenint en compte els períodes de no presència)*
- *Drets relatius a la conciliació de la vida familiar i laboral (suspensions del contracte per naixement, adopció o acolliment, excedències, re-*

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

duccions de jornada per cura de fills i filles i altres familiars dependents), permisos de conciliació (retribuïts i no retribuïts) i altres adaptacions de la durada i/o distribució de la jornada

- Promoció professional
- Valoració de llocs de treball

Després de la diagnosi s'establiran objectius, entre d'altres:

- Detectar si hi ha diferències retributives entre llocs de treball d'igual valor.
- Promoure mesures i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- Corregir tota discriminació directa i indirecta en el sistema retributiu i en l'estructura salarial, la classificació professional i la valoració de llocs de treball, l'accés al treball i la promoció professional, la formació continuada i qualsevol altra condició de treball.
- Establir mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.

El pla d'acció establirà mesures específiques, planificades, amb indicadors de seguiment i avaluació que permetin verificar l'adequació del pla d'acció per eliminar la bretxa salarial.

Per fer el seguiment i l'avaluació es constituirà una comissió de seguiment paritària amb la representació del personal.

d) Sistema de classificació professional amb perspectiva de gènere

Seguint les indicacions de l'AIC i de l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors,⁴⁰ s'ha de tenir present el criteri de no discriminació salarial per treballs d'igual valor pel que fa a la definició dels grups professionals i l'enquadrament professional. Per tant, cal revisar els criteris de

⁴⁰ L'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors estableix que "la definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes".

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

classificació professional per tal de garantir que es basin en el principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor.

Cal tenir present que la denominació i el disseny de grups professionals i els criteris generals d'enquadrament professional han de ser neutres per tal d'evitar prejudicis i per donar visibilitat i valor a les característiques típiques dels llocs de treball i les funcions predominantment femenines.

També és recomanable la incorporació de la definició de treball del mateix valor que en faciliti la implementació en el marc de les valoracions de lloc de treball i la classificació professional.

Proposta de clàusula

Els criteris de classificació i promoció professional, així com totes les altres bases de càlcul de la remuneració, en particular el mode de valoració dels llocs de treball, s'han de fixar d'acord amb les regles que assegurin l'aplicació del principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor.

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, 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 què aquestes activitats es duen a terme en realitat són equivalents.

e) Valoració i descripció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere

Una manera de facilitar l'establiment de classificacions professionals que responguin a criteris objectius i neutres des d'una perspec-

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

tiva de gènere són les valoracions de llocs de treball. Es recomana promoure i facilitar l'ús d'aquest instrument i subratllar la importància que té que les valoracions de llocs de treball no reproduïxin les desigualtats existents (és a dir, que siguin neutres en termes de gènere) i utilitzin uns criteris de valoració dels llocs de treball que siguin objectius, neutres i no sexistes.

Proposta de clàusula

Les valoracions de llocs de treball, que són a la base de la fixació de la classificació professional i retributiva, s'han d'efectuar amb perspectiva de gènere, assegurant que estiguin lliures de prejudicis i estereotips de gènere.

En particular, les descripcions dels llocs de treball han de ser tan exhaustives com sigui possible i prendre en consideració, per a tots els llocs de treball, els coneixements professionals (titulacions acadèmiques i professionals, pràctica professional), les habilitats i esforços requerits (físics, mentals i psicològics), les responsabilitats i les condicions mediambientals dels diferents llocs de treball, a fi de donar visibilitat i valorar de manera equitativa les característiques que concorren tant en els treballs preponderantment ocupats per homes com en els treballs preponderantment ocupats per dones.

f) Sistema i estructura retributiva que no generi discriminacions indirectes per raó de gènere

La negociació col·lectiva ha de fixar amb claredat, objectivitat i transparència els criteris dels conceptes retributius que formen part de la totalitat de l'estructura salarial, incloent-hi la definició i les con-

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules típus

dicions d'accés a tots els elements, plusos o complements salarials i extrasalarials.

Es recomana revisar la causalitat dels complements salarials sobre una justificació objectiva, raonable i neutra des d'una perspectiva de gènere.

Cal posar l'accent en els complements salarials que per tradició tenen més presència en la negociació col·lectiva, com per exemple:

Complements de caràcter personal: el complement d'antiguitat

Es recomana limitar que el complement d'antiguitat comporti en l'estructura salarial un pes excessiu. És més efectiu tenir en compte altres aspectes lligats a l'experiència professional, com són els coneixements adquirits i la formació.

Complements lligats al lloc de treball

Es recomana tenir en compte les habilitats psicosocials requerides per desenvolupar les feines i les càrregues físiques, mentals i psicològiques en sectors més feminitzats.⁴¹

Complements de quantitat i qualitat de treball

Es recomana evitar els complements que penalitzin l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral (plusos d'assistència, de permanència) i utilitzar com a criteri de valoració i retribució del treball la qualitat de la feina o el compliment d'objectius —no lligats a l'assistència i permanència en l'empresa. Es recomana evitar que complements lligats a la presència i a la prolongació de jornada tinguin un pes excessiu en el salari.

⁴¹ Pel que fa a circumstàncies negatives per a la salut física, per exemple, el treball repetitiu i monòton o l'exposició a agents químics i tòxics, i pel que fa a circumstàncies negatives per a la salut psíquica, per exemple, càrregues psicològiques, emocionals o mentals derivades del treball d'atenció al públic o de cura.

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

g) Promoció professional amb perspectiva de gènere

Es recomana establir itineraris de carrera professional amb la representació sindical, en els quals es prioritzi la capacitació, i que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, s'estableixin mesures d'acció positiva en les promocions per a aquells llocs, categories o grups en què les dones estiguin infrarepresentades.

També es recomana incloure una clàusula específica per regular els processos de promoció professional en els qual s'estableixin normes concretes de promoció basades en criteris de transparència, mèrits i proves objectives de coneixements, traient pes a criteris com l'antiguitat.

En especial, s'ha de garantir el dret a la promoció professional de les persones treballadores contractades a temps parcial i d'aquelles que exerceixen els drets de conciliació de la vida familiar i laboral a fi d'evitar situacions de discriminació.

Cal tenir en compte que l'article 24.2 de l'Estatut dels treballadors estableix que els ascensos i la promoció professional en l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes, i, per a això, es poden establir mesures d'acció positiva adreçades a eliminar o compensar situacions de discriminació.

h) Formació

Es recomana l'establiment de mesures d'acció positiva destinades a

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

les dones en l'accés a la formació per als llocs, categories o grups en què estiguin infrarepresentades, d'acord amb el que disposa l'article 17.4 de l'Estatut dels treballadors.

Des de la negociació col·lectiva s'ha de garantir que les persones contractades temporalment o a temps parcial i les que estiguin en situació de reducció de jornada per cura de fills i/o filles i altres familiars dependents puguin participar en els processos formatius.

i) Mesures de conciliació i gestió del temps

Cal promoure, des de la negociació col·lectiva, que l'ús de les mesures de conciliació no penalitzin les persones treballadores, independentment del seu gènere, per avançar en la corresponsabilitat i l'equitat salarial.

Es recomana que s'estableixin mesures de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa. Així, es recomana l'ús de les Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores i de l'Acord d'impuls laboral de la reforma horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

En particular, es recomana que s'estableixin les modalitats d'exercici del dret de les persones treballadores a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per motius de conciliació de la vida familiar i laboral, d'acord amb el que disposa l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, i que es fomentin, quan sigui possible, l'horari

4 Recomanacions per a les persones negociadores i proposta de clàusules tipus

flexible, la jornada continuada, la jornada intensiva una part de l'any, les permutes entre companys i companyes en els canvis de torn, la polivalència funcional i el treball a distància, entre d'altres.

Cal promoure, des de la negociació col·lectiva, la constitució d'una comissió de treball que desenvolupi les noves formes i canvis en el sistema d'organització del treball.

j) Contracte a temps parcial

D'acord amb el que disposa l'article 12.4.d de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet. Aquests drets es reconeixen amb caràcter proporcional a les hores treballades, sempre que la reducció proporcional sigui conseqüent amb la naturalesa del dret i sempre que això no generi discriminació directa o indirecta, particularment per raó de sexe.

5

Orientacions per a les persones treballadores

Com s'ha dit al llarg d'aquesta guia, totes les persones treballadores, dones i homes, tenen dret a percebre la mateixa remuneració per una mateixa feina o per una feina d'igual valor que una altra. En conseqüència, qualsevol persona pot exercir el seu dret a la igualtat de retribució. Per reclamar la mateixa retribució, les feines desenvolupades han de ser iguals o de valor equivalent, atenent a les condicions educatives, professionals o de formació exigides, a les responsabilitats, a les habilitats i esforços requerits, així com a les condicions mediambientals d'execució.

A continuació exposem quines són les vies d'assessorament i consulta, així com les vies de reclamació/resolució.

a. Vies d'assessorament i consulta

Quan una persona treballadora detecta una desigualtat retributiva, ho pot posar en coneixement dels agents implicats:

Via interna	Via externa
<p><u>A l'empresa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humans, responsable del departament de personal o l'empresari/empresària • Representació legal de les persones treballadores • Comissió d'igualtat 	<p><u>Administració pública</u></p> <p>Generalitat de Catalunya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departament de Treball, Afers Socials i Famílies <ul style="list-style-type: none"> • Direcció General d'Igualtat • Inspecció de Treball de Catalunya <p><u>Sindicats</u></p>

5 Orientacions per a les persones treballadores

Via interna: a l'empresa

- Recursos Humans (responsable del Departament de Personal, empresari/empresària...):

Correspon a la direcció de l'empresa (o a la persona en la qual delegui) liderar les polítiques salarials que evitin discriminacions i el compliment de la normativa en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació; fixar amb claredat i transparència els criteris dels conceptes retributius que formen la totalitat de l'estructura salarial, incloent-hi la definició i les condicions d'accés a tots els elements, plusos o complements salarials i extrasalarials, i efectuar una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Tanmateix, cal que prèviament estiguin definides les tasques i funcions, especialitats professionals i responsabilitats assignades.

Tot i això, la correcció de les desigualtats també requereix la participació i la implicació de la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, de les persones que formen part de la plantilla.

- Representació legal de les persones treballadores:

A les empreses, les persones treballadores es poden dirigir als subjectes col·lectius següents:

- o La representació unitària integrada per les delegades i els delegats de personal o, si escau, per les persones membres dels comitès d'empresa són les persones escollides pels treballadors o treballadores a través de les eleccions sindicals perquè representin els seus interessos davant l'empresa. Entre les seves funcions destaca la de vigilància de l'aplicació efectiva del

5 Orientacions per a les persones treballadores

principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes a l'empresa.

- o La secció sindical. És l'òrgan sindical en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, integrat pels treballadors i treballadores de l'empresa o centre de treball afiliats/ades a un determinat sindicat. Representa els afiliats i afiliades davant l'empresari.
- o Les delegades i els delegats sindicals representen la secció sindical corresponent davant de l'empresari en una empresa o centre de treball.
- La comissió paritària d'igualtat té, entre les seves competències, la de garantir el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe a l'empresa. És l'encarregada d'elaborar el pla d'igualtat, fer-ne el seguiment i l'avaluació. Intervindrà davant de qualsevol consulta, queixa o fet relacionat amb la igualtat de dones i homes a l'empresa per resoldre aquestes situacions de desigualtat i discriminació.

Via externa:

- Administració pública:

Les persones treballadores es poden adreçar a la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies⁴² per demanar informació sobre igualtat salarial i assessorar-se en cas de considerar que s'està patint algun tipus de discriminació salarial.

Per contactar amb la Direcció General d'Igualtat es pot consultar la pàgina web <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>

⁴² Aquesta és la nomenclatura del Departament competent en la matèria durant la redacció de la Guia.

5 Orientacions per a les persones treballadores

- Els sindicats: les persones treballadores també es poden adreçar als sindicats per tal de demanar informació i/o assessorament respecte dels possibles dubtes o reclamacions referents a la discriminació salarial.

Els sindicats disposen de persones expertes en la matèria per poder fer les valoracions pertinents i, en cas que calgui, també assessorar sobre la via de reclamació més adient al respecte.

dones@ccoo.cat

www.ccoo.cat

igualtat@catalunya.ugt.org

www.ugt.cat

b. Vies de resolució i reclamació

A continuació es desenvolupen les vies de resolució i reclamació en cas que hi hagi conflictes o presumptes situacions d'incompliment de la normativa relacionats amb diferències salarials:

**MEDIACIÓ I
CONCILIACIÓ**

**INSPECCIÓ DE
TREBALL**

**VIA
JUDICIAL**

MEDIACIÓ I CONCILIACIÓ

En cas que hi hagi alguna situació de conflicte relacionat amb diferències salarials, les treballadores i treballadors i les empreses i les seves

5 Orientacions per a les persones treballadores

⁴³ Aquesta és la nomenclatura del Departament competent en la matèria durant la redacció de la Guia.

organitzacions poden sol·licitar mediació, conciliació o arbitratge a través del Departament de Treball d'Afers Socials i Famílies⁴³ o, directament, a altres òrgans reconeguts de mediació, arbitratge i conciliació, com per exemple, al Tribunal Laboral de Catalunya:

Tribunal Laboral de Catalunya

El Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) és un sistema extrajudicial de solució de conflictes laborals (col·lectius o individuals) creat per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a Catalunya.

Es pot sol·licitar la mediació, conciliació o arbitratge al TLC sense necessitat d'assistència lletrada per part d'un/a advocat/ada. Es tracta d'un procés gratuït.

L'objectiu del TLC és buscar una solució al conflicte per les mateixes parts implicades i amb la participació dels mediadors i mediadores que hi ha al TLC seguint els principis de rapidesa, audiència de les parts, independència, imparcialitat, oralitat, igualtat, contradicció i gratuïtat.

Al TLC hi ha la Comissió Tècnica i de Mediació en Igualtat de Gènere i no discriminació per abordar els conflictes en aquesta matèria i actuar com a òrgan d'assessorament i anàlisi en matèria d'igualtat de gènere.

INSPECCIÓ DE TREBALL

En el cas que una persona treballadora consideri que està patint una situació de discriminació salarial per raó de gènere pot denunciar

5 Orientacions per a les persones treballadores

aquesta situació davant de la Inspecció de Treball explicant la situació en què es troba i l'origen de la discriminació.

No cal que la persona treballadora estigui assistida d'advocat/ada per acudir a la Inspecció de Treball. Es tracta d'un procés gratuït.

La Inspecció de Treball, a través de visita al centre de treball, citacions, entrevistes i anàlisi de documentació, pot constatar l'existència de diferències salarials no justificades entre homes i dones. En aquest cas, pot requerir a l'empresa que compleixi la normativa o bé iniciar un procediment sancionador contra l'empresa per aquest motiu. No pot restituir la situació al moment anterior a la vulneració de drets, fet que correspondria a la via judicial.

En cas que es constati un incompliment empresarial, les conductes per discriminació estan tipificades com a infraccions administratives molt greus,⁴⁴ amb sancions que poden oscil·lar entre els 6.251 i 187.515 euros, a més de sancions accessòries.

Cal tenir en compte també que el Reial decret llei 6/2019 ha reformat l'apartat 13 de l'article 7 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social per tal de definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials en matèria de plans i mesures d'igualtat. Així, es precisa ara que constitueix una infracció greu en matèria de relacions laborals "no complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable", amb sancions que poden oscil·lar entre els 626 € i 6.250 €.

⁴⁴ Establertes pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189).

5 Orientacions per a les persones treballadores

Els fets que constata la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves actuacions tenen presumpció de certa i es poden utilitzar en la via judicial.

La identitat de les persones denunciants davant de la Inspecció de Treball no ha de transcendir. En cas que, per les circumstàncies que s'han d'investigar, sigui difícil mantenir l'anonimat per part dels funcionaris o les funcionàries actuants, la persona denunciant en serà informada prèviament a l'inici de les actuacions i només si hi dona el seu consentiment n'arribarà a transcendir la identitat.

VIA JUDICIAL

Les persones treballadores poden reclamar per la via judicial en cas de situacions de discriminació salarial o diferències salarials no justificades.

Per accedir a la via judicial no cal la representació d'un advocat/ada, procurador/a, graduat/ada social o una persona en ple exercici dels seus drets civils, tot i que es preveu que es pugui fer. Únicament és necessària la representació a través d'advocada/procuradora en recursos de suplicació o cassació.

Sense ànim d'exhaustivitat, algunes de les possibles vies de reclamació s'expliquen a continuació.

La via judicial permet, entre d'altres, la declaració de l'existència d'una conducta lesiva del dret fonamental a la no discriminació per raó de sexe, la nul·litat de la conducta i l'obtenció d'una indemnització pels danys i perjudicis derivats de la lesió del dret fonamental,

5 Orientacions per a les persones treballadores

incloent-hi les diferències salarials derivades de la bretxa salarial discriminatòria. La restitució de la situació o la determinació dels danys i perjudicis es defineixen a la sentència.

Si el que pretén la persona treballadora és obtenir una sentència declarativa de l'existència de bretxa salarial discriminatòria que, a més, condemni l'empresari a pagar les diferències salarials a títol d'indemnització de danys i perjudicis (entre altres possibles perjudicis), la via processal més idònia és la de tutela de drets fonamentals i llibertats públiques.

- Procediment de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques.⁴⁵ Aquest procediment l'inicia la persona que consideri que està essent discriminada.

- És un procés sumari i preferent respecte de qualsevol altre procés que hi hagi en el jutjat⁴⁶.
- El Ministeri Fiscal se cita com a part.
- S'aplica la "inversió de la càrrega de la prova": una vegada que la part demandant aporta indicis de discriminació (en aquest cas salarial), correspon a la persona demandada l'aportació d'una justificació objectiva i raonable de la mesura adoptada i de la seva proporcionalitat.
- Està prohibida qualsevol reacció o represàlia posterior per part de l'empresa a la persona treballadora per haver reclamat contra l'empresa amb ocasió de l'exercici del dret o d'una acció administrativa o judicial (garantia d'indemnitat).

La sentència pot determinar:

1. L'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertat públiques.

⁴⁵ Articles 177 i següents de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social (BOE núm. 245).

⁴⁶ Article 179 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social (BOE núm. 245).

5 Orientacions per a les persones treballadores

2. La declaració de nul·litat de l'actuació de l'empresa.
3. El cessament immediat de l'actuació discriminatòria i la reparació de les conseqüències, inclosa la indemnització que pugui correspondre pels danys i perjudicis produïts (entre d'altres, les diferències salarials constitutives de la bretxa salarial).

Si la persona treballadora pretén extingir el contracte de treball com a conseqüència d'una conducta de discriminació salarial per part de l'empresari, pot sol·licitar l'extinció del seu contracte per incompliment greu de les obligacions laborals per part d'aquell (article 50 ET), i la via processal corresponent serà la del procediment ordinari. Si l'òrgan judicial aprecia discriminació salarial, decretarà l'extinció del contracte amb la indemnització corresponent a l'acomiadament improcedent. A més, la persona treballadora podrà sol·licitar, en el marc del mateix procediment, una indemnització addicional pels danys i perjudicis derivats de la lesió del dret fonamental a la no discriminació per raó de sexe, incloses les diferències salarials.

Cal tenir en compte que el Reial decret llei 6/2019 ha introduït un nou apartat (tercer) a l'article 9 de l'Estatut dels treballadors, en virtut del qual, en cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe —s'entén que nul·litat parcial del contracte, que només afectaria les condicions retributives—, la persona treballadora té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'igual valor.

La bretxa salarial també podria derivar d'una classificació professional deficient. En aquests casos, a l'acció de reclamació de la categoria o grup professional s'acumula la reclamació de les diferències salarials corresponents, a través del procediment de reclamació de categoria o grup professional de l'article 137 de la Llei 36/2011 reguladora de la jurisdicció social.

6

Breu referència al marc legal internacional, europeu estatal i català

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL

Conveni núm. 100 sobre la igualtat de remuneració, 1951.

Fixa un concepte de remuneració en sentit ampli que “comprèn el salari o sou ordinari, bàsic o mínim, i qualsevol altre emolument en diners o en espècie pagats per l’ocupador, directament o indirectament, al treballador, en concepte de la feina d’aquest últim” (article 1.a). Segons el conveni, la igualtat de remuneració entre la mà d’obra masculina i la mà d’obra femenina per un treball d’igual valor designa les taxes de remuneració fixades sense discriminació quant al sexe (article 1.b).

UNIÓ EUROPEA

Tractat de la Unió Europea (articles 2 i 3.3).

Tractat de funcionament de la Unió Europea, 2010 (article 157).

El principi d’igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball o feina d’igual valor es fixa com una obligació de tots els estats membres de la Unió Europea.

Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, 2000, (article 23).

Reconeix de manera específica que el dret fonamental a la igualtat entre dones i homes s’ha de respectar en el treball i la retribució amb caràcter vinculant per a les institucions europees i els estats membres quan apliquen el dret europeu.

6 Breu referència al marc legal internacional, europeu estatal i català

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.

Recomanació de la Comissió, de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència (2014/124/EU).

ESTAT ESPANYOL

Constitució Espanyola de 1978 (articles 14 i 35).

Juntament amb la proclamació del dret fonamental a la igualtat i la prohibició de discriminació, es reconeix el dret fonamental al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats individuals i familiars, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

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

Article 5

Obliga a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació pública i privada, estenent-la a l'accés, la formació professional, la promoció professional i les condicions laborals, incloent-hi específicament les condicions retributives.

Article 28

Precisa l'obligació de l'empresari de pagar, per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta de manera directa o

6 Breu referència al marc legal internacional, europeu estatal i català

indirecta i sigui quina en sigui la naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual 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.

CATALUNYA

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

Article 32

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

2. Per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

6 Breu referència al marc legal internacional, europeu estatal i català

g) Elaborar recomanacions, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avalui les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tingui en compte la perspectiva de gènere.

