


Espai jurídic



 Col·lectiu d'Assessorament i Defensa Jurídica AiDE

En què consisteix un Pla d'Igualtat a l'empresa?

L'ordenament jurídic, amb l'objectiu de lluitar contra les desigualtats entre homes i dones en el treball, ha creat diverses eines que les empreses de més de 50 treballadors estan obligades a aplicar. El Pla d'Igualtat, en les empreses amb més de 100 persones treballadores, ja hauria d'estar negociat i implantat. Respecte de les empreses de 50 a 100 persones treballadores, el termini fineix el 7 de març de 2022.

El Pla d'Igualtat és el recull d'un conjunt de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de la situació, dirigides a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe en el treball.

El pla té tres eixos principals: fixació dels objectius de l'empresa en matèria d'igualtat; definició de les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, més enumeració de les mesures concretes a aplicar amb els seus terminis i, finalment, determinació dels sistemes de seguiment i avaluació dels objectius prèviament fixats.

El Pla d'Igualtat haurà de contenir, com a contingut mínim, l'informe de la diagnosi de situació de l'empresa i els resultats de l'auditoria retributiva, amb indicació de la seva vigència i periodicitat.

L'informe de la diagnosi s'emet de manera consensuada per la representació social i empresarial, i és el resultat final de la fase de diagnosi. Aquesta consisteix en una anàlisi detallada, precisa i rigorosa de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a partir de la recollida i examen de dades,

indicadors quantitius i qualitius relatius a les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles que poguessin existir per a la consecució de la igualtat real i efectiva en el treball.

L'informe haurà de tractar almenys les matèries següents:

- Processos de selecció i contractació
- Classificació i formació professional
- Formació
- Exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Retribucions: auditoria retributiva

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar que el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit salarial.

Aquesta auditoria comporta les obligacions següents per a l'empresa: realitzar la diagnosi de la situació retributiva a l'empresa i establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives detectades:

- Realitzar la diagnosi de la situació retributiva a l'empresa requereix avaluar els llocs de treball i indicar els factors desencadenants de la diferència retributiva, així com de les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny del sistema retributiu (en relació amb la promoció professional, l'aplicació de

mesures de conciliació, l'exigència de disponibilitat no justificada i d'altres factors empresarials discrecionals).

- Establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives detectades, amb la determinació dels objectius, les actuacions concretes, el cronograma i els mitjans humans i materials necessaris per a la seva implantació i seguiment.

Pel que fa a la valoració de llocs de treball, s'hauran de seguir els passos següents:

1. Definir els factors de valoració de cada lloc de treball.
2. Identificar els factors: coneixement i aptituds, responsabilitat, esforç i condicions de treball.

En el supòsit d'incompliment del Pla d'Igualtat, es poden dur a terme diverses actuacions:

1. Activar els mecanismes de resolució de conflictes acordats per la comissió negociadora.
2. Interposar denúncia davant la Inspecció de Treball: la Llei de sancions i infraccions en l'ordre social preveu com a infracció greu, en matèria de relacions laborals, l'incompliment de les obligacions relatives als plans i mesures d'igualtat. Serà considerada infracció molt greu quan l'elaboració del Pla d'Igualtat hagi estat acordada per l'Autoritat Laboral en el marc d'un procediment sancionador.
3. Interposar demanda davant la jurisdicció social; en concret, la representació social legitimada podrà interposar demanda de conflicte col·lectiu.