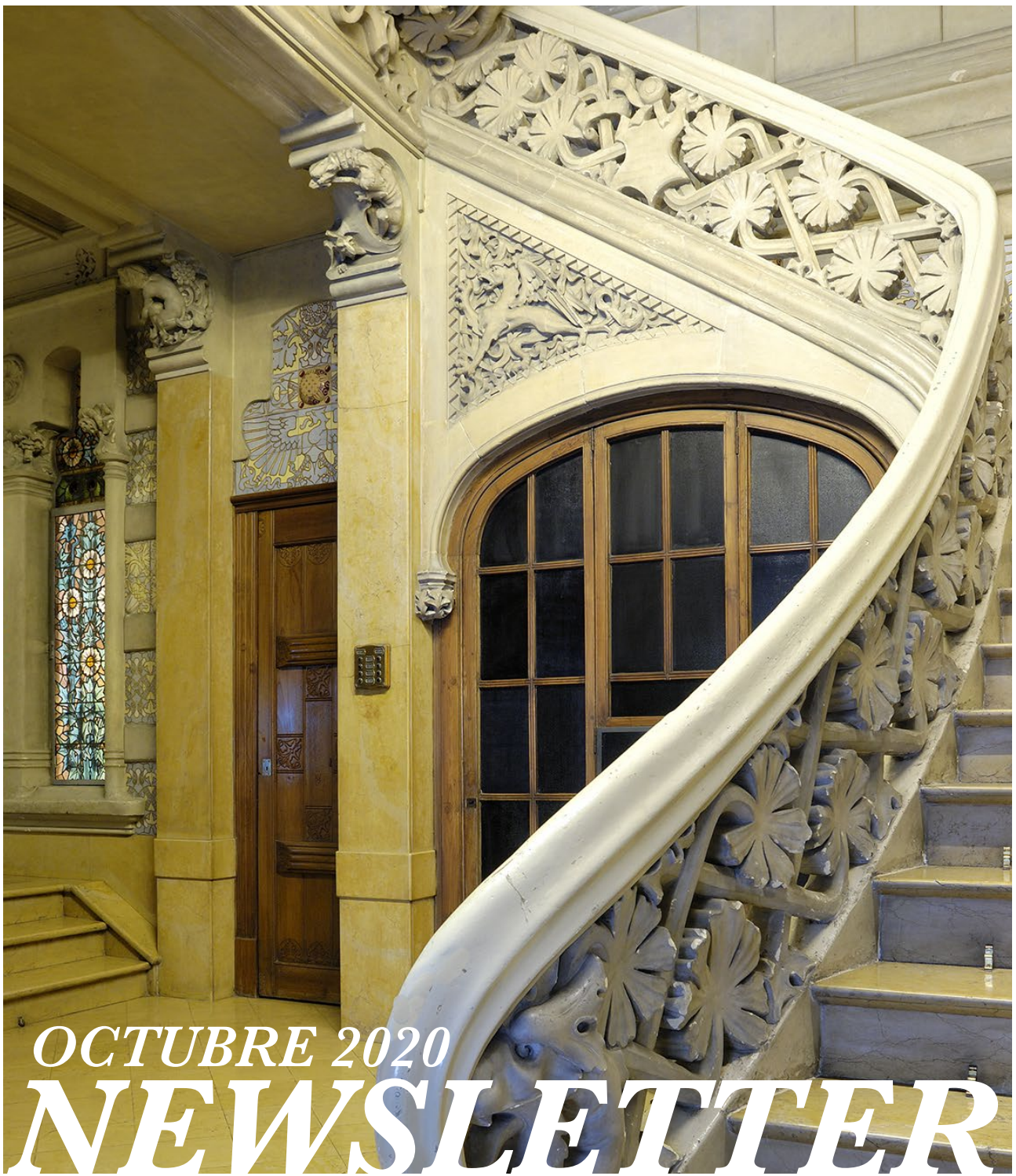




ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



OCTUBRE 2020

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2020



Normativa reglamentària en matèria d'igualtat.

El BOE del 14 d'octubre passat publicava dues normes complementàries amb un nexa comú que se situa en el principi d'igualtat. Es tracta del Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, i del Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, referit a un aspecte més específic però essencial com és la igualtat retributiva entre dones i homes. En les línies que segueixen els oferim un resum i un breu comentari sobre el seu contingut.

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

Aquest Reial decret té el seu origen en les importants modificacions que el RD llei 6/2019 va introduir en els plans d'igualtat. La norma desenvolupa i aclareix algunes qüestions com són la

determinació de les empreses que estan obligades a elaborar un pla d'igualtat, els subjectes que l'han de negociar, el procediment de negociació o sobre el seu contingut.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87476





REIAL DECRET 901/2020, DEL 13 D'OCTUBRE, PEL QUAL ES REGULEN ELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU REGISTRE I ES MODIFICA EL REIAL DECRET 713/2010, DEL 28 DE MAIG, SOBRE REGISTRE I DIPÒSIT DE CONVENIS I ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL

- *Entrada en vigor: 3 mesos des de la seva publicació al BOE (14 gener 2021)*
- *Plans d'igualtat vigents: s'hauran d'adaptar en el termini previst per a la seva revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos des del 14-01-2021: 14-01-2022*

Novetats principals

- Regles càlcul treballadors
- +
- Procediment negociació: terminis màxims
- +
- Subjectes negociadors: empreses sense representació legal dels treballadors
- +
- Contingut mínim del pla i del diagnòstic inicial
- +
- Obligació de registre i dipòsit





Sobre les empreses obligades a elaborar un pla d'igualtat:

Al marge que tota empresa ha de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i per això haurà d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar sortida a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte, s'ha de recordar que, d'acord amb la Llei Orgànica d'Igualtat, han de disposar d'un pla d'igualtat:

- Les empreses de 50 o més persones treballadores:
 - Empreses de 50 a 100 treballadors: disposen d'un període de 3 anys a comptar des del 7 de març de 2019.
 - Empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores: disposen de 2 anys des del 7 de març de 2019.
 - Empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores: el període d'un any que tenien va finalitzar el 7 de març de 2020.
 - Les empreses de més de 250 persones treballadores ja hi estaven obligades amb anterioritat a l'aprovació del RDL 6/2019 de l'1 de març.
 - Les empreses obligades per conveni col·lectiu.
 - Les empreses que en el marc d'un procediment sancionador hagin estat requerides per l'autoritat laboral.

El Reglament preveu la possibilitat que els grups d'empreses puguin elaborar un únic pla d'igualtat per a totes o part de les empreses del grup. Aquest pla s'haurà de negociar d'acord amb les regles que s'estableixen en l'art. 87 del TRLET per a aquest tipus d'unitats de negociació (part social: sindicats; part empresarial: representació de

les empreses) i no afecta l'obligació, si escau, de les empreses no incloses en el pla de grup de disposar del seu propi pla d'igualtat. El pla d'igualtat de grup haurà de tenir en compte les singularitats de cada empresa (l'activitat, els convenis col·lectius que els resulten d'aplicació, els diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes empreses) i justificar la conveniència de disposar d'un pla d'igualtat únic (art. 2.6).

El RD regula com s'han computar les persones treballadores a l'efecte de determinar la superació dels llindars que suposen l'obligació d'elaborar el pla d'igualtat:

- S'ha de computar tota la plantilla de l'empresa amb independència dels centres de treball en què prestin serveis i de la modalitat de contractació. Així, s'estableix que computaran els treballadors a temps parcial amb independència del nombre d'hores treballades, els fixos discontinus, els contractes de durada determinada i, fins i tot, les persones amb contractes de posada a disposició.
- També es computaran els contractes de durada determinada, de qualsevol modalitat, que, havent estat vigents a l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'haguessin extingit en el moment de fer el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.
- El còmput s'haurà de fer, almenys, l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any, i una vegada s'hagi arribat al llindar que fa obligatori el pla d'igualtat naixerà l'obligació de negociar, elaborar i aplicar el pla d'igualtat. Aquesta obligació es manté tot i que el nombre de persones treballadores se situï per sota de 50, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclogui el període de vigència del pla acordat en aquesta comissió, o si escau, durant 4 anys.





EMPRESSES OBLIGADES A ELABORAR UN PLA D'IGUALTAT (LOIE) I TERMINIS

- En funció nombre treballadors:
 - empreses de 50 a 100 treballadors, de 3 anys a comptar des del 7 de març de 2019
 - empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores, disposen de 2 anys des del 7 de març de 2019
 - empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores, obligades des del 7 de març de 2020.
 - les empreses de més de 250 persones treballadores ja hi estaven obligades
- Les empreses obligades per conveni col·lectiu.
- Les empreses que en el marc d'un procediment sancionador hagin estat requerides per l'autoritat laboral.

➡ Es preveu possibilitat d'un pla de grup d'empreses (total o parcial)

➡ **Regles còmput treballadors:**

- computen totes les persones amb contracte laboral amb independència de la modalitat, jornada o lloc de prestació de serveis
- també els treballadors cedits per ETTs i els contractes temporals vigents en els 6 mesos anteriors (cada 100 dies o fracció, un)
- còmput, mínim, al juny i al desembre
- no incidència variació



En relació amb el procediment de negociació dels plans d'igualtat, el RD estableix terminis per a l'inici i la durada de les negociacions:

- Inici i termini màxim de negociació: la constitució de la comissió negociadora i el procediment de negociació i diagnosi prèvia s'han de fer en el termini màxim de 3 mesos des de la superació dels llindars numèrics que generen l'obligació. Quan l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat resulti de l'establert en conveni, caldrà ajustar-se al que disposi o, en defecte d'això, l'inici es produirà dins dels 3 mesos posteriors a la publicació del conveni. Si l'obligació sorgeix d'un procediment sancionador, caldrà ajustar-se al previst en l'acord de l'autoritat laboral.
- L'aprovació del pla i la seva presentació al registre s'hauran de fer en el termini màxim d'un any des de l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar la negociació.

Respecte amb qui s'ha de negociar el pla d'igualtat:

- Una preferència sindical: la intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin així, sempre que sumin la majoria dels membres dels òrgans de representació unitària.
- En les empreses amb diversos centres de treball, negociarà el comitè intercentres si existeix i té reconegudes competències per a la negociació.
- En les empreses on no existeixin representacions legals de les persones treballadores, la seva representació l'exercirà una comissió sindical integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector a què pertanyi l'empresa i amb legitimitat per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part i la representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, la comissió sindical estarà integrada vàlidament per aquella organització o organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.



- Si existeixen centres de treball que tenen òrgans de representació legal dels treballadors i centres de treball que no en tenen, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb aquesta representació i, de l'altra, per la comissió sindical. En aquest cas, la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.
- La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat, que intervindrà amb veu però sense vot.
- Durant el procés de negociació s'haurà de negociar de bona fe i s'aixecarà acta de cadascuna de les reunions. L'acord requerirà la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió. En cas de desacord, es podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, si s'ha previst així.
- El resultat de les negociacions haurà de plasmar-se per escrit, firmar-se i remetre's a l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre i dipòsit i publicitat.
- A l'efecte d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que integren la comissió negociadora tindran dret a accedir a tota la documentació i informació que sigui necessària per a les finalitats previstes, i l'empresa estarà obligada a facilitar-la en els termes establerts en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març.

Sobre les competències de la comissió negociadora:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de l'informe dels seus resultats.
- Negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació,

els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.

- Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació.
- Remissió del pla d'igualtat a l'autoritat laboral competent.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu.

Sobre el contingut del pla d'igualtat: està compost pel diagnòstic, el contingut del mateix pla i les mesures de seguiment, avaluació i control.

- **Diagnòstic:** primera fase del pla, que consisteix en un procés de presa i recollida de dades a l'efecte de determinar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, obstacles i dificultats existents per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. S'haurà de referir, almenys, a les següents matèries, en relació amb tots els llocs i centres de treball:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Si el resultat del diagnòstic, que s'ha d'elaborar d'acord amb criteris establerts en l'Annex del RD, posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells, el



pla haurà d'incloure mesures per corregir-la, i es poden establir mesures d'acció positiva.

• **Contingut mínim del pla (art. 8).**

S'estableix que els plans tindran, almenys, el contingut següent:

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa.
- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat.
- i) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització, així com disseny d'indicadors que permetin determinar la seva evolució.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, materials i humans, necessaris.
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació.
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió.

Sobre la vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla (art. 9):

la vigència serà la determinada per les parts negociadores sense que pugui superar els 4 anys. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin preveure, s'haurà de revisar si concorren determinades circumstàncies (per exemple, en els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa o davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball; quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris).

Entrada en vigor: el RD entrarà en vigor al cap de 3 mesos de la seva publicació al BOE (és a dir el 14 de gener de 2021). No obstant això, s'estableix una norma transitòria d'acord amb la qual els plans d'igualtat vigents s'hauran d'adaptar en el termini previst per a la seva revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor del RD, és a dir com a màxim el 14 de gener de 2022.



RD 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes: el principi de transparència retributiva.

BOE BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 272 Miércoles 14 de octubre de 2020 Sec. I. Pág. 87476

RD 902/2020, DEL 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES. EL PRINCIPI DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA

- Àmbit d'aplicació: relacions laborals ordinàries, no les especials. També a les AAPP
- Entrada en vigor: 6 mesos des de la seva publicació al BOE (14 abril 2021) però obligació auditories termini més ampli

Novetats principals

- Principi de transparència retributiva
- + Forma i criteris valoració llocs de treball
- + Desenvolupa regles sobre el registre
- + Desenvolupa l'obligació de fer auditories salarials com a contingut del pla d'igualtat

CC BY NC SA

Àmbit d'aplicació: les relacions laborals regulades en el TRLET (art. 2). En queden fora, d'aquesta manera, les relacions laborals especials (personal d'alta direcció, advocats que presten serveis en despatxos d'advocats, residents en formació d'especialistes en Ciències de la Salut...). La norma preveu la seva aplicació al personal laboral al servei de les administracions públiques (DA 4a). L'entrada en vigor es produirà al cap de 6 mesos de la seva publicació (DF 4a), és a dir, el 14 d'abril de 2021. No obstant això, com es veurà, l'exigibilitat de les auditories retributives es guia per uns terminis més amplis dependents del nombre de treballadors de l'empresa.

Objectiu: fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones en matèria retributiva, desenvolupant les obligacions de retribuir igual les feines del mateix valor i el registre retributiu continguts en l'art. 28 del TRLET. Per a això consagra el que anomena

principi de transparència retributiva. El principi de transparència és, en essència, un principi metodològic que empreses i subjectes negociadors de convenis hauran d'integrar i aplicar en la valoració dels llocs de treball per permetre la identificació de les discriminacions i oferir pautes de correcció.

La correcta valoració dels llocs de treball és un pressupòsit de l'aplicació de l'obligació d'igual retribució per feina d'igual valor continguda en l'art. 28.1 del TRLET, que vincula tota empresa, amb independència del seu nombre de treballadors, i els convenis i acords col·lectius. Una obligació que s'entén vulnerada quan, exercida una feina del mateix valor, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.



Metodologia: el principi de transparència retributiva és, com indicàvem, essencialment una exigència metodològica en la valoració dels llocs de treball que requereix l'aplicació dels criteris d'adequació, totalitat i objectivitat (art. 4.4). D'acord amb aquest mateix precepte, «l'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser aquells relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que han d'existir mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere». En la mateixa norma (art. 4.2 i 3) s'identifiquen alguns dels factors i condicionants que, tradicionalment identificats i vinculats amb les feines desenvolupades per les dones treballadores, poden ser objecte de valoració. La DF primera estableix que en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor del present real decret, s'aprovarà una ordre, a proposta conjunta de les persones titulars del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, que establirà un procediment de valoració dels llocs de treball. Si l'ordre es refereix a l'aplicació del principi de transparència retributiva, sorprèn negativament que es demori fins a la mateixa entrada en vigor de la norma.

Mitjans o instruments de la transparència retributiva. D'acord amb l'art. 3.3, s'aplicarà, almenys, a través dels registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en els convenis col·lectius i el dret d'informació de les persones treballadores.

El registre retributiu. Es desenvolupa l'obligació prevista en l'art. 28.2 del TRLET. S'ha de recordar que és una obligació general, ja que afecta totes les empreses amb independència

del seu nombre de treballadors. Suposa l'obligació d'elaborar un document en el qual s'incloguin els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i també les percepcions extrasalarials de tota la plantilla, en la qual la norma reglamentària inclou el personal directiu i els alts càrrecs, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. La norma reglamentària especifica que haurà de contenir la mitjana aritmètica i la mediana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Informació que, al seu torn, es desagregarà en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció. El registre ha d'estar actualitzat, i el seu període temporal de referència amb caràcter general és l'any natural, sense perjudici de les modificacions que fossin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre. En les empreses d'almenys 50 treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent, s'hi haurà d'incloure una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Prèviament a la seva elaboració, la representació legal dels treballadors haurà de ser consultada amb una antelació de com a mínim 10 dies. El format el determinarà l'empresa, si bé s'indica que podrà tenir el format establert a les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat: <http://www.igualdadadenlaempresa.es/herramientasypt/home.htm>

En les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre es facilitarà a les persones treballadores a



través de la citada representació, que tindrà dret a conèixer el contingut íntegre.

Quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que es facilitarà no seran les dades mitjanades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limitarà a les diferències percentuals que existissin en les retribucions mitjanades d'homes i dones, que també hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

Auditoria retributiva. Instrument que té per objecte fiscalitzar el compliment del principi d'igualtat i oferir informació que permeti definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu. L'auditoria retributiva implica les següents obligacions empresarials:

a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa, que requereix l'avaluació dels llocs de treball, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció, i un examen d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, com poguessin ser possibles deficiències en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores poguessin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors, com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

b) Establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones

responsables de la seva implantació i seguiment, així com un sistema de seguiment i d'implementació de millores.

L'obligació de realitzar l'auditoria retributiva afecta les empreses que elaborin un pla d'igualtat, en el qual hauran d'incloure l'auditoria, que tindrà la mateixa vigència que el pla, tret que es determini un període inferior. No obstant això, la norma estableix una aplicabilitat gradual (DT única amb remissió a la DT 12a LOIE):

- A les empreses de més de 150 persones treballadores i fins a 250 persones treballadores: un any.
- A les empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores: dos anys.
- A les empreses de 50 a 100 persones treballadores: 3 anys.

La defectuosa tècnica legislativa utilitzada en l'establiment d'aquesta aplicabilitat transitòria impedeix destriar amb claredat absoluta si el moment inicial de còmput és la data de publicació del RD 902/2020 (14 d'octubre de 2020) o la seva data d'entrada de vigor (14 d'abril de 2021), encara que ens inclinem a pensar que és la primera.

Altres mesures:

• Respecte a la valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius.

Amb l'objectiu de garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per feines d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'hauran d'assegurar que els factors i condicions concurrents en cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes establerts en l'article 4 del RD 902/2020.

• Respecte a l'aplicació del principi



d'igualtat retributiva en les persones treballadores a temps parcial es tracta de limitar el joc del principi de proporcionalitat establint que en l'àmbit retributiu resultarà d'aplicació quan ho exigeixin la finalitat o naturalesa de les retribucions percebudes i així ho estableixi una disposició legal, reglamentària o el conveni col·lectiu, així com que qualsevol reducció proporcional haurà de garantir que no tingui cap repercussió negativa en el gaudi dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

- S'estableix el compromís no calendaritzat que el Ministeri de Treball i Economia Social

i el Ministeri d'Igualtat a través de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, amb la col·laboració de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, elaborin una guia o protocol de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses que permeti identificar i superar els estereotips en la contractació i promoció, especialment entre el personal directiu i amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins de les empreses, i que faciliti una adequada valoració dels llocs de treball, així com una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere.