

Plans i mesures d'Igualtat en el Vallès Occidental 2020

Grau d'implantació dels
Plans d'Igualtat a les
organitzacions de la comarca

Publicat al gener de 2021

Elaborat per



OBSERVATORI
VALLÈS OCCIDENTAL

Amb el suport de



Diputació
Barcelona



Xarxa d'Observatoris
del Desenvolupament
Econòmic Local

Índex

Introducció.....	1
Els Plans d'Igualtat	2
Normativa estatal i autonòmica.....	2
Fases d'elaboració d'un PI	4
Registres administratius oficials	5
Metodologia	6
Selecció de la mostra d'empreses	6
Delimitació de la mostra	6
Administracions locals del Vallès Occidental	8
Recollida de dades.....	8
Els Plans d'Igualtat a les empreses i ens locals del Vallès Occidental	10
Empreses amb més de 150 persones treballadores	10
Empreses amb el pla d'igualtat implantat.....	10
Administracions locals.....	14
Conclusions.....	15
Annex	17
Bibliografia.....	20

Introducció

Els Plans d'igualtat (PI) són un dels instruments més adequats per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre treballadors i treballadores i així, eliminar els efectes de la bretxa de gènere que es generen en tots els àmbits de la relació laboral. A més, pot esdevenir una eina eficaç per evitar que la crisi sanitària provocada per la pandèmia de la COVID-19 augmenti, encara més, la discriminació per sexe en el mercat de treball.

La *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones y homes (LOI)* va assignar un **rol fonamental als plans d'igualtat per a l'assoliment de la igualtat real**, mitjançant actuacions específiques i concretes per a cada empresa o centre de treball. Aquesta llei té en compte les diferents condicions laborals, ja que en els plans hi ha cabuda a aplicar diversitat de mesures que poden anar des de la regulació de la desigualtat salarial –discriminació indirecta- o establir mesures d'acció positives per a la promoció de les treballadores dins de l'empresa (Sierra, 2017, p. 206-207).

De manera que els plans d'igualtat incorporen conjunts ordenats de mesures, que s'han adoptat després de fer una diagnosi de la situació, fixant els objectius que es volem complir, les estratègies que s'han d'adoptar per a poder assolir-los, com també les accions concretes que cal dur a terme, per exemple, un sistema de seguiment i avaluació d'objectius.

Aquest treball té com a objectiu conèixer el **grau d'implantació dels plans d'igualtat a les empreses i els ens locals de la comarca del Vallès Occidental**. L'aproximació a la implantació dels PI en les organitzacions de la comarca ha seguit una metodologia basada principalment en la cerca i obtenció d'informació procedent de registres administratius complementada amb l'aplicació d'un qüestionari en línia, la consulta directa amb les empreses i administracions locals i la cerca d'informació en les pàgines webs oficials. El focus de l'anàlisi s'ha situat en una mostra d'empreses amb més de 150 treballadors i domicili a la comarca

Els resultats mostren que hi ha **una implantació molt reduïda** dels PI en les organitzacions del Vallès Occidental. Segons les dades obtingudes, de la mostra de 171 empreses de més de 150 persones treballadores, només 37 disposen del pla d'igualtat implantat i d'aquestes, **22 el tenen inscrit al registre autonòmic o a l'estatal**. Pel que fa a les administracions locals, **11 ajuntaments dels 23 disposen d'un PI. D'aquests, 4 es troben en procés d'elaboració o aprovació d'un nou. Entre els 12 que no disposen d'un PI, 2 han iniciat els treballs**.

El document s'organitza de la següent manera. La primera secció inclou una introducció succinta de la normativa estatal i autonòmica que regeix els plans d'igualtat, seguida d'una definició i descripció dels seus continguts. La segona secció està dedicada a la metodologia portada a terme en el procés de cerca i obtenció de la informació. Finalment, es presenten els principals resultats de l'anàlisi de les dades i les conclusions.

Els Plans d'igualtat

Un pla d'igualtat és una eina per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral o dins de qualsevol altra organització. Segons estableix la normativa actual, la direcció de l'empresa ha de consensuar amb les parts representants de les persones treballadores la incorporació d'aquest instrument estratègic en l'organització amb la finalitat d'eradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

A continuació es presenta la normativa relacionada amb els PI, tant a escala estatal com autonòmica, destacant els aspectes que es consideren més rellevants en el context d'aquest treball. A aquest apartat li segueix una breu explicació sobre les fases del procés d'elaboració d'un PI, finalitzant amb una breu explicació sobre els registres oficials explorats.

Normativa estatal i autonòmica

La principal normativa vigent que regula els PI és la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que determina els principis d'actuació dels poders públics i del sector privat per corregir i eliminar tota forma de discriminació per sexe. Aquesta llei estableix l'obligatorietat de fer un PI per a les empreses de més de 250 persones treballadores i defineix els seus continguts. Així mateix, el **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 el treball i l'ocupació**, va modificar la llei 3/2007 fent obligatori elaborar un **PI a les empreses de 50 o més persones treballadores amb uns terminis graduals i va establir l'obligatorietat de registrar els plans en el registre públic**. Els **RD 901/2020, de 13 d'octubre, per regular els plans d'igualtat i el seu registre** i el **RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes** han suposat el desenvolupament reglamentari de l'esmentat **RDLL 6/2019** pel que fa al diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, sistemes de seguiment i avaluació dels PI, així com el **registre del PI** pel que fa a la constitució, les característiques i les condicions per a la inscripció i l'accés.

En relació amb la normativa de les administracions públiques, l'obligatorietat a escala estatal de disposar d'un PI l'estableix la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic** i, a escala autonòmica, a la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** que informa que els ens locals han d'aprovar un pla d'igualtat que s'ha de definir com a conveni col·lectiu o en pacte o acord de condicions de treball.

A continuació, es presenten les fitxes que amplien la informació sobre la normativa bàsica.

Normativa estatal

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

- Els articles 1.1, 1.2 i 3 estableixen l'objectiu de fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i els principis d'actuació dels poders públics i del sector privat per corregir i eliminar tota forma de discriminació per sexe. L'article 45, del capítol III, del títol IV, estableix l'obligatorietat de realitzar plans d'igualtat per a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/ores, i l'article 46 defineix els plans d'igualtat i n'especifica els continguts. L'article 51 estableix els criteris d'actuació de les administracions públiques.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estén l'obligatorietat de negociar PI a totes les administracions públiques.

- Les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.**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 el treball i l'ocupació.**

- Modificacions a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Article 45 rebaixa a 50 o més persones treballadores l'obligació de les empreses de elaborar i aplicar un pla d'igualtat en lloc de l'anterior topall que era per a més de 250 persones treballadores.
- L'article 46 queda modificat de la següent manera: Indica el contingut mínim que ha d'incloure la diagnosi prèvia que haurà de ser negociada amb la representació legal de les persones treballadores, si escau, en el si de la Comissió Negociadora del PI.
- Estableix la **obligació de les empreses de registrar** el seu PI al Registre de PI.
- La nova disposició transitòria **fixa els períodes de transitorietat** de que disposen les empreses per **aprovar** els seus PI:
 - 07/03/2020: les empreses de 151 a 250 persones treballadores
 - 07/03/2021: les empreses de 101 a 150 persones treballadores
 - 07/03/2022: les empreses de 50 a 100 persones treballadores

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per regular els plans d'igualtat i el seu registre i modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (REGCON).

- Desenvolupament reglamentari de l'art. 1.6 del RDLL 6/2009 "diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, sistemes de seguiment i avaluació dels PI, així com el registre de PI pel que fa a la constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés".
- Cap II Art. 2.6 Les empreses que formen part d'un grup d'empreses poden elaborar un pla únic (...) de mutu acord amb les organitzacions legitimades.
- Art. 5.1 Creació Comissió Negociadora (CN) representació parietària empresa-persones treballadores prèvia a fer la diagnosi i que participa en totes les fases del PI.
- Art. 5.3 Si no hi ha representació legal de les persones treballadores a l'empresa, la CN es constituirà amb representació dels sindicats majoritaris del sector al que pertanyi l'empresa.
- Cap IV Registre PI. Art. 11 Inscripció obligatòria PI en registre públic, independentment de la seva naturalesa, obligatòria o voluntària i amb acord o no entre les parts.
- Art. 11.2 Registre PI al Registre de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el RDL 713/2010, de 28 de maig, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius creats i regulats per les CCAA en l'àmbit de les seves competències
- Art.11.3 Inscripció amb accés públic al contingut del PI i a un important volum de dades per valorar els PI com a eina per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Disposició addicional primera. S'efectuaran les modificacions necessàries REGCON per tal de poder distingir entre PIs negociats i adoptats amb acord o sense acord i els obligatoris o voluntaris facilitant la seva consulta automatitzada.
- Disposició transitòria única. Regles transitòries. Els PI vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest decret, han d'obrir un procés negociador per adaptar-se el termini previst per la seva revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquest decret, és a dir a partir del 14/01/21.

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

- Complementa la regulació del el RD 901/2020, de 13 de octubre, i modifica el RDL 713/2010, de 28 de maig. Estableix mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. Les empreses i els convenis

col·lectius hauran d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva per identificar discriminacions en especial les que es derivin de valoracions incorrectes de llocs de treball.

- Instruments: registres retributius, auditoria retributiva, sistema de valoració de llocs de treball i dret d'informació de les persones treballadores.

- Cap III Art. 6 . Si una empresa amb almenys 50 persones treballadores té una mitjana de retribucions a les persones d'un sexe superior als de l'altre en un 25% o més, l'empresa haurà d'incloure al registre salarial una justificació d'aquesta diferència que no pot estar relacionada amb els sexe de les persones treballadores.

- Cap III Art. 7.1 Les empreses que elaboren un PI també hi hauran d'incloure una auditoria retributiva. A partir del 8/03/22 totes les empreses de 50 o més persones treballadores hauran de tenir l'auditoria retributiva inclosa al seu PI. Art. 8 Estableix el seu contingut. L'auditoria requereix d'un diagnòstic, valoració de llocs de treball en relació al sistema retributiu i al sistema de promoció.

- Disposició final: En un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest reial decret-llei s'aprovarà (...) un procediment de valoració dels llocs de treball (13/04/21)

Normativa Autonòmica

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

- Té com a objectiu assolir una igualtat efectiva de dones i homes, i reforçar mesures i mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eliminar la desigualtat entre dones i homes.

- Al capítol III es fa referència als PIs per al personal al servei de les administracions públiques catalanes.

- Cap III Art. 15 Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

Fases d'elaboració d'un PI

Es poden distingir cinc fases en el procés d'implantació del PI en les empreses¹. En la primera fase, s'ha de **crear una comissió negociadora (CN)** constituïda de forma parietària per la representació de l'empresa i de les persones treballadores (RDLL 902/2020 de 13 d'octubre) per tal d'iniciar **les negociacions**.

La segona fase consisteix a fer la **diagnosi** per identificar quins són els punts forts i quines són les àrees de millora a l'empresa determinant, per una banda, els processos discriminatoris versus les dones a dins de l'organització i prioritzant, per l'altra, les accions que han d'acabar amb ells. La recopilació de dades, tant quantitatives com qualitatives per realitzar la diagnosi ha de tenir en compte, com a mínim, els àmbits següent, segons estableix el RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.

¹ Per a més informació sobre les fases i material de suport, es pot consultar el web Treball de la Generalitat. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/> [Data de consulta: 19 de gener de 2021].

- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el RD 902/2020 de 13 d'octubre, de igualtat retributiva entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribució.
- Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. (*Guia Pràctica de Diagnosi/ Departament de Treball, Afers Socials i Famílies/Generalitat de Catalunya*)

En la tercera fase es porta a terme el **disseny** del pla d'igualtat. En aquesta etapa es defineixen els objectius, es dissenyen les accions, s'estableixen els indicadors de seguiment i d'avaluació, es temporitza l'aplicació, l'aprovació i el registre del PI. També, s'estableix l'obligació de registrar els plans d'igualtat, sens perjudici de si el pla és obligatori o voluntari o si aquest s'ha tancat amb acord o no entre les parts (RD 901/2020).

La quarta fase suposa la **implantació i seguiment** del PI, és a dir, es comprova el grau de desenvolupament de les mesures i la valoració dels resultats.

En la cinquena i última fase **s'avalua** el PI en relació amb del **grau d'assoliment dels objectius**, dels resultat i de l'impacte que hagi tingut a l'empresa.

S'ha de tenir en compte que la vigència màxima d'un PI és de 4 anys i que s'ha de dur a terme un seguiment i una avaluació de les mesures previstes de forma periòdica segons s'acordi en el calendari d'actuacions del pla. No obstant, es durà al menys una revisió a mig període i una altra final.

Registres administratius oficials

Els registres oficials dels plans d'igualtat permeten el **control de la normativa establerta**, així com donar **visibilitat** a les empreses i a les organitzacions que han elaborat i han implantat el pla. Actualment, existeixen **dos registres oficials**, un d'àmbit autonòmic i un altre d'estatal.

Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya

El Registre Públic de Plans d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies atorga a les empreses amb el pla implantat i registrat un certificat oficial d'adequació del seu PI a la legalitat vigent. Aquest registre permet la consulta segons àmbit territorial de les empreses i organitzacions, com d'administracions públiques i institucions². A més, ofereix enllaç directe per accedir al portal de *Dades Obertes de la Generalitat* on es pot descarregar el registre complet en format de taula de dades.

REGCON (Registre de Convenis Col·lectius) del Govern d'Espanya

El Registre de Convenis Col·lectius del Ministeri de Treball i Economia Social recull els convenis col·lectius d'àmbit nacional o supra-autonòmic, com també d'acords d'adhesió, pactes que tinguin reconegut oficialment l'eficàcia de conveni o acords interprofessionals. La pàgina web del REGCON del govern de l'estat ofereix informació i la documentació necessària per a inscriure el conveni col·lectiu el registre. El cercador del REGCON permet fer la cerca per CIF de les empreses registrades.

² La pàgina web de Treball de la Generalitat, dins de l'àmbit d'actuació d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones", disposa del procediment telemàtic pel registre del PI.

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/> [Data de consulta: 19 de gener de 2021].

Metodologia

El mètode de exploració emprat s'ha basat en la cerca dels **plans d'igualtat inscrits en ambdós registres administratius** per saber quines són les empreses que tenen el procés d'elaboració, d'implantació i de registre completat. Un cop realitzada la comprovació, s'ha intentat contactar amb les empreses del tram 151-250 persones treballadores que no tenen el pla registrat ni tampoc el tenen visible a la seva pàgina web, per tal de saber si en disposen o no, si l'han registrat o si es troba en procés d'elaboració. A partir del contacte telefònic, algunes empreses van sol·licitar que es fes arribar la petició de dades per escrit, de manera que es va elaborar una enquesta breu i es va enviar per correu electrònic amb les mateixes qüestions i així saber quantes empreses disposen de PI, tot i no aparèixer al registre.

A continuació es desenvolupa la metodologia aplicada segons la selecció i la delimitació de la mostra, la cerca als registres administratius i quin ha sigut el procés de comprovació de les que no apareixien en els mateixos.

Selecció de la mostra d'empreses

Abans d'iniciar l'exploració sobre en quina mesura les empreses de la comarca tenen implantat i registrat el PI, primer s'han identificat les empreses del Vallès Occidental amb més de 50 persones treballadores a partir de la base de dades del SABI (*Sistema de Anàlisis de Sistemes Ibèrics*) del 2019. Aquest sistema conté informació detallada sobre les empreses d'Espanya i Portugal i es pot utilitzar per realitzar investigacions sobre empreses individuals o per cercar empreses amb perfils específics i portar a terme anàlisis.

Les empreses s'han seleccionat seguint el criteri del RDLL 6/2019 que estableix que és **obligatori elaborar i registrar un PI per a les empreses de 50 o més persones treballadores**. A partir del SABI, s'han localitzat un total de 615 empreses a la comarca amb aquesta característica.

Taula 1. Empreses per trams de plantilla i terminis de presentació pel registre dels plans d'igualtat. Vallès Occidental. Desembre 2020

Trams plantilla	07/03/2020	07/03/2021	07/03/2022	Termini vençut	Total
50-100			337		337
101-150		107			107
151-250	93				93
>250*				78	78
Total	93	107	337	78	615

(*) Per a les empreses de més de 250 persones treballadores ja era obligatori disposar d'un PI a partir de la primera denúncia del conveni un cop va entrar en vigor de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (24/03/2007).

Font: elaboració pròpia a partir de dades SABI 2019.

Delimitació de la mostra

De les 615 empreses de la comarca amb més de 50 persones treballadores, s'han seleccionat aquelles que per llei ja haurien de disposar d'un PI implantat i registrat. Aquestes són les de tram de plantilla entre 151 a 250 treballadors/ores i les de més de 250 treballadors/ores. Amb aquestes característiques, a la comarca, hi ha un total de 171 empreses, 93 del primer grup i 78 del segon.

Taula 2. Empreses prioritàries en l'exploració segons trams de plantilla. Vallès Occidental. Desembre 2020

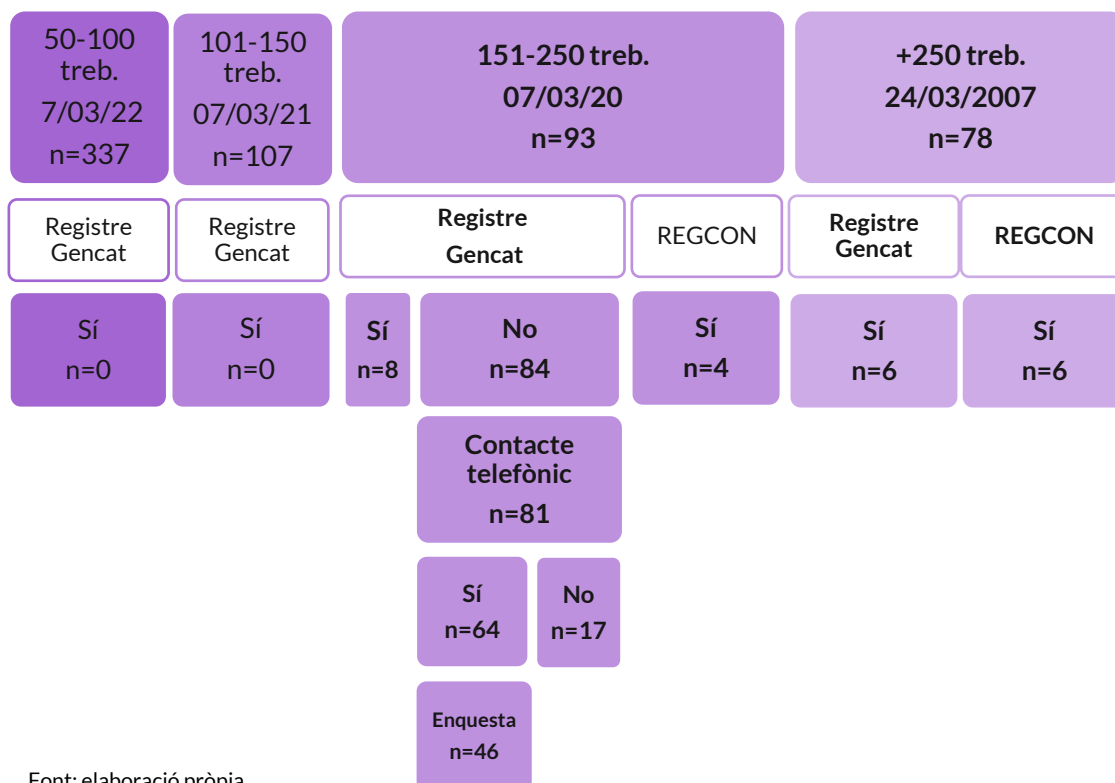
Trams plantilla	07/03/2020	Termini vençut	Total
151-250	93		93
>250		78	78
Total	93	78	171

Font: elaboració pròpia a partir de dades SABI 2019.

El següent esquema mostra el procés de classificació de les empreses de la comarca amb informació sobre el període d'obligatorietat del registre del PI segons trams de plantilla, juntament amb el nombre d'empreses identificades a cada pas de la selecció. També, mostra el procediment de contacte de les empreses del tram de 151 a 250 persones treballadores que no tenen el PI inscrit al Registre Públic de la Generalitat.

**Empreses seu Vallès Occidental (SABI) de 50 ó més persones treballadores
n=615**

Classificació segons trams de plantilla i termini presentació



Font: elaboració pròpia.

Un cop seleccionades les empreses, s'ha traslladat el llistat a un full de càlcul per tal de poder-les cercar amb més facilitat en funció dels indicadors presentats a continuació:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| a. Nom empresa | g. Municipi |
| b. Nom Pla d'Igualtat | h. Document (enllaç BOE) |
| c. Data d'inici (aprovació) | i. Web |
| d. Data fi (fi vigència) | j. Telèfon |
| e. Sector empresa | k. Adreça de contacte |
| f. Nombre de treballadors | |

L'indicador rellevant per a l'exploració és el **nombre de persones a la plantilla**, per tal de saber quina normativa en relació amb el període obligatori d'aprovació del pla s'ha d'aplicar en cada cas.

Administracions locals del Vallès Occidental

El Consell Comarcal del Vallès Occidental dona suport i gestiona serveis dels municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca, 13 d'un total de 23 municipis. Aquests són: Badia del Vallès, Castellbisbal, Gallifa, Matadepera, Palau-solità i Plegamans, Polinyà, Rellinars, Sant Quirze del Vallès, Sentmenat, Ullastrell, Vacarisses, Viladecavalls i Sant Llorenç Savall. L'Àrea de Drets Socials del Consell s'ha posat en contacte amb els ajuntaments per tal de saber si disposen d'un pla intern d'igualtat, el nivell de coneixement de la legislació i, en cas que no disposin de pla, si necessiten suport tècnic.

Posteriorment, es va decidir incloure en l'exploració els municipis de més de 20.000 habitants per tenir una visió més completa de la situació a la comarca. S'ha fet la recerca a les pàgines webs i s'ha contactat amb les persones responsables de la secció d'igualtat dels següents 10 municipis: Barberà del Vallès, Castellar del Vallès, Cerdanyola del Vallès, Montcada i Reixac, Ripollet, Rubí, Sabadell, Sant Cugat del Vallès, Santa Perpètua de Mogoda i Terrassa.

Recollida de dades

Per a fer l'exploració del grau d'implantació dels plans d'igualtat a les empreses de la comarca de més de 150 persones treballadores s'ha utilitzat com a via de comprovació els dos registres administratius esmentats, tant per tenir coneixement de quantes empreses tenen el pla registrat, com per comprovar si aquestes empreses coincideixen en ambdós registres.

Des del portal de Dades Obertes de la Generalitat s'ha descarregat el llistat complet d'empreses amb el PI inscrit al "Registre Públic de Plans d'igualtat" i s'ha fet una cerca -a partir de les dades extretes del SABI- de les empreses de la comarca segons trams de plantilla, per saber quines disposen del PI registrat.

Taula 3. Empreses amb plans d'igualtat inscrits al Registre Públic de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya segons trams de plantilla. Vallès Occidental. Desembre 2020

Trams plantilla	Sí	No	Duplicat*	Total
151-250	8	84	1	93
>250	6	72		78
Total	14	156	1	171

*Es tracta de dues empreses del mateix grup. Disposen del mateix PI registrat amb dos CIF diferents.

Font: elaboració pròpia a partir de dades SABI 2019.

El Registre de Convenis Col·lectius de l'estat no permet la descàrrega del llistat complet, de manera que s'ha fet l'exploració a partir del CIF de les empreses de la comarca.

Taula 4. Empreses amb plans d'igualtat inscrits al Registre de Convenis Col·lectius (REGCON) del Ministeri de Treball. Vallès Occidental. Desembre 2020

Trams plantilla	SI	NO	Total
151-250	4	89	93
>250	6	72	78
Total	10	161	171

Font: elaboració pròpia a partir de dades SABI 2019.

Un cop localitzades les empreses de la comarca amb el pla registrat s'ha procedit a fer el creuament dels resultats dels dos registres per comprovar si aquestes empreses coincidien.

A continuació, s'ha contactat amb les empreses de 151 a 250 persones treballadores que no tenien el pla registrat per tenir informació sobre en quin estat es troba el PI o per disposar d'un contacte directe per poder enviar el qüestionari via correu electrònic. En total s'han realitzat 81 trucades on s'ha consultat sobre si disposen del pla o saber quin és el contacte de la persona responsable. En cas positiu, es va preguntar sobre la vigència del pla i si està registrat; en cas negatiu es va voler saber si està en procés d'elaboració o quina és la data prevista per l'aprovació.

Taula 5. Empreses en el tram de 151 a 250 persones treballadores contactades via telefònica sense pla d'igualtat inscrit al Registre Públic de la Generalitat i al REGCON segons si ha sigut possible el contacte. Vallès Occidental. Desembre 2020

Trams plantilla	Sí	No	Total
151-250	64	17	81
Total	64	17	81

Font: elaboració pròpia.

S'han produït una sèrie de dificultats a l'hora de contactar telefònicament amb les persones responsables de les organitzacions degut a la situació actual en què molt personal està teletreballant i als requeriments que estableix Llei de Protecció de Dades.

En cas de no poder donar resposta via telefònica o de no ser possible contactar amb la persona responsable, s'ha demanat una adreça de correu electrònic per enviar una enquesta breu (Annex 1) via correu electrònic. L'enquesta s'ha proporcionat a un total de 46 empreses amb la data límit del 18 de desembre de 2020.

Per complementar la informació de les empreses de més de 250 persones treballadores que no disposen del PI registrat, s'ha fet una cerca a les pàgines web per localitzar si el tenen disponible de cara al públic.

Els Plans d'igualtat a les empreses i ens locals del Vallès Occidental

A continuació, es presenten els resultats sobre del grau d'implantació dels plans d'igualtat de les empreses i ens locals de la comarca amb una plantilla de més de 150 persones treballadores segons l'exploració dels registres administratius, les trucades telefòniques, l'enquesta via correu electrònic i la cerca a les pàgines webs.

Empreses amb més de 150 persones treballadores

Segons les fonts esmentades, s'ha obtingut que el 21,6% de les 171 empreses de més de 150 persones treballadores tenen un pla d'igualtat implantat, un total de 37. S'ha de tenir en compte que una de les empreses té dos centres de treball amb sectors d'activitat diferents però amb el mateix pla d'igualtat.

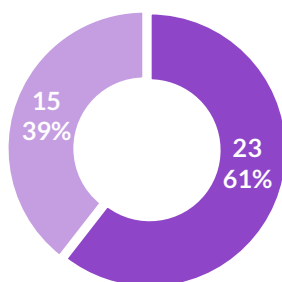
Mentre que 22 empreses apareixen en un dels dos registres administratius consultats, n'hi ha 15 amb un PI que s'han detectat durant la recerca, tot i no constar als registres. D'aquestes, 2 el tenen disponible a la seva web, mentre que 13 ho han confirmat telefònicament o mitjançant resposta a l'enquesta enviada. És rellevant destacar que de les 13 empreses que afirmen disposar d'un PI, 6 asseguren que han fet el registre, mentre que 4 no tenen constància d'aquest fet i 1 afirma que ho tenen com a tasca pendent.

Empreses amb el pla d'igualtat implantat

A continuació, es presenten els resultats obtinguts a partir de les característiques més rellevants dels centres de treball que tenen el pla implantat. En total es representen els 38 centres, comptant amb l'empresa que té dues seus amb el mateix pla implantat.

Gràfic 1. Centres de treball de més de 150 persones treballadores amb el pla d'igualtat implantat segons trams de plantilla. Vallès Occidental. Desembre 2020

- De 151 a 250 treballadors/ores
- Més de 250 treballadors/ores



Font: elaboració pròpia.

Dels 38 centres de treball, el 61% (23) de les empreses que tenen un pla d'igualtat segons l'exploració realitzada es corresponen al tram de plantilla d'entre 151 persones treballadores a 250. Mentre que el 39% (15) són del tram d'empreses de més de 250 treballadors/ores.

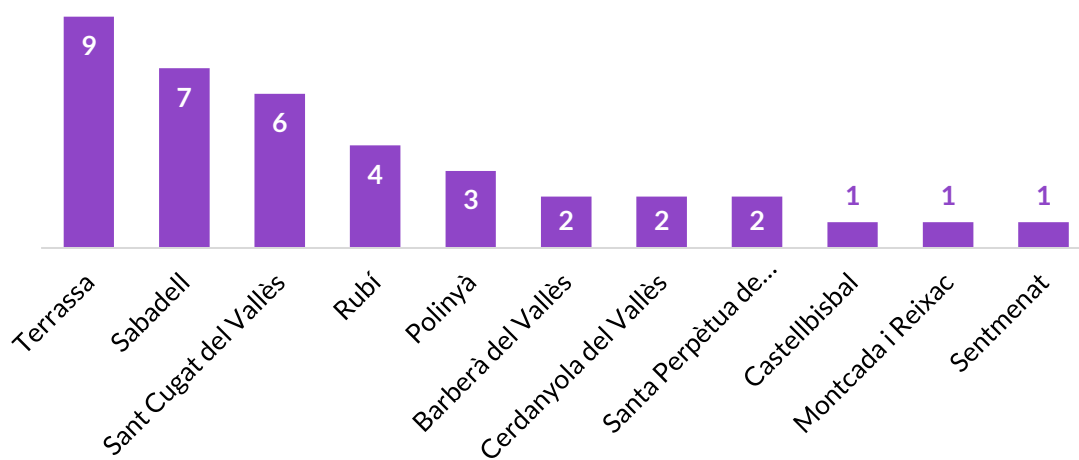
Gràfic 2. Centres de treball de més de 150 persones treballadores amb el pla d'igualtat implantat segons secció d'activitat econòmica (CCAIE-2009). Vallès Occidental. Desembre 2020



Font: elaboració pròpia.

A partir de les dades obtingudes, s'han localitzat a 10 seccions d'activitat diferents amb centres de treball que tenen un PI implantat. El sector de la *Indústria manufacturera* és el que presenta un nombre més elevat de plans d'igualtat implantats (16), seguit pel *Comerç a l'engròs i al detall* amb un total de 7. A distància, se situen els sectors del *Transport i emmagatzematge* i les *Activitats administratives i auxiliars*, ambdós amb 3. La resta de seccions se situen entre els 2 i 1 centre amb un pla d'igualtat implantat.

Gràfic 2. Centres de treball de més de 150 persones treballadores amb el pla d'igualtat implantat per municipi. Vallès Occidental. Desembre 2020



Font: elaboració pròpia.

S'han localitzat 11 municipis de la comarca d'un total de 23 amb centres de treball que tenen un PI. Les dues capitals de comarca són les que presenten el nombre més elevat, Terrassa amb 9 i Sabadell amb 6. A continuació, se situen Sant Cugat del Vallès (6), Rubí (4) i Polinyà (3).

Registres administratius

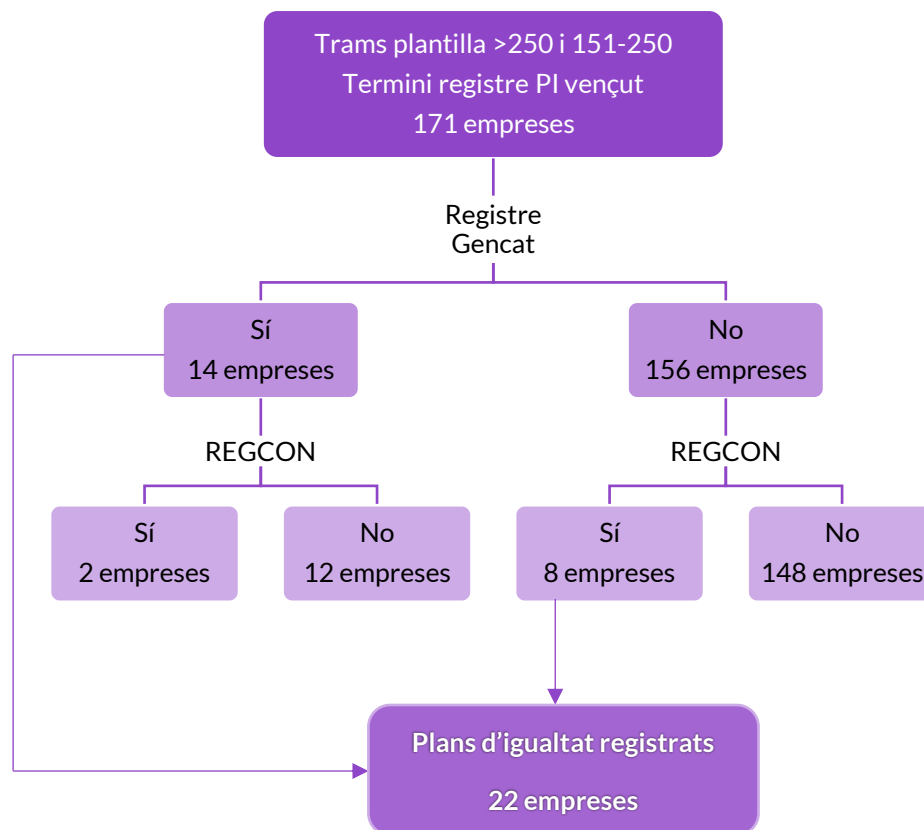
De les 171 empreses de més de 150 persones treballadores, s'han localitzat 14 al Registre Públic de la Generalitat, que representen a 15 centres de treball. D'aquestes, 8 són del tram de 151 a 250 persones treballadores i 6 de més de 250 persones a la plantilla. Mentre que al REGCON hi apareixen 10 empreses amb el pla registrat, 4 del tram de 151 a 250 i 6 de més de 250.

Taula 3. Empreses amb plans d'igualtat inscrits al Registre Públic de Plans d'Igualtat i al REGCON segons trams de plantilla. Vallès Occidental. Desembre 2020

Trams plantilla	Registre Públic	REGCON	Total
151-250	8	4	12
>250	6	6	12
Total	14	10	24

Font: elaboració pròpia amb dades del Registre Públic de la Generalitat de Catalunya i del REGCON.

El següent esquema mostra els resultats del creuament de les dades obtingudes en la consulta dels dos registres oficials.



Font: elaboració pròpia amb dades del Registre Públic de la Generalitat de Catalunya i del REGCON.

En relació amb les 156 que no consten a registre de la Generalitat, n'hi ha 8 que sí apareixen al REGCON. De les 14 empreses que tenen el PI registrat a escala autonòmica, només 2 també el tenen inscrit al registre estatal.

Això ens indica que el nivell de registre dels PI pel que fa a les empreses del Vallès Occidental és molt baix. Segons el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies aquesta gran diferència entre el volum d'empreses obligades a tenir el PI registrat i les que el tenen registrat pot ser deguda al fet que “amb el redactat de l'anterior RDL 6/2019 algunes empreses interpretaven que no hi estaven obligades”, a partir del RD 901/2020 el registre es fa clarament obligatori i esperen que el augmenti el nombre d'empreses inscrites.³

Una altra explicació aportada pel Departament és “que el RD 901/2020 diu que es registraran al REGCON i, tot i que a la nostra comunitat autònoma tenim registre propi, algunes empreses poden haver registrat al REGCON i no al de la Generalitat”. Les dades obtingudes poden entrar en conflicte amb aquesta explicació, ja que, de les 156 empreses que no consten al registre de la Generalitat n'hi ha 8 que sí que apareixen al REGCON. De manera que el nivell de registre en ambdues opcions continuaria sent molt baix en comparació amb les 171 empreses que ja l'haurien d'haver registrat.

Contacte directe amb les empreses del tram de 151 a 250 persones treballadores

En relació a les trucades telefòniques realitzades a les empreses del tram de 151 a 250 personal en plantilla que no constaven als registres, s'han obtingut 20 respostes. D'aquestes, 7 afirmen que sí que disposen d'un pla d'igualtat, mentre que 13 comenten que estan en procés d'elaboració.

Taula 7. Empreses del tram de plantilla de 151-250 contactades via telefònica. Vallès Occidental. Desembre 2020

Estat del pla	PI
Disposen de PI	9
Registrat	5
En procés	13
Total	20

Font: dades recollides per l'Observatori comarcal.

De les 9 empreses que afirmen que disposen d'un PI, **5 asseguren que també han fet el registre tot i que no hi apareixen**. És possible que el registre no estigui actualitzat o que, en cas que la vigència del PI hagi vençut i estigui pendent de renovació, ja no apareguin.⁴

Respecte a l'enquesta via telemàtica enviada a 46 empreses del tram de 150 a 250 treballadors/ores, només n'hi ha 4 que han contestat en la seva totalitat: 2 amb el PI aprovat i que afirmen que l'han inscrit al Registre Públic de la Generalitat i 2 que confirmen que encara no en disposen. S'ha de posar en rellevància que el nivell de resposta ha sigut molt baix i que les trucades telefòniques han sigut més efectives.

També s'ha preguntat el nombre de persones treballadores a l'enquesta, de les 7 respostes –només 4 han respòs a la pregunta del PI-, n'hi ha 5 empreses que asseguren que tenen més de 250 treballadores/ores. De manera que, és important tenir en compte que les dades del SABI corresponen a l'any 2019 i és probable que hagin hagut canvis a la plantilla.

³ Segons un [article publicat al diari Ara el març del 2020](#) “la Generalitat va elaborar el seu propi registre de plans emparant-se en la llei catalana. Per resoldre aquest conflicte competencial, el govern central va avalar el registre amb la condició que el seu contingut fos el que fixés el decret espanyol”. Al març 2020 “al registre de la Generalitat hi havia inscrites de manera voluntària 202 empreses, només un 10% de les que estaven obligades a tenir aquests plans”.

⁴ La UGT va denunciar en un [article del mes de març 2020](#) que “només un 8 % de les grans empreses disposen d'un PI segons les dades de REGCON, però que estigui registrat no vol dir que estigui en vigor, hi ha molts plans caducats i a la inversa, hi ha plans vigents que no apareixen”.

Consulta a les pàgines web de les empreses del tram de més de 250 persones treballadores

Paral·lelament, es va fer la consulta a les pàgines web de les empreses de més de 250 persones treballadores (78) que no tenen el PI registrat i només en 3 casos s'ha localitzat el document penjat. De manera que, res indica que pugui tractar-se d'una manca del procés de registre o de presentació al públic mitjançant la web, sinó de la manca d'elaboració del PI. Aquesta resultats entren en contradicció amb l'obligatorietat de la llei 3/2007 que data del 2007 i que, a més, el Govern central va impulsar amb el RDL 6/2019.

Administracions locals

Dels 23 municipis del Vallès Occidental, n'hi ha 11 que disposen d'un pla d'igualtat. D'aquests, 4 estan en procés d'elaborar el segon PI perquè el primer ja no està vigent. D'altra banda, n'hi ha 12 que no en tenen i d'aquests, 8 han confirmat que necessiten suport tècnic per poder elaborar-lo. Finalment, un aviat aprovarà el primer pla i un altre tot just ha iniciat l'elaboració.

Taula 6. Administracions locals segons si disposen o no d'un pla d'igualtat. Vallès Occidental. Desembre 2020

Estat del pla	Municipis
Disposen de PI	11
No disposen de PI	12
Total	23

Font: dades recollides per l'Àrea de Drets Socials i per l'Observatori comarcal.

En relació amb la grandària del municipi, dels 13 municipis amb menys de 20.000 habitants, que són els que més depenen del Consell Comarcal en la gestió de serveis, n'hi ha 9 ajuntaments que no disposen de PI i d'aquests, 7 necessiten suport tècnic. Només un ha iniciat l'elaboració del PI.

En canvi, dels ens locals de més de 20.000 habitants, n'hi ha 3 que tenen PI vigent, 2 que encara no en tenen, 4 estan iniciant ara la seva l'elaboració (en 3 dels casos es tracta del segon PI). Hi ha un ajuntament que té PI del 2012 i que s'ha centrat els darrers anys en la revisió de la valoració dels llocs de treball com una de les accions per reduir l'esclatxa salarial i la segregació horitzontal i vertical a l'ajuntament, tot i ser antic l'hem considerant entre els que tenen PI vigent, com també aquells que tenen el primer pla caducat i han començat a redactar el segon. Adjuntem annex amb les dades detallades per municipi.

Conclusions

Tot i l'impuls que els governs han volgut donar a través de la legislació a l'elaboració i al registre dels plans d'igualtat, encara no queda palès a la realitat que les empreses i les administracions públiques els estiguin utilitzant com una eina prioritària per a la defensa en l'àmbit laboral de l'equitat de gènere.

Segons les dades obtingudes el **grau d'implantació** dels plans a les organitzacions de la comarca és **molt baix**. En les empreses de més de 150 persones treballadores, que tenen l'obligatorietat de tenir el pla implantat i registrat segons la normativa vigent, només el 21% en disposen.

El Registre Públic dels PI i l'accés a la seva base de dades permet obtenir un **indicador oficial del grau d'implantació a nivell comarcal**. **Tot i això**, actualment la cobertura és molt baixa i es pot considerar una font no fiable. Tenint en compte que el RD 901/2020 ha aclarit molts conceptes tant pel que fa a la negociació, com pel que fa als continguts i al registre dels PI, i que tot just ha entrat en vigor (14/01/21), en els propers mesos s'hauria de registrar un increment en aquesta cobertura. Seria convenient fer el **seguiment per comprovar si la tendència és de creixement**.

S'ha de tenir en compte que algunes de les empreses contactades, com també en un ajuntament, **afirmen haver fet els tràmits durant els darrers mesos per registrar el pla**, però oficialment no hi consten. Seria important disposar d'informació sobre aquesta fase en el procediment de tramitació i validació dels PI. Aquest fet, **dificulta encara més, tenir constància del grau d'implantació dels PI** a la comarca. També hem contactat amb empreses que afirmen que anteriorment el tenien registrat però la vigència d'aquest ja havia vençut, de manera que desapareixen del registre oficial. Tot i aquestes consideracions, val a dir que els registres ens permeten obtenir l'únic indicador oficial sobre el grau d'implantació dels PI tant a nivell de la comarca com a nivell autonòmic i estatal.

Per una banda, l'existència de **dos registres oficials**, un d'àmbit autonòmic i l'altre estatal, i que aquests no tinguin procediments de coordinació per a la inscripció simultània en ambdós registres, dificulta, també, tenir coneixement del grau d'implantació dels PI. Per l'altre banda, els dos registres disposen de mètodes diferents per fer la cerca i l'aportació d'informació difereix significativament d'un a l'altre. Per exemple, el registre de la Generalitat permet obtenir informació més detallada sobre les empreses amb PI registrat que no pas el REGCON, com per exemple l'adreça, el sector econòmic o les dades de la plantilla, a més d'oferir-les desagregades per sexe. A més, tota la informació te la pots descarregar en format de taula de dades des del portal de Dades Obertes i es localitza amb facilitat el document del PI. En canvi, el REGCON només mostra el nom de l'empresa, l'autoritat laboral competent i el tipus de tràmit, diferenciant si es tracta de plans d'igualtat acordats o no. Aquestes dades no permeten identificar les empreses que tenen la seu al Vallès Occidental i dificulta la cerca, perquè només la pots fer mitjançant el CIF de l'empresa.

La **metodologia emprada en aquest treball ha estat exploratòria**, atès que no hem identificat referències prèvies focalitzades a analitzar el grau d'implantació dels PI en les organitzacions i ens locals des d'una perspectiva territorial. El mètode s'ha anat modificant i desenvolupant a mesura que s'han trobat obstacles per l'obtenció de la informació, com per exemple, el baix nombre de plans registrats o els problemes per localitzar a les persones responsables del pla a les empreses. Per aquest motiu, s'ha ampliat la recerca a través de les pàgines webs o mitjançant enquestes via correu electrònic.

La **situació actual derivada de la pandèmia de la COVID-19 ha augmentat les dificultats relacionades amb el contacte telefònic** de les persones responsables de l'elaboració dels PI a les empreses –principalment l'àrea de recursos humans–, ja que moltes es trobaven en situació de teletreball. A més, també s'ha de tenir en compte els requeriments que estableix la Llei de Protecció de Dades, que complica l'accés a les dades de les persones directament implicades. Tot i això, hem obtingut un nombre més elevat de respostes sobre el grau d'implantació via telefònica que no pas

amb l'enquesta que es va enviar per correu electrònic on disposaven d'un període més llarg per a poder consultar i contestar-la.

Una altra de les circumstàncies que es poden extreure de la **crisi sanitària** és que aquesta pot haver provocat que el **procés d'elaboració i aprovació del pla d'igualtat s'hagi endarrerit**, ja que moltes organitzacions han hagut de modificar les seves prioritats.

Hi ha **escassa presència dels documents de PI a les pàgines webs de les empreses**, fins i tot en les més grans, de més de 250 persones treballadores, que a priori tenen unes plataformes més desenvolupades i/o actualitzades. Tanmateix, s'ha trobat alguna referència a actuacions en matèria d'igualtat a les memòries anuals o als informes de Responsabilitat Social Corporativa. Es pot deduir que les empreses no consideren que la lluita contra la discriminació per raó de gènere sigui un concepte rellevant per donar una "bona imatge".

En relació amb els ens locals, en general, a les seves webs s'han pogut localitzar els plans d'igualtat municipals però no els interns propis dels personal dels ajuntaments que en principi depenen de l'àrea de recursos humans, i hem detectat **força confusió entre el conceptes de PI intern i PI municipal o per a la ciutadania**. La majoria dels ajuntaments més grans ja han elaborat un PI i estan iniciant les negociacions per fer el segon. En aquests casos no han comentat que necessitin suport mentre que als municipis més petits sí que necessitarien suport i/o de personal tècnic específic a l'ajuntament que s'hi pugui dedicar.

ANNEX

Annex 1. Enquesta breu a les empreses entre 151 a 250 persones treballadores sense el pla d'igualtat registrat.

Mesures i plans d'igualtat a les empreses del Vallès Occidental

L'Observatori del Consell Comarcal del Vallès Occidental està recopilant informació sobre el **grau d'implantació de plans i mesures d'igualtat a les empreses de la comarca**, en el marc del *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 el treball i l'ocupació*.

Aquesta informació és fonamental per desenvolupar mesures dirigides a promoure l'elaboració de plans d'igualtat, així com d'actuacions de suport tècnic, metodològic i formatiu al personal de les organitzacions.

Amb aquest objectiu, hem elaborat aquest qüestionari que omplireu en pocs minuts. **El qüestionari estarà disponible fins el proper dia 18 de desembre de 2020.**

La confidencialitat de la informació està garantida i només serà d'ús intern del propi Consell Comarcal. Tant sols es faran públiques dades globals, no desagregades per empreses.

En cas que vulgueu fer-nos algun suggeriment o consulta podeu fer-ho a través del correu electrònic observatori@ccvoc.cat (<http://observatori@ccvoc.cat>) o trucant per telèfon al 93 727 35 34.

Hi ha 13 preguntes en aquesta enquesta.

Nom empresa *

Escriu la resposta aquí:

Nombre de treballadors/ores

❶ Escull una de les respostes següents

Selecciona només una de les següents:

- Entre 50 i 100
- Entre 101 i 150
- Entre 151 i 250
- Més de 250

Teniu aprovat un Pla d'igualtat a la vostra empresa?

*

Selecciona només una de les següents:

Sí

No

Data inici vigència *

Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions:

La resposta és 'Sí' a la pregunta '3 [C]' (Teniu aprovat un Pla d'igualtat a la vostra empresa?)

)

Introdueix una data:

Data finalització vigència *

Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions:

La resposta és 'Sí' a la pregunta '3 [C]' (Teniu aprovat un Pla d'igualtat a la vostra empresa?)

)

Introdueix una data:

Està inscrit al Registre Públic de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya?

*

Contestar aquesta pregunta només si es compleixen les següents condicions:

La resposta és 'Sí' a la pregunta '3 [C]' (Teniu aprovat un Pla d'igualtat a la vostra empresa?)

)

! Escull una de les respostes següents
Selecciona només una de les següents:

Sí

No

En tràmit. Explica breument quina és la situació

Comenti la seva opció aquí:

Annex 2. Administracions locals segons la informació de les dades recollides del pla d'igualtat.

	Implantat	Vigent	Pendent d'aprovació	Procés d'elaboració (1r PI)	Procés d'elaboració (2n PI)	Suport tècnic per l'elaboració	
Menys de 20.000 habitants	Badia del Vallès	x	-	-	✓	-	x
	Castellbisbal	x	-	-	-	-	✓
	Gallifa	x	-	-	-	-	✓
	Matadepera	x	-	-	-	-	✓
	Palau-solità i Plegamans	✓	✓	-	-	-	-
	Polinyà	✓	✓	-	-	-	-
	Rellinars	x	-	-	-	-	✓
	Sant Llorenç Savall	-	-	-	-	-	-
	Sant Quirze del Vallès	✓	✓	-	-	-	-
	Sentmenat	x	-	-	-	-	✓
	Ullastrell	✓	✓	-	-	-	-
	Vacarisses	x	-	-	-	-	✓
	Viladecavalls	x	-	-	-	-	✓
Més de 20.000 habitants	Barberà del Vallès	✓	✓	-	-	-	-
	Castellar del Vallès	x	-	-	-	-	✓
	Cerdanyola del Vallès	✓	✓	-	-	-	-
	Montcada i Reixac	x	-	-	-	-	✓
	Ripollet	✓	x	-	-	✓	x
	Rubí	✓	x	-	-	✓	x
	Sabadell	✓	x	-	-	✓	x
	Sant Cugat del Vallès	✓	x	-	-	✓	x
	Santa Perpètua de Mogoda	x	-	✓	-	-	-
	Terrassa	✓	✓	-	-	-	-
Total (✓)	11	7	1	1	4	9	

Bibliografia

Acción Sindical, información digital de CCOO. Diciembre 2020. Dos nuevas herramientas para avanzar en las políticas de igualdad. Núm. 48, págs. 12-13. Recuperat de:

<https://www.ccoo.es/ced6a15f4ae4cc173a9c493246571315000001.pdf>

Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Igualtat), 2017. Guia Pràctica de Diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Recuperat de:

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf

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

[consultada el 26/01/2021]. Disponible a:

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967

Govern d'Espanya. Lley Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [consultada el 26/01/2021].

Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Govern d'Espanya. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

consultada el 26/01/2021]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/04/12/7>

Govern d'Espanya. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. [consultada el 26/01/2021].

Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713>

Govern d'Espanya. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

[consultada el 26/01/2021]. Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Govern d'Espanya. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo. [consultada el 26/01/2021].

Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

Govern d'Espanya. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. [consultada el 26/01/2021].

Disponible a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con>

Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), 2007. Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva. Recuperat de:

<https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/013-planos.pdf>

Sierra, Elisa, 2017. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, núm. 38, 2017 (Exemplar dedicat a: Llei orgànica d'igualtat: X Aniversari), págs. 204-228.