



29 de gener de 2020

El secretari del Govern

#### Comunicació

al Govern sobre la consulta pública prèvia a l'elaboració d'un Projecte de decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat.

L'article 36.5 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, contempla el Registre Públic de Plans d'Igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, on s'hi han d'inscriure tant els plans d'igualtat de les empreses que estan obligades a tenir-los, com els plans de les empreses que els elaborin voluntàriament.

Aquesta previsió legal fa necessari dur a terme un desplegament reglamentari de l'esmentat Registre Públic de Plans d'Igualtat, d'acord amb la disposició final cinquena de la mateixa Llei.

L'elaboració d'aquest Projecte de decret constitueix una oportunitat per avançar en la igualtat entre dones i homes en l'àmbit del treball.

En base a aquesta previsió legal, i la disposició final cinquena de la mateixa Llei, que preveu el desenvolupament reglamentari necessari per al desplegament de la Llei, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha de dur a terme la consulta pública prèvia relativa a l'elaboració del decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat, previst als articles 32.3 i 36.5 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, d'acord a l'article 133.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, a proposta del conseller de Treball, Afers Socials i Famílies, el Govern

Pren coneixement de la consulta pública prèvia a l'elaboració d'un Projecte de decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat amb el contingut que s'annexa.

SIG20TSF0053

## Annex

Consulta pública prèvia per a l'elaboració d'un Projecte de decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat.

### 1. Problemes que es pretenen solucionar amb la iniciativa

Tot i que en els darrers anys s'han aconseguit avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball, continuen existint barreres que obstaculitzen la presència de les dones al món laboral en igualtat d'oportunitats.

La igualtat d'oportunitats i la consegüent eliminació de les desigualtats en la participació social, econòmica i política de homes i dones, és un objectiu prioritari per la Unió Europea i els països que la conformen, des de fa molts anys. Gràcies a la progressiva generalització d'aquest objectiu en les polítiques públiques, les darreres dècades han suposat un important avenç en matèria d'igualtat.

No obstant els èxits assolits, encara persisteixen importants desigualtats en els diferents àmbits de participació. L'entorn laboral és un dels llocs on es fan més visibles les desigualtats de dones i homes; desigualtats que, en bona mesura, s'expliquen a través de l'organització social vigent, que fa que les dones continuïn assumint de forma majoritària les responsabilitats domèstiques i de cura de les persones, limitant així, les seves possibilitats de participació laboral i de desenvolupament personal en condicions d'equitat.

A aquests factors més estructurals, cal afegir els problemes derivats de la situació econòmica actual i no perdre de vista que les dones presentaven, ja abans de la crisi, unes característiques d'ocupació marcades per condicions de desequilibri i desigualtat en el mercat de treball. Si reparem en dades concretes relatives a l'ocupació segregades per sexe, es veu clarament com aquestes desigualtats persisteixen.

La taxa de risc de pobresa de les dones és un punt i mig per cent superior que la dels homes (Dossier estadístic "Les dones a Catalunya 2019", Observatori de la Igualtat de Gènere), alhora que la manca de coresponsabilitat en la cura de persones i de la llar continua sent un factor clau de discriminació i de degradació de les seves condicions de treball, que perjudica també la formació permanent, la cura de la família i de la llar, la salut, l'aprofitament de tots els talents i competències, etc.

Fent una instantània de la participació de les dones en el mercat de treball, veiem que la seva taxa d'ocupació encara es situa deu punts per sota que la dels homes, mentre que la taxa d'atur és major en el cas de les dones en dos punts percentuals (Dossier estadístic "Les dones a Catalunya 2019", Observatori de la Igualtat de Gènere). Les dones també tenen més

dificultats per trobar feina, major inactivitat per tasques de la llar, més inestabilitat contractual, major taxa de treball a temps parcial (més del triple que els homes), etc. Entre les desigualtats destaca la bretxa salarial, que es situa en el 23,4% a Catalunya (Informe “Evolució de la bretxa salarial de gènere 2008-2016”, Observatori del Treball i Model Productiu, 2019) i que comporta la percepció de menors rendes i prestacions en el present i en el futur i, en conseqüència, una major exposició femenina al risc de pobresa.

Per tal de contribuir a superar aquestes desigualtat, entre d'altres, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, d'àmbit estatal, regula les empreses que estan obligades a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació. Concretament, a l'article 45 de la Llei s'estableixen les empreses obligades a elaborar plans d'igualtat, d'acord amb l'aplicació gradual establerta a la Disposició transitòria dotzena i el redactat establert pel 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.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa i eliminar qualsevol tipus discriminació per raó de sexe.

L'article 32.3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, preveu que el departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'empresa i ocupació (actualment el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies) ha de dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent. De la mateixa manera, l'article 5 3r q) de la Llei estableix com a competència de la Generalitat, dur a terme la revisió i el seguiment dels plans d'igualtat del teixit empresarial català.

Així mateix, també a l'article 36.5 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, refereix que el Registre Públic de Plans d'Igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, és l'instrument per a l'exercici de les funcions a què fa referència aquest article 5 3r q) de la Llei.

L'entrada en vigor del 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, ha modificat l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Concretament, una de les modificacions que introdueix l'article 1, apartat dos d'aquest Reial decret llei, en l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, és la creació d'un registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes. Aquest nou articulat estableix que les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

D'altra banda, l'obligació de les administracions públiques de tenir un pla d'igualtat s'estableix a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que disposa: "1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sens perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques hauran 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 previstos en el mateix."

## 2. Els objectius de la iniciativa

Crear un Registre Públic de Plans d'Igualtat suposa disposar d'una eina que ajudarà a la societat catalana a avançar en les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball, i donar compliment a la normativa vigent.

Aquests objectius es concreten en:

- Desplegar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes, en referència a la creació d'un Registre Públic de Plans d'Igualtat previst als articles 32.3 i 36.5, amb les funcions previstes a l'article 5 3r q) de la Llei; i l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificat pel 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.
- Obtenir una base de dades pública que permeti avaluar i fer el seguiment dels plans d'igualtat existents, i vetllar pel compliment de l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat d'acord amb la normativa vigent.
- Visibilitzar i seguir la implantació de les polítiques d'igualtat de dones i homes a les empreses i administracions públiques, per fomentar l'adopció de mesures d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral i dissenyar polítiques públiques adaptades a la realitat i necessitats concretes d'aquestes organitzacions.
- Col·laborar en la gestió del coneixement facilitant la generació i l'intercanvi d'experiències entre les empreses i les administracions públiques que registrin els seus plans d'igualtat.
- Singularitzar les polítiques d'igualtat dins de l'àmbit de la negociació col·lectiva.

## 3. Les possibles solucions alternatives regulatòries i no regulatòries

L'opció de "no fer res" significaria no desplegar reglamentàriament la legislació vigent i, per tant, no donar compliment al mandat legal. Aquesta opció implicaria no poder dur a terme de manera rigorosa el seguiment i avaluació del compliment de l'obligació legal d'elaborar i implantar plans d'igualtat, en aquells supòsits previstos a la normativa per part de les

empreses i les administracions públiques de Catalunya.

Per tant, es considera que l'opció més adequada i necessària per mandat legal, és l'opció d'aprovar un decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat. La creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat, en els termes previstos a la normativa vigent, comporta regular les condicions, els requisits i el procediment d'inscripció.

En aquest cas, no es consideren més opcions normatives i no normatives vàlides possibles tenint en compte l'establert a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, i l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificat pel 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.

#### 4. Necessitat i oportunitat de l'aprovació de la norma

L'aprovació d'un decret per a la creació del Registre Públic de Plans d'Igualtat és necessària per a crear i desplegar allò previst a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, modificada pel 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.

L'aprovació d'aquest decret promou la simplificació administrativa, fomentant la simplificació i reducció de càrregues administratives. El tràmit per a la inscripció del pla d'igualtat ja està actualment establert telemàticament a través de Canal Empresa, i la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Direcció General d'Igualtat, actualment duu a terme la revisió i seguiment dels plans d'igualtat de les empreses i de les administracions públiques que sol·liciten el registre del seu pla d'igualtat.

En el mateix sentit, l'aprovació del decret no tindria cap impacte a nivell econòmic per a les empreses i les administracions públiques susceptibles d'inscriure el seu pla d'igualtat, donat que aquest tràmit seguirà sent telemàtic i gratuït per a les empreses i administracions públiques.

Des d'un punt de vista d'impacte normatiu, el departament competent en matèria d'igualtat entre homes i dones en el treball, té l'obligació de desplegar tot allò que sigui necessari per al compliment de les seves funcions i de la normativa vigent. L'aprovació d'aquest decret permetria el desplegament reglamentari del Registre Públic de Plans d'Igualtat a Catalunya previst a la legislació catalana i estatal.

La seva aprovació no tindria cap impacte en la simplificació normativa perquè no existeixen altres normes que desenvolupin aquesta previsió legal.

Donades les característiques del Registre Públic de Plans d'Igualtat que aquest decret crearia, no es preveu cap impacte ambiental.

Per contra, la creació d'aquest registre tindrà necessàriament un impacte social, donat que permetrà a la Generalitat de Catalunya dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat d'aquelles empreses i administracions públiques obligades a elaborar-los i implementar-los d'acord amb la normativa vigent, i d'aquelles organitzacions que els elaborin i registrin voluntàriament. Així mateix, aquest Registre Públic de Plans d'Igualtat constituirà una base de dades oficial, d'accés públic, on s'hi trobaran registrats tots els plans d'igualtat de les empreses i administracions públiques a Catalunya.

En definitiva, crear un Registre Públic de Plans d'Igualtat suposarà disposar d'una eina que ajudarà a la societat catalana a avançar en les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball.