

## **Informa't amb la USOC. La teva empresa diposa de pla d'igualtat?**

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Des del dia 14 de gener de 2021 els plans d'igualtat s'han d'inscriure obligatòriament al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

La meta d'una empresa no ha de ser comptar amb un pla d'igualtat registrat en el REGCON, sinó que aquest pla sigui un instrument transformador en benefici de les persones treballadores.

Sense perjudici de les previsions del conveni col·lectiu que sigui aplicable, la negociació del pla d'igualtat i del diagnòstic previ s'han de dur a terme per la representació legal dels treballadors. En cap cas s'admeten plans negociats per comissions ad hoc.

### ***La meva empresa està obligada a tenir pla d'igualtat?***

Estan obligades en cas de:

- Empreses que comptin en plantilla amb 50 o més persones treballadores.
- Si el conveni col·lectiu els obliga a comptar amb pla d'igualtat.
- Si l'empresa ha estat sancionada per alguna autoritat i en aquesta sanció s'estableix l'obligació de negociar un pla d'igualtat.
- Si la teva empresa no es troba en cap d'aquests supòsits, no està obligada a comptar amb pla d'igualtat. No obstant això, pot realitzar-ho voluntàriament, complint amb tots els requisits formals d'un pla d'igualtat obligatori. És a dir, no per ser voluntari serà menys rigorós.

### ***Altres arguments a favor dels plans d'igualtat***

- No comptar amb un pla d'igualtat exclou a l'empresa de licitacions i contractes amb el sector públic. La Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, en el seu article 71.1 d), estableix la prohibició de contractar amb empreses de 50 o més treballadors que no compleixin amb l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat
- Una empresa que no compleix amb l'obligació de tenir pla d'igualtat no pot accedir al sistema de bonificacions. L'article 8 e) del Reial decret Llei 1/2023, de 10 de gener, estableix que, per a ser beneficiari, es requereix comptar amb el corresponent pla d'igualtat, en el cas de les empreses obligades legal o convencionalment a la seva implantació.

### ***Quan es dona per complerta l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat?***

Quan el pla d'igualtat estigui registrat en el REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat). Si el pla no està registrat encara, l'obligació no es pot donar per complerta.

### ***Què passa si l'empresa està obligada i no compta amb un pla d'igualtat?***

Si l'empresa no compleix amb l'obligació de comptar amb el pla d'igualtat, se li podrà imposar una infracció laboral greu o molt greu d'acord amb la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social:

- Serà infracció greu, no complir les obligacions que en matèria de plans i mesures d'igualtat estableixen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable (article 7.13). Se sancionarà amb una multa, en el seu grau mínim, de 751 a 1.500 euros; en el seu grau mitjà, de 1.501 a 3.750 euros; i en el seu grau màxim, de 3.751 a 7.500 euros.
- És infracció molt greu, no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-lo incomplint manifestament els termes previstos, quan l'obligació de realitzar aquest pla respongui al que s'estableix en l'apartat 2 de l'article 46 bis d'aquesta Llei, el qual es refereix a la substitució de sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat en l'empresa. La sanció serà una multa, en el seu grau mínim, de 7.501 a 30.000 euros; en el seu grau mitjà, de 30.001 a 120.005 euros; i en el seu grau màxim, de 120.006 euros a 225.018 euros.

***Qui verifica que les empreses compleixin amb l'obligació de comptar amb el pla d'igualtat?***

És la Inspecció de Treball la que s'encarrega de verificar que les empreses obligades compleixin amb el pla d'igualtat. En aquest sentit, podrà sol·licitar informació que acrediti que l'empresa compta amb un pla d'igualtat, o bé, està negociant un.

- Si sol·licita que acrediti que compta amb un pla d'igualtat, l'empresa haurà d'acreditar el registre d'aquest en el REGCON i la seva vigència (habitualment, de 4 anys).
- Si no té el pla registrat, l'empresa haurà d'acreditar que es troba negociant un. Això podrà acreditar-ho amb les actes de constitució de la comissió negociadora, actes de reunions d'elaboració o aprovació del pla d'igualtat, el registre retributiu i l'auditoria retributiva de l'empresa (formen part del diagnòstic del pla d'igualtat).
- Si ja té aprovat i registrat el pla d'igualtat, podrà sol·licitar informació respecte del seguiment i avaluació del pla d'igualtat, per exemple: la constitució de la comissió de seguiment, actes de les seves reunions periòdiques i l'estat de la implementació del pla.

Si encara tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu **referent sindical** de la **USOC**.