

# USOC T'INFORMA

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

## **Quin és l'objecte d'aquest reial decret?**

- El desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat.
- Elaboració de la diagnosi de la situació de l'empresa.
- Establir el contingut obligatori del pla.
- L'obligatorietat de l'enregistrament, dipòsit i accés.

## **Quan entra en vigor?**

Als tres mesos des de la publicació. Entrada en vigor a mitjans de gener de 2021. (disp. final. 3a)

## **I els plans d'igualtat que estan vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest reial decret?**

Els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest reial decret s'hauran d'adaptar en el termini previst per a la seva revisió, i en tot cas, en un termini

màxim de 12 mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest reial decret, previ procés negociador. (dip. Trans. Única)

Atenció: això vol dir que tots aquells plans signats que tinguin una vigència superior a 12 mesos (octubre 2021), s'hauran de revisar.

**I a partir de l'entrada en vigor d'aquest reial decret, quina serà la vigència màxima d'un pla d'igualtat que es podrà pactar?**

Quatre anys. Ara bé, es podrà pactar un termini inferior. (art. 9 )

**Quines mesures són d'obligatori compliment per a totes les empreses amb independència del nombre de persones treballadores que tingui en la plantilla? (art. 2.1)**

Totes les empreses estan obligades a:

- Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.
- Adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.
- Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arbitrar procediments específics per a formular les denúncies o reclamacions que en pugin sorgir.

## Quines empreses estan obligades a elaborar un pla d'igualtat?

Les empreses de més de 50 persones treballadores hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat amb l'abast i contingut previst en aquest reial decret.

### I les empreses de menys de 50 persones treballadores?

Hauran de complir les mesures obligatòries de l'article 2.1 i, si s'opta per a l'elaboració voluntària d'un pla d'igualtat, s'haurà de consultar prèviament amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors.

- Excepcions, haurà d'elaborar i implementar un pla d'igualtat:
  - Aquelles empreses, de menys de 50 persones treballadores, el conveni de les quals així ho estableix.
  - Si ho requereix l'autoritat laboral.

### I les empreses que componen un grup d'empreses? (art. 2.6)

- Podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, tot justificant la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat. Les empreses no incloses en el pla hauran de tenir el seu propi pla d'igualtat.
- El pla d'igualtat del grup haurà de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que el componen i els convenis col·lectius que els resulten d'aplicació.
- S'haurà d'incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna de les empreses del grup.
- La negociació s'haurà de dur a terme segons allò que s'estableix en l'art. 87 de l'Estatut dels Treballadors.

### **Pot la persona empresària imposar o presentar un pla d'igualtat perquè la representació de la persones treballadores el signi? (art. 4.1)**

No, en cap cas es podrà presentar per a la signatura un pla d'igualtat. En tots els casos serà necessari iniciar un procés de negociació amb els representats legals de les persones treballadores, i sempre, després de constituir-se una comissió negociadora, paritària, formada per la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

### **Qui pot representar a les persones treballadores en la comissió negociadora? (art. 5.2)**

- Comitè d'empresa.
- Delegades i delegats de personal.
- Seccions sindicals que en el seu conjunt sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria del membres del comitè d'empresa o entre les delegades i delegats de personal.

### **I si una empresa no té representació legal de les persones treballadores? (art. 5.3)**

- Es crearà una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i de l'altre una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. Constarà d'un màxim de 6 membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i s'haurà de garantir la participació de tots els sindicats legitimats.

- Es considerarà que aquesta comissió estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de 10 dies.

### **I si hi ha una empresa amb centres de treball que tenen representació legal i altres que no en tenen? (art. 5.3)**

- La comissió negociadora es constituirà pels representats legals de les persones treballadores dels centres que tinguin dita representació i pels centres que treball que no hi hagi representació es regiran per l'apartat anterior.
- En aquest cas la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de 13 membres per cada part. (empresa i persones treballadores)

### **I les empreses que tinguin més d'un centre de treball? (art. 5.2)**

Les empreses que comptin amb varis centres de treball negociarà el comitè intercentres si existeix i disposa de competències per a la negociació.

### **I en els grups d'empreses?**

Es regirà per allò que s'estableix en l'article 87 de l'ET.

### **En quina proporció pot participar la part social en la comissió negociadora?**

La proporció haurà de ser proporcional a la representativitat que tinguin.

### **Com quantificar el nombre de persones treballadores d'una empresa que obliguen a l'elaboració d'un pla d'igualtat? (art. 3)**

- Es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, tot comptant la de tots els centres de treball.
- S'inclouran totes les formes de contractació:
  - Contractes fixes discontinus.

- Contractes de duració determinada. (tots aquells contractes que havent estat vigents en l'empresa durant els 6 mesos anterior, s'hagin extingit en el moment de fer el còmput. El còmput a efectes de comprovar que s'hi arriba al nombre de persones que obliga a l'elaboració d'un pla d'igualtat es farà , al menys, el darrer dia dels mesos de juny i desembre). En aquest cas, cada 100 dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.
- Contractes de posada a disposició.
- Contracte a temps parcial (es computarà independentment del nombre d'hores treballades)

Un cop s'arribi al còmput de 50 persones treballadores, naixerà l'obligació de negociar, elaborar i aplicar el pla d'igualtat, i aquesta obligació es mantindrà encara que es redueixi el nombre de persones treballadores, un cop constituïda la comissió negociadora i fins que conclouï el període de vigència del pla acordat o si no s'ha posat un termini, durant els propers quatre anys.

### **Quina ha de ser la composició de la comissió negociadora del pla d'igualtat?**

Sempre haurà de ser paritària, s'haurà de promoure la composició equilibrada entre homes i dones i que els seus integrants tinguin formació i/o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

### **Podrà comptar amb el suport i assessorament extern?**

Sí, en la comissió negociadora podran participar experts externs especialitats en matèria d'igualtat, podran intervenir a les reunions amb veu però sense vot.

### **S'ha d'aixecar acta de les reunions i dels acords?**

- Les actes: Durant la negociació s'aixecarà acta de cadascuna de les reunions. Les actes s'hauran d'aprovar i signar. S'hi podran fer constar manifestacions de part si fos necessari.

- Els acords: el resultat de les negociacions s’haurà plasmar per escrit i signar-se per les parts negociadores.



### **I si hi ha desacord?**

Si sorgís desacord es podrà acudir als òrgans de solució autònoma de conflictes, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni, si aquest ho preveu.

### **A quina documentació podran accedir les persones que intervinguin en la comissió negociadora per a l’elaboració de la diagnosi?**

Les persones que integren la comissió negociadora tindran dret a accedir a tota la documentació i informació que resulti necessària per a fer la diagnosi. L’empresa els haurà de facilitar l’accés. Veure apartat diagnosi.

### **Quins drets i obligacions tindran les persones que integren la comissió negociadora?**

Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d’igualtat tindran els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius i hauran d’observar en tot moment el deure de sigil.

### **Quines competències tindrà la comissió negociadora?**

- Negociació i elaboració de la diagnosi.
- Negociació de les mesures que integren el pla d’igualtat.
- Elaboració del informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries a aplicar en funció del resultat de la diagnosi.
- Àmbit d’aplicació de les mesures.
- Mitjans material i humans necessaris per a la seva implementació.
- Determinar les persones responsables de dur-les a terme.

- Elaboració d'un cronograma de les actuacions.
- Impulsar la implementació del pla d'igualtat en l'empresa.
- Definir els indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per a la realització del seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures implementades en el pla d'igualtat.
- Impulsar les primeres accions d'informació i sensibilització de la plantilla.
- Altres funcions que determini:
  - La normativa.
  - El conveni col·lectiu d'aplicació.
  - Les que acordi la pròpia comissió.
  - Les que es derivin de l'autoritat competent després del registre, dipòsit i publicació del pla.

Per dur a terme les seves funcions la comissió negociadora del pla es podrà dotar d'un reglament de funcionament intern.

### **En què consisteix la diagnosi de la situació? (art. 7)**

És el procés de recollida i anàlisi detallat de la informació necessària per a mesurar i avaluar, a partir d'indicadors quantitatius i qualitatius, totes les matèries que preveu l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007 amb l'objectiu de detectar:

- Desigualtats o discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.
- Qualsevol obstacle que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva entre homes i dones.



### **Quines matèries s'han d'avaluar per a fer la diagnosi?**

Les matèries que s'han d'avaluar són les següents:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.

### **Quins són els llocs de treball que s'han d'avaluar?**

La diagnosi s'haurà de fer en tots els llocs de treball, tots els centres de treball i els nivells jeràrquics de l'empresa.

### **I quins aspectes cal identificar i analitzar?**

- Identificar:
  - En quina mesura la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes està integrada en el sistema general de gestió de l'empresa.
- Analitzar:

- Els efectes que per a les dones i els homes tenen:
  - el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius.
  - la organització del treball i les condicions en què es presta (prestació del treball habitual, a distància, en centres de treball aliens, utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició).
  - les condicions professionals i de prevenció de riscos laborals.

Totes aquestes informacions s'hauran d'analitzar treballant amb dades desagregades per sexe dels diferents grups del sistema de classificació professional, categories, nivells i llocs de treball, tot incluent-t'hi la valoració, retribució, així com també els diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascens.

### **Quin ha de ser el contingut mínim i obligatori del pla d'igualtat? (art. 8)**

Els plans d'igualtat obligatoris o voluntaris consten d'un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar la diagnosi de la situació amb l'objectiu de que a l'empresa s'arribi a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i s'elimini qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat constaran, almenys, del següent contingut:

- Determinació de les parts que el concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- Informe de la diagnosi de situació de l'empresa o en el cas de grup d'empreses, informe de cadascuna de les empreses del grup.
- Resultat de l'auditoria retributiva.

- Definició dels objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- Descripció de les mesures concretes, termini d'execució i prioritització. Disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de l'aplicació de cada mesura.
- Identificació dels mitjans i recursos necessaris per a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures a aplicar.
- Calendari d'actuació per a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat d'aplicar les mesures del pla.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies.

### **Quin ha de ser el contingut del pla d'igualtat en matèria retributiva? (annex reial decret)**

En l'annex 2.V hi ha un model de full estadístic del pla d'igualtat on es detallen els punts que cal emplenar per a registrar el pla.

- Dades registrals de l'empresa.
- Dades del pla d'igualtat.
- Dades de la comissió negociadora.
- Dades relatius a la diagnosi.

- Contingut del pla d'igualtat. En aquest punt s'inclouen les retribucions.
- Seguiment i avaluació del pla.

En la diagnosi s'ha d'incloure el registre retributiu i l'auditoria retributiva.

El registre s'haurà de fer:

- amb la informació retributiva desagregada per sexes de tota la plantilla inclòs el personal directiu i els als càrrecs.
- S'haurà de desglossar i fer una mitjana per classificació professional i per treballs d'igual valor.
- S'haurà d'incloure el salari base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials i els beneficis socials.

Totes les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran de realitzar una auditoria retributiva que haurà de ser prèvia a la negociació del pla.

### **Quin és el termini per a dur a terme la negociació d'un pla d'igualtat?**

El termini per a iniciar la negociació, és a dir, començar a elaborar el diagnòstic

- Si ho estableix el conveni col·lectiu: el que es fixi en conveni o bé tres mesos posteriors després de la publicació del conveni col·lectiu que estableix l'obligació.
- Si no ho estableix el conveni col·lectiu: tres mesos, des del moment en què les empreses arribin a 50 persones treballadores.
- Si ho acorda l'autoritat laboral: en el termini que fixi l'autoritat laboral.

### **Quin és el termini per a tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del pla d'igualtat**

Màxim un any (a comptar des del dia següent que finalitzi el termini per a constituir la comissió negociadora, normalment tres mesos, veure apartat anterior)

### **S'han d'enregistrar obligatòriament els plans d'igualtat? (art. 11 i 12)**

- Sí, s'han d'enregistrar encara que siguin voluntaris. Fins hi tot encara que no hi hagi hagut acord entre les parts.
- Les mesures i protocols per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe seran de dipòsit voluntari.

### **On s'han d'inscriure?**

- En el registre públic de convenis i acords col·lectius de treball regulat en el Reial Decret 713/2010 de 28 de maig, sense perjudici dels registres de convenis creats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.
- La inscripció en el registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.
- En la sol·licitud d'inscripció els plans d'igualtat hauran d'anar acompanyats de les fulls d'estadística recollits en l'annex 2 d'aquest reial decret.

### **Quin termini de vigència té el pla d'igualtat?**

- El que s'acordi entre les parts.
- No podrà ser superior a quatre anys.

### **S'ha de fer seguiment i avaluació del pla d'igualtat?**

- El seguiment i avaluació de les mesures del pla s'ha de fer de manera periòdica, segons quedi establert en un calendari d'actuacions pactat o en un reglament.

- Al menys es realitzarà una avaluació intermèdia i una altra al final.
- Quan s'acordi per la comissió de seguiment del pla.

L'objecte de les revisions de les mesures del pla serà afegir, reorientar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar alguna mesura després d'avaluar-ne la consecució dels objectius que volen assolir.

### **Qui integra la comissió de seguiment vigilància del Pla?**

- En la comissió de seguiment hi participaran de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores.
- En el pla d'igualtat s'haurà d'incloure una comissió de seguiment amb la composició i atribucions que es decideixi en el pla.
- La comissió de seguiment tindrà una composició equilibrada entre homes i dones.

### **En quines circumstàncies s'han de revisar els plans d'igualtat?**

- Quan es determini com a conseqüència dels resultats de l'avaluació i seguiment.
- Quan no compleixi amb els requisits legals i reglamentaris o com a resultat d'una actuació inspectora que ho determini.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació del estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial:
  - La plantilla de l'empresa.
  - Els mètodes de treball.

- L'organització
- Els sistemes retributius.
- Les inaplicacions del conveni.
- Les modificacions substancials de les condicions de treball.
- Les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagin servit de base per a l'elaboració del pla.
- Quan una resolució judicial:
  - condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
  - Determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

### **Durant la revisió del pla, quins aspectes cal actualitzar?**

- La diagnosi.
- Les mesures a implementar que esdevinguin necessàries modificar després de la diagnosi.

### **Recordatori dels terminis per implementar plans d'igualtat segons el nombre de persones treballadores. (segons el reial decret llei 6/2019 de 7 de març)**

NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES	TERMINI PER IMPLEMENTAR EL PLA D'IGUALTAT
50 A 100	7 de març de 2022
101 A 150	7 de març de 2021
+ de 151	Ja l'han de tenir fet i implementat des del 7 de març de 2020