

67.20 Circular Informativa

REGULACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU REGISTRE

El BOE núm. 272, de 14 d'octubre, ha publicat 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*. Entrarà en vigor als tres mesos de la seva publicació, és a dir, el 14 de gener de 2021.

L'objecte del decret és el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, d'acord amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i l'Estatut dels treballadors que van ser modificats pel Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, sobre mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (*Vide Circular CAPSS 07.19*).

Totes les empreses, amb independència del nombre de treballadors de la seva plantilla estan afectades per aquesta llei, però només les de 50 o més persones treballadores han d'elaborar un pla d'igualtat amb l'obligació d'inscriure'l en el corresponent Registre de Plans d'Igualtat que estava pendent de creació reglamentària i que aquest decret considera que ho és el Registre de Convenis i acords col·lectius de treball regulat en el RD 713/2010. Es preveu també que es faran les modificacions necessàries perquè el Registre de Convenis faci distinció entre els plans d'igualtat negociats i els acordats, distingint també si són obligatoris o voluntaris.

Per a la inscripció dels plans d'igualtat en el Registre de Convenis hi haurà un model específic de full estadístic.

Per determinar si es supera el llindar de les 50 persones treballadores s'ha de tenir en compte la totalitat de la plantilla, sigui quina sigui la modalitat contractual. Cada persona amb contracte a temps parcial es computa com una més amb independència del nombre d'hores contractades. També s'han de computar els contractes de durada determinada dels últims sis mesos anteriors al moment del còmput, que cal fer al menys l'últim dia de juny i l'últim dia de desembre de cada any.

El reial decret dedica el capítol II al procediment de negociació dels plans d'igualtat regulant el mecanisme negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla. Aquest procediment pivota entorn a la creació d'una **comissió negociadora paritària** que s'ha de constituir dins d'un termini de tres mesos a partir del moment en que l'empresa ha assolit el nombre de persones en plantilla que fan obligatori elaborar el pla d'igualtat. Les que no compleixen aquest requisit, però estan obligades per conveni a negociar un pla, han d'iniciar el procediment de negociació en el termini establert pel conveni. Pels treballadors formaran part d'aquesta comissió negociadora la RLT o les seccions sindicals que en els seu conjunt sumin la majoria dels membres del comitè o dels delegats de personal si així ho acorden.

El primer que ha de fer la comissió negociadora un cop constituïda és elaborar un **diagnòstic de situació** que és l'element essencial de l'obligatorietat dels plans, ja que defineix els seu abast, les estratègies, mesures i objectius, i suposa un consens sobre la situació de partida de



l'empresa. L'empresa ha de facilitar tota la documentació i informació que sigui necessària per a aquesta finalitat.

L'elaboració del diagnòstic ha d'atendre a determinats criteris que es detallen profusament en l'annex del reial decret rubricat amb el títol "Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic".

El Capítol III està dedicat a les matèries que ha de contemplar el diagnòstic de situació i l'informe que ha de contenir les conclusions de la comissió negociadora. Aquest diagnòstic ha de formar part del **contingut dels plans d'igualtat** que han de tenir el següent contingut mínim:

- a. Determinació de les parts.
- b. Àmbit personal, territorial i temporal (la vigència no pot ser superior a 4 anys).
- c. Informe de diagnòstic de situació de l'empresa.
- d. Resultats de l'auditoria retributiva (que regula el RD 902/2020 i que és objecte de la Circular de CAPSS 66.20).
- e. Objectius qualitatius i quantitius.
- f. Mesures, termini d'execució i la seva prioritització.
- g. Mitjans i recursos, materials i humans, per a la seva implantació.
- h. Calendari d'actuacions.
- i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. Composició i funcionament de la comissió paritària encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- k. Procediment de modificació.

Barcelona, 16 d'octubre de 2020