

LES CLAUS DEL REGLAMENT SOBRE PLANS D'IGUALTAT

1

TERMINI PER A ADAPTAR ELS PLANS D'IGUALTAT A LES CONDICIONS DEL REGLAMENT

El Reial decret preveu una entrada en vigor als tres mesos de publicació al Butlletí Oficial de l'Estat (14 d'octubre de 2020). Per tant, les mesures relatives al pla d'igualtat s'aplicaran a mitjan gener de 2021.

Els plans d'igualtat vigents en el moment de la publicació de la norma hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seva revisió i, en tot cas, en un màxim de 12 mesos, comptats a partir de l'entrada en vigor de la nova norma

2

DURACIÓ I REVISIÓ

El pla d'igualtat de les empreses tindrà la durada que les parts decideixin pactar, amb un màxim de quatre anys.

3

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació s'ha de realitzar de manera periòdica, d'acord amb el que s'estableix en el calendari d'actuacions recollit en el pla d'igualtat o en el reglament de la comissió encarregada del seguiment. Però com a mínim s'han de fer dues avaluacions, una intermèdia i una altra final.

4

EMPRESSES OBLIGADES A DISSENYAR UN PLA D'IGUALTAT

És obligatori per a totes les empreses de 50 o més persones treballadores.

El Reglament no varia el criteri del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, norma que al seu torn va modificar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

5

CÒMPUT DEL NOMBRE DE PERSONES TREBALLADORES PER A DETERMINAR L'OBLIGATORIETAT D'UN PLA D'IGUALTAT

Per a calcular el nombre de persones que dona lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, independentment del nombre de centres de treball i de la modalitat de contractació laboral (incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició).

6

PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN EL DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT

Per part de les persones treballadores es legitima per a la negociació dels plans, inclosos els diagnòstics previs, amb caràcter general i prioritari, el comitè d'empresa, els delegats de personal, en el seu cas, o les seccions sindicals si les calgués, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

Si no existeix tal representació legal, la intervenció com a interlocutors en la negociació es regirà pel que s'estableix en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors (referit a la comissió negociadora, en període de consultes, en cas de modificació substancial de condicions de treball).

7

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE L'EMPRESA

Previ al pla d'igualtat, s'ha de realitzar una anàlisi de la situació de l'empresa en el qual es reflectirà, mitjançant indicadors quantitius i qualitius, les possibles desigualtats o diferències existents. A l'annex es recullen els criteris a tenir en compte en l'hora d'elaborar el diagnòstic.

L'informe de diagnòstic, que s'annexarà al pla d'igualtat, ha de contenir uns mínims que ja es recullen en l'art. 46.2 EL 3/2007, 22 mar., d'igualtat efectiva entre dones i homes, modificat pel RDL 6/2019, 1 mar.

8

CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT EN MATÈRIA RETRIBUTIVA

El diagnòstic ha d'incloure el registre retributiu i l'auditoria retributiva.

El registre comptarà amb informació retributiva desagregada per sexes de tota la plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs, desglossada i feta una mitjana de per classificació professional i per treballs d'igual valor, i incloent salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials.

Totes les empreses que elaborin un pla d'igualtat han de realitzar una auditoria retributiva. L'auditoria serà prèvia a la negociació exigida en aquests plans. Per tant, l'obligatorietat s'associa als plans d'igualtat, que al seu torn es vincula al nombre de persones treballadores en plantilla.

9

REGISTRE DELS PLANS D'IGUALTAT

És obligatori el registre dels plans d'igualtat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, el qual serà d'accés públic.

El dipòsit de mesures i protocols per a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe serà de caràcter voluntari.

Més informació a: www.tax.es

