

## CIRCULAR INFORMATIVA

Gener 2021

### PLANS D'IGUALTAT. OBLIGACIÓ PER EMPRESES DE MÉS DE 50 TREBALLADORS.

Benvolgut/da client/a,

El 14 de gener de 2021 va entrar en vigor el Reial Decret 901/2020 que té per objecte el desenvolupament reglamentari dels Plans d'Igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés d'acord amb allò que preveu la LO 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i en les previsions contingudes als articles 17.5 o 85.2 de l'Estatut dels Treballadors, tot això sense perjudici de les disposicions que estableixen al respecte els convenis col·lectius dins de l'àmbit de les seves competències.

#### Quines empreses estan obligades a comptar amb un Pla d'Igualtat?

**Totes les empreses de 50 o més treballadors** estan obligades a elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat. El RD-llei 6/2019 va establir l'aplicació gradual d'aquesta obligació, si bé existeixen els següents períodes transitoris d'adaptació:

- Empreses de 250 treballadors o més: és obligatori comptar amb un Pla d'Igualtat des de l'entrada en vigor de la LO 3/2007.
- Empreses de 201 a 250 treballadors: és obligatori tenir un Pla d'Igualtat des del 7-3-2019.
- Empreses de 151 a 200 treballadors: és obligatori tenir Plans d'Igualtat des del 7-3-2020.
- Empreses de 101 a 150 treballadors: hauran de comptar amb Plans d'Igualtat a partir del 7-3-2021;
- Empreses de 50 a 100 treballadors: hauran de comptar amb Plans d'Igualtat a partir del 7-3-2022.

Adicionalment, estan obligades a implementar i elaborar el Pla d'Igualtat:

1. Les empreses que, tot i tenir menys de 50 treballadors, estiguin obligades pel conveni col·lectiu que els resulti d'aplicació; o
2. Quan ho imposi l'autoritat laboral en el marc d'un procediment sancionador en substitució de les sancions accessòries per a l'elaboració i aplicació del Pla.

A les empreses amb menys de 50 empleats, l'elaboració i implantació de Plans d'Igualtat serà voluntària, prèvia consulta o negociació amb la representació legal dels treballadors.

#### Com s'elabora un Pla d'Igualtat?

L'elaboració d'un Pla d'Igualtat és un procés que durarà uns quants mesos i es desenvoluparà, segons el reglament, en les fases següents:

**Fase 1. Arrencada del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat:** comunicació i obertura de la negociació i constitució de la comissió negociadora. El RD 901/2020 estableix l'obligació de negociar el Pla d'Igualtat amb la representació legal dels treballadors o, si no és possible, amb una comissió negociadora.

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3r 4a  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

#### GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1r  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

#### MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3r  
Centro Derecha - 28010 Madrid  
☎ (34) 91 417 70 86  
✉ mad@bellavistalegal.eu

**Fase 2. Realització del diagnòstic:** recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes a l'empresa. Un resum d'aquest anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes haurà d'incloure's en un informe que formarà part del Pla d'Igualtat. Per a l'elaboració del diagnòstic s'hauran de tenir en compte els criteris específics de l'annex d'aquest Reglament.

**Fase 3. Disseny i registre del Pla d'Igualtat:** definició d'objectius, dissenys de mesures, establiment d'indicadors de seguiment i avaluació, calendari d'aplicació, aprovació i registre del Pla en el registre creat pel Ministeri d'Igualtat o les CCAA competents. Formació del personal de la comissió negociadora i del personal de l'empresa en matèria d'igualtat.

**Fase 4. Implantació i seguiment del Pla d'Igualtat:** comprovació del grau de desenvolupament i compliment de les mesures i valoració dels resultats.

**Fase 5. Avaluació del Pla d'Igualtat:** valoració del grau de reeiximent dels objectius, resultats i impacte que ha tingut el pla a l'empresa.

**El període de vigència o durada dels Plans d'Igualtat**, que serà determinat, si escau, per les parts negociadores, **no podrà ser superior a 4 anys**.

Els Plans d'Igualtat vigents al moment de l'entrada en vigor d'aquest RD 901/2020 (el 14-01-2021), hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seva revisió i, en tot cas, en un terme màxim de 12 mesos, comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest RD, previ procés negociador.

Els Plans d'Igualtat seran objecte d'**inscripció obligatòria en registre públic**, qualsevol quin sigui el seu origen o natura: obligatòria o voluntària, i hagin sigut o no adoptats per acord entre les parts.

## Auditoria retributiva.

Les empreses que elaborin un Pla d'Igualtat hauran d'incloure en aquest Pla una auditoria retributiva.

L'auditoria retributiva (regulada en el RD 902/2020), com a part del Pla d'Igualtat, ha d'incorporar les dades necessàries per a comprovar que el sistema de retribució existent a l'empresa garanteixi de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. També ha de permetre la definició de les diferents necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles existents o que poguessin produir-se.

L'auditoria retributiva implica l'obligació per a l'empresa de realitzar un diagnòstic de la seva situació retributiva, que requereix la valoració dels llocs de treball i la rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, i d'establir un pla d'actuació per a corregir les desigualtats retributives.

L'auditoria retributiva tindrà la vigència del Pla d'Igualtat del qual forma part, llevat que el pla determini que en sigui una d'inferior.

## Protecció legal i sancions.

**No complir les obligacions que, en matèria de plans i mesures d'igualtat**, estableixen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació es considera **infracció laboral greu**, segons estableix l'article 7.13 del Text Refós sobre la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3r 4a  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

### GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1r  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

### MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3r  
Centro Derecha - 28010 Madrid  
☎ (34) 91 417 70 86  
✉ mad@bellavistalegal.eu

Al Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social pel període 2018-2020 s'estableix com un dels seus objectius el de "millorar la garantia de compliment de la legislació en matèria d'igualtat i no discriminació". Aquest pla recull mesures concretes que comprenen, tant la vigilància del compliment de l'obligació empresarial de l'elaboració del Pla d'Igualtat, com l'aplicació efectiva de les mesures derivades del pla. Així doncs, per donar compliment a aquestes mesures es contempla en el mateix pla l'especialització funcional dels inspectors de treball i seguretat social en matèria d'igualtat i el llançament de campanyes específiques.

La Inspecció de Treball en el disseny del nou Pla Estratègic reforçarà la intensitat de les actuacions, atesa l'ampliació del nombre d'empreses obligades a comptar amb un Pla d'Igualtat.

Atentament,  
**Departament Laboral i de Seguretat Social**

Per a més informació:

[laboral@bellavistalegal.eu](mailto:laboral@bellavistalegal.eu)

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3r 4a  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ [bcn@bellavistalegal.eu](mailto:bcn@bellavistalegal.eu)

#### GRANOLLERS

📍 C. Sant Jaume, 16, 1r  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ [grn@bellavistalegal.eu](mailto:grn@bellavistalegal.eu)

#### MADRID

📍 C. Gral. Martínez Campos 15-3r  
Centro Derecha - 28010 Madrid  
☎ (34) 91 417 70 86  
✉ [mad@bellavistalegal.eu](mailto:mad@bellavistalegal.eu)