

PLANS D'IGUALTAT A ANDORRA

Butlletí sobre Plans d'Igualtat (I)

Octubre 2023

Per tal d'impulsar el desenvolupament de polítiques d'igualtat i respondre a les noves responsabilitats que tenen les empreses i les Administracions Públiques en aquesta matèria, el Govern d'Andorra en data 31 de març de 2022 va aprovar la Llei 6/2022 per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes.

Concretament, una de les mesures que desenvolupa la Llei 6/2022 és la implementació dels Plans d'Igualtat, els quals adopten un caràcter obligatori per les empreses formades per 50 treballadors o més i les Administracions Públiques del Principat i els organismes que en depenen.

En aquest sentit, els Plans d'Igualtat es configuren com l'instrument que permet integrar la igualtat en les relacions laborals i en tots els àmbits de gestió de les organitzacions, i així avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Des de Crowe Andorra volem apropar a tots els nostres clients i persones interessades a les principals novetats normatives que incorpora aquesta Llei en relació a la figura dels Plans d'Igualtat.


Què són els Plans d'Igualtat?

Són un conjunt sistematitzat de **mesures**, adoptades després d'efectuar una diagnosi de situació, **adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe**. A aquests efectes, els plans d'igualtat de les empreses han de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir i les mesures i accions previstes per a aquests fins, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.


Qui són els subjectes obligats?

Estan **obligats** a comptar amb un pla d'igualtat:

- Les **empreses del sector privat que disposin de 50 treballadors o més**¹

Es considera que hi ha 50 treballadors/ores si, efectivament, hi són contractats/des el 30 de juny o el 30 de desembre de l'any natural del qual s'utilitzen les dades per fer el diagnòstic del pla, amb independència de la seva relació laboral i de la jornada de treball.

- **Administracions públiques, organismes autònoms, societats i organismes públics vinculats o que en depenen**²



Per la resta d'organitzacions que no siguin:

- Empreses de 50 o més treballadors o
- Administracions públiques,

La implementació de plans d'igualtat té caràcter **voluntari**


Entrada en vigor i termini per implementar Plans d'Igualtat

Subjecte obligat	Entrada en vigor i termini d'implementació
Sector privat: empreses > 50 treballadors	La obligatorietat d'implementar plans d'igualtat ho és des del 21 d'abril de 2022 i es disposa d'un termini de 12 mesos per implementar-los
Sector públic	Es disposa de 24 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei 6/2022 per implementar els plans d'igualtat

¹ Article 57 Llei 6/2022

² Article 52 Llei 6/2022




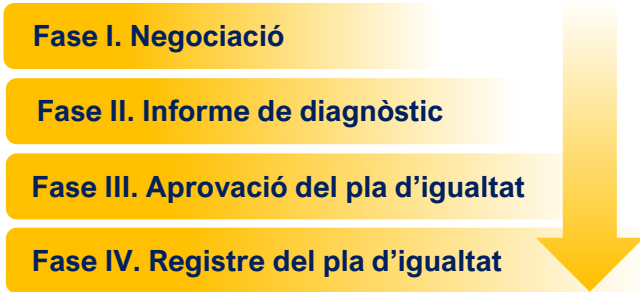
Contingut dels Plans d'Igualtat

Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva entre homes i dones.

Es durà a terme un anàlisi de la situació de l'empresa que permeti detectar aquells aspectes o àmbits en els que poden estar produint-se situacions de desigualtat o discriminació.

Fase	Contingut i desenvolupament
Diagnosi i informe de situació	<ul style="list-style-type: none"> Identificar les dades més rellevants del subjecte obligat i la seva estructura organitzativa, incloent: <ol style="list-style-type: none"> Informació general de la plantilla Selecció i contractació Promoció professional Classificació professional i valoració dels llocs de treball Formació professional Retribucions Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Percepció de la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> Les empreses que estiguin desenvolupant el seu pla d'igualtat en la fase de diagnòstic hauran de fer extensiva a la seva plantilla una enquesta anònima i confidencial per saber què pensa sobre els diversos aspectes que s'han treballat en la fase de diagnosi.
Informe de diagnòstic	<ul style="list-style-type: none"> Cal elaborar un informe amb tota la informació treballada i el resultat de l'enquesta passada a la plantilla. Aquest informe, que tindrà tot el detall possible, ha de ser aprovat per la comissió de seguiment del pla d'igualtat.

 **Procés per la implementació de Plans d'Igualtat**



 **Vigència dels Plans d'Igualtat**

Els plans d'igualtat tenen una **vigència màxima de 4 anys**, amb un **seguiment anual**.

Aquesta vigència pot alterar-se quan l'actuació de la inspecció de treball constati insuficiència o inadequació del pla d'igualtat.

 **Règim sancionador**

Infracció	Descripció	Sanció (multa)
Greu	No complir les obligacions en matèria de plans i mesures d'igualtat que estableix la Llei 6/2022 o el conveni col·lectiu que resulti aplicable [...] previstes als articles 57 [...] de la Llei esmentada	Fins a 3.000€
Molt greu	No elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint manifestament els termes previstos a l'article 58 de la Llei 6/2022	Fins a 24.000€

* * *

Esperem que el contingut del present document hagi resultat del seu interès.

Per a qualsevol qüestió addicional que pugui precisar, restem a la seva disposició.

Atentament,

Crowe Andorra

Departament de Governance, Risk & Compliance

Aquesta publicació s'ha elaborat en termes generals i ningú de Crowe Andorra, les firmes membre o entitats relacionades, mitjançant aquesta publicació, està prestant serveis d'assessorament professional als seus destinataris. Abans de prendre qualsevol decisió o dur a terme qualsevol acció que pugui afectar a les seves finances, negocis o estructura empresarial, es recomana que es consulti a un professional qualificat en la matèria. Ni Crowe Andorra ni altres firmes membres de la xarxa Crowe Global seran responsables de qualsevol pèrdua que es pogués ocasionar arran de les decisions preses en funció del contingut genèric d'aquesta publicació.