

# És el mateix un Pla d'Igualtat que un Reglament intern de recursos humans?

Des de la publicació de la Llei 6/2022 en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones al mes de març de 2022, la qual, entre d'altres, regula la obligació que les empreses de més de 50 treballadors i totes les entitats públiques del Principat d'Andorra disposin de Plans d'Igualtat, s'ha generat molta incertesa en relació a si l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, pot considerar-se el mateix que la redacció d'un Reglament intern a nivell de recursos humans.

En aquest sentit, cal matisar quina és la **diferència entre ambdós documents**, ja que la finalitat i el contingut dels mateixos presenta certs matisos.

## **Plans d'Igualtat**

El legislador estableix que el Pla d'Igualtat és un producte del consens entre la Direcció i els treballadors de l'organització, que ha de definir, englobar, especificar i analitzar un conjunt d'objectius, mesures i accions d'una organització pública i privada, amb la **finalitat de fer efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal**.

La Llei 6/2022 i el Reglament 531/2023 del 22 de novembre que regula el Registre públic dels Plans d'Igualtat al Principat d'Andorra, detallen quines són les matèries que, com a mínim, s'han d'analitzar en el marc de la implementació d'un Pla d'Igualtat.

En definitiva, **l'objectiu dels Plans d'Igualtat és establir mecanismes que garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral**, mitjançant l'erradicació de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació que per raó de sexe que pugui existir en tots els nivells de l'estructura de l'organització, així com que es promogui una cultura de compliment en la igualtat d'oportunitats i respecte.

## **Reglament intern de recursos humans**

Per tal de regular les normes de conducta que els treballadors d'una empresa han de complir, diverses entitats públiques i privades compten amb un Reglament intern de recursos humans, el qual recull totes aquelles normes de caràcter obligatori que han de complir-se per part de tots els treballadors.

L'anterior no és un document que totes les organitzacions hagin de disposar segons imperatiu legal, però és molt recomanable, als efectes de regular la relació entre l'empresa i els treballadors.

Alhora, aquest Reglament intern de recursos humans no parteix d'un contingut legalment establert, sinó que com el seu propi nom indica, regula les diverses normes que regeixen l'empresa, per exemple, el procediment de desenvolupament professional a l'empresa; el teletreball, la compensació d'hores, les vacances i el procediment de sol·licitud de les mateixes, entre d'altres aspectes.

A diferència del Pla d'Igualtat, el Reglament intern de recursos humans no té com a objectiu principal la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, si bé, sí que promulga el tracte homogeni entre els treballadors, però l'abast d'aquest document és molt més extens que el del Pla d'Igualtat, ja que el Reglament intern de recursos humans regula i desenvolupa totes aquelles situacions que poden englobar-se dins el dia a dia de l'entitat. Addicionalment, el Pla d'Igualtat ha de ser negociat amb la representació dels assalariats en el si de l'entitat i aprovat, mentre que el Reglament intern de recursos humans no ha de complir aquest requisit.

En definitiva, mentre el Pla d'Igualtat té per finalitat l'erradicació de la desigualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en el si de l'entitat, el Reglament intern de recursos humans té per objectiu la regulació de les condicions i normes que regeixen les relacions amb els treballadors.

## Quines són les principals diferències entre els Plans d'Igualtat i el Reglament intern de recursos humans?

Plans d'Igualtat	Reglament intern de recursos humans
✓ Té per finalitat la Igualtat de tracte entre homes i dones	✓ L'objectiu és definir i estandaritzar les relacions entre els treballadors
✓ Té caràcter obligatori per les empreses de 50 o més treballadors	✓ Té caràcter voluntari per les empreses
✓ Requereix la negociació entre l'empresa i els treballadors i, ha de ser aprovat	✓ Document establert únicament per part de l'empresa
✓ S'ha de registrar al Registre públic dels Plans d'Igualtat	✓ És un document intern de l'empresa

### Com els podem ajudar des de Crowe Andorra?

Des de Crowe Andorra oferim serveis d'assessorament en relació a la redacció i implementació de Reglaments interns de recursos humans per a les empreses, i per a l'elaboració i implementació de Plans d'Igualtat, així com la resta d'obligacions en aquesta matèria.

\* \* \*

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**

Assessorament Laboral