

Entra en vigor el Reial Decret pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre

Avui dia 14 de Febrer, comença la vigència el RD 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 retributiu i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest any, des de març també és obligatori que les empreses de més de cent persones en plantilla comptin amb pla d'igualtat i fins al març del 2022 s'han d'incloure aquelles que compten amb plantilles fins de cinquanta, sent per tant un any important en la nostra activitat en matèria d'igualtat en les empreses.

El RD amb vigència a partir de demà incorpora aspectes tan importants en matèria d'igualtat com:

- La participació de la representació legal de les persones treballadores (RLPT) en la negociació i dels sindicats majoritaris en representació d'empreses o centres de treball que no comptin amb ella.
- Es té en compte el **dret de les persones treballadores posades a disposició per les empreses de treball temporal a què se'ls apliquin les mesures contingudes en el pla d'igualtat** de l'empresa usuària.
- **Desenvolupa de manera àmplia la fase diagnòstica de el pla i ha d'incloure una auditoria salarial de tota la plantilla** amb informació, transparència, pla d'acció i sistema de seguiment.
- **Vigència obligatòria amb un màxim de quatre anys.**
- **Avaluació intermèdia i final**

A partir d'ara els plans d'igualtat que es negociïn hauran de complir amb aquest reglament i aquells plans que ja estiguin vigents comptaran amb un termini màxim d'un any previ procés negociador, per a l'adaptació dels mateixos.

Tant per les matèries que es desenvolupen i per com s'ha de fer, **els Plans d'igualtat són l'eina sindical i feminista per avançar en igualtat**, sent el centre de treball on es decideixen aspectes que afecten la vida de les dones i l'eina per combatre- i implicar en la seva participació amb la intervenció del sindicat en empreses que no tenen representació.

El 14 de gener de 2021 entra en vigor el RD 901/2020



REGULA ELS PLANS D'IGUALTAT I ENS PERMET AVANÇAR



GARANTEIX UN BON DIAGNÒSTIC DE LES DESIGUALTATS



ASSEGURA SISTEMES DE SEGUIMENT DELS PLANS D'IGUALTAT

Què has de fer?
Davant:

el contracte
el conveni
el salari
la jornada
la formació
la categoria
els permisos
les vacances
la conciliació
l'assetjament
la discriminació
la salut laboral
l'incapacitat laboral
l'acomiadament
la jubilació



assessorar-te
organitzar-te
participar-hi.

Afília-t'hi!



www.ccoo-serveis.cat
dones.igualtat@serveis.ccoo.cat
CCOO Serveis Catalunya
Via Laietana, 16 – 2a planta
08003 BARCELONA

Entra en vigor el Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Hoy día 14 de Enero, inicia la vigencia el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro retributivo y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Este año, desde marzo también es obligatorio que las empresas de más de cien personas en plantilla cuenten con plan de igualdad y hasta marzo del 2022 deberán incluirse aquellas que cuenten con plantillas hasta de cincuenta, siendo por lo tanto un año importante en nuestra actividad en materia de igualdad en las empresas.

El RD con vigencia desde mañana incorpora aspectos tan importantes en materia de igualdad como;

- La participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en la negociación y de los sindicatos mayoritarios en representación de empresas o centros de trabajo que no cuenten con ella.
- Se tiene en cuenta el **derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad** de la empresa usuaria.
- **Desarrolla** de forma amplia la fase diagnóstica del plan debiendo incluir una auditoría salarial de toda la plantilla con información, transparencia, plan de acción y sistema de seguimiento.
- **Vigencia obligatoria con un máximo de cuatro años.**
- **Evaluación intermedia y final**

A partir de ahora los planes de Igualdad que se negocien deberán cumplir con este reglamento y aquellos planes que ya estén vigentes contarán con un plazo máximo de un año previo proceso negociador, para la adaptación de los mismos.

Tanto por las materias que se desarrollan y por cómo debe llevarse a cabo, **los Planes de Igualdad son la herramienta sindical y feminista para avanzar en igualdad**, siendo el centro de trabajo donde se deciden aspectos que afectan a la vida de las mujeres y la herramienta para combatirla e implicar en su participación con la intervención del sindicato en empresas que no tienen representación.

EL 14 DE ENERO DE 2021
ENTRA EN VIGOR EL
RD 901/2020



REGULA LOS PLANES DE IGUALDAD Y NOS PERMITE AVANZAR



GARANTIZA UN BUEN DIAGNÓSTICO DE LAS DESIGUALDADES



ASEGURA SISTEMAS DE SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Què has de fer? Davant: el contracte, el conveni, el salari, la jornada, la formació, la categoria, els permisos, les vacances, la conciliació, l'assetjament, la discriminació, la salut laboral, l'incapacitat laboral, l'acomiadament, la jubilació.

assessorar-te, organitzar-te, participar-hi.

Afília-t'hi!

