

Reglaments

Decret 531/2023, del 22 de novembre del 2023

Decret 531/2023, del 22-11-2023, d'aprovació del Reglament del Registre públic de plans d'igualtat.

Exposició de motius

L'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes estableix que en les empreses de 50 o més persones treballadores les mesures necessàries per eliminar les discriminacions directes i indirectes entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en la resta de condicions de treball, incloent-hi l'extinció del contracte, s'han d'articular a través d'un pla d'igualtat. Aquest pla ha de negociar-se amb la representació del personal i, en cas de no disposar-ne, amb una comissió de tres membres, integrada per persones treballadores de la mateixa empresa i elegida democràticament.

Així mateix, aquest mateix article fa referència a la necessitat que cada empresa efectui una diagnosi de la situació abans d'elaborar el pla d'igualtat, i n'estableix el contingut mínim.

Igualment, la disposició final vint-i-dosena remet a la via reglamentària el desenvolupament de la Llei pel que fa al registre públic de plans d'igualtat.

És per aquest motiu que es promou aquest Reglament, que es divideix en 16 articles i una disposició transitòria.

Ateses les consideracions esmentades, amb l'objectiu de donar compliment a la disposició final vint-i-dosena de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, i després d'haver-ho sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, a proposta de la Ministra de Presidència, Economia, Treball i Habitatge, el Govern, en la sessió del dia 22 de novembre del 2023, aprova aquest Decret amb el contingut següent:

Article únic

S'aprova el Reglament del Registre públic de plans d'igualtat, que entra en vigor l'endemà de publicar-se al *Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*.

Reglament del Registre públic de plans d'igualtat

Article 1. Objecte i finalitat

1. Aquest Reglament té per objecte crear i regular el Registre públic de plans d'igualtat.
2. El Registre té com a finalitat ser l'instrument per conèixer i controlar els plans d'igualtat i fer-ne el seguiment, i permetre així eliminar i corregir qualsevol tipus de desigualtat o discriminació entre dones i homes en l'empresa.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament és aplicable a totes les empreses legalment establertes al Principat d'Andorra, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, i amb independència que l'objecte del treball sigui a l'estranger.
2. Les empreses de cinquanta o més persones treballadores articulen les mesures d'igualtat a què es refereix l'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i

d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes (d'ara endavant, "Llei 6/2022") a través d'un pla d'igualtat, que l'empresa ha de negociar d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 57 de la Llei 6/2022.

3. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat són voluntàries per a les empreses de menys de cinquanta persones treballadores, prèvia negociació en les mateixes condicions que les empreses a les quals fa referència l'apartat anterior.

4. Sense perjudici del que estableixen els apartats 2 i 3, les empreses han d'elaborar i aplicar una pla d'igualtat quan ho determina un acord o conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos per aquest acord o conveni.

5. Les empreses que componen un grup d'empreses poden elaborar un únic pla per a totes o per a una part de les empreses del grup, si així ho acorden les organitzacions legitimades. Aquesta possibilitat no eximeix les empreses no incloses en el pla de grup de l'obligació de disposar del seu propi pla d'igualtat.

El pla d'igualtat de grup ha de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que componen el grup i els convenis o acords col·lectius que els són aplicables, i ha d'incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'elles. També ha de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

Article 3. *Creació del Registre públic de plans d'igualtat*

1. Es crea el Registre públic de plans d'igualtat (d'ara endavant, "el Registre públic"), prop del qual les empreses han de registrar el seu pla d'igualtat.

2. Les empreses a les quals es fa referència en l'article 2 estan obligades a registrar els plans d'igualtat abans de l'1 d'octubre, tenint en compte la periodicitat que fixi el pla, i com a mínim cada quatre anys, període que correspon a la durada màxima dels plans. En qualsevol cas, es tenen en compte anys naturals complets.

3. Les dades que conté el Registre públic són, a més de les dades d'identificació de l'empresa, les establertes en l'article 57 de la Llei 6/2022, que es detallen en l'article 13 d'aquest reglament.

Article 4. *Àmbit territorial i adscripció*

1. El Registre públic és únic per a tot el territori del Principat d'Andorra.

2. El Registre públic s'adscriu al departament competent en matèria de treball, que és l'òrgan encarregat de resoldre l'acte de registre.

Article 5. *Sol·licitud, tramitació i registre de plans d'igualtat al Registre públic*

1. La sol·licitud de registre de plans d'igualtat s'ha de tramitar en format electrònic mitjançant la Seu electrònica del Govern, la qual és accessible amb certificat digital, i la informació i les dades s'hi han de registrar conforme al que preveuen l'article 57 de la Llei 6/2022 i aquest Reglament.

2. El ministeri competent en matèria de treball practica el registre del pla d'igualtat en el termini màxim de trenta dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud si no presenta cap defecte o mancança, o des del moment en què s'hagi corregit el defecte o la mancança observats.

3. En el cas que la sol·licitud no compleixi les formalitats exigides per la normativa vigent, es requereix al sol·licitant que, en un termini de deu dies hàbils a comptar des de la notificació del requeriment, esmeni l'incompliment amb indicació que, en cas contrari, es considerarà que desisteix de la seva sol·licitud i que, per tant, no quedarà acomplerta l'obligació de registre. Contra aquesta decisió es pot interposar recurs administratiu davant del Govern en els termes que estableix el Codi de l'Administració.

Article 6. *Enregistrament dels plans d'igualtat*

1. En el Registre públic s'hi fan constar dades relatives a l'empresa, a la comissió negociadora, al pla d'igualtat, a la diagnosi de la situació i al seguiment i l'avaluació del pla, d'acord amb el que preveu l'article 57 de la Llei 6/2022.

2. A més, el document del pla d'igualtat s'enregistra en format PDF.

3. Els assentaments corresponents a cada empresa es conserven en format electrònic.



Article 7. *Accés a les dades del Registre públic*

1. El Registre públic corresponent als plans d'igualtat és públic.
2. Qualsevol persona o entitat que al·legui un interès legítim pot sol·licitar per escrit, i justificant-ne els motius, a l'oficina del Registre públic:
 - a. L'expedició de certificats dels assentaments.
 - b. L'expedició d'una nota informativa de les inscripcions.
3. L'òrgan decisor pot denegar l'accés a aquesta informació quan tingui motius fonamentats per considerar que no hi ha un interès legítim d'acord amb la sol·licitud d'informació presentada, o que es formula amb caràcter abusiu. Contra l'acte que denega la informació sol·licitada es pot interposar un recurs en els termes que estableix el Codi de l'Administració.

Article 8. *Determinació del nombre de persones treballadores de l'empresa*

1. Als efectes d'aquest Reglament, per calcular del nombre de persones treballadores, cal tenir en compte la plantilla total de l'empresa, inclosos tots els centres de treball de què disposi, i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, contractes de durada determinada i contractes a temps parcial.
2. Les empreses han de calcular la mitjana d'assalariats de l'any anterior, d'acord amb el còmput mensual de persones treballadores a final de mes, de gener a desembre, segons el que s'estableix a l'apartat 3 d'aquest article.
3. En el moment d'efectuar el còmput, l'empresa determina el nombre de persones treballadores, que ha d'incloure cumulativament:
 - a. Les persones amb contracte de treball en vigor en el moment del còmput (les persones amb contracte a temps parcial es computen, amb independència del nombre d'hores treballades, com una persona més).
 - b. Les persones contractades per una durada determinada, sigui quina sigui la modalitat, amb contractes vigents amb l'empresa durant els sis mesos anteriors i que s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, per cada cent dies de treball o fracció es computa com una persona treballadora més.
4. El còmput derivat dels càlculs previstos a l'apartat anterior s'ha d'efectuar a l'efecte de comprovar que, el darrer dia del mes de desembre de cada any, s'arriba al llindar de persones en plantilla que fa obligatori presentar el pla d'igualtat.
5. Un cop assolit el llindar que fa obligatori presentar el pla d'igualtat, neix l'obligació de negociar, elaborar i aplicar el pla d'igualtat. Aquesta obligació es manté encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de cinquanta, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclougi el període de vigència del pla acordat en aquest últim, o, si escau, durant quatre anys.

Article 9. *Terminis per portar a terme la negociació*

1. Sense perjudici de les millores que puguin establir els convenis col·lectius, les empreses han d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, dins el termini màxim dels tres mesos següents al moment en què hagin assolit el nombre de persones en plantilla que ho fan obligatori, computat d'acord amb el que disposa l'article anterior.
2. Les empreses no considerades a l'apartat anterior i que quedin obligades per conveni col·lectiu a negociar un pla d'igualtat han d'iniciar el procediment de negociació dins del termini establert al conveni col·lectiu, o, si no queda establert, dins dels tres mesos posteriors a la publicació del conveni.
3. En tot cas, les empreses han de tenir negociat i aprovat el pla d'igualtat i haver presentat la sol·licitud de registre del pla d'igualtat en el termini màxim de sis mesos a comptar de l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació, de conformitat amb el que està establert als apartats anteriors.

Article 10. *Procediment de negociació dels plans d'igualtat*

1. Sense perjudici de previsions diferents acordades en conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que preveu l'article 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, han de ser objecte de negociació entre els representants dels assalariats i els empresaris o els seus representants, d'acord amb aquest article.

2. A les empreses on no hi hagi òrgans de representació dels assalariats, les persones treballadores poden atribuir la seva representació a una comissió de tres membres integrada per persones treballadores de la mateixa empresa, escollides democràticament i, en darrer terme, per sorteig. Aquesta comissió adopta les decisions per majoria.

3. Per tal de negociar el pla d'igualtat, s'ha de constituir una comissió negociadora en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la dels assalariats.

4. S'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna d'ambdós parts de la comissió negociadora, així com que els integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

5. Durant el procés de negociació, s'ha d'estendre acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que han de ser aprovades i signades, incloent-hi les manifestacions de les parts, si escau.

6. Constituïda la comissió negociadora, i a l'efecte d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tenen dret a accedir a tota documentació i informació que resulti necessària per a les finalitats previstes, i l'empresa està obligada a facilitar-la en els termes establerts en l'article 57.4 de la Llei 6/2022.

7. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervenen en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no pot ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

8. Durant les negociacions, les parts han de negociar de bona fe amb vista a assolir un acord. Si, finalitzat el període de negociació establert a l'article 57.2 de la Llei 6/2022, les parts no han arribat a un acord, l'empresa ha d'implantar el pla de forma unilateral.

Article 11. *Competències de la comissió negociadora*

1. La comissió negociadora té competències per a:

- a. La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com per a la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- b. L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c. La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació i els mitjans materials i humans necessaris per implantar-les, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- d. L'impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.
- e. La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f. Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables o que siguin acordades per la mateixa comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

2. A més, correspon a la comissió negociadora impulsar les primeres accions d'informació i sensibilització de la plantilla.

Article 12. *Diagnosi de la situació*

1. La primera fase de l'elaboració del pla d'igualtat consisteix a fer una diagnosi de la situació que conté les dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe que permetin un coneixement de la situació real de l'empresa pel que fa a la igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes. La diagnosi ha d'incloure dades relatives a les matèries que s'enumeren en l'article 57.4 de la Llei 6/2022.
2. El ministeri competent en matèria d'igualtat elabora i actualitza la llista de criteris que ha de respectar l'elaboració de la diagnosi, i els publica en la "Guia tècnica per elaborar plans d'igualtat per a les empreses".
3. Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat a l'hora d'aplicar-les i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.
4. En tot cas, si el resultat del diagnòstic posés de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells jeràrquics, els plans d'igualtat han d'incloure mesures per corregir-la i poden establir mesures d'acció positiva per eliminar la segregació ocupacional de les dones, tant horitzontal com vertical, per complir així l'objectiu d'igualtat de la Llei 6/2022.

Article 13. *Contingut mínim dels plans d'igualtat*

1. Els plans d'igualtat, ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer una diagnosi de la situació, i que tendeixen a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
2. Els plans d'igualtat s'estructuren de la manera següent i tenen, almenys, el contingut següent:
 - a. Un resum de la diagnosi de la situació i de les conclusions i propostes principals, que s'ha d'incloure en un informe que formarà part del pla d'igualtat.
 - b. Determinació de les parts que el componen.
 - c. Àmbit personal, territorial i temporal.
 - d. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el supòsit a què fa referència l'apartat 5 de l'article 2, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
 - e. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
 - f. Descripció de les mesures concretes i del seu termini d'execució i prioritització, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
 - g. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
 - h. Calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
 - i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
 - j. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.
 - k. Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre que la normativa legal o convencional no obligui a adequar-la.
3. El pla d'igualtat ha de contenir les mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i pot incorporar mesures relatives a matèries no enumerades en l'apartat anterior, com violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista i altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat, per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.
4. En tot cas, les mesures d'igualtat contingudes al pla d'igualtat han de respondre a la situació real de l'empresa considerada individualment, reflectida en la diagnosi, i han de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes a l'empresa.

Article 14. *Vigència, seguiment, avaluació i revisió dels plans d'igualtat*

1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que ha de ser determinat, si escau, per les parts negociadores, no pot ser superior a quatre anys.
2. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin considerar de manera específica, i que han de ser coherents amb el contingut de les mesures i els objectius establerts, els plans d'igualtat s'han de revisar, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:
 - a. Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 5 següents.
 - b. Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a conseqüència del resultat de l'actuació d'Inspecció de Treball.
 - c. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
 - d. Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions del conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi de la situació que hagi servit de base per elaborar el pla.
 - e. Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
3. Quan, per circumstàncies degudament motivades, sigui necessari, la revisió implica l'actualització de la diagnosi, així com de les mesures del pla d'igualtat.
4. Les mesures del pla d'igualtat es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir-hi, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que es vagin observant en relació amb la consecució dels seus objectius.
5. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes al pla d'igualtat s'han de fer de forma periòdica conforme s'estipuli al calendari d'actuacions del pla d'igualtat. Això no obstant, s'ha d'efectuar almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

Article 15. *Accés als plans d'igualtat de les empreses*

El pla d'igualtat de l'empresa ha de ser accessible per als representants dels treballadors. En el cas que a l'empresa no hi hagi representants dels empleats, una persona treballadora sense representació pot tenir-hi accés. En tot cas cal garantir la protecció de les dades personals dels treballadors.

Article 16. *Règim sancionador*

L'incompliment dels preceptes continguts en l'article 57 de la Llei 6/2022 dona lloc a l'aplicació del règim sancionador establert en el títol VIII de la Llei referida per falta lleu, sempre que el dit incompliment no generi un efecte discriminatori. En cas que la conducta tingui un efecte discriminatori, s'aplica la tipificació de la infracció que correspongui.

Disposició transitòria

Els plans d'igualtat corresponents a l'any 2023 s'han de registrar a partir de l'1 de maig del 2024 a l'1 d'octubre del 2024.

Cosa que es fa pública per a coneixement general.

Andorra la Vella, 22 de novembre del 2023

Xavier Espot Zamora
Cap de Govern