

## FAQ Plans d'igualtat

### Normativa aplicable als plans d'igualtat

Quina normativa regula els plans d'igualtat?

[Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

[Reial decret legislatiu 2/2015](#), de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

[Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

[Reial decret 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 i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

[Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre](#), d'igualtat retributiva entre dones i homes.

[Reial decret 713/2010, de 28 de maig](#), sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

Quina normativa resulta aplicable a l'elaboració de plans d'igualtat en el cas de les empleades i empleats públics?

En el cas d'empleades i empleats públics (funcionarial, laboral i estatutari), no resulta aplicable el que es disposa en els articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, ni el Reial decret 901/2020, que els desenvolupa.

Els plans d'igualtat aplicables a aquest personal es regiran pel que es disposa en els articles 51 i 64 de l'esmentada Llei orgànica 3/2007 i especialment per l'indicat en la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.



## **Terminis d'entrada en vigor del Reial decret 901/2020. Regla transitòria**

Les empreses que ja tinguen plans d'igualtat vigents a data 14.01.2021, en quin termini hauran d'adaptar-los a les disposicions del Reial decret 901/2020?

Els plans d'igualtat vigents a data 14.01.2021 -data d'entrada en vigor del RD 901/2020- hauran d'adaptar-se a les disposicions d'aquest reial decret en el termini previst per a la revisió d'aquests plans i, en tot cas, abans del 14.01.2022, amb procés negociador previ realitzat d'acord amb aquest reial decret.

Les empreses que ja tinguen plans d'igualtat vigents a 14.04.2021, en quin termini hauran d'adaptar les seues auditories retributives a les disposicions del Reial decret 902/2020?

Les auditories retributives contingudes en els plans d'igualtat vigents a 14.04.2021 - data d'entrada en vigor del Reial decret 902/2020- hauran d'adaptar-se a les disposicions d'aquest reial decret en el termini previst per a la revisió d'aquests plans i, en tot cas, abans del 14.01.2022, després del procés negociador previ realitzat d'acord amb el Reial decret 901/2020.

En quin termini serà exigible per a les empreses d'entre 101 i 150 persones treballadores tindre aprovat el pla d'igualtat?

Hauran de tindre'l aprovat abans del 07.03.2021. (Vegeu la pregunta següent)

Els plans d'igualtat de les empreses d'entre 101 i 150 persones treballadores hauran d'ajustar-se al Reial decret 901/2020?

Podem diferenciar dos supòsits:

- a. Les empreses que compten amb un pla d'igualtat abans del 14.01.2021 hauran d'adaptar-lo al Reial decret 901/2020 en el termini previst per a la revisió d'aquest pla i, en tot cas, abans del 14.01.2022, després del procés negociador previ realitzat d'acord amb aquest reial decret.
- b. Pel que fa a aquelles que no compten amb un pla d'igualtat en aquesta data, hauran d'aplicar el Reial decret 901/2020. Malgrat que la Llei orgànica 3/2007,



de 22 de març, exigeix que el tinguin aprovat abans del 07.03.2021, es considera que, amb la finalitat de garantir el compliment de l'objectiu dels plans, la solidesa, l'oportunitat i la naturalesa negociada d'aquests, podrien ser aplicables els terminis previstos en l'article 4 del Reial decret 901/2020 per a dur a terme la negociació i tindre'l negociat i aprovat, i presentada la sol·licitud del registre del pla d'igualtat.

## **Empreses obligades a elaborar plans d'igualtat**

Quines empreses estan obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat?

Cal diferenciar tres supòsits:

1. Les empreses que tinguen una plantilla mínima, d'acord amb els terminis d'aplicació gradual següents:
  - Des del 7 de març de 2020, han de tindre aprovats els plans d'igualtat les empreses que tinguen entre 151 i 250 persones treballadores.
  - A partir del 7 de març de 2021, han de tindre aprovats els plans d'igualtat les empreses que tinguen entre 101 i 150 persones treballadores.
  - A partir del 7 de març de 2022, han de tindre aprovats els plans d'igualtat les empreses que tinguen entre 50 i 100 persones treballadores.
2. Quan siga establida aquesta obligació pel conveni col·lectiu aplicable.
3. Quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla.

Les societats cooperatives estan obligades a elaborar plans d'igualtat?

Sí, sempre que tinguen persones treballadores per compte d'altri i respecte d'aquestes i en els supòsits previstos en l'apartat anterior.



En el cas d'una empresa amb diversos centres de treball dedicats a diferents activitats i convenis col·lectius d'aplicació diferents, quants plans d'igualtat ha d'elaborar?

Un pla d'igualtat únic i aplicable a tota l'empresa, sense perjudici que s'hi puguin establir peculiaritats, així com accions especials, per a determinats centres de treball que responguen a les seues especials característiques.

### **Còmput de la plantilla a l'efecte de l'obligatorietat d'elaborar un pla d'igualtat**

Si l'obligació d'elaborar i aplicar el pla deriva de la dimensió de l'empresa, quan s'ha de complir el requisit numèric? Com es computa la plantilla?

Els dies 30 de juny i 31 de desembre de cada any les empreses hauran d'efectuar el còmput de persones treballadores en la seua plantilla, tenint en compte que la unitat de referència és l'empresa i no el centre de treball.

El còmput es realitzarà sobre la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, qualsevol que siga la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de duració determinada i persones amb contractes de posada a disposició. En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, amb independència del nombre d'hores de treball, com una persona més.

A aquest nombre de persones hauran de sumar-se els contractes de duració determinada, qualsevol que en siga la modalitat, que hagen estat vigents en l'empresa durant els sis mesos anteriors i s'hagen extingit en el moment d'efectuar-ne el còmput. En aquest cas, cada 100 dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.

Les sòcies i socis d'una cooperativa computen com a plantilla a l'efecte de l'obligatorietat de negociar el pla d'igualtat?

No, ja que la relació que vincula les societats cooperatives amb els seus socis i sòcies treballadores no és laboral sinó societària.

No obstant això, a les sòcies i socis treballadors se'ls aplica tota la normativa transversal que empara la prohibició de discriminació directa i indirecta per raó de



sexe, des de l'article 14 de la Constitució Espanyola fins als articles de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, on s'estableixen els pressupostos específics de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. També se'ls apliquen les mesures que pogueren recollir-se en la seua normativa específica, inclosa la normativa autonòmica, per a promoure una igualtat efectiva i real entre dones i homes en el cas de les societats cooperatives.

El personal becari o altres persones vinculades amb l'empresa per relacions no laborals computen com a plantilla a l'efecte de l'obligatorietat de negociar el pla d'igualtat?

No. Únicament computen com a plantilla les persones treballadores per compte d'altri per complir les notes previstes en l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Han de computar-se en la plantilla de l'empresa usuària les persones cedides per empreses de treball temporal?

Sí. Per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, incloses les persones cedides en virtut de contractes de posada a disposició.

### **Plans voluntaris**

Les empreses que no estiguen obligades a elaborar un pla d'igualtat però que decidisquen elaborar-lo de manera voluntària, han d'aplicar el procediment regulat en l'article 5 del Reial decret 901/2020?

L'article 2.4 del Reial decret 901/2020 indica que els plans voluntaris han de ser consultats o negociats amb la representació legal de les persones treballadores i se'ls aplicarà allò regulat en aquest reial decret quan així resulte del seu contingut. Així doncs, en el cas que siguin negociats, el procediment de negociació serà el que estableix l'article 5, que fa referència a tots els plans d'igualtat, per la qual cosa també s'aplica als que tinguen caràcter voluntari.



Els plans que aproven les empreses de cinquanta o més persones treballadores abans de la data en què han de tindre'ls aprovats d'acord amb la disposició transitòria dotzena, tenen la consideració de plans d'igualtat voluntaris?

Els plans d'igualtat voluntaris només poden ser elaborats per les empreses que no estiguen obligades a això d'acord amb l'article 45.2, 3 i 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

En el cas d'empreses que estiguen obligades a elaborar-los —encara que no hagen finalitzat els terminis assenyalats en la disposició transitòria dotzena de l'esmentada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a tindre'ls aprovats— aquesta distinció no resulta aplicable.

### **Comissió negociadora del pla d'igualtat**

En una empresa obligada a elaborar un pla d'igualtat on no hi ha representació legal de les persones treballadores en cap centre de treball, com es compondrà la part social de la comissió negociadora?

Estarà subjecta a les regles següents (article 5.3, paràgraf 1r, del Reial decret 901/2020):

- Es compondrà d'un màxim de sis membres.
- Estarà integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanga l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable.
- La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat dels sindicats legitimats en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats.
- No obstant això, aquesta comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguen a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

Per tant, la distribució de representants en la comissió sindical d'un màxim de sis membres s'efectuarà en proporció a la representativitat que tinguen els sindicats legitimats en el sector, sempre que es garantisca la participació de tots ells.



En aquest cas, quin seria el procediment per a constituir la comissió sindical?

L'empresa ha de convocar els sindicats que reunisquen les dues condicions de ser 1) més representatius i representatius del sector al qual pertanga l'empresa i 2) tindre legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable. Posteriorment, la representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguen a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

En la pràctica, com ha de realitzar-se la convocatòria als sindicats més representatius o representatius del sector? S'envia un escrit a tots els sindicats?

El Reial decret 901/2020 únicament fa referència a la “convocatòria de l'empresa”, sense establir cap requisit formal. No obstant això, s'entén que aquesta ha d'enviar una comunicació a tots i cadascun dels sindicats que reunisquen les dues condicions assenyalades en el punt anterior. S'haurà d'obtenir justificació de recepció d'aquesta comunicació per escrit o per qualsevol altre mitjà que presente idèntica fiabilitat.

En cas que no existisca la representació legal de les persones treballadores prevista en l'article 5.2 del Reial decret 901/2020, pot substituir-se la comissió “sindical” a què fa referència l'article 5.3 del Reial decret 901/2020, per una comissió *ad hoc* o negociar directament amb les persones treballadores de l'empresa? Queda en algun cas sense efectes l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en les empreses de 50 o més persones treballadores?

En primer lloc, totes les empreses de 50 o més persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat amb el contingut previst en el Reial decret 901/2020.

Així mateix, i de conformitat amb el que es preveu en l'article 5 del Reial decret 901/2020, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb el que es preveu en els seus diferents apartats. A més, l'article 8.2 de la norma estableix que constitueix contingut mínim dels plans la indicació de “les parts que els concerten”.



Per tant, no hi ha excepcions a l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, i, d'altra banda, en cap cas pot suplir-se el compliment de les exigències de negociació previstes en l'article 5 amb la constitució d'una comissió *ad hoc*.

Quin organisme o unitat disposa de les dades dels sindicats més representatius i representatius de cada sector? Hi ha un registre públic o correu electrònic on les empreses es puguen dirigir per a obtindre la informació?

Correspon a la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral l'expedició de la certificació acreditativa de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals, quan l'àmbit afectat se circumscriba a la Comunitat Valenciana.

<http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/certificados-de-representatividad>

En supòsits en què uns centres compten amb representació legal de les persones treballadores i d'altres no, els centres de treball que no tenen aquesta representació legal poden delegar la representació a la representació legal de l'altre centre de treball?

No. Els centres que no tenen representació legal de les persones treballadores han de constituir la comissió sindical a què fa referència l'article 5.3 del Reial decret 901/2020.

En les empreses amb diversos centres, quan uns compten amb representació legal de les persones treballadores i d'altres no, com es compondrà la part social de la comissió negociadora?

S'hauran d'aplicar les regles següents (article 5.3, paràgraf 2n, del Reial decret 901/2020):

- Es compondrà d'un màxim de tretze membres.
- És una comissió mixta formada, d'una banda, per representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb aquesta representació en els termes establits en l'article 5.2 d'aquest reial decret i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda de conformitat amb l'article 5.3, paràgraf 1r,





d'aquest reial decret, en representació de les persones treballadores dels centres que no compten amb aquella representació legal.

- Per a la designació de les persones que han d'integrar la part social de la comissió negociadora, s'aplicarà la regla de la proporcionalitat a la seua representativitat. A més, la comissió sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims.

Respecte dels centres de treball amb representació legal, han de participar en la comissió de la part social tots els delegats i delegades de personal o membres del comitè d'empresa de cada centre de treball? Podria quedar-se algun centre de treball amb representants de les persones treballadores sense representació?

Com s'ha assenyalat, la composició de la part social en la comissió negociadora serà proporcional a la seua representativitat.

Atés que la comissió de la part social és única i el seu nombre de membres està limitat a tretze, la participació de cada representant en aquesta comissió dependrà de la seua representativitat, és a dir, del nombre de representants que li hagen triat. Per tant, l'important és que es garantisca la representativitat de la comissió de la part social respecte al conjunt de persones treballadores de l'empresa i no de cada centre de treball.

### **Diagnòstic i contingut dels plans d'igualtat**

S'ha de negociar el diagnòstic previ i els plans d'igualtat?

Sí, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores a què fa referència l'article 5 del Reial decret 901/2020.

Sobre quines matèries ha de versar el diagnòstic previ?

Haurà de referir-se almenys a les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.



- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La negociació i elaboració del diagnòstic es realitzarà al si de la comissió negociadora del pla d'igualtat. Per a això, la direcció de l'empresa haurà de facilitar totes les dades i la informació necessàries per a elaborar-lo en relació amb aquestes matèries.

Per a l'elaboració del diagnòstic, caldrà ajustar-se als criteris específics assenyalats en l'annex del Reial decret 901/2020.

Quin és el contingut dels plans d'igualtat?

Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Hauran de tindre el contingut mínim previst en l'article 8.2 del Reial decret 901/2020.

### **Grup d'empreses**

Poden les empreses que componen un grup elaborar un pla d'igualtat únic per a totes o part de les empreses del grup?

Sí, sempre que així ho acorden les organitzacions legitimades per a negociar un conveni col·lectiu de grup d'empreses, d'acord amb les regles establides en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors que estableix el següent:

La representació per a negociar en representació dels treballadors i treballadores serà la que s'estableix en article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors per a la negociació dels convenis sectorials, que correspon a:



- a. Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, així com en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a aquests.
- b. Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius en l'àmbit autonòmic respecte dels convenis que no transcendisquen d'aquest àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a aquests.
- c. Els sindicats que compten amb un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats i delegades de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es referisca el conveni.

Per la part empresarial, estarà legitimada per a negociar la representació de les empreses que componen el grup.

Com es negocia el pla d'igualtat, inclòs el diagnòstic previ, en els grups d'empresa?

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa, inclosa la del diagnòstic previ, es regirà pel que s'estableix en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors per als convenis d'aqueix àmbit.

Ha d'elaborar-se un informe de diagnòstic per cada empresa del grup?

Sí, la norma exigeix que el pla d'igualtat de grup incloga informació dels diagnòstics de cada empresa. No obstant això, la negociació del diagnòstic del pla de grup ha de ser realitzat de manera única per la comissió negociadora conformada com s'ha dit anteriorment.

De l'anterior es dedueix que han de complir-se els requisits següents:

- Correspon a les organitzacions legitimades per a negociar el pla d'igualtat de grup, que són les establides en l'article 87 de l'ET per a negociar un conveni col·lectiu de grup d'empreses, acordar l'elaboració d'un pla únic per a totes o part de les empreses del grup.
- El pla d'igualtat de grup haurà de tindre en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que el componen.
- El pla d'igualtat de grup haurà de tindre en compte els convenis col·lectius que hi resulten aplicables.



- El pla d'igualtat de grup haurà d'incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes.
- El pla d'igualtat de grup haurà de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

Perquè les empreses del grup puguin elaborar un pla d'igualtat únic, han de regir-se pel mateix conveni col·lectiu, la mateixa activitat, la mateixa estructura, etc., o poden ser diferents però complementàries?

L'article 2.6 del Reial decret 901/2020 no exigeix que les empreses del grup realitzen la mateixa activitat o estiguen subjectes al mateix conveni. L'única cosa que s'exigeix és que, en cas que existisquen aquestes particularitats en cada empresa del grup - diferent activitat o diferent conveni-, el pla de grup ho tinga en compte. Per aquesta mateixa raó, la norma obliga que el pla d'igualtat de grup incloga un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.

Com ha d'interpretar-se la necessitat de “justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup”?

Correspondrà a les parts legitimades per a negociar el pla únic i que acorden la seua elaboració, justificar aquesta conveniència en els termes que consideren més apropiats de manera que el pla únic complisca l'objecte que han de tindre tots els plans d'igualtat d'acord amb el que es preveu en l'article 8 del Reial decret 901/2020. No obstant això, un possible fonament per a l'existència d'un pla únic per a diverses empreses podria estar en el fet que diverses empreses del grup compartisquen determinades polítiques empresarials o determinades característiques, organitzatives, productives, de gestió del personal i d'un altre tipus, que fan coincidir part del diagnòstic de situació d'aquestes empreses (sense perjudici que haja d'incloure's un informe de diagnòstic de cada empresa) i, en aquest cas, sembla convenient que determinades mesures correctores siguin les mateixes per a totes les empreses.



## Registre de plans d'igualtat

Quins plans d'igualtat són objecte de registre obligatori?

Tots els plans d'igualtat que tinguen aquesta consideració (vegeu l'apartat de plans voluntaris) seran objecte d'inscripció obligatòria en el Registre de Plans d'Igualtat, tant si es tracta de plans obligatoris com voluntaris, i independentment que hagen sigut o no adoptats per acord entre les parts.

Es poden registrar o depositar instruments diferents als plans d'igualtat?

També seran objecte de depòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguen adoptades d'acord amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a previndre la discriminació entre dones i homes, així com les específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Com es tramita el registre?

El registre es regeix pel que es disposa en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

A la Comunitat Valenciana, l'esmentat registre el regula l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball (DOGV de 29.09.10).

El procediment d'inscripció ha de realitzar-se a través de l'aplicació "REGCON", a través de l'enllaç següent:

<http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/convenios-y-acuerdos-colectivos>

La **sol·licitud** haurà de presentar-se dins del termini de quinze dies a partir de la signatura del pla d'igualtat. Haurà de presentar-la la persona designada per la comissió negociadora, degudament acreditada, a través de mitjans electrònics i davant el registre de l'autoritat laboral competent a la Comunitat Valenciana.

S'hauran de facilitar totes aquelles dades relatives a les parts signants o negociadores i la data de la signatura, si és el cas, d'acord amb el que s'estableix en



l'annex 1 del Reial decret 713/2010. Així mateix, hauran de ser emplenades (per la comissió negociadora o per l'empresa, si escau) les dades estadístiques recollides en els models oficials que figuren en l'annex 2.V del Reial decret 713/2010.

Quant a la **tramitació**, una vegada presentada la sol·licitud de registre, la persona sol·licitant podrà consultar i fer seguiment de l'expedient.

Si presentada la sol·licitud es comprovara que aquesta no reuneix els requisits exigits, es requerirà per mitjans electrònics a la persona sol·licitant que, en un termini de deu dies hàbils, esmene la falta o acompanye els documents preceptius, amb indicació que, si no ho fa així, es considerarà que ha desistit de la seua petició, després de la resolució prèvia.

Els errors o omissions observats en els assentaments i inscripcions electrònics s'esmenaran d'ofici o a petició de persona interessada.

Què passa si el pla d'igualtat no compleix els requisits legals i reglamentaris?

L'autoritat laboral haurà d'efectuar requeriments per a la seua esmena i en tot cas haurà de quedar constància d'aquesta circumstància en el registre, als efectes oportuns.

### **Aclariments sobre el registre del Pla d'igualtat a través de l'aplicació "REGCON"**

El Registre d'Acords i Convenis Col·lectius (REGCON) incorpora entre els seus tràmits l'opció per a registrar aquests plans d'igualtat.

Si és la primera vegada que se sol·licita, la persona acreditada per a això haurà de donar-se d'alta com a usuari en la plataforma, seguint les instruccions que aquesta subministra. Una vegada registrat, per a presentar el pla d'igualtat, haurà de prémer en l'apartat corresponent; hi ha dues opcions:

1. Si es tracta del primer pla d'igualtat s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectius, plans d'igualtat sense codi (nou acord)».
2. Si es tracta de plans ja existents i registrats s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectius, plans d'igualtat, amb codi (text nou)».

Dins de la diferenciació a dalt esmentada, s'haurà de seleccionar entre:



- Pla d'igualtat ACORDAT: el que ha sigut subscrit per totes dues parts de la Comissió negociadora, representació de treballadors i empresarial.
- Pla d'igualtat NO ACORDAT: el que no ha sigut subscrit per la representació.