

**ASUNTO: Regulación y registro de los Planes de Igualdad:
Real Decreto 901/2020.**

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite el **Real Decreto 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 y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

Este Real Decreto tiene por **objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso**, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias. A continuación, se realiza un detalle de los aspectos más relevantes de esta nueva regulación:

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto todas **las empresas con 50 o más personas trabajadoras**, y también en el caso que así lo prevea un Convenio Colectivo, y cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan.

Para las demás empresas será voluntario. En cuanto a los grupos de empresas, éstos podrán elaborar un plan único para todas.

II. CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

Para el **cálculo del número de personas** que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral. Se incluirán las personas:

- Con contratos fijos discontinuos,
- Con contratos de duración determinada
- Con contratos de puesta a disposición.
- Con contrato a tiempo parcial. Cada persona computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores.

El cómputo se efectuará, como mínimo, dos veces al año.

III. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

- PLAZO PARA LLEVAR A CABO LA NEGOCIACIÓN.

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación para el plan de igualdad dentro del plazo máximo de los **3 meses** siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

En todo caso, las empresas deberán tener presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo de 3 meses arriba indicado.

- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), creándose al efecto una **comisión negociadora** paritaria, a la que deberán participar el comité de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité.

En caso de empresas en las que no haya ese tipo de representación, se creará una comisión negociadora de un máximo de seis miembros por cada parte. La RLT estará integrada por los sindicatos más representativos y por los **sindicatos** representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo, o se acuerden por la propia comisión.

IV. CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

La primera fase de elaboración del plan consistirá en la elaboración de un **diagnóstico** de la situación de la empresa, cuyas conclusiones quedaran recogidas en un informe.

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes cuestiones:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación y promoción profesional.
- d) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Infrarrepresentación femenina.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Los planes de igualdad deberán tener, al menos, el siguiente **contenido**:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o grupo.
- d) Resultados de la auditoria retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

- **VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.**

La duración de un plan de igualdad no podrá ser superior a 4 años.

Se establece la obligación de proceder a revisión de un plan implantado cuando:

- a) En supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- b) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- c) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad incluirá una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento, con la composición y atribuciones que se decidan por las partes.

- **EXTENSIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en este Real Decreto sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a los trabajadores cedidas por empresas de trabajo temporal.

V. REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Los planes de igualdad deberán obligatoriamente inscribirse en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON). El registro permitirá el acceso, público y telemático, al contenido de los planes de igualdad.

VI. GUÍAS Y PROTOCOLOS DE BUENAS PRÁCTICAS.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad podrá realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

VII. REGLAS TRANSITORIAS.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

El presente Real Decreto-Ley entró en vigor el **14 de enero de 2021**, a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.