

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

Están obligadas a tener un Plan de igualdad las empresas con cincuenta o más trabajadores, y las que así se recoja en su convenio colectivo o por la autoridad laboral a raíz de procedimiento sancionador.

Será voluntario tener Plan de igualdad para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

1. El procedimiento de negociación (artículos 4 a 6):

Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Aquellas empresas obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo. En el caso de empresas obligadas por autoridad laboral en procedimiento sancionador, en sustitución de sanciones accesorias, se estará al plazo de inicio fijado en el acuerdo.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se configurará la **comisión negociadora**, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (sus funciones se definen en el artículo 6).

Configuración de la representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora:

- Si hay representación de los trabajadores: la formarán, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

- Si no hay representación de los trabajadores: con representación de las personas trabajadoras, 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.

- Si en una empresa hay centros con representación y otros no: la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación, y por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme se indica en apartado anterior, de los centros que no cuenten con la representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Deberá promoverse la **composición equilibrada entre mujeres y hombres** de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán **derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos**, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Para lograr el **acuerdo** se requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión, y deberá plasmarse por escrito y firmarse.

Corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

2. Contenido de los planes de igualdad

2.1. Diagnóstico de situación (artículo 7)

Consiste en identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con extensión a todos los puestos y a todos los niveles jerárquicos. Se indica en el mismo artículo los aspectos a revisar en el diagnóstico.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical

2.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad (artículo 8)

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, y tendrá 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
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- 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 del plan de igualdad.
- 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 de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan (artículo 9)

El **periodo de vigencia** o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Se establecen unos motivos por los cuales el Plan deberá revisarse cuando concurren los mismos, implicando realización de diagnóstico y adopción de medidas.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Seguimiento y evaluación: deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. (Artículo 9.5)

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica (Artículo 9.6)

4. Registro de planes de igualdad (Artículo 11)

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

5. Reglas transitorias (Disposición transitoria única):

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 del 14 de enero de 2021 (fecha de entrada en vigor de este Real Decreto), previo proceso negociador.

6. Entrada en vigor

Este real decreto entrará en vigor el 14 de enero 2021.