

### ¿Cuándo deberá realizarse una revisión del plan de igualdad? (art. 9)

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando exista falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión absorción transformación o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Incidencia que modifique sustancialmente la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El seguimiento y evaluación de las medidas del plan se realizará de forma periódica. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

### ¿A quién afecta el plan de igualdad? (art. 10)

- Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.
- Las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

### En relación con el registro de los planes de igualdad

#### ¿Es obligatorio su registro? (art. 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. El hecho de no haber llegado a acuerdo, será necesario destacarlo a la hora de su registro.

El registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad, además de una serie de datos al respecto que se recogerán en la hoja estadística, por lo que es importante la participación de la RLT en su cumplimentación.

#### ¿Es obligatorio registrar las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo? (art. 12)

Aunque con carácter voluntario, podrán ser depositadas en el Regcom las medidas adoptadas fuera de los planes de igualdad, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

#### ¿Qué ocurre si el Plan de Igualdad de mi empresa es anterior al RD 901/ 220? (disposición transitoria única)

Los planes de igualdad vigentes en el momento de entrada en vigor del este real decreto (14 de enero de 2021), deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, en el plazo máximo de doce meses a partir de esa fecha de la entrada en vigor de este real decreto (14 enero 2022), previo proceso negociador.

### PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

UGT ARAGÓN

C/Costa, 1, 3ª planta.

50001 Zaragoza

Tel. 976 700 113

E-mail: [igualdad@aragon.ugt.org](mailto:igualdad@aragon.ugt.org)

# LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

**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 (entrada en vigor el 14 de enero de 2021).**



## ¿QUÉ APORTA LA NUEVA REGULACIÓN SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO?

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.

### ¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras de la empresa para saber si tiene obligación de elaborar un plan de igualdad? (art.3)

Todas las personas que conforman la plantilla de todos los centros de trabajo, independientemente de la modalidad de contratación, incluyendo las personas con contratos de puesta a disposición y también a quienes hayan tenido contratos de duración determinada extinguidos en los últimos 6 meses. El cómputo de personas se realiza el último día del mes de junio y de diciembre.

El RDL 9/2019 establece las condiciones para tener la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad:

#### ¿Qué empresas tienen obligación de elaborar un plan de igualdad?

- Las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Cuando sea establecido en el convenio colectivo.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

#### ¿Qué plazo tienen las empresas para aprobar el plan de igualdad?

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras deberían haber aprobado los planes de igualdad antes del 8 de marzo de 2020.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, deberán aprobar los planes de igualdad antes del 8 de marzo de 2021.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras deberán aprobar los planes de igualdad antes del 8 de marzo de 2022.

## En relación al proceso de la negociación

### ¿Qué plazos hay para llevar a cabo la negociación? (art.4)

- La comisión negociadora deberá estar constituida en el plazo de 3 meses desde que se alcanza el nº de personas que genera la obligación de tener un plan de igualdad.
- Se dispondrá de 1 año a partir de la constitución de la comisión negociadora para negociar, aprobar y llevar a registro el acuerdo.
- Los planes de igualdad vigentes deberán adaptarse en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del RD (a partir del 14 de enero de 2021), todo ello a través de un nuevo periodo de negociación.

### ¿Cómo se conforma la comisión negociadora? (art.5)

- La comisión negociadora será paritaria entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. La composición de la parte social será proporcional a su representatividad.
- Por parte de las personas trabajadoras, participarán sus representantes legales (RLT) en la

empresa: comité de empresa, delegadas y delegados de personal, secciones sindicales (si las hay y en su conjunto sumen la mayoría de los miembros de comité) o comité intercentros si tiene competencias para la negociación.

### Y si no existe RLT ¿cómo se conforma la comisión negociadora? (art.5)

- La comisión negociadora se integrará por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, que en este caso se integrará por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad.
- La representación de las personas trabajadoras, estará válidamente compuesta por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.
- Empresas con varios centros de trabajo en los que en unos exista RLT y en otros no: estará constituida por las RLT de los centros que exista y por los que no por la representación sindical en los términos expuestos anteriormente.
- La comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.
- En los casos en los que existan centros con RLT y otros sin RLT, el máximo de miembros será de 13.

### ¿Qué competencias tiene la comisión negociadora? (art.6)

- 1.-Negociar y elaborar el diagnóstico de situación y el informe de resultados del mismo.
- 2.-Identificar las medidas prioritarias y diseñar el cronograma de las actuaciones.
- 3.-Impulsar la implantación del Plan.
- 4.-Definir los indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan.
- 5.-Impulsar la información y sensibilización a la plantilla.
- 6.-Podrá tener un reglamento de funcionamiento.

### ¿Cómo debe desarrollarse la negociación en la comisión negociadora? (art. 5)

- Debe negociarse de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Debe levantarse acta de cada reunión, y debe ser aprobada y firmada.
- Las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para la realización del diagnóstico.
- Se podrá contar con apoyo y asesoramiento externo con voz, pero sin voto.

Cumpliendo con la obligación de negociar, puede darse la posibilidad de que en la negociación no se llegue a acuerdo, el plan se cierra y se registra, por lo cual las actas de las reuniones tienen gran relevancia, dado que son el elemento fundamental para probar la existencia o no de esa buena fe.

### ¿Cómo se alcanza el acuerdo? (art. 5)

Para que un Plan de Igualdad sea acordado, requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la RLT que forma parte de la comisión.

## En relación con el contenido del plan de igualdad

### ¿Cómo debe realizarse el diagnóstico de situación? (art. 7)

El diagnóstico deberá realizarse sobre todos puestos y centros de trabajo que tenga la empresa.

- Identificará en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión de la empresa, analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta, incluida la prestación del trabajo a distancia, en centros de trabajo ajenos o mediante

la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales.

- Debe extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, los procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Anexo del RD 901/2020 incluye los criterios específicos para elaborar el diagnóstico.

### ¿Cuál es el contenido mínimo de los planes de igualdad? (art. 8)

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tendrán como mínimo el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal. (Su duración no puede ser superior a 4 años).
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el caso de los planes que afecten a varias empresas de un mismo grupo el correspondiente a cada una de ellas, así como los resultados de la auditoría retributiva.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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 (teniendo en cuenta que cualquier revisión conllevará, en la medida necesaria, la actualización del diagnóstico y de las medidas del plan), 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.