

Guía planes de Igualdad en Empresas

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro



Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe
31014 Iruñea
nafarroa@esk.eus

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe
01012 Vitoria-Gasteiz
araba@esk.eus

Bilbo

944 101 425

Gral. Concha 12, I. Eskuina
48008 Bilbo-Bilbao
Bizkaia@esk.eus

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe
20011 Donostia
gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Artekale 10
20570 Bergara
bergara@esk.eus

www.esk.eus

I. INTRODUCCIÓN..... I

Normativa.....	I
Objeto.....	I
¿Qué empresas están obligadas?.....	I
Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.....	2
Adaptación de los planes firmados antes 2020.....	2
Registro de los planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.....	3

2. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD..... 4

Inicio de la negociación: Comisión Negociadora.....	4
Duración de negociación.....	4
¿Quién y de qué manera?.....	4
Resultado.....	5
Funciones: Comisión Negociadora.....	6

3. CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD..... 7

Sobre el diagnóstico de situación.....	7
Contenido mínimo de los planes de igualdad.....	8
Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.....	9

I. INTRODUCCIÓN

Normativa

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 a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». 13 de octubre de 2020.

Objeto

El RD 901/2020 tiene como objetivo desarrollar reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, registro, depósito y acceso.

Este Real Decreto debe ser complementado por los contenidos que establezcan los convenios colectivos de aplicación.

¿Qué empresas están obligadas?

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.**

Debiendo adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Cuando superen un número de personas trabajadoras (**2021 empresa de entre 101 a 150 y en 2022 para empresas de 50 o más personas trabajadoras**) o cuando siendo inferior la plantilla les obligue el convenio colectivo o la autoridad laboral o porque así lo decidan voluntariamente, estas medidas de **igualdad deberán obligatoriamente establecerse en un plan de igualdad.**

Las empresas que componen un **grupo de empresas** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a lo establecido en el artículo. 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios. El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Asimismo, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por ETTs durante los períodos de prestación de servicios.

Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

A los efectos del 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, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a **tiempo parcial se computará**, con independencia del número de horas de trabajo, **como una persona más**.

A este número de personas deberán **sumarse los contratos de duración determinada**, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

Adaptación de los planes firmados antes 2020

Los planes vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este reglamento, previo proceso negociador.

Registro de los planes de igualdad y depósito voluntario de las medidas y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

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.

Para las **empresas no obligadas** a elaborar y aplicar un plan de igualdad, **serán objeto de depósito voluntario** las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas por las empresas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, incluido el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, salvo que opten por elaborar y aplicar un plan de igualdad voluntario que será obligatoriamente inscrito.

2. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Fases y plazo para llevar a cabo la negociación del plan de igualdad

Inicio de la negociación: Comisión Negociadora

Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y, por tanto, de los diagnósticos previos, dentro del **plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio**, siendo el mismo plazo para las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, salvo plazo distinto establecido en el convenio colectivo.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad sea acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

Duración de negociación

En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el **plazo máximo de un año** a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan de igualdad

Solo para el año 2020: las empresas obligadas por primera vez a la elaboración de un plan de igualdad, el momento de inicio del plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora no será anterior a la entrada en vigor del presente reglamento.

¿Quién y de qué manera?

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de **negociación con la representación legal de las personas trabajadoras**.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, 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 o delegadas de personal**.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

En las **empresas donde no existan las representaciones legales** anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una 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. La comisión negociadora contará con un **máximo de 6 miembros por cada parte**.

Si existen **centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella**, 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 en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado segundo. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un **máximo de 13 miembros por cada una de las partes**

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y **asesoramiento** externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

En la comisión negociadora deberán participar de forma **paritaria** la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. 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** y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Durante el proceso de negociación, se levantará **acta** de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Resultado

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho **acuerdo** requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de **desacuerdo**, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

IMPORTANTE: Los planes de igualdad que no hayan sido objeto de negociación tal y como requiere el artículo 45.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, no podrán acceder a los beneficios,

derechos o ventajas que las Administraciones Públicas atribuyan a aquellas empresas que disponen de un plan de igualdad

Funciones: Comisión Negociadora

Constituida la comisión negociadora, tendrán derecho a acceder a cuanta **documentación e información resulte necesaria** a los fines previsto, observando en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

La **comisión negociadora tendrá competencias en:**

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de 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 necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

3. CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Sobre el diagnóstico de situación

Se entenderá por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualquier obstáculos que impida o dificulte la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, 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.
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior y con carácter general el diagnóstico **deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa**, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia (teletrabajo) , o no 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 preventivas, en que éste se preste.

El análisis **deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa** de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

El resultado de la toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva, obteniendo la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su adopción y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un **resumen de este análisis y de sus principales conclusiones** y propuestas deberán incluirse en un informe que **formará parte del plan de igualdad**.

En todo caso, 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.

Contenido mínimo de los planes de igualdad

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, en tanto constituyen un conjunto ordenado de medidas, se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, 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 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos.
- d) Vigencia y periodicidad de la auditoría 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 del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) 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.

El plan de igualdad contendrá **las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o de género en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

El plan deberá incluir su periodo de vigencia o **duración**, que será determinada por las partes negociadoras, sin que pueda ser superior a cuatro años,

Deberán especificar **procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión** de su contenido, así como la composición de la comisión u órgano paritario encargado de dichas tareas y su funcionamiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, **cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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.

En el plan de igualdad, **deberá incluirse un órgano concreto de vigilancia y seguimiento** del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, 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.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad 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.

#BizitzakErdigunera #LaVidaLoPrimero