

- **(R.D. 901/2020) - Regulación los planes de igualdad y su registro**

Regula el desarrollo de los planes de igualdad y entro en vigor el 14 de enero de 2021, con tres meses para su implementación definitiva. entrado en vigor con fecha 14 de enero de 2021, a los tres (3) meses de su publicación en el BOE.

**TODAS LAS EMPRESAS**, con independencia del número de trabajadores,

DEBEN: adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; 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 (protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo).

**PRIMERO.** -El RD 901/2020 establece la obligación de negociar el plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con una comisión negociadora.

En las empresas que cuenten con representantes legales de los trabajadores (RLT), la legitimación para negociar en representación de los trabajadores la ostentará el comité de empresa, los delegados de personal y, en su caso, las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité.

Por su parte, en aquellas empresas en las que no existiera representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.

Si en la empresa existieran centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social estará integrada, por un lado, por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme lo indicado anteriormente.

**SEGUNDO.** -El diagnóstico de situación, punto de partida del Plan de Igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y 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.

Existen planes de igualdad (voluntarios u obligatorios) deberán tener el siguiente contenido mínimo y estructura:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada una de las empresas del grupo)
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- 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.
- 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.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- 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.

En el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan (comisión de seguimiento).

**TERCERO.** -El periodo de vigencia de los planes de igualdad será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, si bien no podrá ser superior a cuatro años, debiéndose revisar periódicamente cuando concurren determinadas circunstancias que motiven su modificación, entre ellas, en caso de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Los planes de igualdad se deberán inscribir en el **Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, dentro de los 15 días siguientes a la firma del plan, inscripción que permitirá el acceso público al contenido del documento del plan de igualdad.

Una vez inscrito el plan se recibirá certificación del mismo.

**CUARTO.** -En lo que respecta a la **forma de computar el número de personas trabajadoras** a los efectos de la obligación de elaborar el plan de igualdad se establecen las siguientes reglas:

- deberá computarse toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y el tipo de contrato; y
- deberán computarse los contratos de duración determinada vigentes y aquellos que, habiendo estado vigentes durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo, de forma que cada 100 días trabajados o fracción, se computará como una persona trabajadora más
- deberán computarse las personas trabajadoras que prestan servicios mediante un contrato de puesta a disposición.

Este cálculo se debe efectuar dos veces al año (el último día de junio y de diciembre). Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio contar con el plan, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan, que se mantendrá, aunque el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta una vez constituida la comisión negociadora.