



SERMADVOCATS

PREVENIR MILLOR QUE REPARAR

enric@sermadvocats.com

Fitxa legal Planes de Igualdad

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

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.

Vigencia desde: 14-1-2021

Objeto y ámbito de aplicación

El presente 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 y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Fitxa legal Planes de igualdad

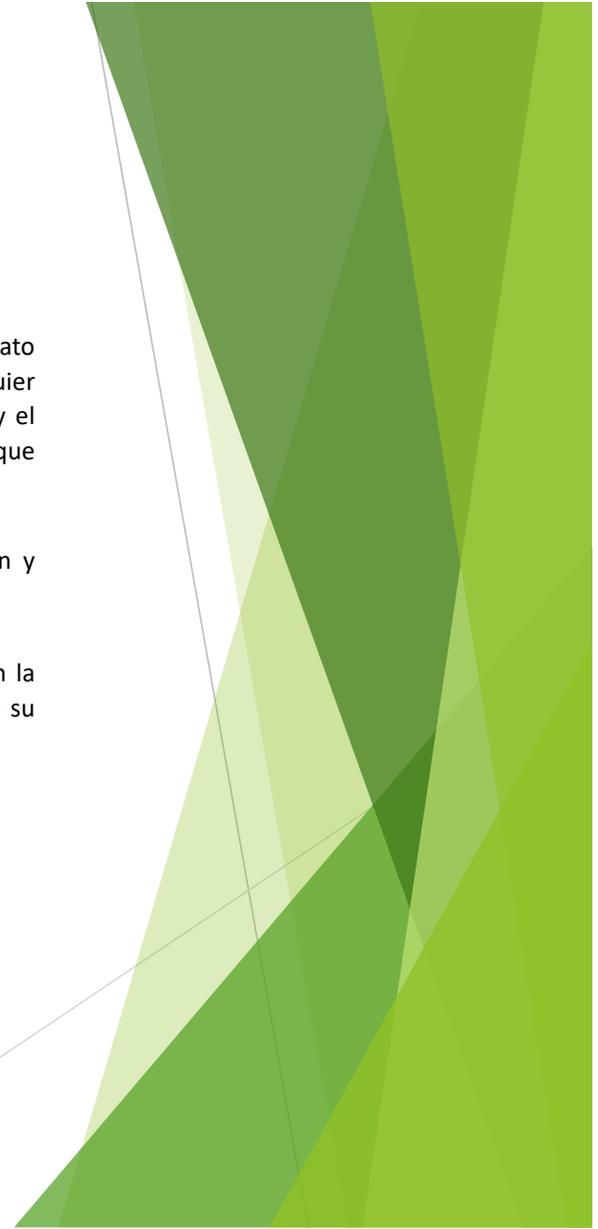
Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

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 y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, 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.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo



Fitxa legal Planes de igualdad

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

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, 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 seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

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 cincuenta, 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 cuatro años.



Fitxa legal Planes de igualdad

Drets reservats © 2021
Enric Comas Mora

Diagnóstico de situación.

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 este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- ▶ Proceso de selección y contratación.
- ▶ Clasificación profesional.
- ▶ Formación y Promoción profesional.
- ▶ Condiciones de trabajo, incluida la retribución salarial entre mujeres y Hombres.
- ▶ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ▶ Infrarrepresentación femenina.
- ▶ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Fitxa legal Planes de Igualdad

Drets reservats © 2020
Enric Comas Mora

Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- ▶ **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- ▶ **Informe del diagnóstico de situación de la empresa**
- ▶ **Resultados de la auditoría retributiva**
- ▶ **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 y revisión periódica.**
- ▶ **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad y procedimiento de modificación**

Fitxa legal Planes de Igualdad

Drets reservats © 2020
Enric Comas Mora

Registro de planes de igualdad.

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.

