



RD 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE: PLANES DE IGUALDAD



El pasado 13 de octubre, el Gobierno aprobó dos decretos: En primer lugar, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y en segundo lugar el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tamaño empresa	Plan de igualdad
< 50 trabajadores	Obligatorio
50 trabajadores o más	Voluntario (salvo que el convenio colectivo lo requiera)
Grupo empresarial	Obligatorio, con posibilidad de elaborar un plan de igualdad único negociado. (Art.87 ET)

¿Cómo se cuantifican los trabajadores a efectos del Plan de igualdad?

Se tendrá en cuenta la totalidad de la plantilla, con independencia del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral, incluyendo los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de puesta a disposición. Los contratos a tiempo parcial se computarán, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Al total de trabajadores computados se deberán sumar los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad vigente en la empresa en los seis meses anteriores y que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En tal caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado del cálculo que hemos señalado deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, para saber si tenemos o no la obligación de realizar los planes de igualdad.

Negociación

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 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. El plazo para aprobación y presentación al registro es de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

¿Cuál es el contenido de los Planes de igualdad?

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

En el RD se establece la estructura y contenido mínimo de estos planes de los que destacamos:

- Informe de diagnóstico de la situación de la empresa.
- Definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de las medidas concretas: plazo ejecución, priorización, diseño de indicadores asociados.
- Identificación de los medios y recursos necesarios.
- Calendario de actuaciones.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

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.

Registro de los planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Se inscribirán en un registro público todos los planes de igualdad, que será el mismo en el que se depositan los convenios, acuerdos colectivos de trabajo, sin perjuicio de los registros de las comunidades autónomas.

También será objeto de registro, pero en este caso voluntario, las medidas, acordadas sobre protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo



¿Cuándo entra en vigor?

El RD entra en vigor a los 3 meses de su publicación, es decir el 14 de enero de 2021. Las empresas que tengan un Plan de Igualdad deberán adaptarlo en un máximo de 12 meses, es decir hasta el 14 de octubre de 2021.