

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS (Real Decreto 901/2020)

Como principio general todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación, independientemente del volumen de su plantilla.

En particular y, para el caso de empresas de 50 o más de personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Así como aquellas que vengan obligadas por el Convenio Colectivo que les sea de aplicación, independientemente del número de trabajadores. Para el resto de empresas será voluntario.

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.

No se trata de meras declaraciones de intenciones ni de una recopilación de derechos reconocidos por ley o convenios colectivos.

En función del número de personas trabajadoras en plantilla se establece un periodo transitorio para la implementación de los planes de igualdad

- HASTA 06/03/2020 Empresas de más de 250 personas trabajadoras.
- A PARTIR DEL 07/03/2020 Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.
- A PARTIR DEL 07/03/2021 Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.
- A PARTIR DEL 07/03/2022 Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

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

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. También se computará el personal contratado a través de una ETT.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, 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 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.

Fases del proceso de implementación de los planes de igualdad

1.- Constitución de una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. La comisión negociadora tendrá competencias en:

Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

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.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

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.

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.

2.- Diagnóstico: es el estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa u organización. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las

desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, 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, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.- Diseño: a partir de los resultados del diagnóstico, se definen los objetivos y las acciones que constituirán el plan de igualdad. Se describen medidas concretas, los plazos de ejecución, se identifican recursos y medios para la implantación y se establecen los indicadores para medir los objetivos.

4.- Implantación: es la ejecución del plan de igualdad a partir de la implantación de las acciones definidas en la fase anterior.

5.- Seguimiento, evaluación y revisión: de manera periódica, y a medida que las acciones se vayan ejecutando, se valora el proceso de implantación del plan, las repercusiones, el impacto de cada acción y los resultados obtenidos.

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

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, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, 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.

[Registro de los 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.

A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Consideraciones finales

Al margen de la obligación legal de llevarlos a cabo para los casos que hemos contemplado, la elaboración e implantación de los planes de igualdad supone beneficios entre los que pueden destacarse; una mejor imagen de la empresa, una actitud más comprometida por parte de las personas trabajadoras con los ideales de igualdad y no discriminación y mejor clima laboral, pudiendo llegar a evitarse muchos conflictos en el seno de la empresa.

Finalmente, no debemos olvidar que para los incumplimientos en materia de planes de igualdad se establecen tipos específicos en la LISOS en sede de faltas graves y muy graves con sanciones que pueden ser considerables.