



Normativa en materia de conciliación, corresponsabilidad y transversalización de la perspectiva de género

Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y su registro: **nuevas obligaciones.**

<i>Descripción</i>	<p>Con fecha de 30 de julio de 2020 se firmó el acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad y los sindicatos mas representativos de ámbito estatal, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, que ha resultado en la publicación del 31 de octubre de 2020 del Reglamento por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.</p> <p>En cuanto a su contenido, destacamos que:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Se establece como esencial la negociación del plan con la representación legal de las personas trabajadoras; en el caso de que no haya representación sindical en la empresa, los sindicatos mas representativos del sector deberán negociar el plan:<ul style="list-style-type: none">➤ Se creará una Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, legitimados para formar parte de esta comisión.○ El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, supuso un nuevo avance en materia legislativa, modificando la LOIEHM (Ley Orgánica para la Igualdad), extendiendo la obligación de realizar planes de igualdad a empresas de 50 o más personas trabajadoras;<ul style="list-style-type: none">➤ Quedan obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad todas las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, aquellas que les obligue el convenio colectivo que fuera de aplicación y aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.○ Todos los planes de igualdad, con independencia de su naturaleza – obligatoria o voluntaria- deberán
--------------------	--



	<p>registrarse en el Registro de Convenios (REGCON), que cambiará su nombre para aludir a este tipo de documentos.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ En todo caso, la solicitud de registro del plan de igualdad deberá realizarse 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.○ Se desarrolla el contenido mínimo de los planes de igualdad regulándose el alcance del diagnóstico como elemento esencial previo a la elaboración del plan de igualdad.
<i>Órgano</i>	Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores
<i>Fecha</i>	13/10/2020
<i>Ámbito</i>	<ul style="list-style-type: none">○ Conciliación○ Corresponsabilidad○ Transversalización de la perspectiva de género○ Derechos de las personas trabajadoras
<i>Elementos de especial interés</i>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ El cómputo debe efectuarse, a efectos de comprobar que se alcance 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.
<i>Plazos</i>	Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD, deberán adaptarse al contenido de éste, en el plazo previsto en el plan de igualdad para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del reglamento, es decir el 14 de enero de 2022.
<i>Localización</i>	https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214

El Servicio Madrid Corresponsable ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y



hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es