



## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ¿A qué empresas resulta aplicable el Reglamento?

A todas. Independientemente del número de trabajadores que tengan en plantilla, todas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deben adoptar, **previa negociación**, medidas con el objetivo de:

- Evitar la discriminación entre mujeres y hombres - **Medidas de igualdad**.
- Promover condiciones laborales que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos para dar cauce a denuncias o reclamaciones en esta materia - **Protocolos de acoso**.

### Plan de igualdad obligatorio

Además, en las **empresas de 50 o más personas trabajadoras**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**.

También tendrán la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas en cuyo convenio **colectivo de aplicación así se prevea**, o aquellas empresas en las que **así lo resuelva la Inspección de Trabajo** en un proceso sancionador.

### Plan de igualdad voluntario

Para el resto de las empresas, por el momento, la elaboración e implantación de un **Plan de Igualdad** será voluntaria.

Las empresas que formen parte de un grupo podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas que lo integran.

#### RECUERDA

- Si la empresa tiene una plantilla de **más de 250 personas** trabajadoras deberían tener implementado el plan de igualdad **antes del 8 de marzo de 2019**.
- Si la empresa tiene una plantilla de **entre 150 y 250 personas** trabajadoras deberían tener implementado el plan de igualdad **antes del 8 de marzo de 2020**.
- Si la empresa tiene una plantilla de **entre 100 y 150 trabajadores** deben tener implementado el plan de igualdad **antes del 8 de marzo de 2021**.
- Si la empresa tiene una plantilla de **entre 50 y 100 trabajadores** deben tener implementado el plan de igualdad **antes del 8 de marzo de 2022**.

## ¿Cómo se cuantifica el número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de implementar un plan de igualdad?

Se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas por tanto las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada\*, con contratos a tiempo parcial\*\* y personas con contratos de puesta a disposición.

Las empresas deberán realizar **el cálculo del umbral, al menos 2 veces al año**, en concreto, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

*\*Se sumarán los contratos de duración determinada que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores a efectuar el cómputo, se encuentren ya extinguidos.*

*\*\*Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.*

Una vez alcanzadas las 50 personas trabajadoras en la empresa nace la obligación de negociar, y dicha obligación se mantiene aun cuando posteriormente el número de personas se sitúe por debajo de 50 una vez constituida la comisión negociadora, y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan de igualdad, o en su caso, durante cuatro años.

## 2. PLAN DE IGUALDAD



### ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

### ¿Qué fases conlleva la implementación de un plan de igualdad?



## Obligación de negociar

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deben ser negociados con la representación legal de los trabajadores, constituyendo para ello una comisión negociadora integrada, de modo paritario la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres en ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

# 3. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN



## ¿Cuándo se constituye la comisión negociadora?

Dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

- **Empresas obligadas por convenio colectivo** - Deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio, o, en su defecto, dentro de los 3 meses posteriores a la publicación de este.
- **Empresas obligadas por resolución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** el plazo será el fijado en dicho acuerdo.

## ¿Quiénes son los sujetos legitimados para negociar por parte de las personas trabajadoras?

La representación legal de los trabajadores (comité de empresa, o delegadas y delegados de personal), o las secciones sindicales si las hubiere, y así lo acuerden, siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa\*.

*\*En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.*

## ¿Y si la empresa no tiene representación legal de los trabajadores?

Deberá negociar con los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa, y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, denominada comisión sindical, que se conformará en proporción a la representatividad en el sector.

En este caso, la comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada una de las partes negociadoras.

## ¿Y si la empresa tiene centros de trabajo con representación legal de los trabajadores, y otros sin esta representación?

Deberá negociar con los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y con la comisión sindical.

En este caso, la comisión negociadora contará con un máximo de 13 miembros por cada una de las partes negociadoras.

### ¿Por cuánto tiempo se puede extender el proceso de negociación?

Las empresas deberán tener negociada, aprobada y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año, a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



## 4. CONTENIDO DE UN PLAN DE IGUALDAD

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa\*.

*\*En el supuesto de grupo de empresas, el plan de igualdad debe contener un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*

- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- 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 encargada 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.

## 5. VIGENCIA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a 4 años.

Se contempla, además, la posibilidad de revisión del plan cuando así se acuerde, pero, en todo caso, deberán serlo:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación;
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y

reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;

- Cuando en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa;
- Cuando cualquier incidencia modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración;
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



## 6. REGISTRO Y DEPÓSITO DE PLANES DE IGUALDAD

Es obligatoria la inscripción de los Planes de Igualdad en el **Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo**, tanto si son voluntarios como obligatorios, hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

Sin embargo, es voluntario el depósito de las medidas de igualdad y de los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.



### ¿Qué plazo tienen las empresas para adaptarse a las nuevas exigencias normativas?

Los planes de igualdad vigentes a fecha 14 de enero de 2021 deberán adaptarse a las nuevas exigencias normativas en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir del 14 de enero de 2021, previo proceso negociador.

**Esto supone que los planes de igualdad deberán estar adaptados el 14 de enero de 2022.**