

# Planes de igualdad en las empresas

14 de enero de 2021, entra en vigor el Real Decreto que los regula



14 DE ENERO DE 2021

---

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y  
PROFESIONALES

Área de Igualdad y Conciliación

**CZ** CONFEDERACIÓN  
**LC** DE CUADROS Y  
PROFESIONALES

---

**Los planes de igualdad en las empresas surgen para conseguir una igualdad efectiva de mujeres y hombres. Hoy, 14 de enero de 2021, entran en vigor y suponen el desarrollo reglamentario del diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.**

Los planes de igualdad vigentes hasta ahora deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, a 14 de enero de 2022, previo proceso negociador.

### **Ámbito de aplicación**

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a 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. 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.

### **Procedimiento de negociación**

Los planes de igualdad regulan todos los aspectos relacionados con los sujetos llamados a negociar estos planes, incluidos el diagnóstico y la constitución de la comisión negociadora, y con el desarrollo del procedimiento de negociación.

La comisión negociadora deberá constituirse dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

---

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Participarán en la comisión negociadora el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

### **Contenido de los planes de igualdad**

Uno de sus principales elementos, el diagnóstico de situación, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no recogidas en el art. 46.2 LO 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

También se desarrollan, las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

### **Registro de planes de igualdad**

Se desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Fuente: **Lefebvre**