

# RD 901/2020, regulador de los planes de igualdad y su registro

Es el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2007, completando la normativa anterior sobre los planes de igualdad. Los planes de igualdad vigentes al momento de su entrada en vigor (14/01/2021) deben adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la misma.

Las Cooperativas de Trabajo que sólo tengan personas socias trabajadoras no tienen obligación de realizar un Plan de Igualdad. No obstante, desde COCETA, estamos trabajando para que los Planes de Igualdad que realicen puedan registrarse y acreditar su realización.

Las Cooperativas de Trabajo con personas trabajadoras por cuenta ajena deben realizar el Plan de Igualdad, como el resto de empresas.

## NOVEDADES

1. Regula el mecanismo negociador en las empresas donde no existe representación legal de la plantilla.
2. Regula la cuantificación del nº de personas trabajadoras de la empresa a efectos de cumplir con la obligación de elaborar un Plan de Igualdad.
3. Establece que en la comisión negociadora se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres con la formación y/o experiencia en igualdad.
4. Desarrolla el contenido mínimo de los planes de igualdad, regulándose el alcance del diagnóstico como elemento esencial previo a su elaboración.
5. Desarrolla la obligación de registro y depósito de los planes de igualdad, con independencia de su naturaleza y voluntariedad.

## QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD

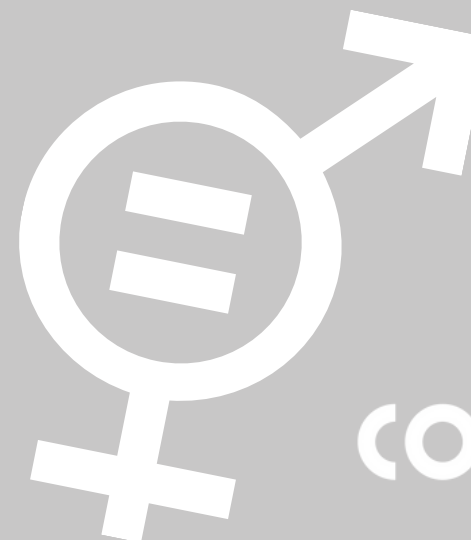
Obligatorio para todas las empresas de 50 ó más personas trabajadoras, si bien la implantación de obligatoriedad es gradual:

- Desde el 7-3-2020, las empresas de 151 a 250 personas trabajadoras
- Desde el 7-3-2021, las empresas de 101 a 150 personas trabajadoras
- Desde el 7-3-2022, las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras

Para las cooperativas de trabajo que no alcanzan los baremos indicados respecto al nº de personas contratadas por cuenta ajena, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria.

## CÓMO SE COMPUTA EL Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS

Las cooperativas de trabajo deben calcular el nº de personas trabajadoras por cuenta ajena independientemente del nº de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral.



**COCETA**

Somos Cooperativas

# RD 901/2020, regulador de los planes de igualdad y su registro



## Pasos para elaborar un Plan de igualdad:

- 1** Constitución de una Comisión Negociadora en el plazo de 3 meses, a partir de alcanzar el nº de personas trabajadoras, en la que se integren de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras (a través del comité de empresa, delegad@s de personal, o las secciones sindicales, si las hubiere).
- 2** La Comisión hará un análisis de la situación de la empresa que refleje, con indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles desigualdades o diferencias existentes. Se plasmará en el llamado INFORME de DIAGNÓSTICO, que se anexa al Plan, conteniendo unos mínimos que ya recogía el art. 46.2 LO 3/2007. Dicho Informe debe recoger una AUDITORÍA RETRIBUTIVA: recopilación y análisis de información relativa al salario de las personas trabajadoras de una empresa, con el objetivo de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- 3** Realizado el Diagnóstico, se elaborará el Plan de Igualdad.

## CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- La determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Definición de medidas concretas y prioridades.
- Identificación de los medios y recursos necesarios (materiales y humanos).
- Calendario de actuaciones de implantación, seguimiento y evaluación.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima discrepancias relativas al seguimiento/revisión del Plan.

## REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

**OBLIGATORIO.** En el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cual será de acceso público.

*En algunos casos, cooperativas de trabajo que están presentando Planes de Igualdad para Registrar, incluyendo Comisión Negociadora, están siendo rechazados alegando que la Comisión Negociadora no es Válida. Por ello, COCETA está trabajando para solucionar este problema.*

## SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación deben realizarse de forma periódica, según lo establecido en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento de la comisión encargada. Como mínimo se deben hacer dos evaluaciones, una intermedia y otra final.

Desde COCETA y las organizaciones territoriales estamos trabajando para clarificar las dudas que puedan surgir.

## DURACIÓN

El Plan de igualdad durará lo que las partes pacten, con un máximo de 4 años.

**COCETA**

Somos Cooperativas