

Recomendaciones para prepararse para la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 de los planes de igualdad y su registro

Hoja de Recomendaciones

En el mes de octubre se han aprobado dos Reales Decretos que poseen importantes implicaciones para todo tipo de organizaciones laborales, ya que conllevan cambios en los contenidos, la metodología y las actuaciones a poner en marcha para elaborar planes de igualdad y garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De los dos Reales Decretos, el primero que entrará en vigor será el 901/2020, el 15 de enero de 2021. A continuación, te damos algunos consejos para que vayas teniendo en cuenta su posible incidencia sobre tu organización:

-  Realiza el cálculo de la plantilla para saber si tu entidad está obligada a implantar un plan de igualdad:
 - Las empresas deben realizar el cálculo al menos el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año. Una vez surge la obligación, esta no desaparece si después la plantilla disminuye.
 - Debes tener en cuenta a los trabajadores y trabajadoras de ETTs que trabajan en la entidad.
 - Debes incluir en el cómputo a las personas empleadas con contratos de duración determinada temporales bajo el siguiente cálculo: cada 100 días trabajados computa como una persona más.

-  Ten presente que se podrán negociar planes de igualdad de grupo de empresas, las reglas serán las mismas de los convenios colectivos de grupo, no obstante, el informe diagnóstico será individual para cada empresa.

-  Si tu entidad no tiene representación legal de trabajadores y trabajadoras se debe recurrir a los sindicatos más representativos del sector para negociar el plan de igualdad.

-  Ten en cuenta los cambios en el contenido de los diagnósticos, poniendo especial atención al Anexo a la norma, que conlleva gran cantidad de detalle en los criterios de elaboración de los mismos.

-  Deberás empezar la negociación del plan en un plazo de 3 meses, a contar desde el momento en que alcanzas el volumen de plantilla que hace obligatorio el plan, a continuación, tendrás un año como máximo para la tramitación, incluida la solicitud de registro del plan y se deberán adaptar los planes vigentes con un máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto.

-  Durante los 4 años de vigencia del plan se tiene que hacer al menos una evaluación intermedia y otra final.



En la Fundación Mujeres asesoramos a las Administraciones Públicas en la elaboración de planes locales de igualdad, así como sobre otros temas relacionados con la igualdad de oportunidades, para ello, hemos puesto en marcha el portal #GestionandoLaIgualdad.

Visítalo en [este enlace](#)