



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

Entrada en vigor del RD 901/2020 de PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO: plazos relevantes

Descripción	<p>El 14 de enero de este año, 2021, ha entrado en vigor el RD 901/2020 de planes de igualdad, que había sido publicado con fecha 14 de octubre de 2020 en el BOE.</p> <p>El real decreto ha desarrollado la obligatoriedad de realizar un diagnóstico negociado con la representación de las personas trabajadoras, regulando en detalle qué áreas deben formar parte de este diagnóstico. Igualmente, desarrolla la obligación de registro y depósito de los planes de igualdad con independencia de su naturaleza y de que sean voluntarios u obligatorios.</p> <p>A tomar en cuenta respecto a las novedades normativas contenidas en el real decreto que ya está en vigor:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Regulación del mecanismo negociador en las empresas donde no existe representación legal de la plantilla.✓ Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa a los efectos de cumplir con la obligación de elaborar un plan de igualdad.✓ En la comisión negociadora se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres con la formación y/o experiencia en igualdad entre mujeres y hombres.✓ 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.✓ Respecto a los registros de los planes de igualdad destaca la obligatoriedad del mismo.
Órgano	Ministerio de Trabajo y Economía Social
Fecha	14/01/2021
Ámbito	<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> <i>Plazos</i>	<p>Es de especial interés considerar los plazos que afectan a la obligatoriedad de las empresas a cumplir con lo establecido en la nueva normativa:</p> <p>➤ Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, deberán adaptarse al contenido de éste, en el plazo que esté previsto en el propio plan para su evaluación y/o revisión: aquí resaltamos la importancia de</p>



haber establecido un adecuado sistema de seguimiento, incluida una evaluación intermedia que posibilite la actualización del plan de igualdad.

En todo caso, contamos con un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del RD, es **decir hasta el 14 de enero de 2022**, para adaptar el plan de igualdad de nuestra empresa a la normativa.

Respecto al RD 902/2020 de igualdad retributiva, publicado junto al RD de planes de igualdad y su registro, el 14 de octubre de 2020:

➤ Entrará en vigor a los seis meses de su publicación, por lo que en abril de 2021, todas las empresas deberán contar con registros retributivos de su plantilla adaptados a lo contemplado en el real decreto.

La aplicación de lo contemplado en los reglamentos publicados el 14 de octubre será de aplicación en coherencia con los plazos que son de aplicación respecto a la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad en la empresa, en función del número de personas en la plantilla:

- ✓ Las empresas de más de ciento cincuenta (150) personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras (250), ya están obligadas desde marzo de 2020 a contar con un plan de igualdad.
- ✓ Las empresas de más de cien (100) y hasta ciento cincuenta (150) personas trabajadoras, 3 dispondrán de un periodo de dos años, hasta marzo de 2021.
- ✓ Las empresas de cincuenta (50) a cien personas (100) dispondrán de un periodo de tres años, hasta marzo de 2022 para aprobar su plan de igualdad.

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