



## Claves para la REVISIÓN de los Planes de Igualdad

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, pone el foco en establecer **revisiones de manera periódica establecidas en un calendario de actuaciones dentro de la planificación del propio plan. No obstante, independientemente de los plazos que se hayan estipulado de manera previa y específica, el plan deberá ser revisado cuando concurren las siguientes circunstancias, todas ellas recogidas en el artículo 9 del mencionado Real Decreto:** Cuando los resultados de la ejecución de una medida acordada y establecida en el plan evidencien la necesidad de **reorientarla, corregirla, mejorarla, atenuarla o incluso inaplicarla.**

- Cuando exista **falta de adecuación** a los requisitos legales y reglamentarios o se haya determinado la insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del **estatus jurídico** de la empresa.
- Ante cualquier **incidencia** que 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La revisión, es una parte fundamental para la correcta implementación del Plan. Esta debe estar presente desde el inicio hasta la conclusión del mismo, dándose de manera paralela con la ejecución y el seguimiento ya que tiene como objetivo principal añadir, reorientar, mejorar, corregir e incluso la inaplicación de algunas de las medidas en el caso de no estar produciendo los resultados con los objetivos planteados.



La revisión implicará **la actualización** del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, de acuerdo con las conclusiones que la actividad de revisión proporcione.

Deberán tenerse en cuenta **los efectos** que pueda tener las modificaciones de las medidas en la consecución de los objetivos, intentando que éstos permanezcan y que las nuevas acciones que se establezcan, en su caso, contribuyan a su realización.

Será la **Comisión de Seguimiento** quien ha de impulsar la revisión en las situaciones que corresponda. Esta comisión será designada por la comisión negociadora en la fase de diseño del plan, donde se establecerá su composición y competencias. Es recomendable que esta comisión esté formada de manera paritaria entre los representantes de la empresa y la de las personas trabajadoras.

---

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](http://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](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)