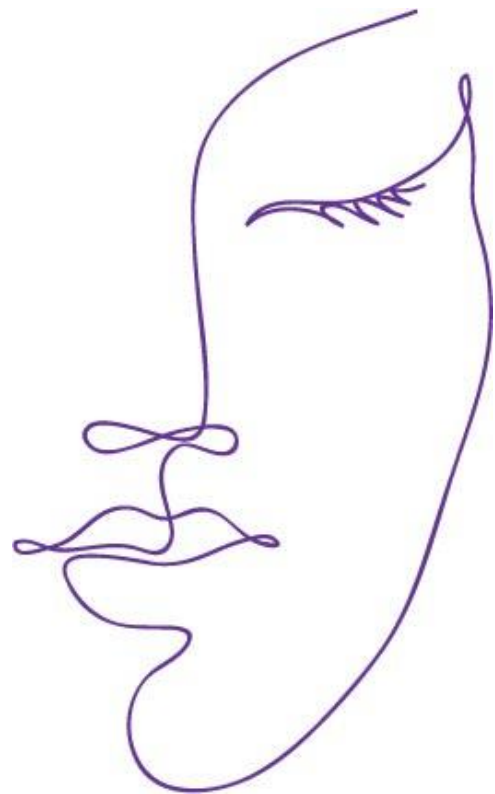




Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 13/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo





En vigor desde el 14 marzo 2021.

Recoge el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, su diagnóstico, las obligaciones de registro, depósito y acceso.





*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Obligación general

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a adoptar medidas de igualdad, de forma negociada, y protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo para canalizar las denuncias.

Obligación del plan de igualdad

- Todas las empresas, **de cincuenta o más personas trabajadoras tienen obligación de negociar un plan de igualdad en 2022.**
- El Real Decreto –ley 6/2019 de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación estableció la obligación de negociar en un período de tres años.
 - Empresas de **150 personas trabajadoras hasta 250**: marzo 2020 para aprobación plan.
 - Empresas de más de **100 personas trabajadoras hasta 150**: marzo 2021 para aprobación plan.
 - Empresas de **50 personas trabajadoras a 100**: marzo 2022 para aprobación plan.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Empresas con obligaciones específicas

Las Empresas obligadas por convenio colectivo y las que tienen un plan de igualdad impuesto por autoridad laboral, tendrán que aplicar lo establecido en este Real Decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

Planes de igualdad en grupos de empresas

- Las empresas que componen un grupo podrán elaborar un plan único negociado para todas o parte de las empresas del grupo. Sera negociado de acuerdo a las reglas establecidas para los CC Sectoriales si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.
- El resto de las empresas no incluidas tendrían que disponer de su propio plan de igualdad.
- El plan de igualdad deberá tener en cuenta:
 - La actividad de cada una de ellas y los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
 - Incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de éstas.
 - Justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Planes de igualdad voluntarios

En resto de empresas (menos de 50 personas trabajadoras, no obligadas por convenio colectivo ni impuesto por autoridad laboral), la elaboración e implantación de un plan de igualdad, **será voluntaria** , previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, a los que se les aplicara este real decreto cuando resulte de su contenido.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Número de personas en plantilla para el plan de igualdad

- Se tendrá en cuenta **la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral.**
- **Las personas con contrato a tiempo parcial computarán como una persona más, con independencia del número de horas de trabajo.**
- Deberán sumarse los **personas con contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, computarán, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más, siempre que hayan estado trabajando en la empresa durante los seis meses anteriores al momento de efectuar el cómputo y el contrato se haya extinguido.**
- **El último día de los meses de junio y diciembre de cada año se tomarán como referencia para calcular que la empresa alcanza el umbral la plantilla obligatoria el plan de igualdad.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Obligación de negociar

- Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, **nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.**
- Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la **comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia** del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante **cuatro años.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Plazo para llevar la negociación

- Las empresas **deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a haber alcanzado el nº de trabajadores que lo hacen obligatorio**, o en los tres meses posteriores a la publicación del convenio, para empresas obligadas por convenio.
- **Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad ha sido determinada tras un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.**
- **Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Comisión Negociadora (regla general)

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

Deberán participar, de forma, paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Participarán en la comisión negociadora, **por parte de las personas trabajadoras:**

- el comité de empresa,
- las delegadas y los delegados de personal, en su caso,
- las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será **proporcional a su representatividad.**

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el **comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Comisión negociadora para Grupos de Empresa

La negociación del plan de igualdad en **los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito .**

Legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales. (Sindicatos más representativos a nivel estatal, a nivel de CC.AA y sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de comité de empresas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio. Sindicatos mas representativos definidos en Ley Orgánica Libertad Sindical).



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Comisión negociadora empresas donde no exista representación

- En las empresas donde no existan las representaciones legales, se creará una **comisión negociadora constituida** por:
 - Representación de la empresa
 - Y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora contará con un **máximo de seis miembros por cada parte.**
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- Esta comisión sindical **estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Centros de Trabajo con representación legal y sin representación

La parte social de la comisión negociadora estará integrada por:

- Los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación, de acuerdo a la regla general.
- Y, por otro lado, por la comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora se compondrá de **un máximo de trece miembros por cada una de las partes.**

Composición equilibrada comisión negociadora

Deberá promoverse la **composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora**, así como que **sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.**

Podrá **contar con apoyo y asesoramiento externo especializado, con voz pero sin voto.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Procedimiento de negociación

- Durante el proceso de negociación, se levantará **acta de cada una de las reuniones que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.**
- **Las partes deberán negociar de buena fe,** con vistas a la consecución de un acuerdo.
- **El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.**
- **En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos,** si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.
- **El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras** para su posterior remisión a la autoridad laboral.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Derechos y obligaciones de las personas negociadoras

- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad **tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervengan en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.**
- A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora **tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria** a los fines previstos, y **las empresas están obligadas a facilitarla.**
- **Las personas que integran la comisión negociadora**, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan **deberán observar** en todo momento **el deber de sigilo** con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Competencias de la comisión negociadora

- a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la **negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad**.
- b) **Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico**.
- c) **Identificación de las medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) **Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa**.
- e) **Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación** del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) **Otras funciones que pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación**.
 - Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
 - La comisión negociadora del plan **podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno**.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Diagnóstico de situación

- Es la primera fase de elaboración del plan de igualdad
- El proceso de toma y recogida de datos va dirigido a identificar y a estimar la **magnitud**, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, **de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos**, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- Un resumen de este análisis deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



- **El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:**
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa.** Identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



- **Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades** de los procesos técnicos y productivos, **la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta**, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que éste se preste.
- El diagnóstico deberá **extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional**, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.
- Para la elaboración del diagnóstico **deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo de este Real Decreto**.

Infrarrepresentación

Los planes de igualdad **deberán incluir medidas para corregir la infrarrepresentación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical**, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Contenido mínimo de los planes de igualdad

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Deberán contener:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en los grupos de empresas un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación,
- Las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico.
 - Puede incorporar medidas como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.
 - Identificar todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado.
 - Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa tal y como se refleja en el diagnóstico.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Vigencia / Duración plan

El **periodo de vigencia** o duración de los planes de igualdad, será el determinado por las partes negociadoras, pero **no podrá ser superior a cuatro años**.

Seguimiento y evaluación plan

- En el plan de igualdad deberá incluirse una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan**, con la **composición y atribuciones que se decidan en aquél**, en el que **deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras**, y que, en la medida de lo posible, **tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres**.
- **El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica** conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- **Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Revisión del Plan

Los planes de igualdad deberán revisarse:

- a) Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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.
- e) 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.

- **La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.**
- **Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia.**



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Extensión de los planes

- Los planes de igualdad incluirán a **la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa**, pudiendo establecerse acciones especiales para determinados centros de trabajos.
- **Las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios.

Registro de planes de igualdad

Se considera **Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad**, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Los planes de igualdad, obligatorios o voluntarios, acordados o no, serán **objeto de inscripción obligatoria en registro público, dentro del plazo de quince días a partir de la firma, tendrán que ir acompañados de la hoja estadística** recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo y tendrá que presentarse en la autoridad laboral competente.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Depósito de medidas de igualdad y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 (medidas de igualdad) y 48 (protocolos contra acoso sexual y acoso por razón de sexo) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas

Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Guías y protocolos de buenas prácticas

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, con la colaboración, en su caso, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.



*Real Decreto 901/ 2020,
de 13 de octubre, por el que
se regulan los planes de
igualdad y su registro
y se modifica el Real
Decreto 13/2010, de
28 de mayo, sobre
registro y depósito
de convenios y
acuerdos colectivos
de trabajo*



Distintivo de Igualdad

Se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado, a efectos de la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa” y para determinar la existencia de participación de los representantes y de la plantilla en el plan de igualdad como criterio de valoración para la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Planes de igualdad vigentes

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto (14 marzo 2021), deberán **adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto**, previo proceso negociador (14 enero 2022).

