

PLANES DE IGUALDAD: UNA REALIDAD JURÍDICA CON MÁS DESARROLLO

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cantabria

Resumen: La obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la prescripción de adoptar un plan de igualdad en empresas de cincuenta trabajadores avanza con una nueva regulación pormenorizada sobre su implementación. La negociación, el diagnóstico previo, la determinación de un contenido mínimo o la exigencia de publicidad y registro constituyen elementos sustanciales de esta apuesta por el cumplimiento efectivo de un derecho constitucional.

Palabras clave: Planes de igualdad, igualdad laboral, equidad retributiva, diagnóstico de la empresa, negociación, publicidad y registro de los planes de igualdad.

Title: Equality plans: a legal reality with more development

Abstract: The obligation to respect equal treatment and opportunities between women and men in the workplace and the requirement to adopt an equality plan in companies with fifty employees are moving forward with new detailed regulations on implementation. Negotiation, prior diagnosis, the determination of a minimum content or the requirement of publicity and registration constitute substantial elements of this commitment to the effective fulfilment of a constitutional right.

Key words: Equality plans, equality at work, equal pay for equal work, company diagnosis, negotiation, publicity and registration of equality plans.

SUMARIO. 1. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa. 2. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad. 3. Sobre la constitución, composición, competencias y funcionamiento de la comisión negociadora. 4. Diagnóstico previo a la elaboración del plan. 5. El contenido mínimo de los planes de igualdad. 6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. 7. Extensión de los planes de igualdad. 8. Registro de planes de igualdad y depósito de medidas. 9. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. 10. Vigencia normativa.

Con el afán de garantizar el contenido efectivo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, BOE, 23, en especial, de lo dispuesto en su Capítulo III, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, BOE, 14 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, introduce nuevas normas reglamentarias para contribuir a una igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Algunas consideraciones previas, trasunto de lo dispuesto en los artículos 45 y ss. de la citada Ley Orgánica 3/2007. En primer lugar, un recuerdo sobre las obligación general de toda empresa de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad. En segundo término, la posibilidad de que sea el Convenio Colectivo el que establezca la obligación de adoptar el plan de igualdad o que éste sea fruto de un acuerdo tras sanción impuesta a la empresa, lo que no impedirá el recurso a estas normas reglamentarias, en aquello que no resulte contrario al precitado pacto. Y, por último, la aclaración de que, en empresas que formen parte de un grupo de empresas, se podrá elaborar un único plan para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) para este tipo de Convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de disponer de su propio plan de igualdad de aquellas empresas no incluidas en el plan de grupo. Este último, por su parte, habrá de tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los Convenios Colectivos aplicables y deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de las empresas, debiendo asimismo justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

1. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

- 1.1. Para efectuar el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Todo ello será necesario para comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Una vez alcanzado dicho umbral, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Obligación que 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 período de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

- 1.2. *El planteamiento de negociación se hace por empresa y no por centro de trabajo y, por este motivo, se impone computar la plantilla total de la empresa. A estos efectos, la norma es ambiciosa pues integra en el cálculo a toda persona y a todo contrato. Incluso aquellos contratos que no estén vigentes en el momento de efectuar el cálculo, computan, siempre que hubieran estado vigentes en los seis meses anteriores y aceptando que cada cien días trabajados supone una persona más en plantilla. Se aleja, así, de otros elementos cuantitativos de la norma laboral, presentes en el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, el incluido en el artículo 72 del mismo que, a efectos de determinar la representación unitaria, indica cómo, en los contratos inferiores a un año, se computará un trabajador cuando se hubiera prestado servicios durante doscientos días de trabajo, configurando un umbral más exigente que el planteado para los planes de igualdad.*

2. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

- 2.1. Sin perjuicio de las mejoras que pudieran establecer los Convenios Colectivos, 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. Lo harán en los siguientes términos: a) dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio con carácter general; b) las empresas que queden obligadas por Convenio Colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en dicho Convenio o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo; c) cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo; y d) en todo caso, 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 en los términos expuestos.
- 2.2. *En este caso, el elemento ya no es cuantitativo sino temporal. La norma fija un plazo más o menos homogéneo de tres meses para iniciar la negociación y un plazo único para culminarla. En cuanto al primero, también se percibe como máximo para constituir la comisión negociadora, aunque nada impide que ésta se constituya antes de finalizar aquél, que se constituya, pero no comience a negociar hasta que transcurran esos tres meses o que se constituya y negocie antes de concluir dicho período de tiempo. Mayor dificultad plantea el plazo genérico de un año en el que no sólo deberá haberse negociado sino que se impone el acuerdo y el*

registro del plan. En definitiva, no supone esta regulación novedad alguna puesto que toda empresa obligada conoce cuál es la sanción por no disponer del plan de igualdad. Ahora se concreta un plazo máximo para negociar de tres meses y un plazo máximo para acordar y registrar de un año.

3. Sobre la constitución, composición, competencias y funcionamiento de la comisión negociadora

- 3.1. En la comisión negociadora deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Como regla general, integrarán la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o 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. El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en esta norma será el establecido en el artículo 89 LET.

Se establecen, no obstante, algunas especificidades; así: a) en las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación; b) la negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 LET; c) en las empresas donde no existan las representaciones legales referidas se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, 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. No obstante, 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; d) si existieran centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme a lo prescrito en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación establecida.

Con carácter general, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes. Podrá contar con

apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. 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. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, 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. Dicho 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 competente, a los efectos de registro, y depósito y publicidad. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

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. Tanto estas últimas como 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La comisión negociadora tendrá competencias en: 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) cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el Convenio Colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere 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.

- 3.2. *Normas de representación y legitimación similares a otros procesos de índole colectiva que requieren acuerdos. Con especificidades. Así, que, a partir de ahora, los comités intercentros deberán, en su caso, introducir competencia específica sobre estos planes; que la negociación de un plan de igualdad de grupo de empresa requerirá seguir las reglas establecidas para los Convenios sectoriales; que, en aquellos centros de trabajo sin representación legal se encomiendan sus intereses a la "comisión sindical" integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector, ex artículo 5.3 de este RD 901/2020, alejándose de las comisiones ad hoc previstas para otros supuestos legales; y, por último, que dicha "comisión sindical" supedita su composición a que las organizaciones integrantes "respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días", debiendo interpretarse que, sin ninguna lo hiciera, la empresa no tendría interlocutor válido, estableciendo unilateralmente el plan de igualdad. Mención especial merecen asimismo, y entre otros, dos aspectos. El primero, que la composición de las comisiones negociadoras deberá ser paritaria, debiendo interpretarse la necesidad de justificar una situación contraria; y, el segundo, que, como en toda negociación, la norma prevé el desacuerdo recurriendo las partes a mecanismos de solución extrajudicial o cualquier otro instrumento habilitado en la negociación colectiva. En todo caso, y comoquiera que la negociación deberá desarrollarse conforme al principio de buena fe por ambas partes, cualquier prueba en contrario servirá para avalar decisiones adoptadas tras un bloqueo negocial que dificulte cumplir con la obligación en tiempo y forma.*

4. Diagnóstico previo a la elaboración del plan

- 4.1. La toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, 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. Este diagnóstico 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 y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, 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 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, BOE, 14, 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; o, en fin, i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico deberá 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, y analizando 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 análisis habrá de comprender también 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. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

- 4.2. *El plan de igualdad está condenado al fracaso si el diagnóstico no responde a la realidad o no recoge una instantánea completa y fidedigna de la empresa. Un buen plan no puede estar basado en un mal diagnóstico, aun cuando un buen diagnóstico pueda derivar en un mal plan. Aunque cabe la posibilidad de solicitar asesoramiento para su elaboración -siendo muy recomendable, en ocasiones, acudir a dicha ayuda profesional-, la empresa debe implicarse en su elaboración porque es la única que conoce cada puesto y cada situación de forma individual, sin que sirvan modelos o formularios a estos efectos. De lo contrario, se corre el riesgo de creer que se cumple formalmente la obligación, incumpliendo materialmente la misma.*

5. El contenido mínimo de los planes de igualdad

- 5.1. 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, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido: 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 su caso, 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; e) definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad; f) descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida; g) identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos; 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; o, en fin, k) procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

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, en atención a lo que prescribe la DA 2ª de esta norma y 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.

Por su parte, 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, siguiendo lo establecido en la DA 3ª de esta norma.

Finalmente, y 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, se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado, atendiendo a lo señalado en la DA 4ª.

- 5.2. *Un contenido mínimo exhaustivo, completado por los diferentes anexos u hojas estadísticas. Aunque existe ya experiencia en la aprobación de planes de igualdad en la última década, los diferentes órganos institucionales con competencia se comprometen, junto con los agentes sociales, a difundir, informar y asesorar para garantizar un proceso ágil y eficaz. Especial atención merece el ya conocido -y reconocido- distintivo sobre igualdad que posiciona a la empresa que lo obtiene como un referente. El citado "sello", posible aunque el plan no hay sido fruto de un acuerdo, no posterga en sus aspiraciones comerciales a aquellas empresas que no lo han conseguido, si bien permite que, quienes lo exhiban, estén exentas de demostrar su compromiso con la igualdad, ya probado.*

6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

- 6.1. El período de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) cuando deba hacerse 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; o, por último, 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.

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. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

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 aquel, 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. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

- 6.2. *La fijación de un plazo máximo de vigencia y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa, suponen una manifestación palmaria de su utilidad. Si el plan de igualdad no se adapta al presente empresarial carece de sentido. En esta línea, el protagonismo deberá tenerlo la comisión de seguimiento, siendo ésta responsable asimismo de las necesidades de ajuste entre la realidad y la formalidad del citado plan.*

7. Extensión de los planes de igualdad

- 7.1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el caso de grupo de empresas. Asimismo, en el supuesto de las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan 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.
- 7.2. Siendo el plan de igualdad un instrumento de ámbito empresarial, salvo las excepciones contempladas, su aplicación se extenderá a toda la plantilla, sin excepciones. No obstante, y dada la frecuencia con la que, en una misma empresa, se incluyen trabajadores de otra bien por subcontratación, bien por cualquier mecanismo de descentralización, el plan intentará abarcar todas estas situaciones en las que, por pluralidad de empresarios, la aplicación de un mismo plan de igualdad o de distintos planes de igualdad puede generar problemas de concurrencia aplicativa.

8. Registro de planes de igualdad y depósito de medidas

- 8.1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos 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, BOE, 12 de junio, 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. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el citado Real Decreto 713/2010. En este sentido, la DA 1ª señala que deberán efectuarse las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, diferenciando asimismo si son obligatorios o voluntarios y facilitando su consulta automatizada.

- 8.2. *La modificación que esta misma norma introduce en la regulación sobre registro de Convenios y acuerdos colectivos va destinada, precisamente, a integrar a estos planes de igualdad en la misma dinámica de transparencia y publicidad que aquéllos.*

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

- 9.1. Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 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.
- 9.2. *Nada impide que, medidas de esta naturaleza, integren el plan de igualdad. Pero, si se adoptaran como acuerdo específico, en forma de Protocolo o Código de Buenas Prácticas, obviando la sistematización propia de un plan de igualdad, el legislador subraya la conveniencia de que también se depositen en los registros habilitados para la difusión de los planes de igualdad, si bien, en este caso, con carácter voluntario.*

10. Vigencia normativa

- 10.1. Esta nueva normativa entrará en vigor a los tres meses de su publicación y, para los planes ya vigentes, se establece un período máximo de doce meses desde la vigencia de la misma para su adaptación.
- 10.2. *Un plazo largo para la adaptación y, tal vez, un corto plazo para la adopción. Bien es cierto que, a una entrada en vigor aplazado, hay que añadir, asimismo, los plazos de constitución de la comisión negociadora, negociación, adopción y depósito expuestos.*