



FAQ plans d'igualtat

Normativa aplicable als plans d'igualtat

Quina normativa regula els plans d'igualtat?

- [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens \(d'ara en avant, LO 3/2007\)](#)
- [Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat](#) [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació \(d'ara en avant, RD 713/2010\)](#)
- [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació](#)
- [Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball \(d'ara en avant, RD 901/2020\)](#)
- [Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens](#)
- [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors \(d'ara en avant, ET\)](#)

Quina normativa resulta aplicable a l'elaboració de plans d'igualtat en el cas de les i els empleats públics?

Al personal funcionari, laboral i estatutari no li resulten d'aplicació els articles 45 a 49 de la LO 3/2007, ni l'RD 901/2020, sinó que els plans d'igualtat aplicables a este personal es regiran pel que es disposa en els articles 51 i 64 de la LO 3/2007 i en la disposició addicional sèptima del [text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic \(aprovat Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic\)](#).

Quina normativa s'aplica als plans d'igualtat de les cooperatives de treball associat i altres cooperatives amb socis i sòcies de treball?

La disposició addicional dotzena de la [Llei 11/2023, de 8 de maig, de trasposició de Directives de la Unió Europea en matèria d'accessibilitat de determinats productes i servicis, migració de persones altament qualificades, tributària i digitalització d'actuacions notarials i registrals; i per la qual es modifica la Llei 12/2011, de 27 de maig, sobre responsabilitat civil per danys nuclears o produïts per materials radioactius](#).



Obligació d'elaborar un pla d'igualtat

Quines empreses estan obligades a elaborar, registrar i aplicar un pla d'igualtat?

Cal diferenciar tres supòsits:

1. Quan l'empresa tinga una plantilla de 50 o més persones treballadores.
2. Quan s'establisca tal obligació pel conveni col·lectiu aplicable.
3. Quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del pla.

Les societats cooperatives estan obligades a elaborar plans d'igualtat?

Sí, sempre que tinguen persones treballadores per compte d'altri i respecte d'estes, i en els supòsits previstos en l'apartat anterior.

En el cas d'una empresa amb diversos centres de treball dedicats a diferents activitats i amb convenis col·lectius d'aplicació diferents, quants plans d'igualtat s'han d'elaborar?

S'ha d'elaborar un pla d'igualtat únic i aplicable a tota l'empresa, sense perjudici que puguen establir-se en el mateix peculiaritats, així com accions especials, per a determinats centres de treball que responguen a les seues especials característiques.

Còmput de la plantilla a l'efecte de l'obligatorietat d'elaborar un pla d'igualtat

Quan es fa el còmput de la plantilla a este efecte?

Els dies 30 de juny i 31 de desembre de cada any, les empreses hauran d'efectuar el còmput de persones treballadores en la seua plantilla a l'efecte de determinar l'obligatorietat o no d'elaborar un pla d'igualtat. S'ha de tindre en compte que la unitat de referència és l'empresa i no el centre de treball.

Aconseguit el llindar numèric de 50 persones treballadores, sorgix l'obligació de negociar el pla d'igualtat, encara que posteriorment el número torne a situar-se per davall.

El termini per a constituir la comissió negociadora des del moment en el qual s'aconsegueisca el número exigit serà de 3 mesos.



Com es computa la plantilla?

El còmput es realitzarà sobre la totalitat de la plantilla de l'empresa amb les següents especificacions:

- Computa cada persona, amb independència de la modalitat contractual. Per tant, també es tenen en compte els contractes fixos-discontinus, els contractes de duració determinada i els contractes de posada a disposició).
- Computa cada persona amb contracte a temps parcial, amb independència del nombre d'hores de treball.
- Computen els contractes de duració determinada que hagen estat vigents durant els 6 mesos anteriors i s'hagen extingit en el moment d'efectuar el càlcul. Cada 100 dies de treball o fracció es computaran com una persona treballadora més.

Les sòcies i socis d'una cooperativa computen com a plantilla a este efecte?

No, ja que la relació que vincula a les societats cooperatives amb els seus socis/es treballadors/es no és laboral, sinó societària.

No obstant això, a les sòcies i socis treballadors se'ls aplica tota la normativa transversal que empara la prohibició de discriminació directa i indirecta per raó de sexe, des de l'article 14 de la Constitució Espanyola, fins als articles de la LO 3/2007, en els quals s'establixen els pressupostos específics de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens.

També se'ls apliquen les mesures que pogueren arregar-se en la seua normativa específica, inclosa la normativa autonòmica, per a promoure una igualtat efectiva i real entre dones i hòmens en el cas de les societats cooperatives.

El personal becari o altres persones vinculades amb l'empresa per relacions no laborals computen com a plantilla a este efecte?

No. Únicament computen com a plantilla les persones treballadores per compte d'altri per complir les notes previstes en l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Han de computar-se en la plantilla de l'empresa usuària les persones cedides per empreses de treball temporal?

Sí. Per al càlcul del número de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, incloses les persones cedides en virtut de contractes de posada a disposició, ja que el pla d'igualtat també se'ls aplicarà a elles mentres presten servicis en l'empresa.



Plans voluntaris

Les empreses que no estiguen obligades a elaborar un pla d'igualtat, però decidisquen elaborar-lo de manera voluntària, han d'aplicar el procediment regulat en l'article 5 del RD 901/2020?

L'article 2.4 del RD 901/2020 indica que els plans voluntaris han de ser consultats o negociats amb la representació legal de les persones treballadores, sent-los aplicable el regulat en este reial decret, quan així resulte del seu contingut. Així doncs, en el cas que siguen negociats, el procediment de negociació serà el que estableix l'article 5, que es referix a tots els plans d'igualtat, per la qual cosa també s'aplica als que tinguen caràcter voluntari.

Comissió negociadora del pla d'igualtat

La composició de la comissió negociadora del pla d'igualtat es regula en l'article 5 del RD 901/2020 i contempla tres supòsits diferents:

1. Si tots els centres de treball de l'empresa compten amb representació legal de les persones treballadores, s'aplicarà l'apartat 2.
2. Si cap dels centres de treball de l'empresa té representació legal de les persones treballadores, s'aplicarà el primer paràgraf de l'apartat 3.
3. Si l'empresa té alguns centres de treball que compten amb representació legal de les persones treballadores i altres centres que no la tenen, s'aplicarà el segon paràgraf de l'apartat 3.

Com es constituirà la comissió negociadora com a regla general?

La regla general per a constituir la comissió negociadora és la següent: *“participaran en la comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comité d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si és el cas, o les seccions sindicals si hi haguera que, en el seu conjunt, sumen la majoria dels membres del comité”*.

En este cas, han de participar en la comissió per la part social tots els delegats i delegades de personal o membres del comité d'empresa de cada centre de treball? Podria quedar-se algun centre de treball amb representants de les persones treballadores sense representació?

Com s'ha assenyalat, la composició de la part social en la comissió negociadora serà proporcional a la seua representativitat.

Atés que la comissió de la part social és única i el seu nombre de persones membre està limitat a tretze, la participació de cada representant en esta comissió dependrà de la seua representativitat, és a dir, del nombre de persones que li hagen triat. Per tant, l'important és que es garantisca la representativitat de la comissió de la part social respecte al conjunt de persones treballadores de l'empresa i no de cada centre de treball.



En una empresa obligada a elaborar un pla d'igualtat en la qual no existix representació legal de les persones treballadores en cap centre de treball, com es compondrà la part social de la comissió negociadora?

Es conformarà una comissió sindical amb un màxim de 6 membres, que es constituirà del mode següent (article 5.3, paràgraf 1r, del RD 901/2020):

1. L'empresa ha de convocar als sindicats que reunisquen estes dos condicions:
 - Ser més representatius i representatius del sector al qual pertanga l'empresa.
 - Tindre legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació
2. La comissió sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, esta comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguen a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

En la pràctica, com ha de realitzar-se la convocatòria als sindicats més representatius o representatius del sector? S'envia un escrit a tots els sindicats?

El RD 901/2020 únicament es referix a la "convocatòria de l'empresa", sense establir cap requisit formal. No obstant això, s'entén que esta ha d'enviar una comunicació a tots i cada un dels sindicats que reunisquen les dos condicions assenyalades en el punt anterior. Haurà d'obtindre's justificant de recepció d'esta comunicació per escrit o per qualsevol altre mitjà que llance idèntica fiabilitat.

En cas que no existisca la representació legal de les persones treballadores prevista en l'article 5.2 del RD 901/2020, pot substituir-se la comissió sindical a la qual es referix l'article 5.3 del RD 901/2020 per una comissió ad hoc o negociar directament amb les persones treballadores de l'empresa?

De conformitat amb el que es preveu en l'esmentat article 5, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació de les persones treballadores. Este article contempla totes les possibilitats per a l'empresa (que tots els centres de treball tinguen representació legal, que cap centre la tinga o que alguns sí i altres no), per la qual cosa queda exclosa la possibilitat de constituir una comissió ad hoc, així com la de negociar directament amb les persones treballadores de l'empresa.

Queda en algun cas sense efectes l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en les empreses de 50 o més persones treballadores?

Totes les empreses de 50 o més persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, per la qual cosa no s'exclou obligació d'elaborar-lo.



Quin organisme o unitat disposa de les dades dels sindicats més representatius i representatius de cada sector? Existix un registre públic o correu electrònic on les empreses es puguen dirigir per a obtindre la informació?

Correspon a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral l'expedició de certificació acreditativa de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals, quan l'àmbit afectat se circumscriba a la Comunitat Valenciana, a través d'[este enllaç](#).

En supòsits en els quals uns centres compten amb representació legal de les persones treballadores i altres no, els centres de treball que no tenen tal representació legal poden delegar la representació a la representació legal de l'altre centre de treball?

No. Els centres que no tenen representació legal de les persones treballadores han de constituir la comissió sindical a què es referix l'article 5.3 del Reial decret 901/2020.

En les empreses amb diversos centres, quan uns compten amb representació legal de les persones treballadores i altres no, com es compondrà la part social de la comissió negociadora?

S'aplicaran les següents regles (article 5.3, paràgraf 2n, del RD 901/2020):

- Es compondrà d'un màxim de tretze membres.
- És una comissió mixta formada, d'una banda, per representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb esta representació en els termes establits en l'article 5.2 d'este reial decret i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme a l'article 5.3, paràgraf 1r, d'este reial decret, en representació de les persones treballadores dels centres que no compten amb aquella representació legal.
- Per a la designació de les persones que han d'integrar la part social de la comissió negociadora, s'aplicarà la regla de la proporcionalitat a la seua representativitat. A més, la comissió sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítimats.

Diagnòstic i contingut dels plans d'igualtat

Han de negociar-se el diagnòstic previ i els plans d'igualtat?

Sí, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació de conformitat amb el que s'establix en l'article 5 del RD 901/2020.



Sobre quines matèries ha de versar el diagnòstic previ?

Haurà de referir-se, almenys, a les següents matèries (article 7.1 RD 901/2020):

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i hòmens.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a l'elaboració del diagnòstic, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària relativa a estes matèries. També haurà d'atendre's als criteris específics assenyalats en l'annex del RD 901/2020.

Quin és el contingut dels plans d'igualtat?

Els plans contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Hauran de tindre el contingut mínim previst en l'article 8.2 del RD 901/2020:

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es referix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cada una de les empreses del grup.
- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seua vigència i periodicitat en els termes establits en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i hòmens.
- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'estes, així com disseny d'indicadors que permeten determinar l'evolució de cada mesura.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada una de les mesures i objectius.
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que pogueren sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligue a la seua adequació.



En quins casos podrà revisar-se el pla d'igualtat?

Amb independència del termini de vigència, el pla podrà revisar-se a conseqüència del seguiment i avaluació; quan es produïska una fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa; quan s'altere de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització i sistema retributiu; i quan una resolució judicial condemne a l'empresa per discriminació.

Grup d'empreses

Poden les empreses que componen un grup elaborar un pla d'igualtat únic per a totes o part de les empreses del grup?

Sí, sempre que així ho acorden les organitzacions legitimades per a negociar un conveni col·lectiu de grup d'empreses conforme a les regles establides en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors, que disposa el següent:

“estaran legitimats per a negociar en representació dels treballadors:

- a) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a estos.*
- b) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a nivell de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendisquen d'este àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a estos.*
- c) Els sindicats que compten amb un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es referisca el conveni.”*

Per la part empresarial, estarà legitimada per a negociar la representació de les empreses que componen el grup.

Com es negocia el pla d'igualtat, inclòs el diagnòstic previ, en els grups d'empresa?

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa, inclosa la del diagnòstic previ, es regirà pel que s'establix en l'article 87 de l'ET per als convenis d'eixe àmbit.



Ha d'elaborar-se un informe de diagnòstic per cada empresa del grup?

Sí, la norma exigeix que el pla d'igualtat de grup incloga informació dels diagnòstics de cada empresa. No obstant això, la negociació del diagnòstic del pla de grup ha de realitzar-se de manera única per la comissió negociadora conformada com s'ha dit anteriorment.

De l'anterior es dedueix que han de complir-se els següents requisits:

- Correspon a les organitzacions legitimades per a negociar el pla d'igualtat de grup, que són les establides en l'article 87 de l'ET per a negociar un conveni col·lectiu de grup d'empreses, acordar l'elaboració d'un pla únic per a totes o part de les empreses del grup.
- El pla d'igualtat de grup haurà de tindre en compte l'activitat de cada una de les empreses que ho componen.
- El pla d'igualtat de grup haurà de tindre en compte els convenis col·lectius que els resulten d'aplicació.
- El pla d'igualtat de grup haurà d'incloure informació dels diagnòstics de situació de cada una d'estes.
- El pla d'igualtat de grup haurà de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup

Perquè les empreses del grup puguen elaborar un pla d'igualtat únic, han de regir-se pel mateix conveni col·lectiu, mateixa activitat, mateixa estructura, etc. o poden ser diferents però complementàries?

L'article 2.6 del RD 901/2020 no exigeix que les empreses del grup realitzen la mateixa activitat o estiguen subjectes al mateix conveni. L'única cosa que s'exigeix és que, en cas que existisquen estes particularitats en cada empresa del grup -distinta activitat o distint conveni-, el pla de grup el tinga en compte. Per esta mateixa raó, la norma obliga al fet que el pla d'igualtat de grup incloga un informe de diagnòstic de cada una de les empreses del grup.

Com ha d'interpretar-se la necessitat de "justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup"?

Correspondrà a les parts legitimades per a negociar el pla únic i que acorden la seua elaboració justificar esta conveniència en els termes que consideren més apropiats de manera que el pla únic complisca l'objecte que han de tindre tots els plans d'igualtat d'acord amb el que es preveu en l'article 8 del RD 901/2020. No obstant això, un possible fonament per a l'existència d'un pla únic per a diverses empreses podria estar en el fet que diverses empreses del grup compartisquen determinades polítiques empresarials o determinades característiques, organitzatives, productives, de gestió del personal i d'un altre tipus, que fan coincidir part del diagnòstic de situació d'estes empreses (sense perjudi que haja d'incloure's un informe de diagnòstic de cada empresa) i, en tal cas, que sembla convenient que determinades mesures correctores siguen les mateixes per a totes les empreses.



Registre de plans d'igualtat

Quins plans d'igualtat són objecte de registre obligatori?

Tots els plans d'igualtat que tinguen tal consideració (vegeu l'apartat de plans voluntaris) seran objecte d'inscripció obligatòria en el registre públic corresponent, qualsevol que siga el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagen sigut o no adoptats per acord entre les parts.

Es poden registrar o depositar instruments diferents als plans d'igualtat?

Seràn objecte de depòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguen adoptades conforme als articles 45.1 i 48 de la LO 3/2007, així com les específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Registre competent per als Plans d'Igualtat

El RD 901/2020 determina que es considera Registre de Plans d'Igualtat de les empreses el registre de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat regulat en el RD 713/2020 i, si és el cas, els registres de convenis i acords col·lectius creats i regulats per les Comunitats Autònomes en l'àmbit de les seues competències.

Per a la seua tramitació i registre, es distingixen quatre autoritats laborals competents:

- Una unitat central, adscrita a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, que és competent per a tramitar i registrar els plans d'igualtat de les empreses que tinguen centres de treball en més d'una província de la Comunitat Valenciana, sempre que no excedisquen de l'àmbit autonòmic.
- Tres seus o delegacions territorials adscrites a cada una de les Direccions Territorials competents en matèria de treball a Alacant, Castelló i València, que tenen competència per a tramitar i registrar els plans d'igualtat de les empreses els centres de treball de les quals es troben en la mateixa província (Alacant, Castelló o València).

Com es tramita el registre?

El registre es regix pel que es disposa en el RD 713/2010.

La sol·licitud d'inscripció ha de realitzar-se per mitjans electrònics en l'aplicació "REGCON", a través d'[este enllaç](#).



Si és la primera vegada que se sol·licita, la persona acreditada per a això haurà de donar-se d'alta com a usuari en la plataforma, seguint les instruccions que esta subministra. Una vegada registrat, haurà de polsar en l'apartat corresponent:

- Si es tracta del primer Pla d'Igualtat s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectiu, plans d'igualtat sense codi (nou acord)».
- Si es tracta de plans ja existents i registrats s'utilitzarà l'opció «Convenis i acords col·lectius, Plans d'igualtat, amb codi (text nou)»

Dins de la diferenciació a dalt esmentada, s'haurà de seleccionar entre:

- Pla d'igualtat ACORDAT: el que ha sigut subscrit per les dos parts de la comissió negociadora, representació de treballadors i empresarial.
- Pla d'igualtat NO ACORDAT: el que no ha sigut subscrit per la representació.

La sol·licitud haurà de presentar-se dins del termini de quinze dies a partir de la firma del pla d'igualtat. Haurà de presentar-la la persona designada per la comissió negociadora, degudament acreditada, a través de mitjans electrònics i davant el registre de l'autoritat laboral competent (vegeu la FAQ anterior).

A esta sol·licitud haurà d'acompanyar-se la següent documentació:

- Acta de constitució de la comissió negociadora firmada.
- Acta d'aprovació del pla d'igualtat firmada.
- Acta de designació de la persona autoritzada per a la presentació de la documentació en REGCON firmada.
- Pla d'igualtat en format pdf firmat per les parts que ho subscriuen.
- Pla d'igualtat en format editable (word o similar) sense firma.
- En empreses en les quals no existisca representació legal de les persones treballadores en l'empresa, documentació que acredite la convocatòria per a participar a les organitzacions sindicals legitimades per a formar part de la comissió negociadora.
- En grups d'empreses, en les quals s'elabore un únic pla per a una part de les empreses del grup o per a totes elles, acta de la comissió negociadora, en la qual quede reflectida la voluntat de les parts d'acollir-se a esta opció, firmada.

Així mateix, s'hauran d'emplenar (per la comissió negociadora o per l'empresa, si és el cas) les dades estadístiques arreglades en els models oficials que figuren en l'annex 2.V del RD 713/2010.

Rebuda la documentació presentada, l'autoritat laboral realitzarà el corresponent control formal del pla d'igualtat, siga el que siga la seua naturalesa i siga acordat o no acordat, amb la finalitat de comprovar que la negociació s'ha dut a terme de conformitat amb la normativa d'aplicació, així com que el pla d'igualtat reuneix el contingut mínim establert en l'article 8 del RD 901/2020 i que no conculca la legislació vigent ni lesiona greument l'interés de tercers.



Si, presentada la sol·licitud, es comprovara que la mateixa no reuneix els requisits exigits, es requerirà per mitjans electrònics a la persona sol·licitant perquè esmene la falta o acompanye els documents preceptius per a la seua inscripció.

Si l'autoritat laboral no troba deficiències en el contingut ni en la negociació del pla d'igualtat, s'emetrà resolució acordant el registre del pla d'igualtat.

Els errors o omissions observats en els seients i inscripcions electrònics s'esmenaran d'ofici o a petició de persona interessada.

La inscripció en el registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat, que es realitzarà a través de l'aplicació "REGCON".

Depòsit voluntari de protocols per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe

Seràn objecte de depòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguen adoptades conforme als articles 45.1 i 48 de la LO 3/2007.