



FAQ planes de igualdad

Normativa aplicable a los planes de igualdad

¿Qué normativa regula los planes de igualdad?

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(en adelante, LO 3/2007\)](#)
- [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación \(en adelante, RD 713/2010\)](#)
- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)
- [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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo \(en adelante, RD 901/2020\)](#)
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#)
- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(en adelante, ET\)](#)

¿Qué normativa resulta aplicable a la elaboración de planes de igualdad en el caso de las y los empleados públicos?

Al personal funcionario, laboral y estatutario no le resultan de aplicación los artículos 45 a 49 de la LO 3/2007, ni el RD 901/2020, sino que los planes de igualdad aplicables a este personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 51 y 64 de la LO 3/2007 y en la disposición adicional séptima del ET [texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público \(aprobado Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público\)](#).

¿Qué normativa se aplica a los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo?

La disposición adicional duodécima de la [Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.](#)



Obligación de elaborar un plan de igualdad

¿Qué empresas están obligadas a elaborar, registrar y aplicar un plan de igualdad?

Hay que diferenciar tres supuestos:

1. Cuando la empresa tenga una plantilla de 50 o más personas trabajadoras.
2. Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
3. Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación del plan.

¿Las sociedades cooperativas están obligadas a elaborar planes de igualdad?

Sí, siempre que tengan personas trabajadoras por cuenta ajena y respecto de estas, y en los supuestos previstos en el apartado anterior.

En el caso de una empresa con varios centros de trabajo dedicados a distintas actividades y con convenios colectivos de aplicación diferentes, ¿cuántos planes de igualdad se deben elaborar?

Se debe elaborar un plan de igualdad único y aplicable a toda la empresa, sin perjuicio de que puedan establecerse en el mismo peculiaridades, así como acciones especiales, para determinados centros de trabajo que respondan a sus especiales características.

Cómputo de la plantilla a efectos de la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad

¿Cuándo se hace el cómputo de la plantilla a estos efectos?

Los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, las empresas tendrán que efectuar el cómputo de personas trabajadoras en su plantilla a los efectos de determinar la obligatoriedad o no de elaborar un plan de igualdad. Se debe tener en cuenta que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo.

Alcanzado el umbral numérico de 50 personas trabajadoras, surge la obligación de negociar el plan de igualdad, aun cuando posteriormente el número vuelva a situarse por debajo.

El plazo para constituir la comisión negociadora desde el momento en el que se alcance el número exigido será de 3 meses.



¿Cómo se computa la plantilla?

El cómputo se realizará sobre la totalidad de la plantilla de la empresa con las siguientes especificaciones:

- Computa cada persona, con independencia de la modalidad contractual. Por tanto, también se tienen en cuenta los contratos fijos-discontinuos, los contratos de duración determinada y los contratos de puesta a disposición).
- Computa cada persona con contrato a tiempo parcial, con independencia del número de horas de trabajo.
- Computan los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes durante los 6 meses anteriores y se hayan extinguido en el momento de efectuar el cálculo. Cada 100 días de trabajo o fracción se computarán como una persona trabajadora más.

¿Las socias y socios de una cooperativa computan como plantilla a estos efectos?

No, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios/as trabajadores/as no es laboral, sino societaria.

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la LO 3/2007, en los que se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

¿El personal becario u otras personas vinculadas con la empresa por relaciones no laborales computan como plantilla a estos efectos?

No. Únicamente computan como plantilla las personas trabajadoras por cuenta ajena por cumplir las notas previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Deben computarse en la plantilla de la empresa usuaria las personas cedidas por empresas de trabajo temporal?

Sí. Para 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, incluidas las personas cedidas en virtud de contratos de puesta a disposición, ya que el plan de igualdad también se les aplicará a ellas mientras presten servicios en la empresa.



Planes voluntarios

Las empresas que no estén obligadas a elaborar un plan de igualdad, pero decidan elaborarlo de manera voluntaria, ¿deben aplicar el procedimiento regulado en el artículo 5 del RD 901/2020?

El artículo 2.4 del RD 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto, cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario.

Comisión negociadora del plan de igualdad

La composición de la comisión negociadora del plan de igualdad se regula en el artículo 5 del RD 901/2020 y contempla tres supuestos diferentes:

1. Si todos los centros de trabajo de la empresa cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, se aplicará el apartado 2.
2. Si ninguno de los centros de trabajo de la empresa tiene representación legal de las personas trabajadoras, se aplicará el primer párrafo del apartado 3.
3. Si la empresa tiene algunos centros de trabajo que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros centros que no la tienen, se aplicará el segundo párrafo del apartado 3.

¿Cómo se constituirá la comisión negociadora como regla general?

La regla general para constituir la comisión negociadora es la siguiente: *“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, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité”*.

En este caso, ¿deben participar en la comisión por la parte social todos los delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo? ¿Podría quedarse algún centro de trabajo con representantes de las personas trabajadoras sin representación?

Como se ha señalado, la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

Dado que la comisión de la parte social es única y su número de personas miembro está limitado a trece, la participación de cada representante en dicha comisión dependerá de su representatividad, es decir, del número de personas que le hayan elegido. Por tanto, lo importante es que se garantice la representatividad de la comisión de la parte social con respecto al conjunto de personas trabajadoras de la empresa y no de cada centro de trabajo.



En una empresa obligada a elaborar un plan de igualdad en la que no existe representación legal de las personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

Se conformará una comisión sindical con un máximo de 6 miembros, que se constituirá del modo siguiente (artículo 5.3, párrafo 1º, del RD 901/2020):

1. La empresa tiene que convocar a los sindicatos que reúnan estas dos condiciones:
 - Ser más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.
 - Tener legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación
2. La comisión 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.

En la práctica, ¿cómo ha de realizarse la convocatoria a los sindicatos más representativos o representativos del sector? ¿Se envía un escrito a todos los sindicatos?

El RD 901/2020 únicamente se refiere a la “convocatoria de la empresa”, sin establecer ningún requisito formal. No obstante, se entiende que ésta debe enviar una comunicación a todos y cada uno de los sindicatos que reúnan las dos condiciones señaladas en el punto anterior. Deberá obtenerse acuse de recibo de dicha comunicación por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad.

En caso de que no exista la representación legal de las personas trabajadoras prevista en el artículo 5.2 del RD 901/2020, ¿puede sustituirse la comisión sindical a la que se refiere el artículo 5.3 del RD 901/2020 por una comisión ad hoc o negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa?

De conformidad con lo previsto en el mencionado artículo 5, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación de las personas trabajadoras. Este artículo contempla todas las posibilidades para la empresa (que todos los centros de trabajo tengan representación legal, que ningún centro la tenga o que algunos sí y otros no), por lo que queda excluida la posibilidad de constituir una comisión ad hoc, así como la de negociar directamente con las personas trabajadoras de la empresa.

¿Queda en algún caso sin efectos la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras?

Todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad, por lo que no se excluye obligación de elaborarlo.



¿Qué organismo o unidad dispone de los datos de los sindicatos más representativos y representativos de cada sector? ¿Existe un registro público o correo electrónico donde las empresas se puedan dirigir para obtener la información?

Corresponde a la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral la expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado se circunscriba a la Comunitat Valenciana, a través de [este enlace](#).

En supuestos en los que unos centros cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿los centros de trabajo que no tienen tal representación legal pueden delegar la representación a la representación legal del otro centro de trabajo?

No. Los centros que no tienen representación legal de las personas trabajadoras tienen que constituir la comisión sindical a que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.

En las empresas con varios centros, cuando unos cuentan con representación legal de las personas trabajadoras y otros no, ¿cómo se compondrá la parte social de la comisión negociadora?

Se aplicarán las siguientes reglas (artículo 5.3, párrafo 2º, del RD 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de trece miembros.
- Es una comisión mixta formada, por un lado, por representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el artículo 5.2 de dicho real decreto y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, de dicho real decreto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con aquella representación legal.
- Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla de la proporcionalidad a su representatividad. Además, la comisión sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Diagnóstico y contenido de los planes de igualdad

¿Deben negociarse el diagnóstico previo y los planes de igualdad?

Sí, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020.



¿Sobre qué materias debe versar el diagnóstico previo?

Deberá referirse, al menos, a las siguientes materias (artículo 7.1 RD 901/2020):

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la elaboración del diagnóstico, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria relativa a estas materias. También deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020.

¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad?

Los planes contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables 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.

Deberán tener el contenido mínimo previsto en el artículo 8.2 del RD 901/2020:

- 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 el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 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, 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.
- 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.



¿En qué casos podrá revisarse el plan de igualdad?

Con independencia del plazo de vigencia, el plan podrá revisarse como consecuencia del seguimiento y evaluación; cuando se produzca una fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa; cuando se altere de forma sustancial la plantilla de la empresa, los métodos de trabajo, la organización y sistema retributivo; y cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación.

Grupo de empresas

¿Pueden las empresas que componen un grupo elaborar un plan de igualdad único para todas o parte de las empresas del grupo?

Sí, siempre que así lo acuerden las organizaciones legitimadas para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone lo siguiente:

“estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.*
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.*
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”*

Por la parte empresarial, estará legitimada para negociar la representación de las empresas que componen el grupo.

¿Cómo se negocia el plan de igualdad, incluido el diagnóstico previo, en los grupos de empresa?

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa, incluida la del diagnóstico previo, se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET para los convenios de ese ámbito.



¿Debe elaborarse un informe de diagnóstico por cada empresa del grupo?

Sí, la norma exige que el plan de igualdad de grupo incluya información de los diagnósticos de cada empresa. No obstante, la negociación del diagnóstico del plan de grupo debe realizarse de forma única por la comisión negociadora conformada como se ha dicho anteriormente.

De lo anterior se deduce que deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Corresponde a las organizaciones legitimadas para negociar el plan de igualdad de grupo, que son las establecidas en el artículo 87 del ET para negociar un convenio colectivo de grupo de empresas, acordar la elaboración de un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
- El plan de igualdad de grupo deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- El plan de igualdad de grupo deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo

Para que las empresas del grupo puedan elaborar un plan de igualdad único, ¿deben regirse por el mismo convenio colectivo, misma actividad, misma estructura, etc. o pueden ser diferentes pero complementarias?

El artículo 2.6 del RD 901/2020 no exige que las empresas del grupo realicen la misma actividad o estén sujetas al mismo convenio. Lo único que se exige es que, en caso de que existan estas particularidades en cada empresa del grupo -distinta actividad o distinto convenio-, el plan de grupo lo tenga en cuenta. Por esta misma razón, la norma obliga a que el plan de igualdad de grupo incluya un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

¿Cómo debe interpretarse la necesidad de “justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo”?

Corresponderá a las partes legitimadas para negociar el plan único y que acuerden su elaboración justificar dicha conveniencia en los términos que consideren más apropiados de manera que el plan único cumpla el objeto que deben tener todos los planes de igualdad de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del RD 901/2020. No obstante, un posible fundamento para la existencia de un plan único para varias empresas podría estar en el hecho de que varias empresas del grupo compartan determinadas políticas empresariales o determinadas características, organizativas, productivas, de gestión del personal y de otro tipo, que hacen coincidir parte del diagnóstico de situación de dichas empresas (sin perjuicio de que deba incluirse un informe de diagnóstico de cada empresa) y, en tal caso, que parezca conveniente que determinadas medidas correctoras sean las mismas para todas las empresas.



Registro de planes de igualdad

¿Qué planes de igualdad son objeto de registro obligatorio?

Todos los planes de igualdad que tengan tal consideración (véase el apartado de planes voluntarios) serán objeto de inscripción obligatoria en el registro público correspondiente, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

¿Se pueden registrar o depositar instrumentos diferentes a los planes de igualdad?

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la LO 3/2007, así como las específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Determinación del Registro competente para los Planes de Igualdad

El RD 901/2020 determina que se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas el registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad regulado en el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y, en su caso, los registros de convenios y acuerdos colectivos creados y regulados por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Para su tramitación y registro, se distinguen cuatro autoridades laborales competentes:

- Una unidad central, adscrita a la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, que es competente para tramitar y registrar los planes de igualdad de las empresas que tengan centros de trabajo en más de una provincia de la Comunitat Valenciana, siempre que no excedan del ámbito autonómico.
- Tres sedes o delegaciones territoriales adscritas a cada una de las Direcciones Territoriales competentes en materia de trabajo en Alicante, Castellón y Valencia, que tienen competencia para tramitar y registrar los planes de igualdad de las empresas cuyos centros de trabajo se encuentren en la misma provincia (Alicante, Castellón o Valencia).

¿Cómo se tramita el registro?

El registro se rige por lo dispuesto en el RD 713/2010.

La solicitud de inscripción debe realizarse por medios electrónicos en la aplicación “REGCON”, a través de [este enlace](#).



Si es la primera vez que se solicita, la persona acreditada para ello tendrá que darse de alta como usuario en la plataforma, siguiendo las instrucciones que ésta suministra. Una vez registrado, deberá pulsar en el apartado correspondiente:

1. Si se trata del primer Plan de Igualdad se utilizará la opción «Convenios y acuerdos colectivo, planes de igualdad sin código (nuevo acuerdo)».
2. Si se trata de planes ya existentes y registrados se utilizará la opción «Convenios y acuerdos colectivos, Planes de igualdad, con código (texto nuevo)»

Dentro de la diferenciación arriba mencionada, se deberá seleccionar entre:

- Plan de igualdad ACORDADO: el que ha sido suscrito por ambas partes de la comisión negociadora, representación de trabajadores y empresarial.
- Plan de igualdad NO ACORDADO: el que no ha sido suscrito por la representación.

La solicitud deberá presentarse dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad. Deberá presentarla la persona designada por la comisión negociadora, debidamente acreditada, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente (véase la FAQ anterior).

A esta solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Acta de constitución de la comisión negociadora firmada.
- Acta de aprobación del plan de igualdad firmada.
- Acta de designación de la persona autorizada para la presentación de la documentación en REGCON firmada.
- Plan de igualdad en formato pdf firmado por las partes que lo suscriben.
- Plan de igualdad en formato editable (word o similar) sin firma.
- En empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, documentación que acredite la convocatoria para participar a las organizaciones sindicales legitimadas para formar parte de la comisión negociadora.
- En grupos de empresas, en las que se elabore un único plan para una parte de las empresas del grupo o para todas ellas, acta de la comisión negociadora, en la que quede reflejada la voluntad de las partes de acogerse a esta opción, firmada.

Asimismo, se deberán cumplimentar (por la comisión negociadora o por la empresa, en su caso) los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2.V del RD 713/2010.

Recibida la documentación presentada, la autoridad laboral realizará el correspondiente control formal del plan de igualdad, sea cual sea su naturaleza y sea acordado o no acordado, con la finalidad de comprobar que la negociación se ha llevado a cabo de conformidad con la normativa de aplicación, así como que el plan de igualdad reúne el contenido mínimo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y que no conculca la legislación vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros.



Si, presentada la solicitud, se comprobara que la misma no reúne los requisitos exigidos, se requerirá por medios electrónicos a la persona solicitante para que subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos para su inscripción.

Si la autoridad laboral no encuentra deficiencias en el contenido ni en la negociación del plan de igualdad, se emitirá resolución acordando el registro del plan de igualdad.

Los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicos se subsanarán de oficio o a petición de persona interesada.

La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad, que se realizará a través de la aplicación "REGCON".

Depósito voluntario de 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 y 48 de la LO 3/2007.