Worklab Equal

MANUAL GRATUITO · PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad, paso a paso

Los pasos del Real Decreto 901/2020 explicados para pymes: quién está obligada, cómo se negocia, qué datos hacen falta, cómo se registra y qué cambia con el Real Decreto-ley 39/2026.

LEY ORGÁNICA 3/2007 · REAL DECRETO 901/2020 · REAL DECRETO 902/2020 · RDL 39/2026

QUÉ INCLUYE

01 **¿Te obliga?** pág. 2
Quién tiene que hacer plan y cómo se cuentan las 50 personas.

02 **La comisión negociadora** pág. 3
Con quién se negocia, en qué plazo y cómo se convoca.

03 **El diagnóstico** pág. 4
Las 9 materias y los datos que hay que reunir.

04 **Auditoría y registro retributivo** pág. 5
Valoración de puestos, valores por hora y el umbral del 25 % o 5 %.

05 **Las medidas y el contenido del plan** pág. 6
Objetivos, medidas, indicadores y los 11 puntos que debe tener.

06 **Firma y registro en REGCON** pág. 7
Cómo se aprueba, se registra y se comunica.

07 **Vigencia, seguimiento y revisión** pág. 8
Qué pasa durante los años del plan.

08 **Multas, licitaciones y errores** pág. 9
Qué se sanciona y lo que más se equivoca.

CÓMO SE USAN

1. Cada capítulo empieza con **la respuesta en una frase** y termina con lo que conviene guardar.
2. Los **modelos 01 a 08** del paquete gratuito de documentos te sirven en cada paso.
3. Normativa comprobada en el BOE a **19/11/2026**. Al final, las fuentes.

Los modelos en PDF rellenable, gratis: **worklabequal.com/plan-de-igualdad/#paquete-gratis**

CAPÍTULO 01 DE 08

¿Te obliga el plan de igualdad?

Toda empresa tiene obligaciones de igualdad desde la primera persona. El plan, desde 50.

LEY ORGÁNICA 3/2007, ART. 45 · REAL DECRETO 901/2020, ART. 3

> **En una frase:** si en tu empresa trabajan **50 personas o más**, tienes que negociar, aprobar y registrar un plan de igualdad. También si te lo exige tu convenio o la autoridad laboral al sustituir una sanción.

Lo que toca según el tamaño

Personas	Qué te obliga	Norma
Desde 1	Registro retributivo anual por sexo · protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo · medidas para evitar la discriminación	ET art. 28.2 · LO 3/2007 arts. 45.1 y 48
Desde 50	Todo lo anterior · **plan de igualdad** negociado y registrado · auditoría retributiva · canal interno de información	LO 3/2007 art. 45.2 · RD 901/2020 · Ley 2/2023
Más de 50	Conjunto planificado de **medidas LGTBI** y protocolo frente al acoso LGTBI	Ley 4/2023 art. 15 · RD 1026/2024
Desde 100	Justificar las diferencias salariales desde el **5 %** (de 50 a 99 personas, desde el 25 %)	ET art. 28.3 · RDL 39/2026

Cómo se cuentan las 50 personas

- **Toda la plantilla de la empresa**, sumando todos los centros de trabajo y todos los contratos: indefinidos, fijos discontinuos, temporales y personas de ETT puestas a disposición.
- Cada contrato a **tiempo parcial cuenta como una persona**, haga las horas que haga.
- Los contratos temporales que terminaron en los **6 meses anteriores**: cada 100 días trabajados, o fracción, suman una persona más.
- Se cuenta, como mínimo, el **último día de junio y el último día de diciembre**.
- Una vez llegas a 50, la obligación sigue aunque bajes, hasta que acabe la vigencia del plan o, como máximo, 4 años.

> **Para una pyme que ronda las 50:** apunta el cómputo de junio y de diciembre con la lista de contratos que has sumado. Es la prueba de cuándo empezó el plazo.

CAPÍTULO 02 DE 08

La comisión negociadora

El plan no lo hace la empresa sola: se negocia con la representación de la plantilla o, si no la hay, con los sindicatos.

REAL DECRETO 901/2020, ARTS. 4 Y 5

> **En una frase:** tienes **3 meses** desde que llegas a 50 personas para constituir la comisión, y **1 año** más para negociar, aprobar y pedir el registro del plan.

Quién se sienta en la mesa

Tu empresa tiene...	La parte social la forman...
Comité de empresa o delegados de personal	El comité o los delegados; o las secciones sindicales, si lo acuerdan y suman la mayoría del comité. En proporción a su representatividad.
Ningún centro con representación	Los sindicatos más representativos y los del sector con legitimación para negociar tu convenio. Máximo **6 personas** por parte.
Centros con y sin representación	La representación de los centros que la tienen y los sindicatos por los que no. Máximo **13 personas** por parte.

- La comisión es **paritaria**: tantas personas por la empresa como por la parte social. Se procura que haya mujeres y hombres en las dos partes.
- Cada parte puede llevar personas asesoras, **con voz y sin voto**.
- Sin representación, los sindicatos tienen **10 días** desde la convocatoria para responder. La comisión se forma con los que respondan.
- Una comisión elegida por la propia plantilla, sin sindicatos, **no es válida**.

Cómo se hace, paso a paso

1. Envía por escrito la comunicación de inicio y la convocatoria (modelos 01 o 02 del paquete gratuito), con prueba de entrega.
2. Celebra la reunión de constitución: comisión, reglamento de funcionamiento y calendario (modelo 03).
3. Entrega a la comisión los datos del diagnóstico (modelo 06). Los datos van por sexo y sin nombres.

> **Si nadie responde:** déjalo por escrito en un acta y **guarda las pruebas de cada envío** (acuse, burofax o certificado). Demuestran que la empresa convocó en plazo.

CAPÍTULO 03 DE 08

El diagnóstico

La foto de partida: dónde hay diferencias entre mujeres y hombres en tu empresa y por qué.

LEY ORGÁNICA 3/2007, ART. 46.2 · REAL DECRETO 901/2020, ART. 7 Y ANEXO

> **En una frase:** la comisión analiza con datos **las 9 materias** de la ley y sus conclusiones forman parte del plan como informe de diagnóstico.

Materia	Qué se mira
1. Selección y contratación	Candidaturas y contrataciones del año, canales y criterios
2. Clasificación profesional	Grupos, categorías y puestos por sexo
3. Formación	Acciones, horas y horario de la formación
4. Promoción profesional	Promociones del año y criterios
5. Condiciones de trabajo	Jornada, turnos, contratos, salidas; incluye la auditoría salarial
6. Conciliación corresponsable	Permisos, reducciones, excedencias y adaptaciones de jornada
7. Infrarrepresentación femenina	Puestos, niveles y mandos con menos mujeres
8. Retribuciones	Registro retributivo y auditoría retributiva
9. Prevención del acoso	Protocolo, difusión, casos (solo número) y formación

Qué periodo de datos

- **Último año**: ingresos y ceses, permisos y excedencias.
- **Últimos 3 años**: modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- **Últimos 4 años**: evolución de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos (segregación vertical).
- El registro retributivo es del **año natural** (RD 902/2020, art. 5.4).

> Siempre **por sexo y en grupos**, sin nombres, DNI ni datos de salud. Si un grupo tiene menos de 3 mujeres o 3 hombres, dilo: el dato no es concluyente.

CAPÍTULO 04 DE 08

Auditoría retributiva y registro retributivo

Comprobar que se paga igual por un trabajo de igual valor y explicar las diferencias.

REAL DECRETO 902/2020, ARTS. 4 A 8 · ET, ART. 28 · REAL DECRETO-LEY 39/2026

> **En una frase:** el plan incluye una auditoría retributiva: **valoración de puestos**, comparación de lo que cobran mujeres y hombres y un **plan de actuación** para corregir lo que no se explica.

1. Valoración de puestos

Cada puesto se valora por lo que exige, no por quién lo ocupa: la naturaleza de las funciones, la formación, las condiciones profesionales y las condiciones laborales (RD 902/2020, art. 4). Los puestos con una valoración parecida son **de igual valor** y se comparan entre sí aunque se llamen distinto.

2. Registro retributivo

- Media aritmética y **mediana** de lo realmente percibido, por sexo, de salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial (art. 5).
- Desglosado por grupo, categoría, nivel o puesto; con auditoría, también por **agrupaciones de igual valor** (art. 6.a).
- En **cómputo anual y por hora de trabajo**. Por hora: retribución anual percibida ÷ horas anuales (las reales del registro de jornada o, si no se tienen, la jornada anual pactada). Di siempre qué base has usado.
- Del año natural, a disposición de la representación legal y **se conserva 4 años** (arts. 5.4, 5.6 y 5.7).

3. Cuándo hay que justificar una diferencia

Personas en plantilla	Se justifica cuando la diferencia llega a…	Norma
De 50 a 99	**25 %** en la media o en la mediana	ET art. 28.3 · RD 902/2020 art. 6.b
100 o más	**5 %** en la media o en la mediana	Tras el RDL 39/2026, desde el 19/11/2026

Se calcula como **(media de hombres – media de mujeres) ÷ media de hombres**, sobre importes equiparados a jornada completa y año completo, con la media y con la mediana. Es la fórmula de la Directiva (UE) 2023/970 (art. 3). Si sale negativa, cobran más las mujeres: el aviso salta en los dos sentidos.

4. Derecho de información e informe de brecha

- Cada persona puede pedir por escrito su retribución y las medias por sexo, anuales y por hora, de quienes hacen un trabajo igual o de igual valor. La empresa responde en **2 meses** e informa a toda la plantilla de este derecho una vez al año (art. 10).
- Con 50 o más personas, la empresa comunica su brecha a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva: con **150 o más**, la primera vez **antes del 8/6/2027**; de **50 a 149**, **antes del 8/6/2031** (art. 11 y disp. trans. 2.ª).

CAPÍTULO 05 DE 08

Las medidas y el contenido del plan

De cada problema del diagnóstico sale un objetivo y, de cada objetivo, medidas que se puedan medir.

REAL DECRETO 901/2020, ART. 8

> **En una frase:** el plan es un conjunto **ordenado** de medidas, con plazo, responsable e indicador, que responde a lo que ha salido en el diagnóstico.

Cómo se escribe una buena medida

Parte	Ejemplo
Objetivo	Que haya mujeres en todas las candidaturas a mando intermedio
Medida	Publicar todas las vacantes de mando dentro de la empresa, con criterios escritos
Responsable	Dirección de Recursos Humanos
Plazo	Desde el primer trimestre y durante toda la vigencia
Indicador	Porcentaje de mujeres entre las candidaturas y las promociones de cada año

Lo que tiene que tener el plan (art. 8.2)

1. Las partes que lo conciertan.
2. Su ámbito personal, territorial y temporal.
3. El informe del diagnóstico.
4. Los resultados de la auditoría retributiva y su vigencia.
5. Los objetivos, cualitativos y cuantitativos.
6. Las medidas, con plazo, prioridad e indicadores.
7. Los medios y recursos, materiales y humanos.
8. El calendario de actuaciones.
9. El sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
10. La composición y el funcionamiento de la comisión de seguimiento.
11. El procedimiento para modificarlo y resolver discrepancias.

> Una pyme no necesita cien medidas: necesita **pocas, concretas y medibles**, que la comisión pueda revisar de verdad.

CAPÍTULO 06 DE 08

Firma y registro en REGCON

Con el plan acordado, se firma, se registra y se comunica a la plantilla.

REAL DECRETO 901/2020, ARTS. 4.4 Y 11 · REAL DECRETO 713/2010

> **En una frase:** pide la inscripción en **REGCON**, el registro de convenios y planes de igualdad, en los **15 días** siguientes a la firma, con la hoja estadística.

- La comisión aprueba el plan en una reunión: el acta lleva **la fecha real** y la firman las dos partes.
- La inscripción es **obligatoria** para todos los planes, sea cual sea su origen, y da acceso público a su contenido (art. 11).
- La solicitud la presenta la persona que designe la comisión, por la sede electrónica, con el plan, las actas y la **hoja estadística** del modelo oficial.
- Comunica a la plantilla que hay plan y dónde puede consultarlo (modelo 07).

Un calendario realista para una pyme

Reunión	Qué se trata	Cuándo
1 · Constitución	Comisión, reglamento, calendario y entrega de datos	Dentro de los 3 meses
2 · Diagnóstico	Informe de las 9 materias, auditoría retributiva y propuesta de medidas	2 a 6 semanas después
3 · Firma	Medidas acordadas, plan firmado y comisión de seguimiento	Antes del año
Registro	Solicitud en REGCON	15 días desde la firma

> **Nunca se firma el acta de una reunión que no se ha celebrado**, ni se pone una fecha distinta de la real.

CAPÍTULO 07 DE 08

Vigencia, seguimiento y revisión

El plan no se firma y se guarda: una comisión paritaria vigila que las medidas se cumplan.

REAL DECRETO 901/2020, ART. 9 · REAL DECRETO 902/2020, ART. 5

> **En una frase:** el plan dura **lo que se pacte, como máximo 4 años**. Tiene al menos una **evaluación intermedia** y una **final**, y se revisa antes si cambian las circunstancias.

Hay que revisarlo cuando...

- Lo pidan los resultados del seguimiento y la evaluación.
- La Inspección de Trabajo vea que no es adecuado o suficiente.
- Haya fusión, absorción, transmisión o cambio del estatus jurídico de la empresa.
- Cambien de forma importante la plantilla, la organización o los sistemas de retribución, incluida la inaplicación del convenio.
- Una sentencia condene a la empresa por discriminación o declare que el plan no es adecuado.

Cada año

- Actualizar el **registro retributivo** con los datos del año natural, anual y por hora.
- Reunir a la comisión de seguimiento con la ficha de medidas (modelo 08): hecha, en curso o pendiente.
- Informar a la plantilla del derecho a pedir información retributiva (RD 902/2020, art. 10.3).

> Guarda las actas, las fichas de seguimiento y los registros retributivos de cada año: el registro se conserva **4 años** y es lo primero que pide una inspección.

CAPÍTULO 08 DE 08

Multas, licitaciones y errores frecuentes

Lo que pasa si no se cumple y los fallos que vemos una y otra vez.

LISOS, ARTS. 7 Y 8 · LEY 9/2017, ART. 71 · REAL DECRETO-LEY 39/2026

Qué pasa	Gravedad	Norma
No tener plan estando obligada, no negociarlo o no aplicarlo	Grave	LISOS art. 7.13
No hacer el registro retributivo o no informar a la Comisión de transparencia (nuevo)	Grave	LISOS arts. 7.15 y 7.16 (RDL 39/2026)
Acoso por razón de sexo que la empresa conoce y no corta	Muy grave	LISOS art. 8.13 bis
Represalias por reclamar la igualdad retributiva	Muy grave	LISOS art. 8.12 bis

Además, una empresa de 50 o más personas sin el plan obligatorio puede quedar en **prohibición de contratar** con el sector público (Ley 9/2017, art. 71.1.d).

Errores frecuentes

- Comprar un plan «hecho» sin negociarlo: sin comisión negociadora el plan no vale.
- Formar la comisión con personas elegidas por la plantilla cuando no hay representación.
- Firmar actas con fechas que no son las reales.
- Olvidar el cómputo de junio y diciembre y empezar tarde.
- Medidas sin indicador ni responsable: no se pueden seguir.
- Usar el 25 % con 100 o más personas: desde el 19/11/2026 el umbral es el 5 %.
- No guardar las pruebas de las convocatorias ni los registros retributivos de años anteriores.

FUENTES

Normativa citada

Textos consolidados del BOE (www.boe.es), comprobados el 18 y 19 de noviembre de 2026.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, arts. 45 a 48 (BOE-A-2007-6115).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, arts. 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 11 y anexo (BOE-A-2020-12214).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, arts. 4 a 8, 10 y 11 y disp. trans. 2.ª, en su versión tras el RDL 39/2026 (BOE-A-2020-12215).
- Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre (BOE n.º 287, de 18/11/2026, BOE-A-2026-24121). En vigor el 19/11/2026; pendiente de convalidación.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, art. 28 (BOE-A-2015-11430).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), arts. 7 y 8 (BOE-A-2000-15060).
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, art. 6.
- Ley 4/2023, art. 15, y Real Decreto 1026/2024 (medidas LGTBI). Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, art. 71 (BOE-A-2017-12902).
- Directiva (UE) 2023/970, de transparencia retributiva, art. 3.

> Este manual es información general y no sustituye al asesoramiento jurídico de tu caso. Para el plan completo con tus datos, la auditoría retributiva y el registro: **worklabequal.com/plan-de-igualdad/**