



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Habiéndose recibido solicitud de informe sobre aprobación del Plan de Igualdad por el Ayuntamiento de _____, y manifestando esta entidad que la aprobación del mismo fue retirado del Pleno al alegarse que el procedimiento de elaboración no ha sido el correcto al no haberse realizado por una Comisión Negociadora.

Solicitando aclaración sobre si el Plan acordado puede seguir siendo tramitado o procedería la creación de uno nuevo y en su caso, el procedimiento a seguir para la creación y aprobación del mismo.

Por el presente Servicio **SE INFORMA:**

Los planes de igualdad aplicables a las empleadas y los empleados públicos se regirán por lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su artículo 64 respecto al personal de la Administración General del Estado.

Asimismo, a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas les será de aplicación lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la redacción dada por la disposición final vigésimo cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que establece la obligación para las administraciones públicas a implantar planes de igualdad en la administración pública, al inicio de cada legislatura, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable. Del mismo modo, dispone que será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y que su cumplimiento será evaluado con carácter anual.



Si bien, aclarar que el RD 901/2020 de 13 de octubre, desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, su diagnóstico previo y las obligaciones de registro, depósito y acceso conforme a lo previsto en la LO 3/2007 de 22 de marzo, tiene vocación de aplicación sobre el ámbito laboral, lo que incluye al personal laboral de las Administraciones Públicas, de acuerdo con el art 7 del RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre y sin embargo, no incluye en su ámbito de aplicación una extensión expresa al personal funcionario en su articulado.

Ahora bien, un sentido integrador del ordenamiento lleva a la conclusión de que si resulta aplicable al personal laboral, lo razonable es extender su aplicación al personal funcionario por un motivo claro: tanto la LOIEMH como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), al igual que los arts. 9 y 14 de la Constitución -CE-, tienen efectos generales en todos los ciudadanos, con independencia del tipo de relación jurídica que mantengan con su empresa.

En el mismo sentido, la LOIEMH se refiere en sus arts. 45 a 49 a empresas y a legislación laboral, lo que no ha sido obstáculo para que en las Administraciones Públicas, y para todo su personal, se dicten planes de igualdad, aplicando el mandato del TREBEP, que no hace distinciones.

No obstante, el RD 901/2020 de 13 de octubre, desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, su diagnóstico previo y las obligaciones de registro, depósito y acceso contemplando procedimiento de negociación en su Capítulo II, cuyo artículo 4.1 prescribe que *“Sin perjuicio de las mejoras que puedan 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.”*, debiendo ser objeto de negociación, incluidos los diagnósticos previos, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme establece el artículo 5.



Así mismo establece que el diagnóstico previo irá dirigido a identificar desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y deberá extenderse a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo, atendiendo a las materias detalladas en el artículo 7 y a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020 de 13 de octubre.

Y determina que el plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico y responderá a la situación real, que se estructurará de conformidad con el artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

En cuanto al registro, el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras, se ratificará como anexo al convenio o acuerdo de personal y serán objeto de inscripción obligatoria en registro público de la autoridad laboral competente en materia de convenios colectivos acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Así mismo se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en anexo 2 del RD 901/2020 de 13 de octubre. (art 11 RD 901/2020).

Por último, a fin de dar cumplimiento a la resolución del 16 de marzo de 2023 de la Secretaría de Estado de Función Pública, las administraciones públicas deberán remitir sus planes al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es, registro de planes de igualdad de las administraciones públicas dependiente de la dirección general de función pública.

CONCLUSIONES

El plan de igualdad objeto de consulta, debe cumplir tanto las exigencias formales contempladas en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como como las derivadas del Real Decreto



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incorporando un sentido integrador del marco normativo.