



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Cosillas sobre el Plan de Igualdad



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA
DE GALICIA



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cosillas sobre el Plan de Igualdad***

Capítulo 1: Contenido mínimo



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo 1: Contenido mínimo

¿Sabes cuál es su contenido mínimo? Te lo decimos

1. Señalar las partes que conciertan (que deberán de estar legitimadas).
2. Concretar los ámbitos de aplicación: temporal, personal y territorial.
3. Un resumen/informe del resultado del diagnóstico de situación de la empresa.
4. Resultados y conclusiones de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, de acuerdo con el *RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.
5. Objetivos que se pretenden alcanzar. Definirlos.
6. Medidas a implantar en las distintas áreas analizadas, en función del resultado del diagnóstico, concretando las mismas e indicando los plazos para llevarlas a cabo, así como indicadores adecuados para poder medir la implantación de cada una de ellas.
7. Determinar la composición de la comisión u órgano paritario de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan, así como su funcionamiento.
8. Detallar los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación e las medidas.
9. Calendario de trabajo con la distribución de las acciones para implantación, seguimiento y evaluación.
10. Procedimiento de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
11. Sistema de modificación que proceda, incluyendo el método que se seguirá para poder resolver posibles discrepancias que pudiesen surgir de la aplicación, seguimiento evaluación o revisión.

Y no te olvides de ir mirando los próximos capítulos de esta sección, en la que iremos contando más Cosillas sobre el Plan de Igualdad.

En el segundo capítulo: *Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdade*

Si tienes dudas, quieres saber más o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cosillas sobre el Plan de Igualdad***

Capítulo 2. Obligatoriedad



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Capítulo 2. Obligatoriedad

Es bastante conocido que las empresas con 50 o más personas trabajadoras en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad (PI).

Lo que mucha gente no sabe es que no es la única casuística de obligatoriedad, que existan otras dos:

- Cuando, en un procedimiento sancionador, la autoridad laboral acuerde la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de un PI, en los términos fijados en la correspondiente resolución.
- Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo de aplicación en la Empresa.

Para completar esta información, apuntar que, en las empresas en las que no existe esta obligación de negociar un PI, también tienen que hacer algo, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, concretamente, en el artículo 45.1:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral e, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, e, en su caso, acordar, con la RLPT en la forma que se determine en la legislación laboral.

En próximas fechas, el capítulo 3 de esta Sección: Cómputo de las (50) personas trabajadoras.

Si tienes otras dudas, o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cosillas sobre el Plan de Igualdad***

Capítulo 3. Cómputo de las personas trabajadoras



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Capítulo 3. Cómputo de las personas trabajadoras

Decíamos en el capítulo 2 que es bastante conocido que las empresas con 50 o más personas en plantilla tienen la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad (PI).

La cuestión es, a estos efectos, cuando entiende la normativa que se llega a sea cifra.

Porque no es contando personas físicas hasta que sumen 50.

El cómputo deberá hacerse, como mínimo, 2 veces al año (el último día de junio y diciembre). Importante recordar y/o aclarar que la unidad de referencia NO es el Centro de Trabajo. Es la Empresa.

Se hará sobre la totalidad de las personas en plantilla, independientemente del tipo de contrato entre las partes.

Incluye:

- Contratos fijos (independientemente del % de la jornada)
- Contratos discontinuos (independientemente del tiempo que trabaje al año)
- Contratos de puesta a disposición (cesión de personas a través de E.T.T.)
- Contratos de duración determinada en vigor
- Contratos de duración determinada (cualquier modalidad) ya extinguidos en el momento en que se hace el cómputo, pero que estuvieron vigentes durante los seis meses anteriores. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción, se computará como una persona más.

Próximamente, el capítulo 4 de esta Sección: *Vigencia del Plan*.

Se tienes dudas, quieres saber más, o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cosillas sobre el Plan de Igualdad***

Capítulo 4. Vigencia del Plan



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Capítulo 4. Vigencia del Plan

Cuando se alcanza la cifra de 50 personas trabajadoras en la plantilla de la empresa, de acuerdo con lo señalado en el capítulo anterior, nace la obligación de negociar, elaborar e implantar un Plan de Igualdad.

Período de vigencia del Plan: máximo 4 años.

Importante tener en cuenta lo siguiente:

Una vez constituida la comisión negociadora del Plan, y hasta la conclusión del período de vigencia acordado en el mismo (no > a 4 años, pero puede ser inferior si se considera conveniente), aunque la empresa baje del número de 50 personas en plantilla, la obligación del Plan mantendrá su vigencia.

En próximas fechas, el capítulo 5 de esta Sección: *Plan de Igualdad vs Centros de Trabajo de la empresa*.

Se tienes otras dudas, quieres saber más o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

Cap. 5. Plan de Igualdad vs Centros de Trabajo



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo 5: Plan de Igualdade vs Centros de Trabajo

Como a nuestro Gabinete Técnico sigue llegando la pregunta de si un Plan de Igualdad es por Empresa o por Centro de Trabajo (C.T.), lo aclaramos:

Cuando hablamos de una empresa con varios C.T., debe ser un único Plan de Igualdad para toda la Empresa, independientemente de que, tanto en el diagnóstico previo como en la fijación de objetivos y aplicación de medidas se puedan tener en cuenta las peculiaridades de los distintos C.T.

En próximas fechas, el capítulo 6 de esta Sección: *Plan de Igualdad en un Grupo de Empresas*.

Si tienes otras dudas, o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

Capítulo 6. Plan de Igualdad en un Grupo de Empresas



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo 6: Plan de Igualdad en un Grupo de Empresas

En el anterior capítulo aclarábamos que, por empresa, debe ser un único Plan de Igualdad (NO por Centro de Trabajo).

Hoy vamos a aclarar cuando hablamos de Plan de Igualdad en un Grupo Empresas, naturalmente, negociado conforme a lo recogido en el artículo 87 del Estatuto de las personas Trabajadoras (ET).

En este caso, cabe más de una posibilidad:

1. Un Plan de Igualdad único para todas las empresas del Grupo.
2. Un Plan de Igualdad para determinadas empresas del Grupo, y el resto de las empresas un Plan de Igualdad propio.
3. Cada empresa del Grupo con su Plan de Igualdade propio, si procede.

En todo caso, en los puntos 1 e 2, es necesario:

- Tener en cuenta la actividad de cada empresa.
- Contemplar los convenios colectivos de aplicación.
- Realizar, abrogatoriamente, diagnósticos individualizados en cada una de las empresas.
- Justificar la conveniencia de disponer de un Plan único (de grupo o para varias empresas del Grupo).

En fechas próximas, el capítulo 7 de esta Sección: *Materias que conviene contemplar en el Diagnóstico del Plan de Igualdad.*

Se tienes otras dudas, quieres saber más, o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

Cap.7. Materias que conviene contemplar en el Diagnóstico



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 7: Materias que conviene contemplar en el Diagnóstico

Para la elaboración del Diagnóstico previo, es necesario analizar determinadas materias (siempre con los datos desagregados por sexo):

- Condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría retributiva.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación da vida familiar, personal y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Salud laboral.
- Acoso en el ámbito laboral.
- Violencia de género.
- Atención a la diversidad.

En próximas fechas, el capítulo 8: *Empresa externa en la elaboración del diagnóstico y el informe de diagnosis.*

Si tienes otras dudas, quieres saber más o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

*Cap.8. Empresa externa en la elaboración del diagnóstico
y el informe de diagnosis.*



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Cap.8. Empresa externa en la elaboración del diagnóstico y el informe de diagnosis

En el capítulo anterior se relacionaban las materias que conviene analizar en el diagnóstico previo del Plan de Igualdad.

Entonces, si tenemos esa información, ¿se le puede facilitar a una empresa consultora externa para que realice el diagnóstico y el informe de diagnosis, cuando la propia empresa no tenga los medios humanos necesarios para llevarlo a cabo?

La normativa es clara:

El diagnóstico debe ser realizado y negociado por la representación de la empresa y la RLPT, las dos partes que forman la Comisión negociadora. Estas partes pueden tener apoyo y asesoramiento externo especializado en la materia, que puede ser contratada para determinados trabajos, como, por ejemplo, la recogida y presentación de datos. Pero esa consultora externa NO puede sustituir la obligación de la empresa y la RLPT.

En próximas fechas, el capítulo 9 de esta Sección: *Cambios en el Plan de Igualdad ya firmado*.

Si tienes dudas, quieres saber más o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

Cap.9. Cambios en el Plan de Igualdad ya firmado



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Cap.9. Cambios en el Plan de Igualdad ya firmado

El Plan de Igualdad, a diferencia de otro tipo de documentación en el ámbito laboral, una vez firmado por las partes legitimadas, puede modificarse siempre que se considere oportuno.

Porque es una herramienta que, para ser eficaz, debe ser dinámica, flexible, progresiva, y susceptible de, siempre que se detecte alguna necesidad o posibilidad de mejora, que las partes puedan introducir y firmar los cambios que se acuerden (medidas, indicadores, recursos, etc.).

De hecho, el seguimiento y la evaluación del Plan es una de sus fases, precisamente para detectar si lo ya implantado precisa modificaciones para alcanzar los objetivos fijados y firmados por las partes. En la redacción inicial del mismo debe determinarse o procedimiento que se acuerde para su modificación.

En fechas próximas, el capítulo 10 (y último) de esta Sección: *Registro del Plan*

Se tienes dudas, quieres saber más, o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade ↗

Sección: Cosillas sobre el Plan de Igualdad

Cap.10. Registro del Plan



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**



Cap.10. Registro del Plan

En este último capítulo vamos a hablar del Registro del Plan de Igualdad y su obligatoriedad.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, el registro del Plan de Igualdad es necesario para considerar como válido del mismo (tanto si se trata de Planes obligatorios como voluntarios, e, independientemente de que sean adoptados con o sin acuerdo entre las partes).

Una vez elaborado, aprobado y firmado, el Plan de Igualdad debe ser depositado en un registro público (REGCON), en un plazo no superior a los quince días siguientes a la fecha de firma de aprobación de este.

Este trámite de registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), dependiendo del ámbito territorial, le corresponde a un organismo provincial, autonómico o Central.

En el momento de iniciar el proceso de registro, es importante tener en cuenta la relación de documentos que se deben anejar, que, según el tipo de acuerdo, serán los siguientes:

- Acta de Constitución de la Comisión Negociadora, firmada por todas las personas integrantes de la misma.
- Acta de firma, donde se aprueban los resultados del plan de igualdad y las medidas acordadas (empieza a computar el plazo de los 15 días).
- Delegación de la Comisión Negociadora en la persona que hace la inscripción.
- Documento del Plan de Igualdad firmado (todas las páginas), por las personas integrantes de la Comisión Negociadora. Si solo contiene el resumen diagnóstico, suelen solicitar la remisión (en documento aparte) el contenido total del diagnóstico (esto se hace cuando la empresa no desea que los datos del diagnóstico sean públicos).
- Registro Salarial y Auditoría Retributiva.
- Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo/género.
- Otras actas de reuniones de la Comisión.

Si tienes dudas o necesitas asesoramiento técnico personalizado, contacta con nuestro Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888