



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Cousiñas sobre o Plan de Igualdade



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**





CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cousiñas sobre o Plan de Igualdade***

Capítulo 1: Contido mínimo



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo 1: Contido mínimo

Sabes cal é o seu contido mínimo? Dicímoscho

1. Sinalar as partes que están a concertar (que deberán estar lexitimadas).
2. Concretar os ámbitos de aplicación: temporal, persoal e territorial.
3. Un resumo/informe do resultado da diagnose de situación da empresa.
4. Resultados e conclusións da auditoría retributiva, así como a súa vixencia e periodicidade, de acordo co RD 902/2020, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
5. Obxectivos que se pretenden acadar. Defínilos.
6. Medidas a implantar nas distintas áreas analizadas, en función do resultado da diagnose, concretando as mesmas e indicando os prazos para levalas a cabo, así como indicadores axeitados para poder medir a implantación de cada unha delas.
7. Determinar a composición da comisión u órgano paritario de seguimento, avaliación e revisión periódica do plan, así como o seu funcionamento.
8. Detallar os recursos necesarios para a implantación, seguimento e avaliación das medidas.
9. Calendario de traballo coa distribución das accións para implantación, seguimento e avaliación.
10. Procedemento de seguimento, avaliación e revisión periódica.
11. Sistema de modificación que procedan, incluíndo o método que se seguirá para poder resolver posibles discrepancias que puidesen xurdir da aplicación, seguimento avaliación ou revisión.

E non te esquezas de ir mirando os próximos capítulos desta sección, na que iremos contando *Cousiñas sobre o Plan de Igualdade*.

No segundo capítulo: *Obrigatoriedade de contar cun Plan de Igualdade*

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



Sección: ***Cousiñas sobre o Plan de Igualdade***

Capítulo 2. Obrigatoriedade



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 2. Obrigatoriedade

É bastante coñecido que as empresas con 50 ou mais persoas traballadoras no seu cadro de persoal está obrigada a contar cun Plan de Igualdade (PI).

O que moita xente non sabe é que non é a única casuística de obrigatoriedade, que existen outras dúas:

- ☐ Cando, nun procedemento sancionador, a autoridade laboral acorde a substitución das sancións pola elaboración e aplicación dun PI, nos termos fixados na correspondente resolución.
- ☐ Cando así o dispoña o Convenio Colectivo de aplicación na Empresa.

Para completar esta información, apuntar que, nas empresas nas que non existe a obriga de negociar un PI, tamén teñen algo que facer, tal e como se recolle na Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, concretamente, no artigo 45.1:

As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

En datas próximas, o capítulo 3 desta Sección: *Cómputo das (50) persoas traballadoras*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es
981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cousiñas sobre o Plan de Igualdade***

Capítulo 3. Cómputo das persoas traballadoras



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 3. Cómputo das persoas traballadoras

Diciámos no capítulo 2 que é bastante coñecido que as empresas con 50 ou mais persoas traballadoras teñen a obriga de elaborar e implantar un Plan de Igualdade (PI).

A cuestión é, a estes efectos, cando entende a normativa que se chega a esa cifra. Porque non é contando persoas físicas ata que sumen 50.

O cómputo deberá facerse, como mínimo 2 veces ao ano (o último día de xuño e decembro). Importante lembrar e/ou aclarar que a unidade de referencia NON é o Centro de Traballo, É a Empresa.

Sobre a totalidade das persoas traballadoras da empresa, independentemente do tipo de contrato laboral entre as partes.

Inclúe:

- Contratos fixos (independentemente da % da xornada)
- Contratos descontinuos (independentemente do tempo que traballe ao ano)
- Contratos de posta a disposición (cesión de persoas por E.T.T.)
- Contratos de duración determinada en vigor
- Contratos de duración determinada (calquera modalidade) xa extinguidos no momento en que se fai o cómputo, pero que estiveron vixentes durante os seis meses anteriores. Neste caso, cada 100 días traballados ou fracción, computarase como unha persoa máis.

En datas próximas, o capítulo 4 desta Sección: *Vixencia do Plan*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: ***Cousiñas sobre o Plan de Igualdade***

Capítulo 4. Vixencia do Plan



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 4. Vixencia do Plan

Cando se alcanza a cifra de 50 persoas traballadoras na empresa, de acordo co sinalado no capítulo anterior, nace a obriga de negociar, elaborar e implantar un Plan de Igualdade.

Período de vixencia do Plan: máximo 4 anos.

Importante ter en conta o seguinte:

Unha vez constituída a comisión negociadora do Plan, e ata que a conclusión do período de vixencia acordado neste (non > a 4 anos, pero pode ser inferior se se considera conveniente), aínda que a empresa baixe do número de 50 persoas no cadro de persoal, a obriga e o Plan manterá a súa vixencia.

En datas próximas, o capítulo 5 desta Sección: *Plan de Igualdade vs Centros de Traballo da empresa*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es
981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Cap. 5. Plan de Igualdade vs Centros de Traballo



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo 5: Plan de Igualdade vs Centros de Traballo da empresa.

Como ao noso Gabinete técnico sigue chegando a pregunta de si un Plan de Igualdade é por empresa ou por Centro de Traballo (C.T.), aclarámolo:

Cando falamos dunha empresa con varios C.T., debe ser un único Plan de Igualdade para toda a Empresa, independentemente de que, tanto na diagnose previa como na fixación de obxectivos e aplicación de medidas se teñan en conta as peculiaridades dos distintos C.T.

En datas próximas, o capítulo 6 desta Sección: *Plan de Igualdade nun Grupo de Empresas*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es
981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Capítulo 6. Plan de Igualdade nun 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

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 6: Plan de Igualdade nun Grupo de Empresas

No capítulo anterior aclarábase que, por empresa, debe ser un único Plan de Igualdade (non por Centro de Traballo).

Hoxe imos aclarar cando falamos de Plan de Igualdade nun Grupo de Empresas, naturalmente, negociado conforme ao recollido no artigo 87 do Estatuto das persoas Traballadoras (ETT).

Neste caso, cabe mais dunha posibilidade:

1. Un Plan de Igualdade único para todas as empresas do Grupo.
2. Un Plan de Igualdade para determinadas empresas do Grupo, e o resto de empresas un Plan de Igualdade propio.
3. Cada empresa do Grupo co seu Plan de Igualdade propio.

En todo caso, nos casos 1 e 2, é necesario:

- Ter en conta a actividade de cada empresa.
- Contemplan os convenios colectivos de aplicación.
- Realizar, obrigatoriamente, diagnoses individualizadas en cada unha das empresas.
- Xustificar a conveniencia de dispor dun Plan único (de grupo ou para varias empresas do Grupo).

En datas próximas, o capítulo 7 desta Sección: *Materias que convén contemplar na Diagnose do Plan de Igualdade*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Cap.7. Materias que convén contemplar na Diagnose



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Capítulo 7: Materias que convén contemplar na Diagnose

Para a elaboración da Diagnose previa, é necesario analizar determinadas materias (sempre cos datos desagregados por sexo):

- Condicións de traballo, incluíndo unha auditoría retributiva.
- Proceso de selección e contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Clasificación profesional.
- Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
- Infrarrepresentación feminina.
- Saúde laboral.
- Acoso no ámbito laboral.
- Violencia de xénero.
- Atención á diversidade.

En datas próximas, o capítulo 8 desta Sección: *Empresa externa na elaboración da diagnose e o informe de diagnose*

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Cap.8. Empresa externa na elaboración da diagnose e o informe de diagnose



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Cap.8. Empresa externa na elaboración da diagnose e o informe de diagnose

No capítulo anterior relacionábanse as materias que convén analizar na diagnose previa do Plan de Igualdade.

Entón, se temos esa información, pódese dar a unha consultora externa para que realice a diagnose e o informe diagnose, cando a propia empresa non teña os medios humanos necesarios para levalo a cabo?

A normativa é clara:

A diagnose debe ser realizada e negociada pola representación da empresa e a RLPT, as dúas partes que forman a Comisión negociadora. Estas partes poden ter apoio e asesoramento externo especializado na materia, que pode ser contratada para determinados traballos, como por exemplo a recollida e presentación de datos. Pero esa consultora externa NON pode substituír a obriga da empresa e a RLPT.

En datas próximas, o capítulo 9 desta Sección: *Cambios no Plan de Igualdade xa asinado*.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Cap.9. Cambios no Plan de Igualdade xa asinado



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CEP
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Cap.9 . Cambios no Plan de Igualdade xa asinado

O Plan de Igualdade, a diferenza doutro tipo de documentación no ámbito laboral, una vez asinado polas partes lexitimadas, pode modificarse sempre que se considere oportuno.

Porque é unha ferramenta que, para ser eficaz, debe ser dinámica, flexible, progresiva, e susceptible de, sempre que se detecte algunha necesidade ou posibilidade de mellora, que as partes poidan introducir e asinar os cambios que se acorden (medidas, indicadores, recursos, etc.).

De feito, o seguimento e avaliación do Plan é unha das súas fases, precisamente para detectar se o xa implantado precisa modificacións para acadar os obxectivos fixados e asinados polas partes. Na redacción inicial do mesmo debe determinarse o procedemento que se acorde para a súa modificación.

En datas próximas, o capítulo 10 (e último) desta Sección: *Rexistro do Plan*

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Sección: Cousiñas sobre o Plan de Igualdade

Cap.10. Rexistro do Plan de Igualdade



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel

Confederación de
Empresarios de Lugo

CEO



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Cap.10. Rexistro do Plan de Igualdade

Neste último capítulo falaremos do Rexistro do Plan e a súa obrigatoriedade.

Dende a entrada en vigor do Real Decreto-Lei 6/2019, o rexistro do Plan Igualdade é necesario para considerar como válido o mesmo (tanto se se trata de Plans obrigatorios como voluntarios, e, independentemente de que sexan adoptados con ou sen acordo entre as partes).

Unha vez elaborado, aprobado e asinado, o Plan de Igualdade debe ser depositado nun rexistro público (REGCON), nun prazo non superior ós quince días seguintes á data de asinamento de aprobación do mesmo.

Este trámite de rexistro e Depósito de Convenios Colectivos, Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade (REGCON), dependendo do ámbito territorial, correspóndelle a un organismo provincial, autonómico ou Central.

No momento de iniciar o proceso de rexistro, é importante ter en conta a relación de documentos que se deben anexar, que, segundo o tipo de acordo serán os seguintes:

- Acta de Constitución da Comisión Negociadora, asinada por todas as persoas integrantes da mesma.
- Acta de firma, onde se aproban os resultados do plan de igualdade e as medidas acordadas (empeza a computar o prazo dos 15 días).
- Delegación da Comisión Negociadora na persoa que fai a inscrición.
- Documento do Plan de Igualdade asinado (todas as páxinas), polas persoas integrantes da Comisión Negociadora. Se só contén o resume diagnose, adoitan a solicitar a remisión (en documento aparte) do contido total da mesma (isto faise cando a empresa non desexa que os datos da diagnose sexan públicos).
- Rexistro Salarial e a Auditoría Retributiva.
- Protocolo de Prevención do Acoso sexual e por razón de sexo/xénero. Outras actas de reunións.

Se tes outras dúbidas, queres saber mais, ou precisas asesoramento técnico personalizado, contacta co noso Gabinete.

igualdade@ceg.es

981 555 888