

# PLAN DE IGUALDAD

Propuesta de Servicio para empresas



necesitas formación

necesitas **formación**



## ÍNDICE

- ¿TIENES YA TU PLAN DE IGUALDAD?. Obligaciones según la situación de la empresa:
  1. Obligación por el número de trabajadores en plantilla.
    - a. A partir del 8 de marzo de 2020.
    - b. A partir del 8 de marzo de 2021.
    - c. A partir del 8 de marzo de 2022.
  2. establecida en el convenio colectivo.
  3. Obligación establecida por la autoridad laboral.
- ¿Y SI NO CUMPLO CON LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD?
- ¿CÓMO SE ELABORA UN PLAN DE IGUALDAD?
- FASES DEL PLAN.
  1. Procedimiento de negociación.
  2. Realización del diagnóstico.
  3. Contenido del plan.
  4. Registro del plan.
- NUESTRA PROPUESTA DE SERVICIO.

# ¿TIENES YA TU PLAN DE IGUALDAD?

Porque...



Un Plan de Igualdad se establece para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, pero también de los trabajadores. Es decir, sus beneficios repercutirán en el total de la plantilla.

**En el art.45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece que “ las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar , y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

El Plan de Igualdad es una de las medidas establecidas en esta **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

Recientemente esta Ley Orgánica ha sido modificada por el **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**,

medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el fin de conseguir, entre otras cosas, que el Plan de Igualdad sea implantado en la mayoría de las empresas.



**El art. 46 de la citada Ley Orgánica 3/2007** define el Plan de Igualdad como “el conjunto ordenado de medidas, 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.



# ¿TIENES YA TU PLAN DE IGUALDAD?

Obligaciones según la situación de la empresa



Existen 3 situaciones por las cuales una empresa está obligada a realizar un Plan de Igualdad:

**1.** Obligación por el número de trabajadores en plantilla: **El Real Decreto Ley 6/2019** establece la obligación para empresas de 50 o más trabajadores, estableciéndose un período de adaptación:

- a. A partir del 8 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla
- b. A partir del 8 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
- c. A partir del 8 de marzo de 2022, deberán

tenerlo todas las empresas de más de 50 personas en plantilla.

**2.** Obligación establecida en el convenio colectivo: las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos establecidos en el mismo.

**3.** Obligación establecida por la autoridad laboral, normalmente la inspección de trabajo: cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

# ¿Y SI NO CUMPLO CON LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD?



## La Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social establece como FALTA GRAVE (art 7.13)

“no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. Regula la falta de una manera amplia, es decir, que será falta grave, el no tener el Plan de Igualdad, o tenerlo y no cumplirlo o que éste no cumpla con el contenido mínimo.

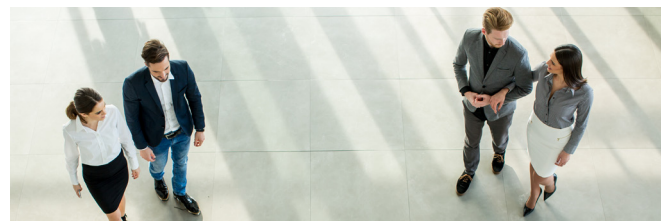
- La empresa podrá ser sancionada con una multa de 626€ a 6.250€.

Se considerará FALTA MUY GRAVE el no elaborar o aplicar el Plan de Igualdad cuando ésta responda a la exigencia de la Autoridad laboral **(art 8.17)**.

- En este caso, la sanción puede ser de 6.251€ a 187.515€.

Y ADEMÁS...

No tener un Plan de Igualdad puede suponer la pérdida de numerosas oportunidades. **La nueva Ley 9/2017, de 8 de Noviembre, de Contratos de Sector Público** introduce entre sus normas sociales de referencia, la obligación de disponer y aplicar un Plan de Igualdad en toda la cadena de contratación **(art. 71 – 127 – 129 – 145 y 202)**.



**El 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 modifica el Texto refundido del **Estatuto de los Trabajadores que en su art.28.2** establece que “el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”.



# ¿CÓMO SE ELABORA UN PLAN DE IGUALDAD?

## Fases del plan

En primer lugar, es necesario que la Dirección de la empresa adopte el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- De incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- De facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.



## FASES DEL PLAN

**1. Procedimiento de negociación:** constitución de la Comisión Negociadora.



**2. Realización de diagnóstico:** es el resultado del proceso de la toma y recogida de datos. Está dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, de las desigualdades que puedan existir en la empresa.

Se referirá, al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la AUDITORÍA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES (RD 902/2020).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

# ¿CÓMO SE ELABORA UN PLAN DE IGUALDAD?

Fases del plan



El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla.

**3. Contenido del plan:** El Plan constituye un conjunto ordenado de medidas 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.

Tendrá que constar del siguiente contenido:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa
- Resultados de la Auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del Plan.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.







## ¿CÓMO SE ELABORA UN PLAN DE IGUALDAD?

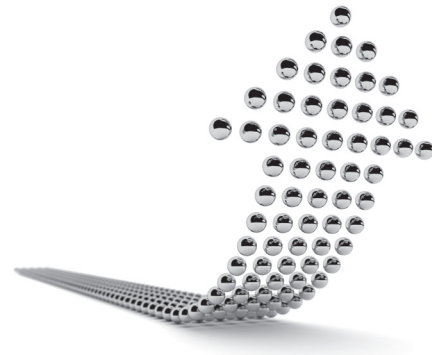


- Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento y evaluación del plan.
- Procedimiento de modificación en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Período de vigencia de los Planes: Será determinado por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años (deberán revisarse en todo caso cuando concurren las circunstancias del **art.9.2 del RD 901/2020**).

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

**4. Registro del plan:** Inscripción obligatoria en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el **RD 713/2010**, sin perjuicio de los registros de convenios regulados en las Comunidades Autónomas.



# NUESTRA PROPUESTA DE SERVICIO

## Objetivo, compromiso y calendario



### Objetivo

El objetivo es la elaboración de un Plan de Igualdad en .....

Para la ejecución del presente trabajo se considerarán concretamente los principios detallados en el Convenio Colectivo del Sector de.....

.....  
de la provincia de A Coruña y en los artículos 45.46 y 47 de la Ley Orgánica 3 /2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto – ley 6/2019.

- Elaboración de un Plan de igualdad: (RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD 902/2020 de 14 octubre, igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan es personalizado a las necesidades específicas de la empresa, realizando para ello un diagnóstico inicial completo. Al final del trabajo se darán las pautas para su puesta en marcha.

Dentro de los 15 días siguientes a partir de la firma del Plan de Igualdad, se deberá presentar ante el Registro de la autoridad laboral competente, será solicitante de la inscripción la persona designada por la comisión negociadora.

### Compromiso y comunicación

Nuestro compromiso se basa en establecer y mantener una clara comunicación con los responsables de .....

Forma parte de nuestra labor la evaluación de potenciales debilidades y riesgos de los sistemas de gestión, que serán puestos en conocimiento de la Dirección para que puedan ser tomadas y adoptadas las medidas correctoras adecuadas.

### Calendario de trabajo

Las fechas para la realización de nuestro trabajo se definen conjuntamente con .....

..... para una adecuada coordinación de tiempos con el margen necesario para subsanar posibles incidencias, entregando la documentación final en forma y plazo.

Los tiempos de implantación dependerán de la disponibilidad de la información de la empresa. No obstante, los plazos estándar permitirían realizar el trabajo completo entre ..... de 20 .....

necesitas **formación**

# NECESITAS FORMACIÓN

[www.necesitasformacion.net](http://www.necesitasformacion.net)



Tel. 981 11 06 08

[info@necesitasformacion.net](mailto:info@necesitasformacion.net)

C/MÉDICO DURÁN, 2-4 - 15005, A CORUÑA.

**necesitasformación**