



### ¿Qué vigencia tiene el plan de igualdad?

La norma no fija periodo de vigencia mínima. Un periodo razonable puede ser de cuatro años. Tres meses antes de su finalización, deberá reunirse la Comisión de Igualdad para realizar el informe de evaluación del cumplimiento del plan.

### ¿Debe registrarse el Plan de Igualdad?

Sí, con la nueva ley se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo y que según indica la normativa, se deberá desarrollar reglamentariamente.

### ¿Debe mi empresa llevar un registro de los valores medios de los salarios?

A partir de ahora se establece la obligación de un registro de los valores medios de los salarios en la empresa, que incluyen los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de sus plantillas, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

### ¿Puede conocer cualquier persona trabajadora el contenido de este registro de salarios de su empresa?

Sí, el fin de esta medida es conseguir la transparencia salarial, por lo que se establece el derecho de la plantilla a acceder a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa al contenido de este registro.

### Según esta nueva regulación, ¿qué debemos tener en cuenta las personas que formamos parte de los comités de empresa?

Con la nueva redacción del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre Derechos de información y consulta y competencias de los comités de empresa, se modifica el apartado 3 y el 7.a) párrafo 3º, teniendo derecho a recibir información al menos una vez al año del registro de los valores medios de los salarios y, añadiendo a la ya atribuida competencia de ejercer la labor de vigilar el respeto y la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el hacerlo "especialmente en materia salarial".

Por tanto, los comités tendrán derecho a conocer el registro, al menos, una vez al año: "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".

Edición junio de 2019. Este texto está sujeto a posibles modificaciones legales posteriores a esta fecha. Para ampliar esta información visita en nuestra web [www.uso.es](http://www.uso.es) la Guía de Preguntas Frecuentes de Conciliación, Corresponsabilidad y Planes de Igualdad.

[www.uso.es](http://www.uso.es)  
[@IgualdadUSO](https://twitter.com/IgualdadUSO)  
[uso@uso.es](mailto:uso@uso.es)

#DaElPaso

Secretaría de Formación Sindical e Igualdad

# Da el paso



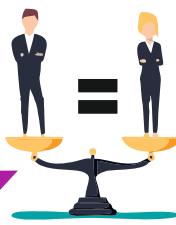
## UNIÓN SINDICAL OBRERA

# Planes de Igualdad





# Planes de Igualdad



## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

- Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras (RTL) y elaborado en la comisión negociadora del plan.
- Los Planes de Igualdad deberán fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## ¿Qué empresas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad?

Con la nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la aplicación y elaboración de un Plan de Igualdad a través de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

## ¿Además de esto, cuándo es obligatoria la aplicación y elaboración de un Plan de Igualdad?

Sigue siendo obligatorio:

- Cuando lo establezca el convenio colectivo, independientemente del número total de personas en plantilla.
- Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de una sanción por la elaboración y aplicación de dicho plan.
- De forma voluntaria para el resto de las empresas de menos de 50 personas en plantilla, previa consulta con la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

## ¿Puede suponer alguna sanción para la empresa no cumplir con la obligación de tener un Plan de Igualdad?

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

## ¿Puede elaborar unilateralmente la empresa el Plan de Igualdad?

No será suficiente que el Plan de Igualdad lo haya elaborado unilateralmente la empresa. La ley habla de adoptar “medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la relación laboral”. (Art. 45, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también llamada Ley de Igualdad).

## ¿Qué materias debe contemplar un Plan de Igualdad?

La ley no fija un contenido determinado para el Plan de Igualdad. Si fija un contenido mínimo para el diagnóstico negociado con la RLT que recogerá, al menos de las siguientes materias.

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## Planes de Igualdad



Los planes suelen recoger medidas sobre los puntos anteriores en el diagnóstico, además de lo que se considere dentro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad como puede ser: violencia de género, salud laboral, comunicación, sensibilización y conciliación.

## ¿Quién debe iniciar un Plan de Igualdad?

La iniciativa debe correr a cargo de la empresa, pero, si no es así, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la comisión de igualdad. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo o del órgano de mediación laboral de la comunidad correspondiente.

## ¿Qué es la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad?

El RD-Ley 6/2019 nombra por primera vez la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sin definir su contenido y dice que reglamentariamente se desarrollarán sistemas de seguimiento y evaluación de los planes. Hasta ahora la Comisión de Igualdad, que se denomina “Comisión negociadora o de seguimiento” en función de sus competencias, se han integrado de forma paritaria con la representación de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, con la participación de toda la RLT de la empresa. Independientemente de la denominación, la Comisión de Igualdad deberá negociar y, en su caso, acordar el contenido del plan así como su sistema de seguimiento. La comisión de igualdad se debe dotar de un reglamento interno que regule la fase de negociación y de seguimiento del plan de igualdad, acordando la composición en cuanto al número de participantes; asistencia de personas que asesoren; régimen de reuniones; toma de acuerdos, medios necesarios para realizar el trabajo, etc., el cual se consensua dentro de la comisión.

## En una empresa con múltiples centros de trabajo, ¿cuántos planes de igualdad se deben negociar?

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.