



6. ¿Un plan de igualdad no negociado se puede registrar?

Lamentablemente sí. El registro de un plan de igualdad resulta procedente cuando existe un bloqueo manifiesto en la negociación. Así lo ha establecido la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia 3671/2025, de fecha 1 de julio de 2025, en la que se evidencia que la negociación de un plan de igualdad no debe verse afectada por la ausencia de respuesta sindical o la negativa a participar en la negociación.



7. ¿Qué vigencia tiene un plan de igualdad?

Un plan de igualdad puede tener una vigencia máxima de 4 años. Esto quiere decir que su vigencia puede ser menor, pero nunca puede exceder de ese máximo legal. Un plan de igualdad no prorroga su vigencia, por lo que, antes de que se terminen los 4 años de vigencia, deberá comenzar a negociarse el siguiente plan.



8. ¿Qué es el seguimiento de un plan de igualdad?

Un plan de igualdad no se termina con su registro. Ahí comienza el recorrido para su implantación. Una vez registrado, se deberá constituir una comisión de seguimiento, que tendrá participación empresarial y social.

Este órgano colegiado es el que se va a encargar de dar seguimiento a la implementación del plan, conforme al cronograma y plazos establecidos en el mismo. La comisión de seguimiento deberá tener un reglamento de funcionamiento, deberá sesionar regularmente y supervisará que se esté cumpliendo con lo establecido en el plan. Para ello, se generarán informes de seguimiento donde se dará cuenta del grado de avance.

9. ¿Qué es la evaluación del plan de igualdad?

La evaluación del plan es el proceso que permite corroborar que la implementación del plan haya transcurrido conforme a lo planificado inicialmente. Se verificarán las adecuaciones que se realizaron al plan; las desviaciones; áreas de mejora; los retos y desafíos que se han encontrado en la implantación. De igual forma se establecerán las perspectivas de futuro para continuar trabajando en materia de igualdad en la empresa. Se deberá realizar una evaluación intermedia, a mitad del plazo de vigencia del plan, y una final, justo antes de que termine la vigencia del plan. La evaluación final del plan es fundamental para negociar el siguiente plan de igualdad.

10. ¿Quién verifica que las empresas cumplan con el plan de igualdad?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la instancia encargada de verificar el cumplimiento tanto de la negociación del plan de igualdad como de la implantación del mismo. Para cualquier duda sobre planes de igualdad acude a tu sede de USO, donde te orientaremos y acompañaremos en todas las fases de tu plan de igualdad. Recuerda que los planes de igualdad no son un requisito legal, son herramientas fundamentales para lograr la igualdad en la empresa.

Adelante con la USO!



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

10 PREGUNTAS ESENCIALES EN PLANES DE IGUALDAD



www.uso.es

10 PREGUNTAS ESENCIALES EN PLANES DE IGUALDAD

1. ¿Qué es un plan de igualdad?



Es 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.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

2. ¿Cuándo es obligatorio negociar un plan de igualdad?

Cuando la empresa tenga 50 personas trabajadoras o más en su plantilla; cuando lo establezca su convenio colectivo, o bien, por alguna sanción de la autoridad laboral que mandate la negociación de un plan de igualdad.

3. Quién negocia y cómo un plan de igualdad?

El plan de igualdad debe negociarse a través de una comisión negociadora, integrada por representantes de la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT). Si en tu empresa no existe RLPT, la representación social deberá realizarse sindicalmente.

La convocatoria para la negociación del plan de igualdad se realiza por parte de la empresa y la negociación será un proceso de carácter participativo, impulsado por la comisión negociadora, que debe tener un reglamento de funcionamiento y cumplir con los objetivos y metas establecidos.

4. ¿En cuánto tiempo se debe registrar un plan de igualdad a partir de que comience la negociación?

Es recomendable que la negociación no supere un año desde que la formación de la comisión negociadora. Sin embargo, en ocasiones, puede justificarse una duración más larga de la negociación, siempre y cuando verdaderamente haya actividades, reuniones y un proceso negociador activo. De no ser así, te recomendamos acudir a Inspección de Trabajo para comunicar esta situación.

5. ¿Qué pasa si mi empresa no tiene plan de igualdad?

Si tu empresa está incumpliendo con la obligación legal de implantar un plan de igualdad puede ser sancionada con una infracción laboral y, por tanto, una multa.

Será infracción grave, 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 (art. 7.13). Se sancionará con una multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 €; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 €; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 €.

Es infracción muy grave, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del art. 46 bis de esta Ley, el cual se refiere a la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa. La sanción será una multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 €; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 €; y en su grado máximo, de 120.006 € a 225.018 €.

Además, no contar con un plan de igualdad excluye a la empresa de licitaciones y contratos con el sector público. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su art. 71.1 d), establece la prohibición de contratar con empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad.

Finalmente, una empresa que no cumple con la obligación de tener plan de igualdad no puede acceder al sistema de bonificaciones. El art. 8 e) del RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, establece que, para ser beneficiario, se requiere contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.

