



CIRCULAR : 07/2019

FECHA : 4 de octubre de 2019

DIRIGIDO A : Directores/as Centros concertados

ASUNTO : Planes de igualdad

LEGISLACION APLICABLE

1. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
3. Ley General de la Seguridad Social.
4. Ley de infracciones y sanciones en el Orden Social.
5. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Obligatoriedad Planes de Igualdad:

La normativa del 2007 establecía la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas:

- Con más de 250 trabajadores.

- Que se lo imponga el Convenio Colectivo (el VI Convenio Colectivo de empresas de enseñanza sostenidas total o parcialmente con fondos públicos no impone esta obligación).
- Que se lo imponga la autoridad laboral en sustitución de una sanción.

El Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación modifica la regulación **y amplía la obligación de elaborar y aplicar el plan de igualdad** a las empresas y en las fechas que a continuación se indican:

EMPRESAS	FECHA LÍMITE PARA ELABORAR Y APLICAR PLAN IGUALDAD
Empresas de más de 150 trabajadores	7.03.2020
Empresas de más de 100 trabajadores	7.03.2021
Empresas de más de 50 trabajadores	7.03.2022

CECEGALICIA
FEDERACIÓN AUTONÓMICA DE CENTROS DE ENSINO PRIVADO

Qué es del plan de igualdad:

El 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.

Elaboración:

- 1.- Constituir Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- 2.- La Comisión Negociadora elaborará un diagnóstico, que contendrá al menos 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.

(La empresa debe facilitar los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en este apartado, incluido el registro de valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales regulados en el art. 28 del ET).

3.- Elaborar el plan que debe contener:

- Objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
- Estrategias y prácticas a adoptar para conseguirlos.
- Seguimiento y evaluación.

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

4.- Comunicar el plan de igualdad a los representantes de los trabajadores, o en su caso a los trabajadores.

5.- Registrar el plan de igualdad en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (https://sede.xunta.gal/detalle-procedemento?langId=es_ES&codtram=TR804A).

Se adjunta cuadro de documentación obligatoria requerida para la presentación (apartado “ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD”).

