



**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](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”).

