



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

AS 44 PREGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE PLANS DE IGUALDADE



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**

**AS 44 PREGUNTAS
E RESPOSTAS
SOBRE PLANS
DE IGUALDADE**



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**

**PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgrrl@xunta.es

Santiago de Compostela

1. QUE É UN PLAN DE IGUALDADE? P. 9
2. CALES SON AS FASES DE IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE? P. 9
3. QUE MATERIAS DEBE RECOLLER UN PLAN DE IGUALDADE? P. 10
4. CANDO ESTÁ UNHA EMPRESA OBRIGADA A ELABORAR E APLICAR UN PLAN DE IGUALDADE? P. 11
5. QUE SUCEDE COAS EMPRESAS QUE NON ESTEAN OBRIGADAS A NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDADE? P. 11
6. HAI OBRIGA DE NEGOCIAR, ELABORAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE NAS EMPRESAS CON PERSOAL ESTABLE INFERIOR ÁS 50 PERSOAS QUE SÓ SUPERAN ESA CIFRA DURANTE CAMPAÑAS ESPECÍFICAS NALGÚNS PERÍODOS DO ANO? P. 12
7. CANTOS PLANS DE IGUALDADE TEN QUE ELABORAR UNHA EMPRESA CON VARIOS CENTROS DE TRABALLO E QUE ESTEA AFECTADA POR MÁIS DUN CONVENIO COLECTIVO? P. 13
8. UN GRUPO DE EMPRESAS PODE ELABORAR UN ÚNICO PLAN DE IGUALDADE? P. 14
9. A QUEN SE APLICA UN PLAN DE IGUALDADE? P. 14
10. QUE VIXENCIA TEMPORAL DEBE TER UN PLAN DE IGUALDADE? CANDO SE DEBE REALIZAR A SÚA REVISIÓN? P. 15
11. REXÍSTRASE UN PLAN DE IGUALDADE? P. 16
12. COMO É O PROCEDEMENTO DE REXISTRO? P. 16
13. EXISTE ALGUNHA SUBVENCIÓN PARA A ELABORACIÓN E A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE? P. 16
14. EXISTE O DEBER DE NEGOCIAR OU DE ACORDAR COA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS? P. 17
15. E EN CASO DE DESACORDO? P. 17
16. AS EMPRESAS DEBEN NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDADE COA RLPT. COMO SE COMPÓN A COMISIÓN NEGOCIADORA? P. 17
17. CAL É A RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE OS CONVENIOS COLECTIVOS E OS PLANS DE IGUALDADE? P. 19
18. CALES SON AS FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE IGUALDADE? P. 20

19. CALES SON OS DEREITOS DA REPRESENTACIÓN LEGAL DO PERSOAL EN RELACIÓN COS PLANS DE IGUALDADE? P. 20
20. QUE SE DEBE EVITAR NOS PLANS DE IGUALDADE? P. 21
21. QUE SUCEDE CANDO NON SE CUMPREN OU NON SE ELABORAN OS PLANS DE IGUALDADE? P. 22
22. QUE SUCEDE CANDO NON SE CUMPREN OU NON SE ELABORAN OS PROTOCOLOS DE ACOSO? P. 23
23. A NOSA EMPRESA CONFÓRMANA MAIORITARIAMENTE MULLERES. AÍNDA ASÍ, SERÍA NECESARIO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDADE? P. 24
24. A NOSA EMPRESA RESPECTA O PRINCIPIO DE IGUALDADE DENDE A SÚA CREACIÓN E EXISTE UNHA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA POR SEXO NA DIRECCIÓN DESTA. É OBRIGATORIO, NESTE CASO, O ESTABLECEMENTO DUN PLAN DE IGUALDADE? P. 25
25. UNHA VEZ ASINADO O PLAN DE IGUALDADE, PÓDESE ENGADIR ALGUNHA MEDIDA MÁIS? P. 25

DIAGNOSE

26. QUE É A DIAGNOSE DE SITUACIÓN? P. 26
27. COMO SE DESEÑA? P. 27
28. CALES SON AS MATERIAS QUE DEBE ANALIZAR A DIAGNOSE? P. 27
29. QUEN INTERVÉN NA ELABORACIÓN DA DIAGNOSE? P. 28
30. PODE UNHA EMPRESA EXTERNA REALIZAR O INFORME DE DIAGNOSE? P. 28
31. SE NA DIAGNOSE SE CONCLÚE QUE NON EXISTE DESIGUALDADE NA EMPRESA, SEGUE SENDO OBRIGATORIA A REALIZACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE? P. 29

DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE

32. QUE FASES DEBEN DE SEGUIRSE NA NEGOCIACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE? P. 29

33. CAL É O CONTIDO MÍNIMO DUN PLAN DE IGUALDADE? P. 30

IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

34. QUE SIGNIFICA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE? P. 30

35. QUE BENEFICIOS TEN IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE? P. 31

SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

36. EN QUE CONSISTEN O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN DO PLAN? P. 32

37. CALES SON OS OBXECTIVOS DA AVALIACIÓN? P. 33

38. CADA CANTO SE TEN QUE REALIZAR A AVALIACIÓN? P. 33

39. QUEN LEVARÁ A CABO A AVALIACIÓN? P. 34

40. COMO REALIZAMOS A AVALIACIÓN DO PLAN? P. 34

41. CALES SON AS PAUTAS RECOMENDABLES DE ACTUACIÓN, TANTO PARA O SEGUIMENTO COMO PARA A AVALIACIÓN? P. 35

REVISIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

42. CANDO DEBE REVISARSE O PLAN DE IGUALDADE? P. 36

43. PÓDESE MODIFICAR O CONTIDO DO PLAN DE IGUALDADE EN FUNCIÓN DA SÚA AVALIACIÓN E SEGUIMENTO? P. 37

DISTINTIVOS

44. EXISTE UN RECOÑECEMENTO INSTITUCIONAL PARA AS EMPRESAS QUE APLICAN POLÍTICAS DE IGUALDADE DESTACABLES E INNOVADORAS? P. 37

ANEXO I

PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

1. É OBRIGATORIO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS? *P. 39*
2. EXISTEN OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE, ADEMAIS DO PLAN DE IGUALDADE, A APLICAR POLAS AA.PP? *P. 39*
3. QUE NORMATIVA RESULTA APLICABLE Á ELABORACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE NO CASO DO PERSOAL DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS? *P. 39*
4. CAL É O ÁMBITO PERSOAL, FUNCIONAL E TEMPORAL DUN PLAN DE IGUALDADE NAS AA.PP? *P. 41*
5. CALES SON OS OBXECTIVOS E CARACTERÍSTICAS DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS? *P. 41*
6. CALES SON AS PECULIARIDADES DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS? (GRAO DE APLICACIÓN SOBRE O PERSOAL FUNCIONARIO E O PERSOAL LABORAL) *P. 42*
7. CAL É A COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA? *P. 43*
8. CALES SON AS MATERIAS E O CONTIDO MÍNIMO DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS? *P. 44*
9. CALES SON AS CONSECUCENCIAS DO INCUMPRIMENTO DE CONTAR CUN PLAN DE IGUALDADE PARA AS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS? *P. 44*

ANEXO II

MEDIACIÓNS NOS PLANS DE IGUALDADE (AGA)

1. QUE É UN PLAN DE IGUALDADE?

Segundo o artigo 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (en diante, LOI 3/2007) e o artigo 65 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, un plan de igualdade é un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación e que buscan alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de xénero e/ou de identidade sexual.

Os plans de igualdade fixarán obxectivos concretos de igualdade a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de avaliación dos obxectivos fixados.

Conterán un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2. CALES SON AS FASES DE IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE?

FASE 1: POSTA EN MARCHA DO PROCESO DE ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

Ten lugar coa apertura da negociación e constitución da comisión negociadora do plan.

FASE 2: NEGOCIACIÓN E ELABORACIÓN DA DIAGNOSE DE SITUACIÓN

É o resultado dun proceso de recollida e análise de datos, cualitativos e cuantitativos, dirixido a estimar a magnitude das desigualdades, obstáculos, diferenzas, desvantaxes e dificultades existentes ou que poidan existir na empresa para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

FASE 3: DESEÑO, APROBACIÓN E REXISTRO DO PLAN DE IGUALDADE

Acordaranse os obxectivos e medidas concretas do plan, concretarase o seu calendario de execución, identificaranse os indicadores cuantitativos e/ou cualitativos para o seu seguimento e avaliación. Unha vez aprobado, comunicarase efectivamente a todo o persoal e procederase ao seu rexistro.

FASE 4: IMPLANTACIÓN DO PLAN

Comprende a execución das medidas nos prazos programados. Supón a posta en funcionamento do plan.

FASE 5: AVALIACIÓN, SEGUIMENTO E REVISIÓN DO PLAN

Refírese á valoración do grao de execución e cumprimento dos obxectivos e medidas do plan, dos seus resultados e do impacto que tivo na empresa, así como a vixilancia do cumprimento, en tempo e forma, das medidas propostas no plan. Comprende, tamén, a revisión dos seus contidos para actualizalos ou axustalos se fose necesario segundo os resultados do devandito seguimento ou avaliación.

3. QUE MATERIAS DEBE RECOLLER UN PLAN DE IGUALDADE?

Os plans de igualdade fixarán os obxectivos concretos de igualdade entre mulleres e homes que se deben alcanzar e, para iso, desenvolveranse accións nalgunhas ou todas as materias seguintes, ou naquelas outras nas que resulte necesario, segundo os resultados da diagnose de situación (a cal si debe abarcalas todas):

- **Proceso de selección e contratación**
- **Clasificación profesional**
- **Formación**
- **Promoción profesional**
- **Condicións de traballo**

- Conciliación da vida laboral, persoal e familiar, especialmente no eido do exercicio corresponsable destes dereitos de conciliación
- Infrarrepresentación feminina
- Retribucións, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes, de conformidade co establecido no RD 902/2020
- Prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo

Moitas organizacións, ademais destas materias que contempla a normativa, inclúen outras medidas que consideran importantes para acadar a igualdade, como comunicación e linguaxe inclusiva, violencia de xénero ou saúde laboral, entre outras.

4. CANDO ESTÁ UNHA EMPRESA OBRIGADA A ELABORAR E APLICAR UN PLAN DE IGUALDADE?

- Cando traballen na empresa 50 ou máis persoas
- Cando así o dispoña o convenio colectivo de aplicación
- Se o acorda a autoridade laboral en procedemento sancionador, cando se especifique a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade, nos termos que se fixen na resolución correspondente

5. QUE SUCEDE COAS EMPRESAS QUE NON ESTEAN OBRIGADAS A NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDADE?

Cando non hai obriga para negociar un plan de igualdade, deberanse adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar coa representación legal das persoas traballadoras (en diante, RLPT) na forma que determine a lexislación laboral (artigo 45.1 da LOI 3/2007).

Aínda que non estean obrigadas a negociar plans, é recomendable para aquelas que teñan menos de 50 persoas no cadro de persoal, a elaboración dun plan de igualdade voluntario, estando obrigadas a seguir as mesmas pautas de negociación que para os plans de igualdade obrigatorios.

6. HAI OBRIGA DE NEGOCIAR, ELABORAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE NAS EMPRESAS CON PERSOAL ESTABLE INFERIOR ÁS 50 PERSOAS QUE SÓ SUPERAN ESA CIFRA DURANTE CAMPAÑAS ESPECÍFICAS NALGÚNS PERÍODOS DO ANO?

Unha vez alcanzada a cifra que fai obrigatorio contar cun plan de igualdade, calquera que sexa o momento en que isto se produza, nacerá a obriga de negociar, elaborar e aplicar o plan de igualdade. Esta obriga manterase aínda cando o número de persoas traballadoras se sitúe por baixo de cincuenta, unha vez constituída a comisión negociadora e ata que conclúa o período de vixencia do plan acordado neste, que non poderá ser superior a catro anos.

O cómputo realizarase sobre a totalidade das persoas traballadoras da empresa, calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluíndo persoas con:

- Contratos fixos descontinuos
- Contratos de duración determinada
- Contratos a tempo parcial (con independencia do número de horas de traballo, computarase como unha persoa máis)
- Contratos de duración determinada, calquera que sexa a súa modalidade, que se extinguiron no momento de efectuar o cómputo, pero que estiveron vixentes na empresa durante os 6 meses anteriores. Neste caso, cada 100 días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis
- Contratos de posta a disposición (persoas cedidas por ETT)

As empresas terán que efectuar o cómputo do persoal polo menos o último día dos meses de xuño e de decembro de cada ano, tendo en conta que a unidade de referencia é a empresa (non o centro de traballo).

SUPOSTOS ESPECIAIS: COOPERATIVAS E PERSOAL BOLSEIRO

Cooperativas: Estarán obrigadas á elaboración dun plan de Igualdade sempre que teñan, cando menos, 50 persoas traballadoras por conta allea.

As persoas que formen parte da cooperativa en calidade de socias non computarán e non se lles aplicará o plan de igualdade.

O **persoal bolseiro** ou outras persoas vinculadas coa empresa por relacións non laborais tampouco computarían como persoal a efectos da obrigatoriedade de negociar o plan de igualdade.

7. CANTOS PLANS DE IGUALDADE TEN QUE ELABORAR UNHA EMPRESA CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO E QUE ESTEA AFECTADA POR MÁIS DUN CONVENIO COLECTIVO?

Debe ser un único plan para toda a empresa, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan establecer nel respecto de determinados centros de traballo. A diagnose previa á elaboración do plan de igualdade deberase estender a todos os postos e centros de traballo.

E deberanse ter en conta as peculiaridades de cada centro á hora de fixar obxectivos específicos e aplicar as medidas.

8. UN GRUPO DE EMPRESAS PODE ELABORAR UN ÚNICO PLAN DE IGUALDADE?

Se o plan de igualdade afecta a un grupo de empresas, as empresas poderán elaborar, se así o acordan as organizacións lexitimadas para iso, un plan único para todas ou parte das empresas do grupo, negociado conforme as regras establecidas no artigo 87 do ET.

Esta posibilidade non afecta a obriga, se é o caso, das empresas non incluídas no plan de grupo de dispor do seu propio plan de igualdade.

En todo caso, sinalar que o plan de igualdade de grupo deberá ter en conta a actividade de cada unha das empresas que o compoñen e os convenios colectivos que lles resultan de aplicación, existindo a obriga de realizar diagnoses previas de cada unha das empresas por separado e incluíndo na diagnose do plan de grupo información de cada unha destas diagnoses por empresa.

Deberá, así mesmo, xustificarse a conveniencia de dispor dun único plan de igualdade para varias empresas dun mesmo grupo.

Sería conveniente que a decisión de formar parte dun plan de grupo de empresas sexa adoptada no marco de negociación de cada empresa, por acordo entre a RLPT e a dirección.

É aconsellable que as diagnoses previas se realicen en comisións de igualdade de ámbito empresarial e, con base nelas, se decida a conveniencia de formar parte ou non dun plan de grupo. E, de ser o caso, se xustifique a conveniencia desta decisión.

9. A QUEN SE APLICA UN PLAN DE IGUALDADE?

As persoas sobre as que aplica o plan de igualdade dunha empresa son aquelas que compoñen o cadro de persoal total desa empresa, calquera que sexa o número de centros de traballo ou a forma de contratación laboral.

No caso do persoal das administracións públicas será de aplicación o disposto no plan de igualdade da Administración pública na que presten servizo.

En canto á aplicación dos plans de igualdade, no referido ás persoas contratadas por subcontratas da empresa principal, é recomendable establecer determinadas accións no plan de igualdade que vinculen a aquelas.

As persoas postas a disposición das empresas de traballo temporal (ETT) teñen dereito a que se lles apliquen todas as medidas previstas no plan de igualdade da empresa usuaria.

10. QUE VIXENCIA TEMPORAL DEBE TER UN PLAN DE IGUALDADE? CANDO SE DEBE REALIZAR A SÚA REVISIÓN?

O período de vixencia do plan de igualdade será o determinado polas partes negociadoras no propio plan, pero non poderá ser superior a catro anos.

As medidas do plan poderán revisarse en calquera momento co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, incluso, deixar de aplicar algunha medida que se valore como non axeitada.

Sen prexuízo dos prazos que se podan contemplar de maneira específica (cando menos unha revisión intermedia e unha final) os plans de igualdade deberán revisarse nas seguintes circunstancias:

- A consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación
- Cando quede de manifesto que non se axeitan a requisitos legais ou así o demande Inspección de Traballo
- Cando teña lugar unha fusión, absorción, transmisión ou modificación da forma xurídica da empresa
- Ante calquera incidencia que modifique o cadro de persoal, os métodos de traballo, a organización ou o sistema retributivo
- Cando a empresa sexa condenada xudicialmente por discriminación directa ou indirecta

Estas revisións implicarán a actualización da diagnose de situación e das medidas do plan.

11. REXÍSTRASE UN PLAN DE IGUALDADE?

Todos os plans de igualdade deben ser obxecto de inscrición obrigatoria no Rexistro de plans de igualdade, tanto se se trata de plans obrigatorios como voluntarios, e independentemente de que sexan ou non adoptados por acordo entre as partes.

12. COMO É O PROCEDEMENTO DE REXISTRO?

A solicitude deberá presentarse dentro do prazo de quince días a partir da sinatura do plan de igualdade.

- Deberá presentala a persoa designada pola comisión negociadora, debidamente acreditada
- Deberanse facilitar todos aqueles datos relativos ás partes asinantes ou negociadoras e a data da sinatura e, así mesmo, deberanse cumprimentar os datos estatísticos segundo os modelos oficiais
- O rexistro realizarase telematicamente no REGCON segundo o modelo oficial

13. EXISTE ALGUNHA SUBVENCIÓN PARA A ELABORACIÓN E A IMPLANTACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE?

Para as empresas con un cadro de persoal de entre 10 e 49 persoas, a Xunta de Galicia convoca anualmente axudas para a elaboración e implantación de plans de igualdade.

Tamén existe a Orde (de carácter anual) de axudas destinadas á creación e/ou funcionamento de Gabinetes Técnicos en materia de igualdade laboral e de oportunidades e contra a fenda salarial, que desenvolvan accións directas de apoio a empresas e persoas traballadoras (asesoramento, apoio técnico...).

Podemos atopar toda a información das convocatorias de subvencións para plans de igualdade realizadas a nivel estatal ata a data na páxina web do Ministerio competente na materia.

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/subvenciones/home.htm>

14. EXISTE O DEBER DE NEGOCIAR OU DE ACORDAR COA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS?

Os plans de igualdade, incluídas as diagnoses previas, deberán ser obxecto de negociación coa RLPT. O procedemento de negociación regúlase no artigo 5 do Real decreto 901/2020.

As partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Tal acordo requirirá a conformidade da empresa e da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a comisión.

15. E EN CASO DE DESACORDO?

En caso de desacordo, a comisión negociadora poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda, logo da intervención da comisión paritaria do convenio correspondente, se así se previu nel para estes casos. O resultado das negociacións deberase plasmar por escrito e asinarano as partes negociadoras para a súa posterior remisión á autoridade laboral competente, para os efectos de rexistro, depósito e publicidade.

En calquera caso, a obriga legal de elaboración e aplicación do plan de igualdade manterase aínda que se produza unha imposibilidade de acordo entre a empresa e a RLPT para a súa concreción.

16. AS EMPRESAS DEBEN NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDADE COA RLPT. COMO SE COMPÓN A COMISIÓN NEGOCIADORA?

A composición da comisión negociadora será diferente en función de se existe ou non RLPT na empresa. Do seguinte xeito:

- Se existe representación legal
- Se non existe representación legal en ningún centro de traballo
- Se hai centros de traballo con e sen representación legal

• **SE HAI REPRESENTACIÓN DO PERSOAL EN TODOS OS CENTROS DE TRABALLO (ARTIGO 5.2 DO REAL DECRETO 901/2020):**

Como norma xeral, participará na negociación o comité de empresa, as delegadas e os delegados de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais que existiran.

A intervención na comisión negociadora corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría das persoas que fan parte do comité de empresa ou entre as delegadas e delegados de persoal.

A comisión da parte social é única e o número de persoas que fan parte está limitado a trece.

A participación de cada representante na devandita comisión dependerá da súa representatividade.

Negociará o comité intercentros cando exista e teña competencias establecidas para iso.

• **NO CASO DAS EMPRESAS ONDE NON HAI REPRESENTACIÓN (ARTIGO 5.3, PARÁGRAFO 1º, DO REAL DECRETO 901/2020):**

Compórase dun máximo de seis persoas por cada parte.

Estará integrada polos sindicatos máis representativos, e polos sindicatos representativos do sector ao que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación.

A representación sindical conformarase en proporción á representatividade no sector e garantindo a participación de todos os sindicatos lexitimados.

Esta comisión sindical estará validamente integrada por aquela organización ou organizacións que respondan á convocatoria da empresa no prazo de 10 días. Para esta convocatoria non se recolle no RD 901/2020 ningún requisito formal, mais podemos deducir que as empresas deben enviar unha comunicación a todos e cada un dos sindicatos que reúnan as dúas condicións sinaladas no punto anterior, debendo obterse notificación de recibo da devandita comunicación por escrito ou por calquera outro medio que presente idéntica fiabilidade.

• **NO CASO DE QUE HAXA CENTROS DE TRABALLO CON REPRESENTACIÓN E CENTROS DE TRABALLO SEN REPRESENTACIÓN (ARTIGO 5.3, PARÁGRAFO 2º, DO REAL DECRETO 901/2020):**

Comporase dun máximo de trece persoas por cada unha das partes.

É unha comisión mixta formada, por unha banda, por representantes legais das persoas traballadoras dos centros que contan coa devandita representación nos termos establecidos no artigo 5.2 do real decreto e, doutra banda, pola comisión sindical constituída conforme o artigo 5.3, parágrafo 1º, do real decreto, en representación das persoas traballadoras dos centros que non contan con aquela.

Para a designación das persoas que han de integrar a parte social da comisión negociadora, aplicárase a regra da proporcionalidade á súa representatividade. Ademais, a comisión sindical conformárase en proporción á representatividade no sector e garantindo a participación de todos os sindicatos lexitimados.

Non se poderá substituír a comisión negociadora por unha comisión *ad hoc* (terase en consideración a sentenza do Tribunal Supremo do 26 de xaneiro de 2021).

17. CAL É A RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE OS CONVENIOS COLECTIVOS E OS PLANS DE IGUALDADE?

Na negociación colectiva existe o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral, no caso de empresas de máis de 50 persoas, estarán ordenadas nun plan de igualdade.

No caso de convenios de empresa, poderanse determinar no convenio a composición da Comisión de igualdade e os termos de negociación. Do mesmo xeito, os convenios sectoriais, poden fixar as normas para negociación no seo das empresas afectadas.

18. CALES SON AS FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE IGUALDADE?

- Negociación e elaboración da diagnose, así como das medidas que integrarán o plan de igualdade
- Elaboración do informe dos resultados do diagnóstico
- Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións
- Impulso da implantación do plan de igualdade na empresa
- Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas do plan de igualdade implantadas
- Cantas outras funcións puideran atribuírle a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se acorden pola propia comisión, incluída a remisión do plan de igualdade que fora aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación

Ademais, corresponderá á comisión negociadora o impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao persoal.

19. CALES SON OS DEREITOS DA REPRESENTACIÓN LEGAL DO PERSOAL EN RELACIÓN COS PLANS DE IGUALDADE?

- Dereito de información (artigo 64.3 do ET e artigos 47 e 73 da LOI 3/2007)
- Dereito de consulta (artigo 45 da LOI 3/2007)
- Dereito de vixilancia (artigo 64.7 do ET)
- Dereito de colaboración no establecemento de medidas de conciliación (artigo 64.7.d do ET)
- Dereito de participación na prevención do acoso sexual e por razón de sexo no traballo (artigo 48.1 e 2 da LOI 3/2007)

Na negociación colectiva existe o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral, no caso de empresas de 50 ou máis persoas, estarán ordenadas nun plan de igualdade.

No caso de convenios de empresa, poderanse determinar no convenio a composición da Comisión de igualdade e os termos de negociación. Do mesmo xeito, os convenios sectoriais, poden fixar as normas para negociación no seo das empresas afectadas.

20. QUE SE DEBE EVITAR NOS PLANS DE IGUALDADE?

- Dilacións indebidas e posturas pechadas que impidan unha negociación real que converta o proceso negociador nunha imposición
- A negociación non pode limitarse a pactar valores, principios e intencións de evitar desigualdades entre homes e mulleres, ou centrarse en futuros proxectos indeterminados ou ambiguos
- A negociación ten que tratar medidas concretas e factibles de implementar na empresa
- Diagnoses incompletas que non recollan información completa e/ou real para poder realizar a análise previa
- Entender o plan como unha estratexia estática e allea ás circunstancias cambiantes do ámbito empresarial e laboral concreto e non proceder, en consecuencia, á súa avaliación e revisión constante ou periódica
- Non aplicar as medidas aprobadas polo plan de igualdade

21. QUE SUCEDE CANDO NON SE CUMPREN OU NON SE ELABORAN OS PLANS DE IGUALDADE?

O incumprimento na obriga de elaborar ou aplicar un plan de igualdade pode derivar nas seguintes infraccións:

INCUMPRIMENTO NA ELABORACIÓN OU APLICACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

7.13 LISOS

INFRACCIÓN GRAVE



751 A 7.500 €



40 LISOS

Non cumprir as obrigas que en materia de plans e medidas de igualdade establecen a LO 3/2007, o Estatuto das persoas traballadoras ou o convenio colectivo que sexa de aplicación.

8.17 LISOS

INFRACCIÓN MOI GRAVE



7.501 A 225.018 €



40 LISOS

No caso de que a obriga de elaborar e aplicar un plan de igualdade naza da substitución de sancións accesorias* determinado pola autoridade laboral **

* As sancións accesorias ás que se refire o tipo, son as previstas para aquelas empresas que cometesen algunha das infraccións moi graves referidas a decisións unilaterais que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables, acoso sexual, acoso moral discriminatorio e publicidade discriminatoria; sancións que consisten en: **a)** perda automática e proporcional ao número de persoas traballadoras afectadas pola infracción, das axudas, bonificacións e, en xeral, os beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego; **b)** posibilidade de ser excluídas do acceso a tales beneficios por un período de 6 meses a 2 anos.

** No caso das infraccións relativas a decisións unilaterais da empresa que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables e ao establecemento de publicidade discriminatoria, a autoridade laboral pode acordar a substitución das medidas accesorias pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade na empresa, sempre que non estivese xa obrigada á súa elaboración. A previsión legal é que, se non se elabora ou non se aplica o plan de igualdade ou se fai incumprindo manifestamente os termos establecidos na resolución da autoridade laboral, produciríase a infracción recollida neste tipo, levando consigo, ademais, que se deixe sen efecto a substitución das sancións accesorias.

22. QUE SUCEDE CANDO NON SE CUMPREN OU NON SE ELABORAN OS PROTOCOLOS DE ACOSO?

O incumprimento na obriga de elaborar ou aplicar un protocolo de acoso pode derivar nas seguintes infraccións:

INCUMPRIMENTO NA ELABORACIÓN OU APLICACIÓN DO PROTOCOLO DE ACOSO

7.13 LISOS NON ELABORAR O PROTOCOLO DE ACOSO	8.11 LISOS ACOSO MORAL 8.12 LISOS DECISIÓNS UNILATERAIS DA EMPRESA QUE IMPLIQUEN DISCRIMINACIÓNS DIRECTAS OU INDIRECTAS POLOS MOTIVOS TAXADOS 8.13 LISOS ACOSO SEXUAL 8.14 LISOS ACOSO POLOS MOTIVOS INDICADOS
INFRACCIÓN GRAVE	INFRACCIÓNS MOI GRAVES
... 751 A 7.500 € ...	... 7.501 A 225.018 € ...
40 LISOS Non cumprir as obrigas que en materia de plans e medidas de igualdade establecen a L.O 3/2007, o Estatuto das persoas traballadoras ou o convenio colectivo que sexa de aplicación.	40 LISOS As infraccións tipificadas nos artigos 8.12, 8.13, 8.14 levan aparelladas sancións accesorias* do artigo 46 bis LISOS. **

* As sancións accesorias ás que se refire o tipo, son as previstas para aquelas empresas que cometesen algunha das infraccións moi graves referidas a decisións unilaterais que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables, acoso sexual, acoso moral discriminatorio e publicidade discriminatoria; sancións que consisten en: **a)** perda automática e proporcional ao número de persoas traballadoras afectadas pola infracción, das axudas, bonificacións e, en xeral, os beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego; **b)** posibilidade de ser excluídas do acceso a tales beneficios por un período de 6 meses a 2 anos.

** No caso das infraccións relativas a decisións unilaterais da empresa que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorables e ao establecemento de publicidade discriminatoria, a autoridade laboral pode acordar a substitución das medidas accesorias pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade na empresa, sempre que non estivese xa obrigada á súa elaboración. A previsión legal é que, se non se elabora ou non se aplica o plan de igualdade ou se fai incumprindo manifestamente os termos establecidos na resolución da autoridade laboral, produciríase a infracción recollida neste tipo, levando consigo, ademais, que se deixe sen efecto a substitución das sancións accesorias.

Ademais, poden derivarse responsabilidades en materia de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 12.1.B) LISOS AUSENCIA DE AVALIACIÓN DE RISCOS PSICOSOCIAIS: INFRACCIÓN GRAVE ... 2.451 A 49.180 € ... ARTIGO 40.2 B) LISOS No caso de detectarse unha situación de acoso, non levar a cabo as avaliacións de riscos e, no seu caso, as súas actualizacións e revisións co alcance e contido establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais.	ARTIGO 12.6 LISOS NON ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS OU CORRECTORAS EN CASO DE DETECTAR O ACOSO: INFRACCIÓN GRAVE ... 2.451 A 49.180 € ... ARTIGO 40.2 B) LISOS Considérase un incumprimento da obriga de efectuar a planificación da actividade preventiva que derive como necesaria da avaliación de riscos, ou non realizar o seguimento desta, co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.
--	--

Todo o anteriormente exposto, sen prexuízo da responsabilidade penal na que se puidera incurrir (artigos 173.1 e 184 Código penal).

23. A NOSA EMPRESA CONFÓRMANA MAIORITARIAMENTE MULLERES. AÍNDA ASÍ, SERÍA NECESARIO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDADE?

Si, un plan de Igualdade ten como obxectivo mellorar a xestión das organizacións en relación coa aplicación do principio de igualdade. Os resultados, polo tanto, benefician tanto a mulleres como a homes, e, fundamentalmente, teñen como consecuencia a mellora da produtividade e competitividade das empresas.

Tamén se debe verificar a existencia doutros tipos de discriminación ou desigualdades. Se o resultado da diagnose pon de manifesto a infrarrepresentación de persoas dun sexo en determinados postos ou niveis xerárquicos, os plans de igualdade deberán incluír medidas para corrixila e poderán establecer medidas de acción positiva co fin de eliminar a segregación ocupacional tanto horizontal como vertical.

24. A NOSA EMPRESA RESPECTA O PRINCIPIO DE IGUALDADE DENDE A SÚA CREACIÓN E EXISTE UNHA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA POR SEXO NA DIRECCIÓN DESTA. É OBRIGATORIO, NESTE CASO, O ESTABLECEMENTO DUN PLAN DE IGUALDADE?

Si. A existencia da composición equilibrada nunha organización non substitúe a obriga da elaboración dun plan de igualdade.

O equilibrio que se busca é continuado e a todos os niveis da organización.

25. UNHA VEZ ASINADO O PLAN DE IGUALDADE, PÓDESE ENGADIR ALGUNHA MEDIDA MÁIS?

Si, porque o plan de igualdade é dinámico, flexible, progresivo e sometido a cambios constantes e pódense levar a cabo modificacións acordadas polas partes logo da súa sinatura. Dentro do contido mínimo dos plans de igualdade figura o procedemento para a súa modificación.

E non só se poden engadir medidas. Se no seguimento e/ou avaliación se detecta que algunha das que se implantaron non acada os resultados esperados pódese modificar e mellorar.

DIAGNOSE

26. QUE É A DIAGNOSE DE SITUACIÓN?

A diagnose forma parte do plan de igualdade.

A diagnose permite obter a información precisa para deseñar e establecer os obxectivos e as medidas avaliábles que se deben adoptar, a prioridade na súa aplicación e os criterios necesarios para avaliar o seu cumprimento. Un resumo desta análise e das súas principais conclusións e propostas deberase incluír nun informe que formará parte do plan de igualdade como contido mínimo deste.

Deberase estender a todos os postos e centros de traballo da empresa, identificará en que medida a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes está integrada no seu sistema xeral de xestión e analizará os efectos que para mulleres e homes teñen o conxunto das actividades dos procesos técnicos e produtivos, a organización do traballo e as condicións en que este se presta, incluída a prestación do traballo habitual, a distancia ou non, en centros de traballo alleos ou mediante a utilización de persoas traballadoras cedidas a través de contratos de posta á disposición, e as condicións, profesionais e de prevención de riscos laborais. A análise deberase estender tamén a todos os niveis xerárquicos da empresa e ao seu sistema de clasificación profesional, incluíndo datos desagregados por sexo dos diferentes grupos, categorías, niveis e postos, a súa valoración, a súa retribución, así como aos distintos procesos de selección, contratación, promoción e ascensos.

O plan de igualdade de grupo deberá ter en conta a actividade de cada unha das empresas que o compoñen e os convenios colectivos que lles resultan de aplicación, e incluír información das diagnoses de situación de cada unha delas.

27. COMO SE DESEÑA?

Pódense definir as seguintes fases:

1. PLANIFICACIÓN DO PROCESO

- Definir que se quere e que se necesita saber: delimitar as dimensións e os aspectos que convén analizar
- Identificar as persoas interlocutoras implicadas e decidir como van participar na diagnose
- Identificar os recursos dispoñibles

2. RECOMPILACIÓN DE INFORMACIÓN E ANÁLISE DE DATOS

- Elixir e/ou deseñar as técnicas de recollida de información e as fontes de información
- Organizar o traballo de recollida, extracción e análise

No referido ao contido da diagnose, estará integrado por información, tanto cuantitativa (datos e estatísticas) coma cualitativa (condicións laborais, características dos empregos, descrición das tarefas e dos postos, canles de comunicación na empresa, formación que se imparte e resultados obtidos etc.).

3. DETECCIÓN DE NECESIDADES E PRESENTACIÓN DE PROPOSTAS

Como fase final, estableceranse unhas conclusións xerais e as posibles áreas de mellora nas que se poida implantar a igualdade de oportunidades na empresa. Estas conclusións e propostas de mellora deberán plasmarse nun informe para facilitar a súa análise.

4. INFORME DE DIAGNOSE

5. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN AO CADRO DE PERSOAL DO RESULTADO DA DIAGNOSE

28. CALES SON AS MATERIAS QUE DEBE ANALIZAR A DIAGNOSE?

No Anexo de disposicións aplicables para a elaboración da diagnose do Real decreto 901/2020 indícase que a elaboración da diagnose deberá atender unha serie de criterios que se ordenan sobre as seguintes materias, con datos desagregados por sexos:

1. Condicións xerais
2. Proceso de selección, contratación, formación e promoción profesional
3. Clasificación profesional, retribucións e auditorías retributivas
4. Condicións de traballo
5. Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral
6. Infrarrepresentación feminina
7. Prevención do acoso

29. QUEN INTERVÉN NA ELABORACIÓN DA DIAGNOSE?

A diagnose debe ser negociada e realizada pola representación das persoas traballadoras e a representación da empresa que son quen constitúe a comisión negociadora.

Tanto a parte social como empresarial da comisión poderá contar con apoio e asesoramento externo (sen voto) especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral.

A dirección da empresa facilitará á dita comisión todos os datos e información necesaria para elaborala.

Para a elaboración da diagnose deberá atenderse aos criterios específicos sinalados no anexo do Real decreto 901/2020.

30. PODE UNHA EMPRESA EXTERNA REALIZAR O INFORME DE DIAGNOSE?

Non. Unha empresa externa non pode realizar o informe de diagnose, aínda que pode ser contratada para as labores de recollida e presentación de datos.

31. SE NA DIAGNOSE SE CONCLÚE QUE NON EXISTE DESIGUALDADE NA EMPRESA, SEGUE SENDO OBRIGATORIA A REALIZACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE?

Independentemente das conclusións da diagnose, existe a obriga de acordar o plan de igualdade unha vez constituída a comisión de negociación do plan e activado o proceso. Neste caso, a actuación do plan estaría centrada principalmente na promoción activa da igualdade entre mulleres e homes, así como na prevención de posibles discriminacións que se puideran dar no futuro no seo da empresa.

DESEÑO DO PLAN DE IGUALDADE

32. QUE FASES DEBEN DE SEGUIRSE NA NEGOCIACIÓN DUN PLAN DE IGUALDADE?

Unha vez constituída e dotada de regulamento a comisión negociadora, activarase o traballo para a elaboración e negociación do plan de igualdade.

O proceso de negociación consta de tres fases diferenciadas e autónomas, sendo presuposto necesario que se produza a culminación de cada unha delas para abrir a seguinte.

En concreto as tres fases diferenciadas para a adopción dun plan de igualdade son:

1. FASE DE DIAGNOSE, que conclúe cando se peche e acorde no seo da comisión a diagnose de situación previa

2. FASE DE ELABORACIÓN, esta fase realizarase segundo as normas explicadas anteriormente có obxectivo de adoptar todas as medidas precisas, partindo da situación descrita na diagnose previa

3. FASE DE APROBACIÓN DO PLAN

33. CAL É O CONTIDO MÍNIMO DUN PLAN DE IGUALDADE?

Os plans de igualdade, terán, cando menos o seguinte contido:

- Determinación das partes que negocian
- Ámbito persoal, territorial e temporal
- Informe da diagnose de situación
- Resultados da auditoría retributiva. Vixencia e periodicidade
- Definición de obxectivos
- Descrición de medidas concretas, prazo de execución e indicadores que permitan medir a implantación de cada medida
- Identificación dos medios e recursos precisos para a implantación, seguimento e avaliación
- Calendario de actuación para implantación, seguimento e avaliación
- Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica
- Composición e funcionamento da comisión paritaria encargada do seguimento
- Procedemento de modificación, incluído o procedemento para solucionar as posibles discrepancias que puideran xurdir da aplicación

O plan de igualdade conterá as medidas que sexa preciso implantar en función dos resultados da diagnose.

IMPLANTACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

34. QUE SIGNIFICA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE?

Unha vez negociado e trasladado ás traballadoras e traballadores, é a etapa na que se levará á práctica o plan de igualdade de oportunidades na empresa e na que se desenvolverán todas as accións e medidas que se deseñaron na fase de definición e programación.

Nesta fase, as distintas persoas responsables das accións e medidas que se vaian implantar deberán comunicarlle á comisión, de maneira periódica, cales son as fases que van superando e cales son as necesidades que van xurdindo, así como os obxectivos alcanzados.

35. QUE BENEFICIOS TEN IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE?

A implantación dun plan de igualdade beneficia a todo o persoal, á propia empresa e a sociedade, e ademais:

- Permite detectar, previr e eliminar situacións de desigualdade, identificando conductas que poden ser discriminatorias e poñéndolles fin a curto, medio e longo prazo, o cal redonda nunha consecución da igualdade de oportunidades e trato entre o persoal e por extensión, a toda a sociedade
- A correcta aplicación do plan pode significar a eliminación da fenda salarial na empresa, unha cultura de tolerancia cero contra a violencia machista e o acoso, así como de todas as expresións de violencia no traballo
- Implica o cumprimento por parte da empresa das normativas internacionais, europeas, nacionais e autonómicas en materia de igualdade
- Favorece un mellor aproveitamento do talento de todo o persoal do que realmente se está obtendo coa organización do traballo nese momento actual
- Mellora o clima laboral e da saúde laboral, seguidos dunha mellora das ratios do persoal, a través dun descenso dos índices de absentismo e de rotación das persoas traballadoras
- Permite tomar conciencia da necesidade de incorporar a perspectiva de xénero na formación do persoal da empresa
- Permite un aforro de custos á empresa, mediante o incremento da eficiencia, produtividade e competitividade
- Facilita a optimización dos recursos humanos, a través dunha ampliación das funcións e da súa organización estrutural, o que incrementa a eficiencia e a competitividade deste departamento da empresa
- Mellora a imaxe, a reputación e o prestixio da empresa tanto cara ao seu persoal como ao exterior
- As empresas poden obter beneficios na licitación pública ou no acceso a axudas públicas

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

36. EN QUE CONSISTEN O SEGUIMIENTO E A AVALIACIÓN DO PLAN?

O seguimento e a avaliación é un proceso continuo dende que se leva a cabo a implantación do plan de igualdade. O seu obxectivo é analizar o desenvolvemento do plan e a implantación das medidas previstas para poder emitir unha valoración crítica que permita tomar decisións cara ao futuro.

Concretamente a avaliación consiste nunha valoración obxectiva e sistemática do plan en curso ou rematado, dende a súa concepción ata os resultados.

Trátase de determinar a eficiencia, a eficacia e o grado de consecución das metas propostas ou a viabilidade do plan.

En canto á avaliación, é totalmente necesaria para determinar a idoneidade das medidas propostas, supervisar a súa correcta implantación e emitir unha análise final que permita mellorar as tomas de decisións nesta materia.

O RD 901/2020, do 13 de outubro, fai referencia ao seguimento do plan como unha parte fundamental deste, facendo fincapé na necesidade de elaborar criterios e prazos de revisión que garantan un xuízo crítico sobre as medidas implantadas e a eficacia do plan.

A necesidade de prever medidas para o seguimento e a avaliación debe terse en conta dende o deseño inicial do plan. Neste sentido, debe especificarse como se vai realizar o seguimento e cales van ser os criterios de avaliación que hai que seguir, os cales inclúen, entre outros, os seguintes:

- **Tempo e recursos que se dedicarán**
- **Persoas responsables do seguimento e avaliación**
- **Tipo da avaliación que hai que realizar**
- **Instrumentos e métodos que se van utilizar para a avaliación**
- **Mecanismos para informar a empresa do funcionamento e resultados do plan**

37. CALES SON OS OBXECTIVOS DA AVALIACIÓN?

- Ter información actualizada relativa ao desenvolvemento do plan
- Garantir a súa viabilidade, implantación e efectividade
- Valorar o desenvolvemento do plan, determinar o grao de cumprimento das medidas e obxectivos incluídos no plan de igualdade
- Decidir se as actuacións implementadas son adecuadas e se paga a pena seguir adiante con elas
- Coñecer os resultados do proxecto (grado de cumprimento dos obxectivos marcados para cada un das accións)
- Identificar novas necesidades ou puntos de mellora de forma periódica e continuada e propoñer accións encamiñadas a satisfacelas

38. CADA CANTO SE TEN QUE REALIZAR A AVALIACIÓN?

Dentro do contido obrigatorio dos PI o RD 901/2020 configurou o “Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica”, no que se recolle:

- O Seguimento e avaliación das medidas previstas no plan de igualdade deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule no calendario de actuacións do plan de igualdade ou no regulamento que regule a composición e funcións da comisión encargada do seguimento do plan de igualdade
- Realizarase, polo menos, unha avaliación intermedia e outra final (a inicial xa se fai no propio diagnóstico), así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento. De todas maneiras, dentro do marco temporal da avaliación resulta aconsellable facer unha avaliación intermedia (á metade do período de vixencia do PI), outra anual e unha final, a fin de asegurar unha avaliación continua por parte de todas as persoas implicadas nos obxectivos

39. QUEN LEVARÁ A CABO A AVALIACIÓN?

A Comisión de Igualdade ou a Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade será o órgano que se encargue de desenvolver as ferramentas e medidas necesarias para a avaliación do plan. Así mesmo, tamén se encargará de deseñar o calendario de avaliación, de realizar a avaliación en si mesma ou de elaborar os informes pertinentes.

Polo xeral, as funcións de seguimento e avaliación do plan de Igualdade asígnanse á Comisión de Igualdade, salvo especificacións propias por parte do convenio colectivo aplicable –ou no texto do plan de igualdade– onde se configure unha Comisión de “Seguimento”, “Avaliación” ou “Seguimento e Avaliación” para avaliar o grao de cumprimento deste, dos obxectivos marcados e das accións programadas, cuxa composición, funcións e funcionamento han de ser concretas. Tanto a parte social como empresarial da comisión poderán contar con apoio e asesoramento externo (sen voto) especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral.

40. COMO REALIZAMOS A AVALIACIÓN DO PLAN?

Para a avaliación (e seguimento) dun plan de igualdade é recomendable:

- **Fixar un calendario a seguir para a implantación de cada medida do plan.**
- **Fixar obxectivos concretos a conseguir coas medidas do plan.**
- **Incorporar un sistema de indicadores para realizar o seguimento.**
- **Establecer especificamente as persoas/postos/niveis xerárquicos responsables da implantación e seguimento do plan.**
- **En caso de non encargar o seguimento á comisión negociadora, fixar a composición e atribucións do órgano paritario de vixilancia e seguimento do plan.**
- **Fixar un sistema para a solución de discrepancias sobre o cumprimento/incumplimento das medidas contempladas no plan.**

- Fixar un procedemento específico para a revisión das medidas, en función dos resultados das avaliacións, facilitando así o cumprimento dos obxectivos
- Prever o contido e periodicidade da realización de informes de seguimento

O seguimento e avaliación das medidas previstas no plan de igualdade deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule no seu calendario de actuacións ou no regulamento que regule a composición e funcións da comisión encargada do seguimento.

41. CALES SON AS PAUTAS RECOMENDABLES DE ACTUACIÓN, TANTO PARA O SEGUIMENTO COMO PARA A AVALIACIÓN?

- Establecer e manter un sistema rigoroso de recompilación e sistematización da información e documentación xerada durante a implantación e seguimento
- Obter información sobre a opinión e valoración que do plan fan a dirección, o persoal e as persoas que participaron no seu deseño, implantación e seguimento, mediante unha serie de cuestionarios a cumprimentar pola comisión de seguimento, dirección e persoal
- Definir os períodos en que se realizará a avaliación do plan (mínimo cunha avaliación intermedia e outra final)
- Elaborar unha proposta de mellora das medidas incluídas no plan co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou deixar de aplicar aquelas que o requiran en función dos seus efectos
- Redactar un informe que conteña a información e valoración relativas á avaliación do plan, incorporando os datos e análises obtidos das diversas fontes empregadas (fichas de seguimentos, informes de seguimentos, cuestionarios de avaliación cumprimentados polas comisións e/ou persoas participantes no proceso)
- Informar o persoal sobre o desenvolvemento do plan en conxunto, consecución de obxectivos, desenvolvemento de accións e solicitar información e valoración do proceso

REVISIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

42. CANDO DEBE REVISARSE O PLAN DE IGUALDADE?

Lembrar que un PI manterase vixente en tanto a normativa legal ou convencional non obrigue á súa revisión ou se detecte a necesidade dalgún tipo de axuste. Non en balde, medírase de maneira continua durante todo o proceso polo que resulta lóxica a súa posible revisión en calquera momento ao longo da súa vixencia.

Sen prexuízo dos prazos de revisión que poidan contemplarse de maneira específica (que haberán de ser coherentes co contido das medidas e obxectivos establecidos), o plan de igualdade deberá revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias (art. 9.2 Real decreto 901/2020, do 13 de outubro):

- Cando deba facerse como consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social
- Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa
- Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios

Cando, por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, a revisión implicará a actualización do diagnóstico, así como das medidas do plan de igualdade, na área correspondente.

43. PÓDESE MODIFICAR O CONTIDO DO PLAN DE IGUALDADE EN FUNCIÓN DA AVALIACIÓN E SEGUIMENTO?

Como xa comentamos é obrigatorio que o propio plan determine un procedemento para a modificación, incluído o procedemento para solucionar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, no seguimento, na avaliación ou na revisión, podendo acudir aos mecanismos de solucións extraxudicial de conflitos.

(VER ANEXO II *)



Pódenselle atribuír estas funcións ás comisións de seguimento e avaliación, sempre e cando a súa composición se realice cumprindo os principios de negociación colectiva.

DISTINTIVOS

44. EXISTE UN RECOÑECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA AS EMPRESAS QUE APLICAN POLÍTICAS DE IGUALDADE DESTACABLES E INNOVADORAS?

Si, existen os seguintes distintivos no eido estatal e tamén en Galicia:

- Distintivo Igualdade na Empresa (DIE) – Estado
- Marca de Excelencia Empresarial Galega en Igualdade (Galicia)
- Certificación Galega de Excelencia en Igualdade (pendente de desenvolvemento regulamentario)

ANEXO I

PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS



1. É OBRIGATORIO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS?

Si. Todas as administracións públicas (con independencia do número de persoas traballadoras) deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal que preste servizos na Administración pública que sexa aplicable, nos termos previstos naquel.

2. EXISTEN OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE, ADEMAIS DO PLAN DE IGUALDADE, A APLICAR POLAS AA.PP?

As administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias, e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes deberán (segundo o artigo 51 da LOI):

- Remover os obstáculos que impliquen a existencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional
- Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional
- Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional
- Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración
- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo
- Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación

3. QUE NORMATIVA RESULTA APLICABLE Á ELABORACIÓN DE PLANS DE IGUALDADE NO CASO DO PERSOAL DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS?

No caso do persoal das administracións públicas (funcionarial, laboral e estatutario), non resulta de aplicación o disposto nos artigos 45 a 49 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, nin o Real decreto 901/2020, que os desenvolve.

Os plans de igualdade aplicables a este persoal rexeranse polo disposto nos artigos 51 e 64 da citada Lei orgánica 3/2007 e en especial polo indicado na disposición adicional sétima do texto refundido da Lei do Estatuto básico do persoal das administracións públicas, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, que expresa a obrigatoriedade das administracións públicas de elaborar un plan de igualdade a desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario.

LEI 2/2015, DO 29 DE ABRIL, DO EMPREGO PÚBLICO DE GALICIA.

Artigo 72. 2. Plans de igualdade e dereitos específicos das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero:

As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei deben elaborar e aplicar un plan de igualdade que se desenvolverá no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos por este.

DECRETO LEXISLATIVO 2/2015, DO 12 DE FEBREIRO, POLO QUE SE APROBA O TEXTO REFUNDIDO DAS DISPOSICIÓNS LEGAIS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDADE.

Artigo 66. Transparencia na implantación do plan de igualdade

Sen prexuízo dos sistemas de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos establecidos no plan de igualdade, garantirase a transparencia na súa implantación mediante o acceso de traballadoras e traballadores da empresa e dos organismos públicos con competencias en materia de igualdade e en materia laboral ao contido dos obxectivos e ao seu grao de cumprimento. En todo caso, a empresa, cando facilite os datos solicitados, deberá respectar a intimidade persoal, a privacidade e os demais dereitos fundamentais.

Artigo 67.1. Voluntariedade e obrigatoriedade dos plans de igualdade

Os plans de igualdade serán obrigatorios para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da Comunidade Autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da Comunidade Autónoma que, ao careceren de personalidade xurídica, non estean formalmente integrados na Administración da Comunidade Autónoma.

4. CAL É O ÁMBITO PERSOAL, FUNCIONAL E TEMPORAL DUN PLAN DE IGUALDADE NAS AA.PP?

• ÁMBITO PERSOAL:

TODAS AS PERSOAS TRABALLADORAS.

Os acordos contidos no plan de igualdade serán de aplicación directa a todo o persoal funcionario e laboral, así como ao persoal dos organismos autónomos municipais (padroados e sociedades) dando traslado ás empresas contratadas, aos efectos do seu coñecemento e aplicación, se procede

• ÁMBITO FUNCIONAL:

A ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO EMPREGADORA.

Sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto a determinados centros de traballo (artigo 46.3 da LOI)

• ÁMBITO TEMPORAL:

SEGUNDO CONVENIO OU ACORDO.

A duración deste plan de igualdade estenderase dende a súa aprobación polo órgano competente ata un prazo non superior a 4 anos

5. CALES SON OS OBXECTIVOS E CARACTERÍSTICAS DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS?

Os obxectivos a alcanzar nun plan de igualdade de calquera entidade pública pasarán pola promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas a adoptar para a súa consecución.

O plan de igualdade permitirá dispoñer á Administración como empregadora, dunha ferramenta que permite a representación equilibrada e garantir a igualdade efectiva entre mulleres e homes no emprego público e nas condicións de traballo.

Entre as características do plan, podemos destacar estas:

- Debe ser colectivo e integral (incidir non só na situación das mulleres senón de todo o cadro de persoal)
- Transversal (implicar a todas as áreas de xestión da organización)

- Dinámico (progresivo e sometido a cambios constantes)
- Sistemático e coherente (o obxectivo final –a igualdade real- conséguese cumprindo os obxectivos sistemáticos)
- Flexible (confecciónase á medida, en función das necesidades do momento temporal)
- Temporal (remata cando se consiga a igualdade real entre mulleres e homes)

6. CALES SON AS PECULIARIDADES DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS? (GRAO DE APLICACIÓN SOBRE O PERSOAL FUNCIONARIO E O PERSOAL LABORAL)

Polo xeral o ámbito de aplicación dos plans de igualdade das CC.AA. abrangue o persoal funcionario e o persoal laboral que presta os servizos na Administración. Sen que se estenda, agás supostos concretos, ao persoal estatutario ao servizo da sanidade pública autonómica. Porén, se a negociación (Mesa Xeral) se aborda dende condicións de traballo comúns para o persoal funcionario, estatutario e laboral sería posible a súa inclusión dentro do ámbito de aplicación dun plan igualdade.

Á hora de afrontar a implementación e aplicación dun plan de igualdade no sector público hai que ter en conta unha serie de extremos en relación co persoal que presta servizos nela, dado que o seu ámbito de aplicación se estenderá a todo o persoal que preste servizos con independencia do vínculo que o una á Administración pública.

Haberá que atender á natureza dos servizos prestados:

- O persoal funcionario de carreira está suxeito a unha relación de dereito administrativo e réxime de clases pasivas.
- O persoal laboral depende da lexislación laboral, dun contrato individual de traballo e adscíbese ao réxime xeral da seguridade social.

Outro aspecto importante serán as normas de aplicación en cada caso:

- Sobre o persoal funcionario resulta de aplicación o EBEP e as normativas sobre función pública desenvolvidas na CC.AA, o Estado etc.

- En cambio, o persoal laboral réxese polo ET, o convenio colectivo ou as condicións fixadas mediante o contrato individual de traballo

Este punto é moi importante pola incidencia de aspectos como a xornada de traballo, os permisos e licenzas etc.

7. CAL É A COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA?

Como abordamos anteriormente, unha das principais diferenzas que atopamos nas AA.PP. e nos seus organismos dependentes fronte ao sector privado é a existencia de distintos tipos de persoal (laboral e funcionario), aos que se lles aplica unha distinta normativa a nivel xeral (ET, EBEP...) o que sen dúbida haberá que ter en conta á hora de negociar e pactar as condicións do plan de igualdade.

Polo tanto hai unha tripla posibilidade negociadora:

- Individual, para o persoal laboral. Mediante a constitución dunha comisión negociadora ao abeiro do artigo 88 do ET
- Individual, para o persoal funcionario. Mediante a constitución dunha mesa de negociación ao abeiro do artigo 34 do EBEP
- Conxunta, dirixida ao persoal laboral e funcionario. A máis utilizada, mediante a constitución dunha mesa xeral conxunta de negociación ao abeiro do artigo 36 do EBEP

Na práctica a negociación tende a realizarse de xeito conxunto fixando medidas para o persoal laboral e funcionario, podendo fixarse nas mesas de negociación conxunta medidas para cada colectivo, como resulta lóxico dadas as distintas condicións de prestación de servizos.

8. CALES SON AS MATERIAS E O CONTIDO MÍNIMO DOS PLANS DE IGUALDADE NAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS?

O TREBEP/LOI non regulan o contido dos plans de igualdade no sector público, polo que por analoxía, debemos tomar como referencia a LOI, no seu artigo 46.2, modificada polo RD 6/2019, a cal recolle que os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliábles dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes.

**VER PREGUNTA 32*

9. CALES SON AS CONSECUCENCIAS DO INCUMPRIMENTO DE CONTAR CUN PLAN DE IGUALDADE PARA AS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS?

O Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social establece como infracción grave (artigo 7.13) “Non cumprir as obrigas que en materia de plans e medidas de igualdade establecen a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o Estatuto das persoas traballadoras ou o convenio colectivo que sexa de aplicación”.

Unha Administración pública que careza de plan de igualdade pode ser denunciada por incumprimento desta obriga.

De acordo con a Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social o ámbito de actuación da ITSS esténdese tamén ás persoas xurídicas públicas, en canto suxeitos obrigados ou responsables do cumprimento das normas da orde social.

O réxime sancionador non debe contemplarse dun modo distante polo sector público, pois xa se produciron denuncias coas correspondentes consecuencias sancionadoras respecto a entidades do sector público.

E, máis aló da obriga legal de contar cun plan de igualdade e a súa implantación, seguimento, medición e avaliación, constitúe unha das accións básicas que corresponde ao papel de liderado e exemplificativo da Administración pública.

ANEXO II

MEDIACIÓN NOS PLANS DE IGUALDADE (AGA)



As discrepancias que poidan xurdir durante o proceso de negociación do plan de igualdade, poderán dirimirse acudindo aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acordase, previa intervención da comisión paritaria do convenio correspondente.

Do mesmo xeito, no plan pode preverse o recurso a estes sistemas para o suposto de discrepancias sobre o cumprimento ou incumprimento das medidas contempladas nel.

Na nosa Comunidade Autónoma, pode acudirse aos procedementos de mediación e arbitraje previstos no Título II do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

Na seguinte ligazón

<https://www.cgri.gal/es/aga-2/modelo-de-solicitudes/>

atópanse os modelos de solicitude de mediación/conciliación ou arbitraje que deberán remitirse debidamente cumprimentados ao seguinte enderezo de correo electrónico:

soluciondeconflitos.cgri@xunta.gal

EDITA:

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

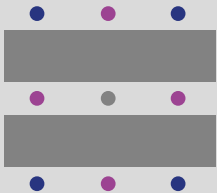
Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgrl@xunta.es

Santiago de Compostela

CCAINC-2023





**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS**

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgrrl@xunta.es

Santiago de Compostela