

El Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades modificó el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras negociaran y aplicaran un plan de igualdad. Posteriormente, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, hizo obligatoria la negociación en las empresas que no tuvieran RLPT:

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días. (Art 5.3).



Los planes de igualdad son la gran oportunidad de las empresas de reducir la discriminación y avanzar hacia la igualdad

Empresa sin representación sindical:
ponte en contacto con ccoo de tu localidad y/o sector para empezar a avanzar hacia la igualdad

Subvencionado por:



Realizado por:



LOS PLANES DE IGUALDAD

COMO HERRAMIENTA DE CIERRE DE LAS BRECHAS LABORALES DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS



¿Qué es un plan de igualdad?

El plan de igualdad es un instrumento de mejora de la gestión empresarial que permite:

- Alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 de la LOIMH) y Art. 1.1 Real Decreto-ley 6/2019).

Los planes de igualdad son negociación colectiva porque deben negociarse con la representación sindical y tienen el mismo valor que los convenios. Las empresas no pueden desentenderse de realizar los mismos, son obligatorios:

Las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Real Decreto 901/2020, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.



¿Por qué un plan de igualdad para las empresas?

Porque la discriminación se produce en todos los ámbitos y el espacio laboral no está al margen.

En la medida que existen obstáculos en el mercado laboral y respondiendo a la obligación de seguir el principio constitucional de igualdad, la ley de igualdad de 2007 establece medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminadas a:

- la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- la elaboración y aplicación de un plan de igualdad a las empresas.



¿Con quién es obligado negociar según el Real Decreto 901/2020?

- Con el comité de empresa, delegadas y delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- En las empresas donde no existan las representaciones legales o aquellas empresas que cuenten con algún centro de trabajo donde no exista RLPT con sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

NEGOCIAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD ES BENEFICIOSO TAMBIÉN PARA LAS EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1. Negociar e implementar un plan de igualdad es **una obligación legal** según el Artículo 45 de la LOIMH.



La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) tipifica como infracciones graves (Apartado 13 del Art. 7) y muy graves (Apartado 17 del Art. 78): "No elaborar o no aplicar el plan de igualdad".

La ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y las sanciones irán desde la pérdida automática de ayudas y/o bonificaciones a las sanciones económicas con multas de hasta 187.515 euros. Las sanciones propuestas por Inspección de Trabajo para el año 2021 en concepto de planes de igualdad y otras obligaciones de la LOIMH ascendió a 324.771 €.

2. Las empresas necesitan tener registrado su plan de igualdad para concursar según la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público.
3. Las empresas pueden obtener incentivos a la contratación laboral, a partir del artículo 8 apartado e) del Decreto-ley 12003, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas mediante el registro de sus planes de igualdad.
4. Se ha demostrado que la aplicación de la igualdad de oportunidades es rentable económicamente para las empresas porque consolida la responsabilidad social corporativa y crea una imagen de marca positiva, asegura el desarrollo de los sistemas de calidad y optimiza los recursos humanos de la organización.
5. A ello se añade una mejor posición concursal ante un contrato con la Administración, tal como indica el Artículo 34 e incluso obtener subvenciones públicas como establece el Artículo 35 de LOIMH.
6. Todo ello sin olvidar que con el plan de igualdad se mejora el clima laboral de la empresa, y con él la implicación de la plantilla, reduce el absentismo y potencia la productividad.
7. Obviamente, las personas que elaboran y negocian los planes de igualdad coadyuvan a lograr el principio universal de la igualdad real. Con esta participación avanzamos hacia una sociedad más justa e igualitaria al lograr cambios para conseguir erradicar las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres.

