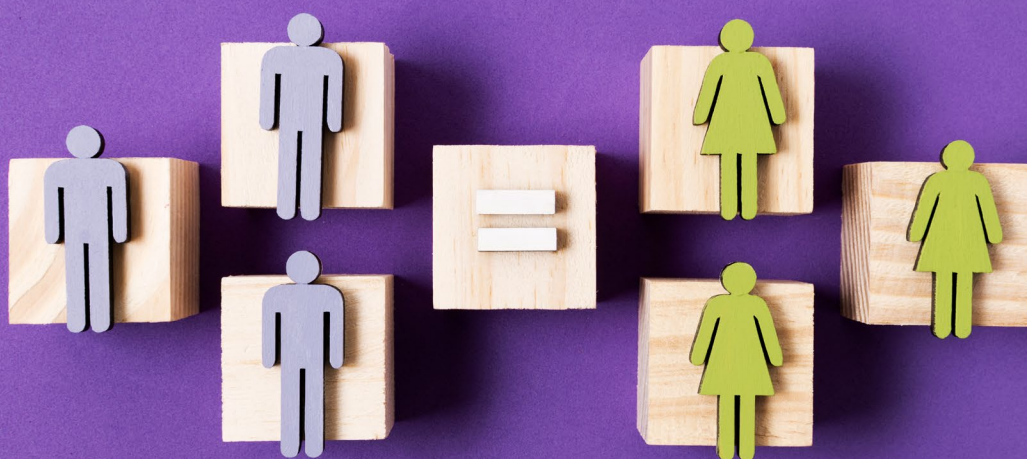




¿Tu empresa no tiene Plan de Igualdad? Argumentos para comenzar a negociarlo



¿En tu empresa no tienen Plan de Igualdad? Estos son los argumentos que puedes utilizar para promover su negociación y eliminar las barreras entre sexos también en el trabajo. Desde USO te explicamos los pasos que debes dar.

Un Plan de Igualdad debe ser un instrumento acorde a las necesidades de la empresa, donde se visibilicen las condiciones reales de hombres y mujeres. Debe establecer acciones concretas para eliminar las barreras, conductas sexistas y situaciones de discriminación fundadas en roles y estereotipos de género, para lograr equilibrar las relaciones de poder entre hombres y mujeres y eliminar las brechas de género.

La meta de una empresa no debe ser contar con un Plan de Igualdad registrado en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad), sino que ese Plan sea un instrumento transformador en beneficio de las personas trabajadoras.

¿Mi empresa está obligada a tener Plan de Igualdad?

Debemos saber si nuestra empresa tiene la obligación de tener Plan de Igualdad. ¿Cuáles lo están?

- Empresas que cuenten en plantilla con 50 o más personas trabajadoras.
- Si el convenio colectivo les obliga a contar con Plan de Igualdad.
- Si la empresa ha sido sancionada por alguna autoridad y en esa sanción se establece la obligación de negociar un Plan de Igualdad.

Si tu empresa no se encuentra en ninguno de estos supuestos, no está obligada a contar con Plan de Igualdad. Sin embargo, puede realizarlo voluntariamente, cumpliendo con todos los requisitos formales de un Plan de Igualdad obligatorio. Es decir, no por ser voluntario será menos riguroso.



Otros argumentos a favor de los planes de igualdad

Otros argumentos para que las empresas consideren el beneficio de contar con un Plan de Igualdad y convenir para el inicio de la negociación son:

- 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 artículo 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
- Una empresa que no cumple con la obligación de tener plan de igualdad no puede acceder al sistema de bonificaciones. El artículo 8 e) del Real Decreto-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 las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación

¿Cuándo se da por cumplida la obligación de contar con un Plan de Igualdad?

Cuando el Plan de Igualdad esté registrado en el REGCON. Si el Plan no está registrado aún, la obligación no se puede dar por cumplida.

¿Qué pasa si la empresa está obligada y no cuenta con un Plan de Igualdad?

Si la empresa no cumple con la obligación de contar con el Plan de Igualdad, se le podrá imponer una infracción laboral grave o muy grave de acuerdo con la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social:

- 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 (artículo 7.13). **Se sancionará con una multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo, de 3.751 a 7.500 euros.**
- 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 artículo 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 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros.**

¿Quién verifica que las empresas cumplan con la obligación de contar con el Plan de Igualdad?

Es la Inspección de Trabajo la que se encarga de verificar que las empresas obligadas cumplan con el Plan de Igualdad. En ese sentido, podrá solicitar información que acredite que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad o bien está negociando uno.

- Si solicita que acredite que cuenta con un Plan de Igualdad, la empresa deberá acreditar el registro de éste en el REGCON y su vigencia máxima de 4 años.
- Si no tiene el Plan registrado, la empresa deberá acreditar que se encuentra negociando uno. Ello podrá acreditarlo con las actas de constitución de la comisión negociadora, actas de reuniones de elaboración o aprobación del Plan de Igualdad, el registro retributivo y la auditoria retributiva de la empresa (forman parte del diagnóstico del Plan de Igualdad).
- Si ya tiene aprobado y registrado el Plan, podrá solicitar información respecto del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, por ejemplo: la constitución de la comisión de seguimiento, actas de sus reuniones periódicas y el estado de la implementación del Plan.

**EN USO RESOLVEMOS
TUS DUDAS MÁS FRECUENTES**