



**EN LA ACTUALIDAD, LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE USO
NEGOCIA MÁS DE 200 PLANES DE IGUALDAD**

FEUSO incrementa su oferta formativa en materia de Igualdad



La aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores de desarrollar una serie de actuaciones en el campo de la Igualdad y la no discriminación. Este Real Decreto y otros publicados con anterioridad ha provocado un tsunami en las empresas que ha desembocado en la constitución de gran cantidad de Mesas de Comisiones de Igualdad cuyo objetivo es la negociación de los Planes de Igualdad.

Por este motivo, gran cantidad de centros docentes, escuelas infantiles, centros de discapacidad, universidades... han comenzado a negociar sus Planes de Igualdad para dar cumplimiento a la norma dentro de los plazos establecidos. A partir de marzo de 2022, estos Planes de Igualdad serán obligatorios también para las empresas de más de 50 trabajadores. Tal como prescribe la legislación vigente, en estas comisiones deberán participar delegados de USO tanto si la empresa tiene RLT (representación legal de los trabajadores) o cuenta con repre-

sentantes del sindicato en aquellos en los que no los hay. Unos y otros, deberán contar siempre con la asesoría técnica sindical en materia de igualdad.

Los conocimientos técnicos específicos y la habilidad negociadora que se requiere en este campo, han cobrado un peso determinante en la negociación colectiva y en la formación de los sindicalistas. Por ello, y después de la entrada en vigor del registro salarial obligatorio y las auditorías salariales para empresas de más de 50 personas en plantilla, la Federación de Enseñanza de USO ha impartido un primer curso online dirigido a más de 70 sindicalistas que han recibido así la formación necesaria para poder participar y asesorar a las empresas en la realización de sus Planes de Igualdad.

Esta formación no acaba aquí sino que tendrá una constante continuidad para que los delegados y sindicalistas de USO se pongan al día en materia legislativa y normativa con el fin de afrontar con garantías la negociación de estos Planes. Recordamos que en USO llevamos ya más de 15 años negociando Planes de Igualdad en todos los ámbitos.



Federación
de Enseñanza

LABORAL



Los puntos clave de esta formación han consistido en profundizar en la importancia de los Planes de Igualdad y en la nueva normativa establecida en el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020 y en el nuevo decreto de igualdad retributiva que ha entrado en vigor el 14 de abril de 2021.

Recordemos que el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa realización de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y elaborado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad deberán fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La iniciativa de crear el Plan de Igualdad debe correr a cargo de la empresa; si no es así, la RLT debe solicitar a la empresa por escrito la constitución de la Comisión de Igualdad. De no recibir respuesta, o ante la negativa de la empresa, debe solicitarse la actuación de la Inspección de Trabajo. Si no se crea el Plan de Igualdad, la empresa puede recibir una sanción grave, según la nueva redacción del art.7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Insistimos en que no es suficiente que el Plan de Igualdad lo haya elaborado únicamente la empresa, ya que debe ser un documento negociado con la representación legal de los trabajadores. La ley habla de “medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores” (Art. 45, Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Desde la perspectiva sindical, se busca sensibi-

lizar en esta materia también a los representantes de los trabajadores para conseguir una mayor presencia de mujeres en las mesas negociadoras y asegurar una mayor defensa de la igualdad en las empresas. Con esta formación, nuestros delegados y delegadas están aprendiendo a llevar cabo la negociación de los Planes de Igualdad: desde la constitución de la mesa negociadora, pasando por el análisis del diagnóstico de situación, y hasta su firma.

La Federación de Enseñanza de USO está participando en estos momentos en la negociación de más de 200 Planes de Igualdad. Desde FEUSO valoramos de forma positiva este paso en el compromiso de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector de la enseñanza y creemos que estamos colaborando de forma muy positiva en el establecimiento de medidas en los Planes de Igualdad que van a contribuir a promover la igualdad de oportunidades en los centros docentes.

Desde USO, valoramos este trabajo como una oportunidad para seguir implementando medidas de igualdad en la empresa. También, que los Planes de Igualdad son una herramienta para evitar la brecha salarial y conseguir una sociedad más corresponsable. Por todo ello, desde USO seguiremos impulsando la formación de delegados en esta materia y la negociación y firma de los Planes de Igualdad.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

