



## Planes de Igualdad

### IDEAS BÁSICAS

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 de igualdad 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 (representación legal de los trabajadores) 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).

La normativa actual no establece un período mínimo de duración del *Plan de Igualdad*; no obstante, un período razonable puede ser de cuatro años. Tres meses antes de su finalización, deberá reunirse la Comisión de Igualdad para realizar el informe de evaluación del cumplimiento del *Plan*.

El *Plan de Igualdad* deberá figurar en el Registro de *Planes de Igualdad* de las Empresas.

**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.**

### ¿Qué empresas están obligadas a elaborar un *Plan de Igualdad*?

Con la nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la aplicación y elaboración del *Plan*.

Esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.





## ¿Cuándo es obligatoria la aplicación y elaboración de un *Plan de Igualdad*?

Sigue siendo obligatorio un *Plan de Igualdad*:

- Cuando lo establezca el convenio colectivo, independientemente del número de personas en plantilla.
- Cuando la acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador en sustitución de una sanción por la elaboración y aplicación de dicho *Plan*.
- De forma voluntaria para el resto de las empresas de entre 0 y 50 personas en plantilla, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

## ¿Puede elaborar unilateralmente la empresa el *Plan de Igualdad*?

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).

Si existe mala fe negociadora por parte de la empresa, el *Plan* puede ser declarado nulo ante la Jurisdicción Social. Si la Representación Legal de los trabajadores se niega a negociar, la empresa podrá implantar un *Plan de Igualdad*, ya que no se requiere acuerdo sino un proceso de negociación adecuado.

## En una empresa con múltiples centros de trabajo, ¿cuántos *Planes de Igualdad* se deben negociar?

Los *Planes de Igualdad* incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## ¿Cuáles son los contenidos del diagnóstico?

La dirección de la empresa es quien debe facilitar todos los datos y la información necesaria para elaborar el diagnóstico, así como los datos del Registro de Salarios de la plantilla que se regula en el art.28.2 del ET. El diagnóstico se realiza en la Comisión Negociadora del *Plan de Igualdad*. Y, según la Ley, contendrá al menos información sobre 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.

## ¿En qué consiste el Registro de Salarios de la Plantilla del art. 28.2 del ET?

Es un registro que las empresas están obligadas a tener en el que se deberán registrar los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexos y grupo profesional, categoría profesional, o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

## ¿Qué materias debe contemplar un *Plan de Igualdad*?

La Ley no fija un contenido determinado para el *Plan de Igualdad*, pero sí fija un contenido mínimo para el diagnóstico, que es el que antes hemos resaltado. Los *Planes de Igualdad* deben recoger medidas sobre esos puntos del diagnóstico, más lo que se considere dentro de la Comisión Negociadora del *Plan de Igualdad*, como pueden ser violencia de género, salud laboral y comunicación y sensibilización.

## ¿Qué es la Comisión Negociadora del *Plan de igualdad*?

El RD-Ley 6/2019 nombra por primera vez la Comisión Negociadora del *Plan de Igualdad* que tiene como misión negociar y, en su caso, acordar el contenido del *Plan* así como su sistema de seguimiento. Esta Comisión se debe dotar de un reglamento interno que regule la fase de negociación y de seguimiento del *Plan*, acordando la composición en cuanto al número de participantes, asistencia de personas que asesoren, régimen de reuniones, toma de acuerdos, medios necesarios para realizar el trabajo, etc., el cual se consensua dentro de la Comisión.