

PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MAS DE 100 TRABAJADORES



Es obligatorio Plan de Igualdad para empresas con más de 100 trabajadores.

Para las más de 13.000 empresas españolas que superan los 100 trabajadores y trabajadoras, desde el 8 de marzo de 2021 es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad. Explicamos en qué consiste el Plan de Igualdad, sus ventajas para la empresa y los trabajadores y algunos ejemplos de planes ya vigentes.

¿Para qué empresas es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad?

Una de las medidas que contempla el **Real Decreto ley 6/2019** de igualdad de oportunidades en el empleo, es la obligatoriedad para las empresas de tener y aplicar un **Plan de Igualdad**.

Existe un calendario gradual, hasta 2022, para que sea obligatorio disponer de este plan según el número de trabajadores que tenga cada empresa.

Desde el 8 de marzo de 2021, todas aquellas empresas con al menos 100 empleados deben disponer obligatoriamente de un Plan de Igualdad



Los Planes de Igualdad está regulados en la **Ley Orgánica 3/2007**, que impone a las empresas la obligación de **respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral**. El Plan de igualdad es el instrumento de la empresa con medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para facilitar su implantación, desde la administración se ha creado una plataforma online con recursos para ayudas a las empresas a implantar estos planes. Está disponible en la web www.igualdadেনlaempresa.es

¿Qué son los Planes de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un documento donde se recogen las acciones que va a realizar la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esta es una forma efectiva de implicar a las empresas a la hora de plasmar planes de actuación reales para erradicar situaciones de discriminación por género, directas o indirectas, como la conocida **“brecha salarial”** entre hombres y mujeres.

¿Qué contiene un Plan de Igualdad?

Una vez que en la empresa se ha hecho un diagnóstico de la situación, **el Plan de Igualdad es un instrumento en el que se recogen una serie de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**. Si existe esa situación de discriminación, servirá para corregirla y si no existe, para evitar que pueda aparecer en el futuro.

PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MAS DE 100 TRABAJADORES



INFORMACIÓN

- En Plan de Igualdad fijará los objetivos de igualdad que se quieren alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.
- **Materias sobre las que tratan los planes:** formas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, salud laboral, lenguaje no sexista y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- **Para que el Plan tenga éxito es necesarios un compromiso de la dirección, formación e implicación de la plantilla.** En la elaboración del plan intervendrá la dirección de la empresa y los trabajadores, directamente o a través de sus representantes.
- **Los planes de igualdad se acuerdan en el ámbito de la empresa en el marco de la negociación colectiva.** En las empresas con Convenio Colectivo propio, el Plan de igualdad forma parte del Convenio Colectivo de empresa compartiendo su naturaleza vinculante. En empresas con Convenio Colectivo de ámbito superior, el Plan de igualdad se aprobará como acuerdo de empresa y será vinculante para las partes y en las empresas afectadas por más de un Convenio Colectivo: se aplicarán las normas de concurrencia previstas en el Estatuto de los Trabajadores.



Ventajas de Implantar un Plan de Igualdad

Además de cumplir con la obligatoriedad impuesta por ley para las empresas de más de 100 trabajadores, es importante apuntar que el adoptarlo de forma voluntaria conlleva una serie de ventajas para el empresario, ya que disponer de ese conjunto de medidas, y cumplirlas, **es una forma práctica de acatar la legalidad y evitar muchas sanciones administrativas, además de los beneficios de lograr un mejor ambiente de trabajo y un mejor aprovechamiento profesional de los recursos humanos.**

La discriminación de la mujer en el mundo laboral sigue existiendo en porcentajes muy elevados y se ha agravado por los efectos de la pandemia.

Cómo elaborar un Plan de Igualdad

La Administración, a través de la web igualdadenlaempresa.es pone a disposición de las empresas, **diversas guías** para la elaboración de Planes, así como **herramientas de autodiagnóstico** para evaluar la situación, **asesoramiento**, e incluso **subvenciones anuales**.

Existe una guía publicada muy útil para abordar la tarea: "**Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas**" (versión en pdf actualizada a enero de 2021).

En mi empresa no existe un Plan de Igualdad ¿Quién protege mis derechos?

Cualquier trabajador o trabajadora puede averiguar si en su empresa existe un plan de igualdad dirigiéndose a los **representantes de los trabajadores** o a la propia empresa.

PLAN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MAS DE 100 TRABAJADORES



I
 N
 F
 O
 R
 M
 A

Si tu empresa se encuadra dentro de las obligadas por ley a tener un Plan de Igualdad, pero no existe, puedes exigirlo a los representantes de los trabajadores o, de no existir; al propio empresario. De no obtener respuesta, o si prefieres guardar la confidencialidad, puedes interponer una denuncia ante la **Inspección de trabajo**.

Aunque no exista un Plan de Igualdad concreto en la empresa, la Constitución y el Estatuto de los trabajadores y otras leyes más concretas como la citada Ley Orgánica 3/2007, **son normas que ya protegen a la mujer obligando a evitar la discriminación en el ámbito laboral por razón de género**. Lo que establece el Plan de igualdad no son más que medidas concretas para acatar dichas leyes, adaptadas a la situación real y funcional de la empresa en la que se elabora.

Ejemplos de planes de igualdad en empresas e instituciones españolas (pdf)



Son muchas las empresas e instituciones que actualmente tienen vigentes Planes de Igualdad y quizá la mejor forma de entender en qué consisten es ver algunos ejemplos de ellos:

- **Plan de Igualdad de Mercadona** (recientemente firmado en su convenio colectivo 2019 – 2021).
- **II Plan de Igualdad de IKEA (pdf)**
- **I Plan de Igualdad de las Cortes Generales** (Congreso de los Diputados y Senado)

Conclusiones

No debemos entender el Plan de Igualdad como otro requisito obligatorio para la empresa, sino como una fórmula muy útil a la hora de analizar si en ella hay situaciones discriminatorias, y confeccionar un plan adaptado para cumplir la normativa.

Si bien es cierto que el Plan de igualdad obliga a su consecución y puede acarrear sanciones en caso de incumplimiento, **cualquier situación que discrimine a la mujer y no cumpla con la normativa puede ser objeto de denuncia y sanción por parte de la autoridad laboral**. El Plan de Igualdad se anticipa, detecta y permite corregir estas situaciones.

Durante 2020 la Inspección de Trabajo incrementó el número de controles y sanciones a las empresas que no cumplían la obligación de disponer del Plan de Igualdad, y durante 2021 se espera que aumente aún más la actividad inspectora.

VUESTROS DERECHOS

NUESTRA LUCHA

Coordinado de Comunicación y Divulgación

Francisco José Medina Barragán

Página 3 de 3

DATOS PERSONALES

Apellidos: _____ **Nombre:** _____
Dirección: _____ **Nº:** _____ **Piso:** _____ **Puerta:** _____
Localidad: _____ **Provincia:** _____ **C. Postal:** _____
Fecha de Nacimiento: ____/____/____ **Teléfono:** _____ **Móvil:** _____
Correo Electrónico: _____ **DNI / NIE:** _____

DATOS PROFESIONALES

Empresa: _____ **Categoría:** _____
Centro de Trabajo: _____

FORMA DE PAGO

- **DESCUENTO BANCARIO:**
➤ **DESCUENTO NÓMINA:**

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en un fichero, inscrito en el Registro de Ficheros de Datos Personales de la Agencia Estatal de Protección de Datos, y serán tratados para gestionar su relación con el sindicato y para la actividad sindical en general, pudiendo ser cedidos según lo previsto en las leyes aplicables. El órgano responsable del fichero es Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios (STS y Servicios), y la dirección donde el interesado podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición ante el mismo es c/ Sierra Salvada 24, 6º-A, CP 28038, de Madrid. Todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO BANCARIO

Titular: _____ **DNI / NIE:** _____ **Fecha:** ____/____/____
IBAN ____-____-____/____-____-____/____-____-____/____-____-____

Por la presente, autorizo que a partir de la fecha, sean atendidos los recibos emitidos por **S.T.S. y SERVICIOS (Sindicato de Trabajadores de Seguridad y Servicios)**, con cargo a la cuenta arriba indicada.

..... (Firma del afiliado/a)

DESCUENTO NÓMINA

NOMBRE: _____
DNI / NIE: _____ **FECHA:** ____/____/____

Autorizo expresamente la comunicación de mis datos personales y sindicales a la empresa a la que pertenezco, con el fin de que ésta lleve a cabo **el descuento de mi cuota sindical en nómina** (entendiendo como tal, las personas y departamentos encargados de su elaboración y distribución, ya sean de la misma empresa o externas), y tenga conocimiento de mi afiliación sindical para el ejercicio de los derechos que como afiliado/a me asisten. **No autorizando expresamente, a la empresa citada, la cesión o comunicación a terceros de mis datos sindicales para un fin diferente al fijado.**

..... (Firma del afiliado/a)