



Igualdad
**ES TENER
LAS MISMAS
OPORTUNIDADES
Y
CONDICIONES
LABORALES**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como requerimiento legal, en su **artículo 45, la obligatoriedad de adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores.**

Es obligatorio tener Plan de Igualdad:

Si tu empresa tiene más de 250 personas trabajadoras.

Si el convenio colectivo lo establece.

Y si la autoridad laboral lo ha acordado en un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas, tener un Plan de Igualdad es voluntario, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Planes de *igualdad* en las **empresas**

REQUERIMIENTO LEGAL
Art. 45. Ley Orgánica 3/2007



Desde UGT Aragón te podemos asesorar en todo lo relativo a la **IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS**, medidas, planes, protocolo de prevención del acoso, entre otros asuntos.

RECUERDA QUE todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

**preguntas y
respuestas**

> ¿Qué elementos debe contener el Plan de Igualdad?

Los objetivos concretos a alcanzar // Las medidas y acciones a poner en marcha para conseguir los objetivos // Un calendario de temporalización de las acciones // Un sistema de seguimiento y evaluación.

> ¿Qué materias debe contemplar?

Entre otras materias, pueden recoger las siguientes: Acceso al empleo // Clasificación profesional // Promoción y formación // Retribuciones // Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal, y familiar // Prevención del acoso sexual y por razón de sexo // Lenguaje y comunicación no sexista // Prevención de Riesgos Laborales // ...

> ¿Hay que negociar el Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras?

Todas las empresas deben negociar con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y el Estatuto de los Trabajadores. Las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad (art. 45 LOIEM) recogerán dichas medidas en el Plan.

> ¿Cuántos Planes de Igualdad tiene que elaborar una empresa con varios centros de trabajo?

Un único Plan para toda la empresa, si bien se pueden establecer medidas concretas en función de las características de cada centro de trabajo.

> ¿Hay que tener Plan de Igualdad cuando la mayoría de la plantilla son mujeres?

La obligación es en función del número de personas de la plantilla y no del sexo de las personas que forman parte de la empresa.

> ¿Qué vigencia temporal debe tener un Plan de Igualdad?

La vigencia depende del cronograma y del tiempo que se establezca para alcanzar los objetivos. Así, en función del seguimiento y de la evaluación de los resultados de la implantación del Plan se revisará la vigencia del mismo, aunque conviene que la vigencia no supere los cuatro años.

> ¿Se registra un Plan de Igualdad?

En la actualidad, no existe un registro estatal ni autonómico de Planes de Igualdad, si bien sí que se inscriben: Los convenios colectivos, y con ellos los planes de igualdad incluidos en el propio texto del convenio // Los acuerdos que aprueben Planes de Igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los derivados del convenio colectivo de empresa // Y se puede solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los Planes de Igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

> ¿Qué ocurre si no se cumple el Plan de Igualdad?

Es responsabilidad de la Inspección de Trabajo el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos.

Por otra parte, se considera **infracción grave** (art. 7.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden

Social, LISOS): no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación // Se considera **infracción muy grave** en materia de relaciones laborales (art. 8.17 de la LISOS): 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.

> ¿Qué beneficios tiene implantar un Plan de Igualdad?

Uso más eficiente de los recursos humanos de la empresa // Más oportunidades para seleccionar y retener personas con talento // Reducción del absentismo // Mejora el ambiente de trabajo // Favorece la flexibilidad de la organización // Mayor identificación con la actividad de la empresa // Mejora de la productividad // Aumenta la creatividad y la innovación // Asegura la implantación y desarrollo de los sistemas de calidad // Incremento de la calidad del servicio // Mejora la imagen de la empresa // ...

