

2024



¿Avanzamos en igualdad?

Planes de igualdad en empresas sin representación sindical



comisiones obreras
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, empleo y Transformación Digital

Elabora:

Comisiones Obreras de Extremadura

Financia:

Dirección General de Trabajo

Consejería de economía, empleo y transformación digital

Diseño e impresión:

Imprenta papelería Copegraf

Año:

2024

Ilustraciones:

Freepik



comisiones obreras
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, empleo y Transformación Digital

Presentación



Para Comisiones Obreras de Extremadura los planes de igualdad son un eje fundamental para combatir las desigualdades de género, además de ser una herramienta sindical con la que mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres dentro de las empresas extremeñas.

Como agente social trabajamos para lograr la igualdad en el ámbito laboral a través de la negociación de planes de igualdad en las Administraciones públicas y también en las empresas sin representación legal de las personas trabajadoras.

La guía informativa **¿Avanzamos en igualdad? Planes de igualdad en empresas sin representación sindical**, está orientada a facilitar información a las empresas extremeñas que aún no cuentan con planes de igualdad y que han de iniciar un proceso de negociación con las organizaciones sindicales más representativas del sector, en aras de contribuir a un mundo más justo y equitativo para las personas trabajadoras.

Deseamos que esta información facilite la labor del tejido empresarial extremeño en materia de igualdad.

Índice

1	Nociones básicas	5
2	Normativa y planes de igualdad	8
3	Los planes de igualdad son negociación colectiva	9
4	La obligatoriedad de los planes	10
5	¿Con quién se negocia?	12
6	Fases de la negociación	13
7	Beneficios para las empresas	14
8	Beneficios para la plantilla	16
9	Materias que se negocian	17
	Para recordar	18



1 Nociones Básicas

¿Qué es un plan de igualdad?

Es un instrumento con el que, además de integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se mejora la gestión empresarial. Su contenido se define como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva y sirve para:

- Alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y art. 1.1 Real Decreto-ley 6/2019).



¿Avanzamos en igualdad?



¿Por qué un plan de igualdad en las empresas?

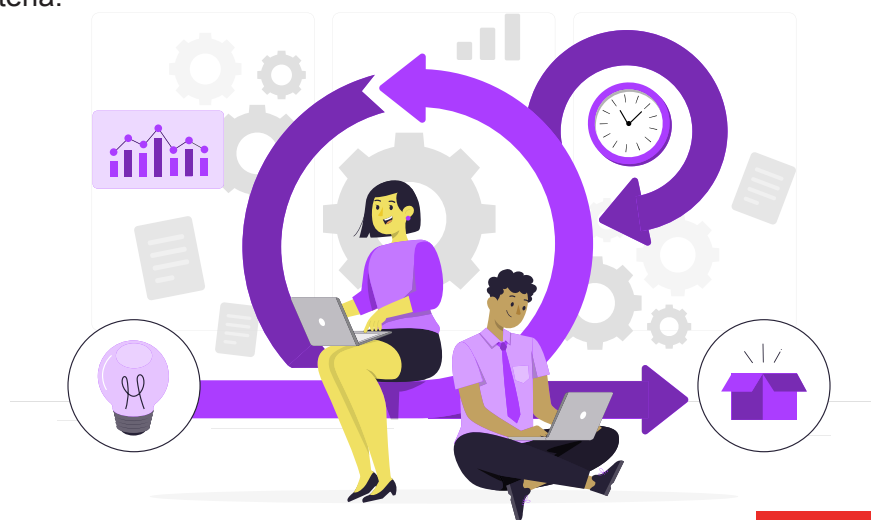
Porque en el mercado laboral también se producen discriminaciones directas e indirectas que vulneran las condiciones laborales de mujeres y hombres, especialmente aquellas dificultades y obstáculos que afectan principalmente a las mujeres, tales como:

- Continuidad de la segmentación horizontal (son pocas las actividades que ocupan las mujeres, la mayoría de ellas relacionadas con los cuidados, mientras que la gran mayoría se consideran trabajos de hombre y vertical (techo de cristal y el suelo pegajoso).
- Tienen peores condiciones de empleo:
 - Mayor temporalidad.
 - Mayor tiempo parcial. El 75% de los contratos a tiempo parcial los tienen mujeres.
 - La brecha salarial actual está en el 21% y la brecha en las pensiones es del 34%.

- Las tasas de paro de las mujeres siempre han sido superiores a las de los hombres, a pesar de tener una tasa de actividad inferior.
- Tienen peores modalidades contractuales.
- La crisis financiera y la sanitaria han teniendo efectos aún más negativos en el empleo femenino.
- La inflación está llevando a centrar el debate en salarios y olvidar la igualdad, como en otras ocasiones.

Para lograr la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral es necesario:

- Analizar con perspectiva de género las diferencias y discriminaciones laborales existentes.
- Diseñar, mediante la negociación colectiva, planes de igualdad que se ajusten en cada caso a las situaciones desfavorables de cada empresa para mujeres y hombres.
- Es importante que todas las personas implicadas en la realización de planes de igualdad estén formadas en igualdad o se formen en esta materia.



2

Normativa y Planes de Igualdad

Para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, es necesario conocer la normativa aplicable a los planes de igualdad:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3

Los Planes de Igualdad son negociación colectiva

Los planes de igualdad son una concreción de la negociación colectiva, con la misma importancia que los convenios colectivos, de hecho, en la **Sentencia 95/2021, el Tribunal Supremo** equipara los planes de igualdad con los convenios colectivos.

El art. 45 sobre planes de igualdad de la LOIMH remite a la negociación colectiva cuando menciona que los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.



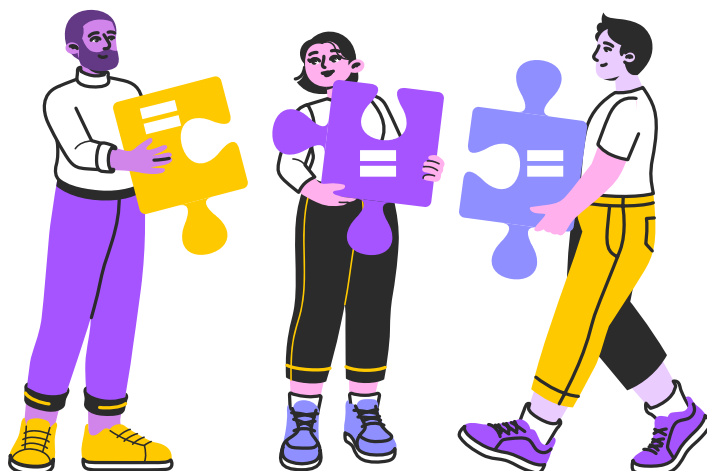
4

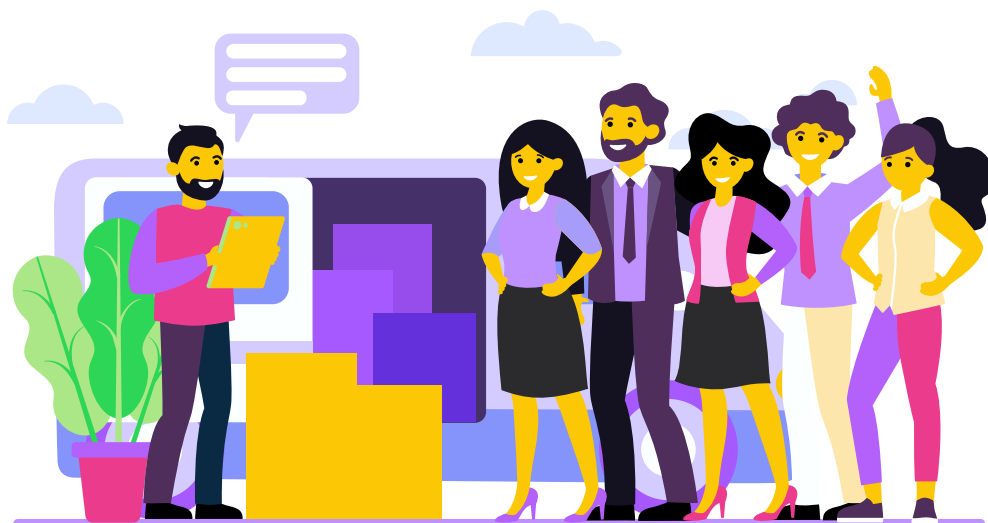
La obligatoriedad de los planes

Estarán obligadas a negociar el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

- Las que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Las obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.





¿Cómo se contabilizan las personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad?

Para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas:

- Las personas con contratos fijos discontinuos.
- Las personas con contratos de duración determinada.
- Las personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Todas las empresas de más de cincuenta personas en plantilla deben contar con un plan de igualdad **desde el 8 de marzo de 2022** (art 1.3 del RDL 6/2019).

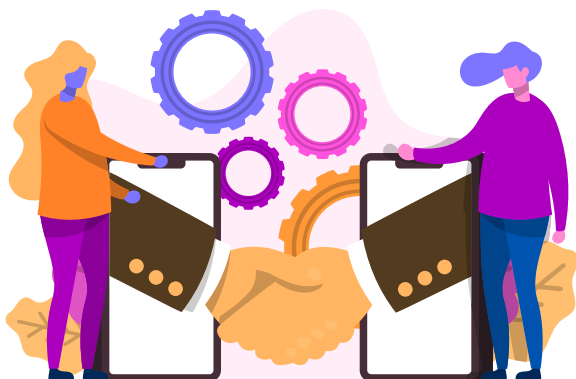
5

¿Con quién se negocia?

Aunque la empresa carezca de representación legal de las personas trabajadoras, **es obligatorio** negociar con las organizaciones sindicales que representan a las personas trabajadoras, puesto que **no es posible la elaboración unidireccional** del plan por parte de la empresa, ni la creación de una comisión de personas empleadas por ella determinadas ad hoc.

El RD 901/2020 imposibilita la validez de la creación de las comisiones ad hoc creadas por las empresas sin atender a la representación sindical y deberá, por tanto, negociar:

- Con el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- En las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras o aquellas empresas que cuenten con algún centro de trabajo sin RLPT, se tendrá que negociar con los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.



6

Fases de la negociación

El plan de igualdad sigue un proceso similar a la implementación de otros acuerdos negociados, aunque normativamente existe una mayor precisión del proceso, en tanto las medidas acordadas son fruto de un análisis previo del diagnóstico de situación y que existe una comisión de seguimiento posterior que debe realizar tanto una evaluación intermedia como final, a la par que las evaluaciones anuales.

Apertura de la negociación y constitución de mesa

Elaboración y negociación del diagnóstico de género

Diseño de medidas, aprobación y registro

Ejecución y seguimiento

Evaluación final del plan de igualdad

7

Beneficios para las empresas



1. Evita discriminación laboral entre mujeres y hombres:

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece:

*“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar **cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

2. No negociar se traduce en sanciones:

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) establece:

“La disposición adicional décimo cuarta de la Ley añade un nuevo apartado, el 13, al art. 7 de la LISOS, que pasa a considerar como infracción grave en materia de relaciones laborales 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”.

Las sanciones consistirán en:

- A. La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- B. La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.

3. Permite licitar:

“Las empresas necesitan planes de igualdad para concursar, según la Ley9/2017 de Contratos del Sector Público, ya que toda aquella empresa y/o corporación que no tenga un plan de igualdad o que no lo cumpla no podrá contratar con la Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas, las entidades que integran la Administración local, entre otras”.

Al margen de la obligatoriedad, las empresas pueden obtener beneficios como la mayor puntuación y mejor imagen de la empresa en el concurso de un servicio con las Administraciones Públicas.

4. Mejora de la imagen de la compañía

Las buenas prácticas de igualdad en las empresas se premian con reconocimiento social y distintivos en materia de igualdad.

8

Beneficios para la plantilla

Un plan de igualdad sirve para:

- Mejorar el clima laboral de la empresa
- Lograr mayor implicación de la plantilla
- Reducir el absentismo
- Potenciar la productividad
- Reducir la rotación de personal
- Atraer talento a la empresa además de retener el ya existente
- Fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.

La correcta elaboración del plan de igualdad ayuda a la empresa a gestionar problemas de **corresponsabilidad** al elaborarse medidas que suponen mejoras tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, prevenir y solucionar situaciones de **acoso sexual y por razón de sexo, así como de violencia de género**.



9

Materias que se negocian

De acuerdo con el artículo 7.1 del RD 901/2020 el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De forma voluntaria se puede acordar incluir las siguientes materias:

- Salud laboral con perspectiva de género
- Violencia de género
- Comunicación y lenguaje no sexista.



Para recordar



“ En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. ”

“ Los planes de igualdad no son planes de mujeres, son los planes para que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y por tanto, es un proceso que hace a las empresas más democráticas porque nacen para corregir desigualdades estructurales que históricamente han discriminado a las mujeres, pero esto no supone que no afecten a los hombres, ya que en algunas cuestiones que afectan sobre todo a los cuidados se debe integrar a los hombres. ”



comisiones obreras
de extremadura

Estamos a tu lado

MÉRIDA

Dirección: Avenida Juan Carlos I, 47

06800 - Mérida

ccoextremadura@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 313 062. **Fax:** 924 301 925

BADAJOS

Dirección: Avenida de Colón, 6

06005 - Badajoz

badajoz@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 223 248. **Fax:** 924 224 866

CÁCERES

Dirección: C/. Obispo Ciriaco Benavente, 2

10001 - Cáceres

caceres@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 227 279. **Fax:** 927 244 798

PLASENCIA

Dirección: C/. Cayetano García Martín, 2

10600 - Plasencia (Cáceres)

plasencia@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 422 466. **Fax:** 927 410 708

ZAFRA

Dirección: Calle Hernando de Zafra, 13B

06300 - Zafra (Badajoz)

zafra@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 553 202. **Fax:** 924 553 190



ALMENDRALEJO

Dirección: C/. Automoción, 12

06200 - Almendralejo, Badajoz

almendralejo@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 671 807. **Fax:** 924 671 807

DON BENITO

Dirección: C/. Donoso Cortés, 33

06400 - Don Benito (Badajoz)

donbenito@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 924 802 080. **Fax:** 924 813 312

NAVALMORAL DE LA MATA

Dirección: Avenida Constitución, s/n

10300 - Navalmoral de la Mata (Cáceres)

navalmoral@extremadura.ccoo.es

Teléfono: 927 531 997. **Fax:** 927 534 635

www.extremadura.ccoo.es

PLANES DE IGUALDAD

en empresas sin representación sindical

Contacta con CCOO EXTREMADURA

Badajoz y provincia: 606 862 601
Avda. de Colón, 6 - 06005 - Badajoz

Cáceres y provincia: 689 061 598
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 10001

mujer.ex@extremadura.ccoo.es



comisiones obreras
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, empleo y Transformación Digital