



Todas las empresas con 50 o más personas en plantilla deben tener un **Plan 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 50 trabajadores y trabajadoras de desarrollar una serie de actuaciones en el campo de la igualdad y la no discriminación, es decir, a elaborar un Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad ya fueron definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, la obligatoriedad del Plan de Igualdad es una medida necesaria para erradicar la brecha laboral entre mujeres y hombres. Con esta medida se pretende acabar con las desigualdades por sexo en cuanto a la retribución, la promoción interna, el acceso a los puestos directivos o la infrarrepresentación femenina en determinados grupos profesionales.

Asimismo, con los Planes de Igualdad obligatorios para las empresas se busca erradicar comportamientos como el acoso laboral por razón de sexo, o fomentar el desarrollo de políticas de corresponsabilidad y mejora de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, desconexión digital, teletrabajo, o la mejora en la protección de las víctimas de violencia de género.

La obligación del Plan de Igualdad afecta a todas aquellas organizaciones con más de 50 personas



trabajadoras en su plantilla, tanto si son empresas privadas como organismos o instituciones públicas, así como organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro.

Asimismo, empresas con menos de 50 personas en plantilla también deberán implementar un Plan de Igualdad cuando así lo exija el convenio colectivo de aplicación o en caso de que se haya impuesto esta medida en vez de una sanción por la autoridad laboral competente.

En todo caso, aunque las empresas de menos de 50 trabajadores no están obligadas a tener un Plan de Igualdad, sí deben elaborar políticas internas en favor de la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres, aunque estas no adopten la forma de un plan o reciban esta denominación.

Asimismo, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, sí obliga a todas las empresas a elaborar el registro retributivo.

Desde FEUSO, que siempre ponemos en valor la negociación colectiva, consideramos que la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta de desarrollo y modernización que beneficia las relaciones humanas y la implicación de la planti-

lla en la empresa, lo que favorece la calidad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, la productividad, el clima laboral, la flexibilidad de la organización, además de racionalizar los horarios y desarrollar la creatividad y la innovación. También es una eficaz herramienta para incorporar propuestas en los Convenios Colectivos.

La Federación de Enseñanza de USO seguirá, por tanto, apostando fuerte por la igualdad de oportunidades en las empresas a través de la realización de los Planes de Igualdad. Con este objetivo, hemos elaborado una [GUÍA](#) que tiene como principal objetivo aportar una herramienta de trabajo para que todas aquellas personas de FEUSO que formen parte de una mesa de negociación puedan realizar de la mejor manera posible su trabajo.

[ESTA GUÍA](#) ha sido elaborada siguiendo las directrices de la Guía para la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas del Instituto de la Mujer.

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

