

**JUNIO  
2021**

**UNIÓN GENERAL  
DE TRABAJADORAS  
Y TRABAJADORES  
DE LA RIOJA**

**UGT  
FEMINISTA**



**ÁREA DE IGUALDAD**

**UNIÓN GENERAL  
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES  
DE LA RIOJA**

**ATENCIÓN, ASESORAMIENTO Y  
ACOMPañAMIENTO A LA RLТ**

## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

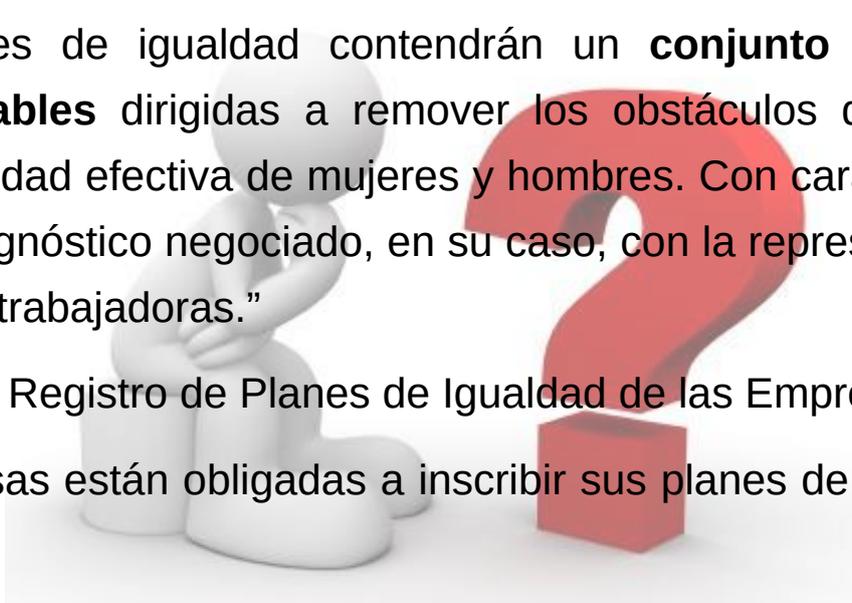
Según el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007:

46.1 “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

46.2 “Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.”

46.4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

46.5 Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro .



Son, en consecuencia, **particulares**, y es por ello que los planes deben adoptarse de acuerdo a la realidad de cada empresa.

Es necesario que el diagnóstico **responda fielmente a la situación diaria de las personas trabajadoras de cada empresa** y/o centro de trabajo, y que las acciones del Plan de Igualdad respondan a este diagnóstico, con medidas concretas, efectivas y eficaces para lograr la corrección o eliminación de las discriminaciones y/o desigualdades de género detectada en el diagnóstico.

## Obligación de realizar los Planes de Igualdad

La obligación general de adoptar y negociar medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de género, y protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se suma la obligación específica de negociar los Planes de Igualdad en los siguientes supuestos.

La LOIEMH en el año 2007 estableció la obligación de negociar los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250. El Real Decreto-ley 6 /2019, de 1 de marzo, extendió la obligación de tener planes de igualdad a empresas de más de 50 trabajadores en 3 años.

- Las de **150 personas trabajadoras hasta 250**: hasta **marzo 2020** para la aprobación del Plan.

- Las de 101 personas trabajadoras hasta 150: hasta **marzo 2021** para la aprobación del Plan.

- Las de **50 personas trabajadoras a 100**: hasta **marzo 2022** para la aprobación del Plan.

Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo, aplicable en los términos previstos en el mismo.

Cuando se haya acordado por la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

En el resto de los supuestos, la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad será voluntaria, y de conformidad con el art 2.4 Real Decreto 901/2020 de Planes de Igualdad, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.



## Obligación de negociar

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el Plan de Igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan de Igualdad.

Esta obligación **se mantendrá** aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la Comisión Negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

Esta Comisión Negociadora estará formada por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de una parte, y por la otra la representación de la empresa, de manera paritaria. Dichas personas velarán por las garantías totales de todo el proceso. **Por ello, desde UGT se está asesorando y acompañando a Delegadas y Delegados que nos representan en nuestros centros de trabajo.**

Las empresas **deberán iniciar el procedimiento de negociación** de sus Planes de Igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la Comisión Negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a haber alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio, o en los tres meses posteriores a la publicación del convenio, para empresas obligadas por convenio.

Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad ha sido determinada tras un **procedimiento sancionador**, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el **plazo máximo de un año** a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

Área de Igualdad  
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1  
26003 - Logroño  
941 24 00 22  
igualdad@larioja.ugt.org



Síguenos en: [www.ugtrioja.org](http://www.ugtrioja.org)

Con la colaboración de:

