

# haciendo igualdad

Contenidos de sensibilización en materia de igualdad laboral elaborados por la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, dirigidos a todas las empresas gallegas.

## Igualdad en la negociación colectiva

### ¿SABÍAS QUÉ...?

Resulta de gran importancia integrar el principio de igualdad en la negociación colectiva, ya que los convenios colectivos:



Regulan las relaciones laborales en los espacios de trabajo



Adaptan las leyes a las realidades profesionales



Compensan a las personas trabajadoras frente a la posición de mayor poder de las empresas

### IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres regula, por primera vez, **el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.**

Estas acciones deberán ser negociadas y, en su caso acordadas, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, el Estatuto de los Trabajadores, indica en su art. 85.1, el deber de negociar en los convenios colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Los deberes de adoptar y de negociar medidas de igualdad son los mecanismos legales más importantes de la negociación colectiva en la efectividad del principio de igualdad.



igualdadegalicia



igualdadegalicia



igualdadegal



XUNTA DE GALICIA



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

## HERRAMIENTAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

La herramienta más eficaz para la negociación de medidas de igualdad laboral en una empresa es el **plan de igualdad**. Cuando llega el momento de comenzar la elaboración del plan de igualdad de una entidad, se debe constituir una **Comisión Negociadora de Igualdad**.

En la actualidad, y con base en el artículo 5 del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se Regulan los Planes de Igualdad y su Registro**, ya no sirve la constitución de una comisión ad hoc. Tiene que estar formada, en su parte social, por delegados/as de personal, integrantes del Comité de Empresa, del Comité Intercentros o representantes de los sindicatos más representativos del sector, dependiendo del caso.

### Y TAMBIÉN...

La Comisión Negociadora de Igualdad es fundamental para:



Negociar y elaborar el **diagnóstico** y el **plan de igualdad** de la entidad



Impulsar la implantación y definir los indicadores de medición y los mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de igualdad en la empresa



El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización del personal

### ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS PERSONAS TRABAJADORAS?

- Revisar su convenio colectivo de aplicación, para conocer las medidas de igualdad que les serían de aplicación.
- En caso de tener convenio de empresa, leerlo con detenimiento e identificar las acciones de igualdad a las que podría acogerse.
- Si en la entidad hay plan de igualdad, leerlo e implicarse en su implantación.
- Consultar con la delegación de personal o el comité de empresa para trasladarles cualquier inquietud relacionada con sus derechos de igualdad.

¿Dónde puedo aprender más sobre igualdad en la empresa?



[aigualdadelaboral.gal](http://aigualdadelaboral.gal)



[igualdade-laboral.gal](http://igualdade-laboral.gal)



[igualdadegalia](https://www.facebook.com/igualdadegalia)



[igualdadegalia](https://www.instagram.com/igualdadegalia)



[igualdadegal](https://twitter.com/igualdadegal)



XUNTA DE GALICIA



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL