

Cumplimiento de la normativa sobre los de planes de igualdad

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que **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.**

El 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, establece en su artículo 2:

- **Artículo 2. Ámbito de aplicación. 1. Todas las empresas** comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, **están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.** 2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto. 3. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente. **4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas**, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.
- En todo caso, el convenio colectivo aplicable puede establecer la obligación de preparar este tipo de plan para empresas con un menor número de empleados.

Cumplimiento por CERTONI

Nuestra empresa está compuesta por una plantilla de 14 trabajadores y dado que el convenio colectivo no establece obligación de la presentación por escrito de un plan de igualdad, decidimos integrar esta cultura de igualdad y respecto en nuestra operativa diaria en aras a conseguir el objetivo de igualdad máxima y ausencia de discriminación en nuestro ámbito laboral.

CERTONI dispone de procedimientos de igualdad y contra el acoso laboral, que permiten prevenir situaciones de desigualdad laboral o acoso y establecen cómo se daría cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes fuesen objeto del mismo. Estos procedimientos han sido difundidos a toda la plantilla y se consulta al personal su opinión mediante el procedimiento de comunicación del Sistema de Gestión de Calidad.

