

PLANES DE IGUALDAD

REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE



MARCO JURIDICO PARA LA IGUALDAD DE GENERO

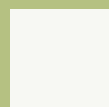


El derecho de igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral , ha sido regulado legalmente tanto a nivel internacional, como europeo como a nivel nacional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres . (LOleMH)

A nivel nacional, el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su registro se lleva a cabo en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En cuanto a igualdad salarial, se regula a través del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



DEFINICIÓN

- Art. 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.
- Estas medidas han de ser evaluables y negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras y deben dirigirse a corregir las desigualdades y eliminar la discriminación de forma eficaz y efectiva.



ADEMÁS, LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A INSCRIBIR LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD PARA ASÍ ASEGURARSE SU CUMPLIMIENTO.

Todas las empresas , independientemente del número de personas trabajadoras que tenga, tienen la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad:

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras
- Cuando se recoja en Convenio Colectivo
- Cuando la Autoridad Laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionado

Será voluntario para el resto de empresas, previa consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

AMBITO DE APLICACIÓN

OBLIGACION DE NEGOCIAR ¿A QUIEN CORRESPONDE?

La obligación de negociar y adoptar medidas y planes de igualdad corresponde a las EMPRESAS.

Los planes de igualdad incluyen a la totalidad de la empresa. Las obligaciones deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades a tener en cuenta respecto a determinados centros de trabajo.

En el caso de un grupo de empresas; se puede negociar un plan único para la totalidad o parte del grupo de empresas, siempre y cuando así se negocie con las organizaciones legitimadas para ello y se ha de justificar la conveniencia de disponer de un único plan para todo el grupo. Las empresas del grupo que no se vean afectadas por ese plan, tiene la posibilidad de disponer de su propio plan de igualdad.

OBLIGACION DE NEGOCIAR

¿QUE ES? ¿EN QUE CONSISTE?

Las empresas están obligadas a facilitar toda la información necesaria , realizar propuestas y contrapropuestas dirigidas a alcanzar acuerdos.buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Existe obligación de negociar, aunque no de "acordar", entre la parte empresarial y la parte de representación de las personas trabajadoras

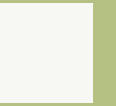
La actuación de mala fe, manipulación de la negociación, dilatación del proceso de forma interesada...es sancionable e indemnizable.

Este deber de negociación real y efectiva entre las partes se basa en el principio de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

OBLIGACION DE NEGOCIAR ¿CUANDO NACE?

- La obligación nace en el momento que se alcanza el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad.
- Esta obligación se mantiene aunque el número de personas se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y se mantiene durante todo el tiempo de vigencia del plan.
- Para calcular el número de personas trabajadoras que dan lugar a la obligación de elaborar el plan de igualdad, se tiene en cuenta la totalidad de la plantilla, independientemente de los centros de trabajo que existan.
- Las personas con contratos a tiempo parcial, se computan como una persona más.
- Las personas con contrato temporal, en los 6 últimos meses, se suman las horas de trabajo y por cada 100 días se suma una persona más.
- Se suman las personas con contratos de puesta a disposición.
- Este cómputo se realiza, al menos, el último día de junio y de diciembre.

PROCEDIMIENTO



— SE INICIA EN LOS 3 MESES SIGUIENTES AL MOMENTO QUE SE HACE OBLIGATORIO LA ELABORACIÓN DEL PLAN, SALVO QUE SE MEJORE POR CONVENIO COLECTIVO O QUE SEA FIJADO POR LA AUTORIDAD LABORAL EN UN PROCEDIMIENTO SANCIONADOR, MEDIANTE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

INICIO

- Compromiso de la dirección explícito, público y por escrito. (Los sindicatos han de contestar en un plazo máximo de 10 días). La empresa debe facilitar recursos humanos, materiales y económicos
- Constitución de la comisión negociadora (1 año de plazo desde la constitución hasta el registro)

NEGOCIACIÓN

- Diagnóstico
- Programa de acción (objetivos y medidas del plan)

SEGUIMIENTO

- Implementación
- Evaluación y control

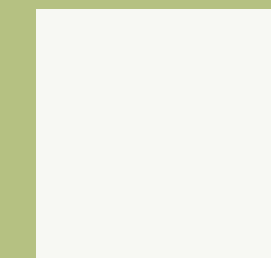
COMISIÓN NEGOCIADORA

En la Comisión Negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La composición de la Comisión Negociadora ha de ser equilibrada entre hombres y mujeres.

Sus componentes deben tener formación y experiencia en igualdad y ambas partes pueden ser acompañadas por personas de apoyo y asesoramiento con voz pero sin voto.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



CON RLT

- Representación legal de la empresa
- Comité de empresa, delegados de personal ,Secciones sindicales cuando las hubiere y sumen la mayoría de los miembros del comité o delegados/as de personal
- Máximo 13 miembros por cada parte


SIN RLT

- Representación legal de la empresa
- Sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad
- Máximo 6 miembros por cada parte
- La composición de la parte social será proporcional a su representatividad.





DERECHOS Y DEBERES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



Los miembros de la Comisión Negociadora tienen los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos .

Derecho a acceder a la información y documentación necesaria para elaborar el plan de igualdad.

Deber de sigilo respecto de la información que les ha sido facilitada con carácter reservado.



COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de resultados del diagnóstico
- Identificación de las medidas prioritarias , de las personas u órganos responsables de su implantación y el cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas adoptadas.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla
- Cualquier otra medida que venga determinada por la normativa, el convenio colectivo o por acuerdo de la propia Comisión Negociadora

ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE IGUALDAD



- Partes que lo forman
- Ámbito personal, territorial y temporal
- Informe de diagnóstico de situación
- Resultado de la auditoría retributiva
- Definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad
- Descripción de las medidas concretas, plazos de ejecución, prioridad de las mismas y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
- Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad. Las medidas han de ser concretas, adecuadas, efectivas, eficaces y coherentes con el diagnóstico.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

VIGENCIA

Será el determinado por las partes negociadoras, no pudiendo exceder de 4 años

SEGUIMIENTO

Se llevará a cabo por una comisión de vigilancia, que será paritaria en cuanto a representantes de la empresa y representantes de personas trabajadoras y en cuanto a hombres y mujeres. Este seguimiento ha de realizarse de forma periódica según el calendario que se acuerde, pero al menos, se realizará una evaluación intermedia y otra final.

REVISIÓN

Según los plazos marcados y además.

- Como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos
- Por actuación de la Inspección de Trabajo y SS
- Por fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Ante modificaciones sustanciales de la plantilla, métodos de trabajo, sistemas retributivos y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- Por resolución judicial

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y REGISTRO

REGISTRO

Inscripción obligatoria en el Registro Público en 15 días desde la firma del Plan de Igualdad.

DIAGNOSTICO

El proceso de toma y recogida de datos va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Todos los datos estarán desagregados por sexo.

El diagnóstico debe responder a la realidad concreta de cada empresa o centro de trabajo

Un resumen de este análisis debe incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

CONTENIDO MÍNIMO DE MATERIAS DEL DIAGNOSTICO

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo; incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres según RD 902/2020, de 13 de octubre
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo