

1ª PONENCIA

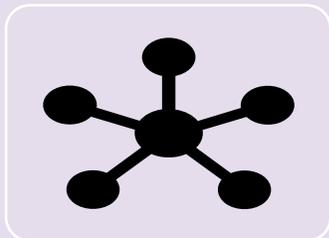
PLANES DE IGUALDAD: COMISIÓN NEGOCIADORA

Real decreto Ley 6/2019 sobre los planes de igualdad

Real decreto 901/2020 de 13 de octubre (en vigor desde el 14 de enero de 2021).

Planes de igualdad

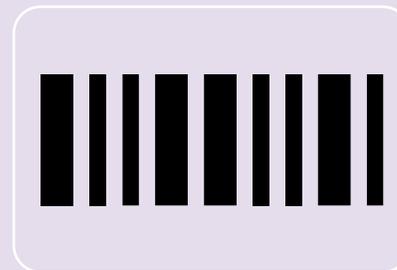
OBLIGACIÓN de negociar



EMPRESAS ESTAN OBLIGADAS ADOPTAR MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIÓN LABORAL
(Artº 2 RD 901/2020)

MEDIDAS DE IGUALDAD → TODAS LAS EMPRESAS
PLANES DE IGUALDAD → MÁS DE 50 PERSONAS EN PLANTILLA (TRANSITORIEDAD RD Ley 6/2019)

PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
(PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y UN CAUCE PARA LAS DENUNCIAS)

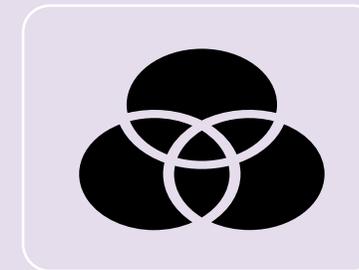


OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EMPRESAS PERSONAS EN LA PLANTILLA:

>150 PARA MARZO 2020
>100 PARA MARZO 2021
>50 PARA MARZO 2022

LO IMPONGA LA AUTORIDAD LABORAL O EL CONVENIO DE APLICACIÓN

PARA LAS DEMÁS EMPRESAS SERÁ VOLUNTARIA



PLANES DE IGUALDAD DE GRUPOS DE EMPRESA

(Artº. 2 párrafo 6 RD 901/2020)

ES NECESARIO TENER EL **ACUERDO DE LAS ORGANIZACIONES LEGITIMADAS** PARA NEGOCIARLO
(Artº 87 del ET)

DEBERÁ: **JUSTIFICAR LA CONVENIENCIA** DE DISPONER DE UN ÚNICO PLAN DE IGUALDAD PARA VARIAS EMPRESAS DEL GRUPO

EL INFORME DEL **DIAGNÓSTICO SERÁ INDIVIDUAL POR CADA EMPRESA** Y TENDRÁ EN CUENTA LA ACTIVIDAD Y LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN

EL RESTO EMPRESAS TENDRÁ SU PROPIO PLAN DE IGUALDAD

Planes de igualdad PLAZOS para negociar

PLAZO DE INICIO NEGOCIACIÓN

3 MESES PARA EMPEZAR

DESDE QUE TIENEN LA OBLIGACIÓN

- 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 nº de trabajadores** que lo hacen obligatorio.

- 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.

PLAZO PARA FINALIZAR LA NEGOCIACIÓN

1 AÑO PARA NEGOCIAR

- 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.

Plazo máximo : 1 año y 3 meses

Planes de igualdad PLANTILLA para negociar

SE TENDRÁ EN CUENTA TODA LA PLANTILLA
INDEPENDIEMENTE DE SU CONTRATO
Y DE SU CENTRO DE TRABAJO

DEBERÁN SUMARSE:

LAS PERSONAS CON CONTRATOS DE DURACIÓN
DETERMINADA CUALQUIERA QUE SEA SU
MODALIDAD, COMPUTARÁN, CADA 100 DÍAS
TRABAJADOS COMO UNA PERSONA MÁS,
DURANTE LOS 6 MESES ANTERIORES.

LAS PERSONAS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
COMPUTARÁN CADA PERSONA COMO UNA,
INDEPENDIEMENTE DE LAS HORAS
TRABAJADAS.

EL CÁLCULO SE REALIZARÁ EN DOS
PERIODOS ÚLTIMO DÍA DEL MES DE JUNIO
Y DE DICIEMBRE DE CADA AÑO.

Planes de igualdad

FASES de los planes de igualdad

FASE PREVIA: INICIO

1. ETAPA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.
 - Compromiso de asignar recursos y medios humanos, materiales y económicos.
 - Compromiso de asignar un presupuesto.
2. ETAPA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

SIN REPRESENTACIÓN SEIS MIEMBROS COMO MÁXIMO

3. ETAPA DE DIAGNÓSTICO
4. ETAPA DE NEGOCIACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN
 - Objetivos y medidas del plan

FASE DE SEGUIMIENTO

5. ETAPA DE IMPLANTACIÓN
5. ETAPA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

COMISIÓN NEGOCIADORA: Artículo 5. RD 901/2020



Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras..

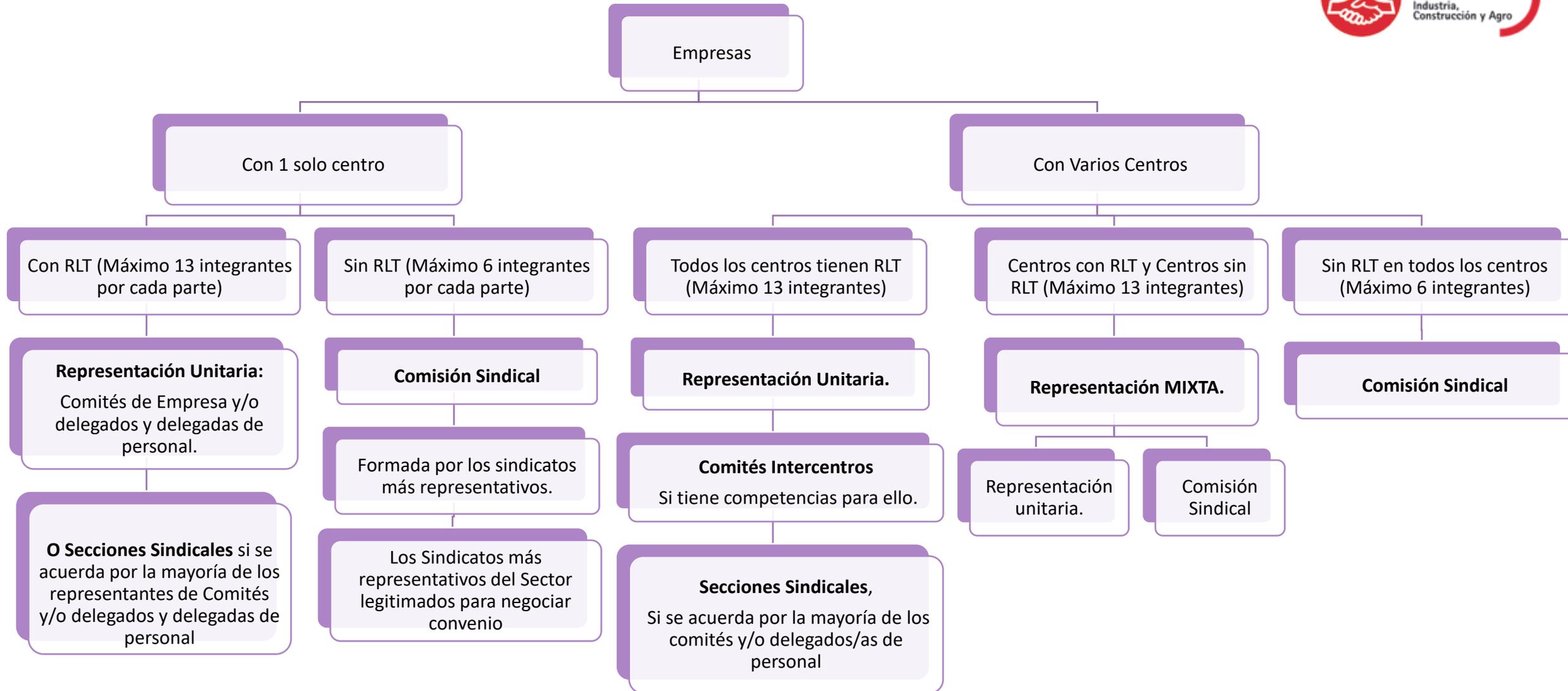
Importante constituir legalmente: **Acta de constitución**

La comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

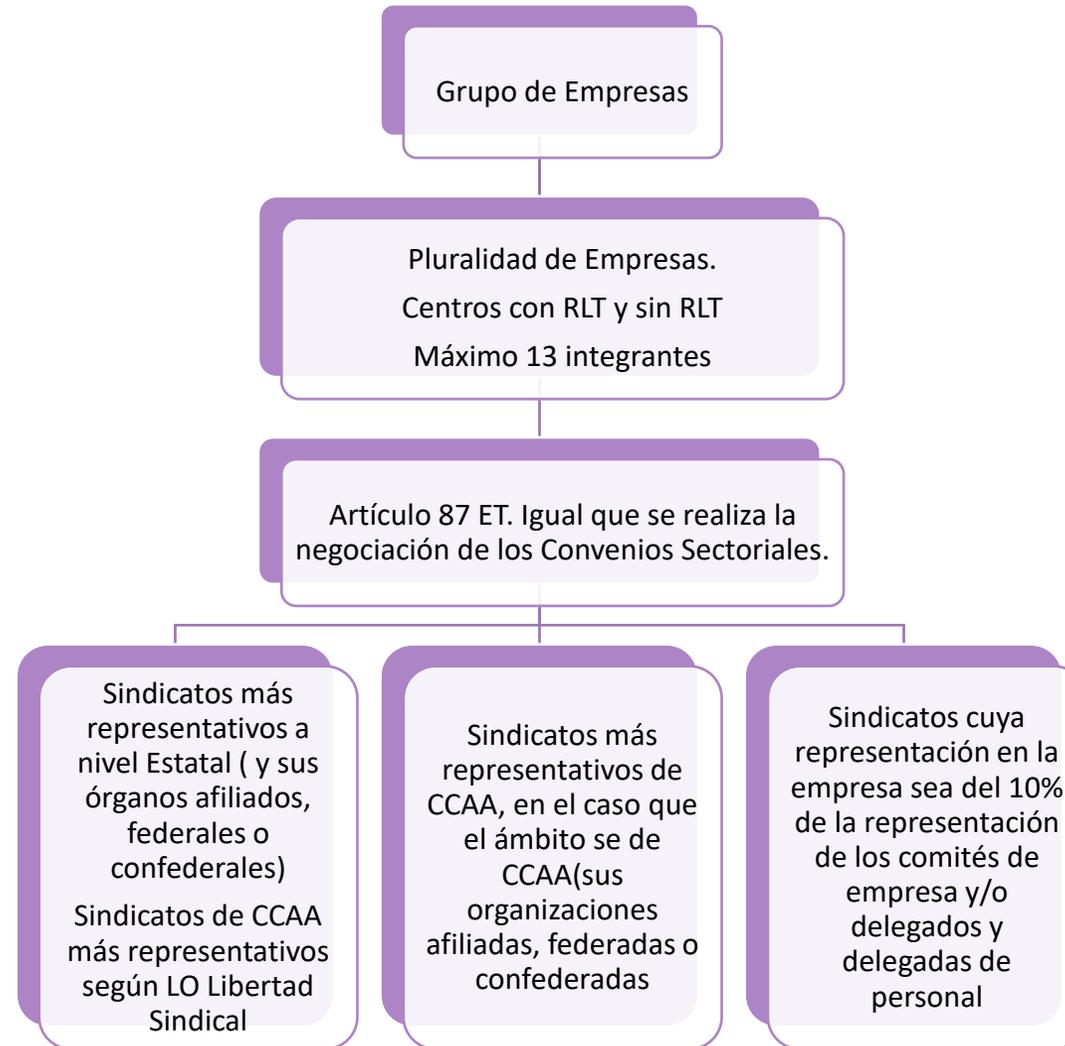
La Comisión negociadora será paritaria entre empresa y parte social, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Sus integrantes contarán con formación y experiencia en igualdad.

Podrá contar con apoyo y asesoramiento externo, con voz y sin voto.

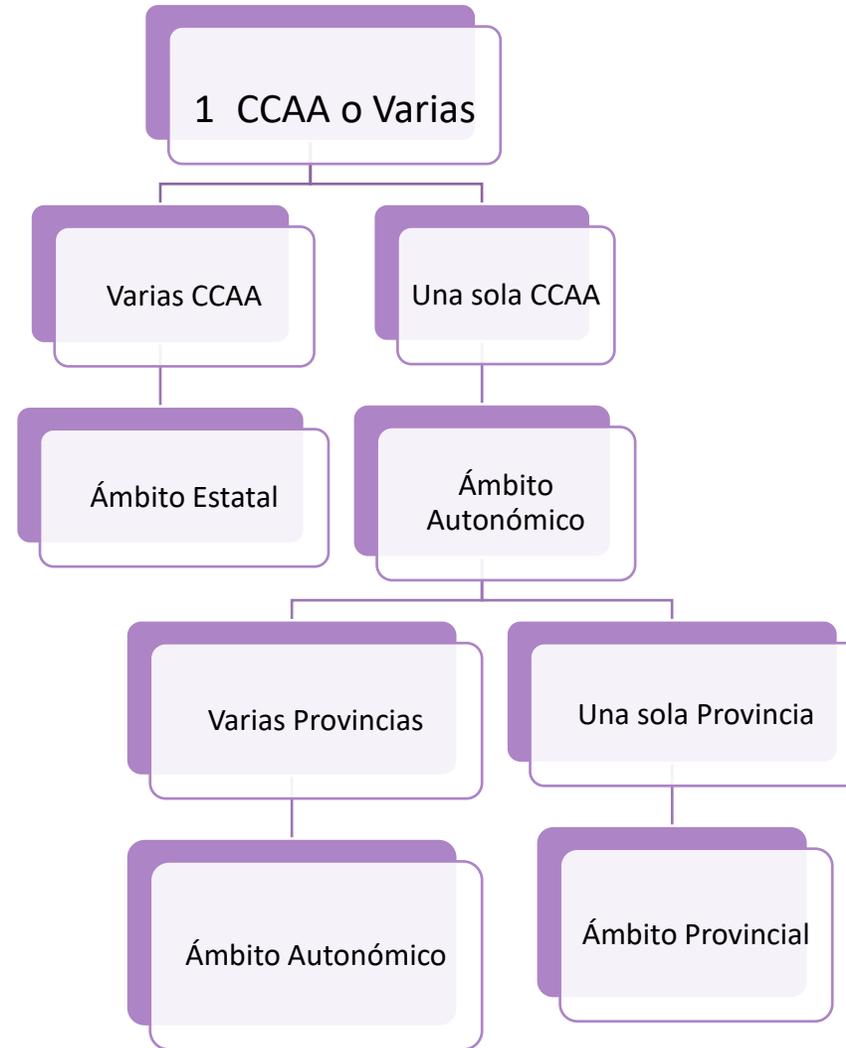
QUIÉN FORMA PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



QUIÉN FORMA PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



ÁMBITO NEGOCIACIÓN PARA CONSTITUIRLA COMISIÓN NEGOCIADORA



Procedimiento, Derechos y Deberes y Competencias COMISIÓN NEGOCIADORA



PROCEDIMIENTO NEGOCIACIÓN

Durante el proceso de negociación, se levantará **acta de cada una de las reuniones** que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

- Las partes deberán **negociar de buena fe** con vistas a la consecución de un acuerdo.

El **acuerdo** requerirá la conformidad de la empresa y de la **mayoría de la representación** de las personas trabajadoras que componen la comisión.

- En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de **solución autónoma de conflictos si así se acuerda**, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral

DERECHOS Y DEBERES

- Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los **mismos derechos y obligaciones que las personas que intervengan en la negociación de convenios** y acuerdos colectivos.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán **derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos**, y las empresas están obligadas a facilitarla

Las personas que integran la comisión negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento **el deber de sigilo** con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado

COMPETENCIAS

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
 - Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un 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 realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - Otras funciones que pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión incluida la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla
- La comisión negociadora del plan podrá dotarse **de un reglamento de funcionamiento interno**.

Es recomendable establecer un reglamento interno de funcionamiento

GRACIAS POR LA ATENCIÓN