

I^a PONENCIA

ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

REAL DECRETO LEY 6/2019 SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE OCTUBRE. (ENVIGOR DESDE EL 14 DE ENERO DE 2021)

PLANES DE IGUALDAD

DEFINICIÓN: ARTÍCULO 46 DE LA LOIEMH

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”.

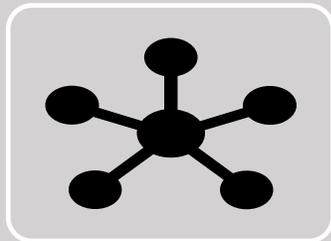
46.2 “Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a **remover los obstáculos** que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.” (modificación RDL 6/2019)

46. 4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (modificación RDL 6/2019)

46.5 Las empresas **están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.** (modificación RDL 6/2029)



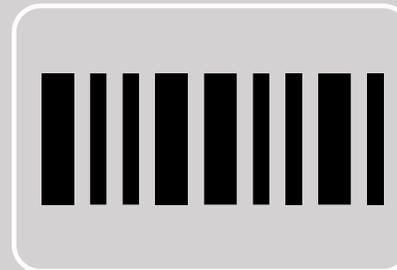
PLANES DE IGUALDAD OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR



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)

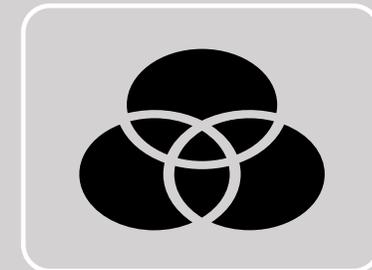
PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y UN CAUCE PARA LAS DENUNCIAS)



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.

- Explícito y público, por escrito.
- Compromiso de asignar recursos y medios humanos, materiales y económicos.
- Compromiso de asignar un presupuesto.

2. ETAPA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

FASE DE NEGOCIACIÓN: POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

3. ETAPA DE DIAGNÓSTICO

4. ETAPA DE NEGOCIACIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN

- Objetivos y medidas del plan

FASE DE SEGUIMIENTO

5. ETAPA DE APLICACIÓN

6. ETAPA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

PLANES DE IGUALDAD

FASE INICIO: 2. COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Constituir legalmente: **Acta de constitución**

La comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

CON REPRESENTACIÓN, 13 MIEMBROS COMO MÁXIMO

- **CON UN CENTRO:** Participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras:
 - el Comité de Empresa y/o las delegadas y los delegados de personal.
 - las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- **CON VARIOS CENTROS:** El comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

GRUPOS DE EMPRESAS 13 MIEMBROS COMO MÁXIMO

- Se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito. " Legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales ..(Sindicatos más representativos a nivel estatal, a nivel de CC AA y sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de comité de empresas o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio."

SIN REPRESENTACIÓN SEIS MIEMBROS COMO MÁXIMO

- Representación de la empresa Y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los **sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.**
- Contará con un máximo de seis miembros por cada parte.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- Responder a la convocatoria de la empresa en el plazo **de diez días.**

CON Y SIN REPRESENTACIÓN 13 MIEMBROS COMO MÁXIMO

- Los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación, de acuerdo a la regla general.
- Y, por otro lado, por la comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

PLANES DE IGUALDAD 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**.

PLANES DE IGUALDAD

FASE NEGOCIACIÓN: 3. DIAGNÓSTICO



PLANES DE IGUALDAD

3.1 DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

INFORMACIÓN CUALITATIVA:

Información **sobre las políticas y cultura de la empresa**, permite conocer el funcionamiento interno de la empresa

Organigrama	Cultura de la empresa	Clasificación profesional	Bajas	Selección y contratación Promoción	Formación	Retribución	Comunicación Sistemas de comunicación	Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo
Nos permite ver como está organizada la empresa, niveles de decisión y responsabilidad	Información sobre aspectos que rigen el día a día de la empresa. Código ético Código de conducta Responsabilidad Social Corporativa Informes de sostenibilidad Encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales	Criterios utilizados para realizar la clasificación profesional	Información sobre el motivo de la extinción	Información sobre los procedimientos de selección, contratación y promoción Sistemas y métodos utilizados Publicación de vacantes	Información sobre las necesidades formativas, Analizar la oferta formativa, ver los programas de formación existentes,	Información sobre las políticas retributivas, como se deciden las subidas salariales. Sistemas de complementos e incentivos variables que aplica la empresa.	internos y externos utilizados y realizados por la compañía	Existencia del protocolo e información de su funcionamiento

PLANES DE IGUALDAD

3.2 DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

DATOS CUANTITATIVOS:

Información **desagregada por sexo**, permite analizar la infrarrepresentación femenina

El análisis se realizará mediante una comparativa **horizontal y vertical**

La información se dará por empresas y/o centros, agrupando por grupos profesionales.

<p>Edad /Antigüedad</p> <p>Nos permite contrastar en que rango de edad hay menos presencia femenina.</p> <p>Nos permite contrastar si hay una evolución o retroceso de la contratación de mujeres</p>	<p>Niveles de formación o educativos</p> <p>Permite comparar si los sistemas de promoción tienen en cuenta la formación</p>	<p>Clasificación profesional</p> <p>Permite analizar los sistemas de encuadramiento de los puestos en cada grupo profesional</p>	<p>Bajas</p> <p>Información sobre el motivo de la extinción</p>	<p>Selección y contratación</p> <p>Información sobre las condiciones de contratación</p> <p>Conversiones de contratos temporales en fijos</p> <p>Conversiones de contratos parciales en tiempo completo</p>	<p>Formación</p> <p>Permite valorar la participación respecto al plan de formación de la empresa, horas, asistentes, tipo de cursos, voluntaria/obligatoria, presencial/on line, Dentro o fuera de la jornada</p>	<p>Promoción</p> <p>Permite recoger datos sobre los ascensos por grupo profesional</p>	<p>Retribución</p> <p>Nos permite conocer el registro salarial: medias y mediana de salarios, complementos salariales, percepciones extrasalariales por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo</p>	<p>Condiciones laborales</p> <p>Permite analizar las formas de contratación: Indefinida/temporal, las jornadas de trabajo completa o parcial,</p> <p>Los tiempos de trabajo, turnos, mañana, rotativos...</p> <p>Trabajo a distancia</p>	<p>Salud laboral</p> <p>Información sobre índices de bajas temporales, accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional.</p> <p>Información sobre riesgo de embarazo o lactancia.</p>
---	---	--	---	---	---	--	---	--	---

PLANES DE IGUALDAD

FASE DE NEGOCIACIÓN: PROGRAMA DE ACCIÓN



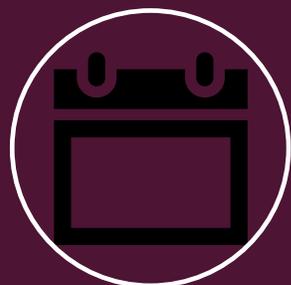
PLANES DE IGUALDAD

FASE NEGOCIACIÓN: MODELO



INTRODUCCIÓN

- Antecedentes: Legales.
- Definiciones glosario de términos
- Compromiso de la Dirección de la Empresa con la Igualdad.



ÁMBITO

- Partes que conciertan el plan
- Ámbito personal, territorial y temporal de aplicación
- Vigencia: Máximo 4 años.



RESULTADO

- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Los grupos de empresas un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.



PROGRAMA DE ACCIÓN

- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Medidas concretas.
 - Objetivos específicos de cada área.
 - Medidas o acciones de cada área.
 - Indicadores de cada acción.
- Plazos de ejecución de cada acción y priorización de las mismas.
- Identificación de los medios y recursos.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Cronograma: Calendario de actuaciones
- Comisión de Seguimiento.
 - Composición y funcionamiento.
- Procedimiento de modificación, solventar discrepancias.
- Registro

Las medidas deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada, y deberá contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres

PLANES DE IGUALDAD SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se designará una comisión u **órgano** concreto de **vigilancia y seguimiento** del plan, indicando su **composición y atribuciones**.

Paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma **periódica** conforme se estipule en el calendario.

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

PLANES DE IGUALDAD SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

REVISIÓN

a) Como consecuencia de los **resultados del seguimiento** y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su **falta de adecuación a los requisitos legales** y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

c) En los supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación** del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que **modifique de manera sustancial la plantilla** de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una **resolución judicial** condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



QUE SE PUEDE REVISAR

La revisión implicará la **actualización del diagnóstico**, así como de las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán **revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia**.

PLANES DE IGUALDAD SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Extensión de los planes

Los planes de igualdad incluirán a la **totalidad de las personas trabajadoras de la empresa** pudiendo establecerse acciones especiales para determinados centros de trabajos

Las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las **personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios



Registro de planes de igualdad

Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713 2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Los planes de igualdad, obligatorios o voluntarios, acordados o no, serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, dentro del plazo de quince días a partir de la firma, tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713 2010 de 28 de mayo y tendrá que presentarse en la autoridad laboral competente.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Denuncias:

- Por escrito.
- Confirmar el inicio del procedimiento con un número de expediente.
- Asegurar la presencia de asesores que acompañen a los implicados en el proceso.

Acoso Laboral

No incluir

Debe de intervenir la RLT y/o PRL en la instrucción.

Aseguraremos:

- Confidencialidad en todo el proceso (sigilo) y protección de datos.
- Acompañamiento en el proceso.
- Apoyo a la víctima, con medidas cautelares.
- Protección frente represarías y/o despido, de las personas que intervienen en el proceso.
- Tratar el acoso sexual o por razón de sexo como falta muy grave.
- Imparcialidad y Diligencia

El protocolo debe contener:

- Procedimiento informal (7 días).
- Procedimiento formal (20 días).
- Comité instructor: Participe la empresa y la RLT (miembro de la comisión de igualdad).
- Inversión de la carga de la prueba.
- Elaboración del informe con las conclusiones.

Si no estamos no firmamos

El protocolo debe finalizar con:

- Resolución de si hay o no acoso.

Si acoso.

Imposición de sanción.

Seguimiento posterior.

No acoso

Archivar el expediente.

Asegurar que el comité instructor y la plantilla reciben formación sobre acoso.

Asegurar la difusión del protocolo a todos los niveles de la compañía.

PROTOCOLO CON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Sensibilizar

Elaboración de una guía para protección de las víctimas, (Se incluirá en el plan de acogida).

AMPLIAR LAS AYUDAS ESTABLECIDAS EN LA LEY.

Informar

- De las medidas legales.
- De las medidas de ayuda negociadas.

Acompañar

- Formación a los equipos.
- Protocolo de apoyo
- Procedimiento de solicitud de ayudas

Asegurar la difusión del protocolo.



GRACIAS POR LA ATENCIÓN

