

WEBINAR

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN IGUALDAD. PLANES DE IGUALDAD

Fecha: **Viernes, 6 noviembre 2020**

Hora: **12:30 h**

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN IGUALDAD

Ponente:

Manuel-Carlos Alba Tello. Director del Área Jurídica y Relaciones Laborales CEA.



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Fomento de la Cultura Emprendedora

Financiado por:



Junta de Andalucía

Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN IGUALDAD

- **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.**
- **REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

ANTECEDENTES NORMATIVOS



COMPROMISO EMPRESARIAL CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

IGUALDAD DE
RETRIBUCION
POR EL MISMO
TRABAJO

FACTOR DE
COMPETITIVIDAD Y
PRODUCTIVIDAD
EMPRESARIAL

NO
DISCRIMINACION

PRIMA EL
TALENTO, LA
CAPACIDAD, EL
MERITO.

IMPLICACION EN LA
TRANSFORMACION DE
POLITICAS SOCIALES

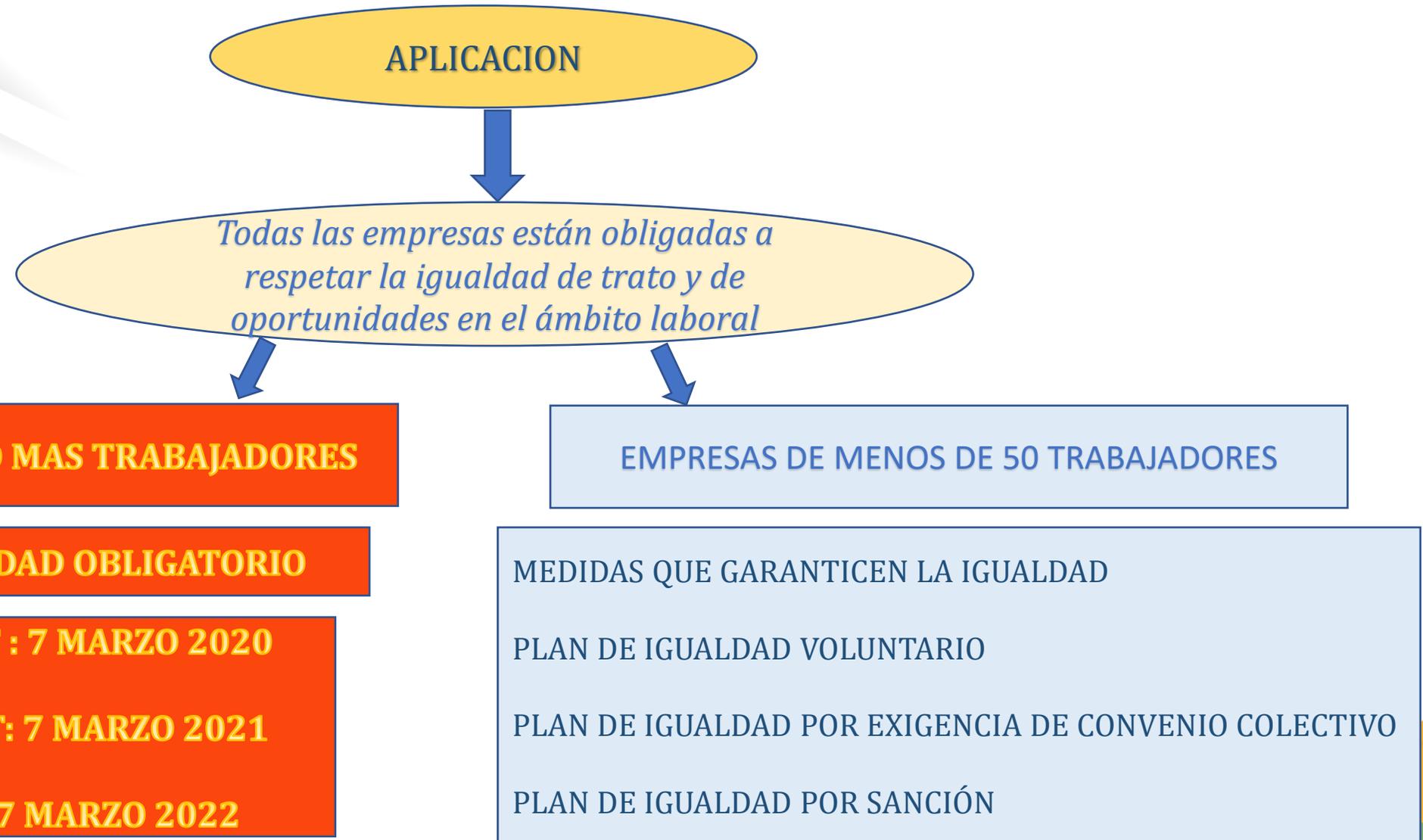
PROTECCION
FRENTE A
CUALQUIER TIPO
DE ACOSO

MARCO JURIDICO:
IGUALDAD FORMAL

MARCO SOCIAL ECONOMICO:
IGUALDAD NO REAL

FACTORES

SOCIALES-FAMILIARES
HISTORICOS
CULTURALES-EDUCACIONALES
LABORALES



PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD CUANTIFICACION DEL NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

SE COMPUTA LA PLANTILLA TOTAL DE LA EMPRESA.

CUALQUIERA QUE SEA EL NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO.

CUALQUIERA QUE SEA LA FORMA DE CONTRATACIÓN LABORAL.

**CADA PERSONA CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SE COMPUTARÁ,
CON INDEPENDENCIA DEL NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO, COMO
UNA PERSONA MÁS.**

**CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA VIGENTES EN LOS 6
MESES ANTERIORES**

**ESTE CALCULO SE EFECTUARA DOS VECES AL AÑO:
30 DE JUNIO Y 31 DE DICIEMBRE**



**UNA VEZ ALCANZADO EL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE HACEN OBLIGATORIO EL PLAN DE
IGUALDAD HAY UN PLAZO DE 3 MESES PARA CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

LA COMISION NEGOCIADORA

INTEGRADA, DE MANERA PARITARIA, POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

UN CENTRO DE TRABAJO
Máximo 6 miembros por cada parte

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

NO HAY REPRESENTACION LEGAL:
LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS Y LOS SINDICATOS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR

EL COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADOS DE PERSONAL
SECCIONES SINDICALES.
(Preferente si tienen mayoría en el Comité)

LA COMISION NEGOCIADORA

VARIOS CENTROS DE TRABAJO

COMITES
INTERCENTROS

REPRESENTACION
LEGAL DE LOS
TRABAJADORES

REPRESENTACION
LEGAL DE LOS
TRABAJADORES +
SINDICATOS

APROBACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD



LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 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 PODRÁ ACUDIR A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMAS DE CONFLICTOS, (EN ANDALUCÍA EL SERCLA).



SE FIJA EN UN AÑO EL PLAZO PARA NEGOCIAR, APROBAR Y PRESENTAR LA SOLICITUD DE REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD, DESDE QUE SE CONSTITUYA LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

**IDENTIFICAR
DESIGUALDADES
DIFERENCIAS
DESVENTAJAS
DIFICULTADES
OBSTÁCULOS**

DIAGNOSTICO DE SITUACION

MATERIAS DEL DIAGNOSTICO:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN

PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONDICIONES DE TRABAJO

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA

VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

RETRIBUCIONES.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

CONTENIDO MINIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1-Determinación de las partes que los conciertan.

2-Ámbito personal, territorial y temporal.

3-Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

4-Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.

5-Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

9-Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

10-Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.

11-Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

6-Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

7-Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

8-Calendarario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.



VIGENCIA

ENTRADA EN VIGOR A LOS 3 MESES DE PUBLICACIÓN EN EL BOE, MEDIADOS DE ENERO DE 2021.

LOS PLANES DE IGUALDAD VIGENTES EN EL MOMENTO DE PUBLICACIÓN DE LA NORMA DEBERÁN ADAPTARSE EN EL PLAZO PREVISTO PARA SU REVISIÓN Y, EN TODO CASO, EN UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONTADOS A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMA.

DURACIÓN

LA QUE LAS PARTES DECIDAN PACTAR, CON UN **MÁXIMO DE 4 AÑOS.**

ES OBLIGATORIA SU REVISIÓN CUANDO SE DEN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS. NO OBSTANTE, SE PODRÁN REVISAR EN CUALQUIER MOMENTO A LO LARGO DE SU VIGENCIA.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DE FORMA PERIÓDICA, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL CALENDARIO DE ACTUACIONES RECOGIDO EN EL PLAN DE IGUALDAD O EN EL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO.

MÍNIMO DOS EVALUACIONES, UNA INTERMEDIA Y OTRA FINAL.

REGISTRO

ES OBLIGATORIO EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL CUAL SERÁ DE ACCESO PÚBLICO.

EL DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO SERÁ DE CARÁCTER VOLUNTARIO.



REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

OBJETO

ESTABLECER MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA RETRIBUTIVA.

DESARROLLAR MECANISMOS PARA IDENTIFICAR Y CORREGIR LA DISCRIMINACIÓN.

REMOVER LOS OBSTÁCULOS EXISTENTES.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

PRINCIPIO QUE, APLICADO A LOS DIFERENTES ASPECTOS QUE DETERMINAN LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SOBRE SUS DIFERENTES ELEMENTOS, PERMITE OBTENER INFORMACIÓN SUFICIENTE Y SIGNIFICATIVA SOBRE EL VALOR QUE SE LE ATRIBUYE A DICHA RETRIBUCIÓN.

TIENE POR OBJETO LA IDENTIFICACIÓN DE DISCRIMINACIONES TANTO DIRECTAS COMO INDIRECTAS

PARTICULARMENTE LAS DEBIDAS A INCORRECTAS VALORACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO, LO QUE CONCURRE **CUANDO DESEMPEÑADO UN TRABAJO DE IGUAL VALOR SE PERCIBA UNA RETRIBUCIÓN INFERIOR SIN QUE DICHA DIFERENCIA PUEDA JUSTIFICARSE OBJETIVAMENTE.**

TRABAJO DE IGUAL VALOR

UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO CUANDO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS EFECTIVAMENTE ENCOMENDADAS, LAS CONDICIONES EDUCATIVAS, PROFESIONALES O DE FORMACIÓN EXIGIDAS PARA SU EJERCICIO, LOS FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON SU DESEMPEÑO Y LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE DICHAS ACTIVIDADES SE LLEVAN A CABO EN REALIDAD SEAN EQUIVALENTES

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: EL CONTENIDO ESENCIAL DE LA RELACIÓN LABORAL

CONDICIONES EDUCATIVAS: CUALIFICACIONES REGLADAS EN RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

CONDICIONES PROFESIONALES O DE FORMACION: CUALIFICACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA, INCLUYENDO LA EXPERIENCIA O LA FORMACIÓN NO REGLADA

CONDICIONES Y FACTORES LABORALES: DIFERENTES DE LOS ANTERIORES QUE SEAN RELEVANTES EN EL DESEMPEÑO DE LA ACTIVIDAD.

REGISTROS RETRIBUTIVOS

**OBLIGACIÓN DE TODAS LAS EMPRESAS
INCLUYE EL PERSONAL DIRECTIVO Y LOS
ALTOS CARGOS**

**LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS
TRABAJADORES DEBERÁ SER CONSULTADA CON
CARÁCTER PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL
REGISTRO , Y TIENEN DERECHO A ACCEDER A SU
CONTENIDO ÍNTEGRO.**

**SIN REPRESENTACIÓN LEGAL, EL TRABAJADOR
SOLO PUEDE ACCEDER A LA INFORMACIÓN
REFERENTE A LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES
EN LAS RETRIBUCIONES**

CONTENIDO:

LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS
LOS COMPLEMENTOS SALARIALES
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
DE LA PLANTILLA

A TALES EFECTOS, DEBERÁN ESTABLECERSE
EN EL REGISTRO, CONVENIENTEMENTE
DESGLOSADAS POR SEXO, **LA MEDIA
ARITMÉTICA Y LA MEDIANA** DE LO
REALMENTE PERCIBIDO POR CADA UNO DE
ESTOS CONCEPTOS EN CADA GRUPO
PROFESIONAL, CATEGORÍA PROFESIONAL,
NIVEL, PUESTO O CUALQUIER OTRO SISTEMA
DE CLASIFICACIÓN APLICABLE

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

LAS EMPRESAS QUE ELABOREN UN PLAN DE IGUALDAD DEBERÁN INCLUIR EN EL MISMO UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

OBJETO:

OBTENER LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA COMPROBAR SI EL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LA EMPRESA, DE MANERA TRANSVERSAL Y COMPLETA, CUMPLE CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE RETRIBUCIÓN.

VIGENCIA:

LA MISMA QUE LA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL QUE FORMA PARTE, SALVO QUE SE DETERMINE OTRA INFERIOR

OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA

- 1.-REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA.
- 2.-ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS.

NEGOCIACION COLECTIVA



LAS MESAS NEGOCIADORAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEBERÁN ASEGURARSE DE QUE LOS FACTORES Y CONDICIONES CONCURRENTES EN CADA UNO DE LOS GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES RESPETAN LOS CRITERIOS DE ADECUACIÓN, TOTALIDAD Y OBJETIVIDAD, Y EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN ESTA NORMA.

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



masempresas.cea.es
#masempresas



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:

