

Fecha: Martes, 15 de junio 2021

Hora: 10:00h

Duración: 1:00 h

WEBINAR:

ASPECTOS PRÁCTICOS Y LEGALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

¿Qué es un Plan de Igualdad?

RD 901/2020

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnostico de situación**, tendentes a alcanzar la **igualdad de trato y oportunidades** y a **eliminar la discriminación** por razón de sexo en las organizaciones.

¿Cuándo entra en vigor?

14/enero/2021

Marco jurídico-normativo

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **RD 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.
- **RD 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Incumplimiento

RD 901/2020

Son infracciones **graves** no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los trabajadores y pueden ser sancionadas económicamente por la Administración laboral con **multas entre 626 a 6.250€**.

Pérdida de las bonificaciones, ayudas y los beneficios de los programas de empleo.

Son infracciones **muy graves** no elaborar o no aplicar el Plan de igualdad con **multas de hasta 187.000€**

Exclusión de las licitaciones públicas.

Beneficios del Plan de igualdad para la empresa

Reputación, marca empleadora



Atracción y retención del mejor talento



Impacto sobre la RSC de la compañía



Disminución rotación no deseada



Satisfacción, compromiso, bienestar organizacional



Productividad

Preferencia en la adjudicación de contratos de las administraciones públicas

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y registrar un Plan de igualdad?

- Las empresas de **más de 50 trabajadores**:
 - Las de más de 150 trabajadores (a partir del 7 de marzo de 2020)
 - Las de más de 100 trabajadores (a partir del 7 de marzo de 2021)
 - Las de más de 50 trabajadores (a partir del 7 de marzo de 2022)

RD 901/2020

Plan de igualdad negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro

- Las obligadas por **convenio colectivo**.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un **procedimiento sancionador**, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración del Plan de igualdad tendrá un carácter voluntario

Cómputo de la plantilla

Sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Todos los contratos en vigor en la empresa en la fecha del cómputo: cuentan como una persona (Contratos fijos discontinuos, de duración determinada, de puesta a disposición, a tiempo parcial...)

El cómputo se efectuará, al menos, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año.

Cualquiera que sea el número de centros de trabajo.

Todos los contratos extinguidos durante los 6 meses anteriores a la fecha del cómputo: cada 100 días trabajados cuenta como una persona más.

Alcanzado el umbral: nace la obligación de constituir una CN e iniciar el proceso de negociación del diagnóstico y Plan durante los próximos 4 años.

Fases para diseñar e implementar un Plan de igualdad

RD 901/2020

- I. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de igualdad.
- II. Realización del diagnóstico.
- III. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad.
- IV. Implantación y seguimiento del Plan de igualdad.
- V. Evaluación del Plan de igualdad.

Fase I: Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de igualdad de Oportunidades (PIO)

Comunicación y apertura de la negociación

Constitución de la comisión negociadora

RD 901/2020

Comunicación por escrito:

- Partes suscriptoras del PIO: Representación de la empresa y RLT.
- Ámbito de aplicación del Plan de igualdad: personal, territorial y temporal.
- Materias objeto de la negociación.

Composición de la comisión negociadora:

- Representación de la Dirección.
- Representación del Comité de empresa, Delegados de personas, Secciones sindicales.
- **Si no existe representación legal de los trabajadores/as**, representantes de los sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector.
- Se promoverá:
 - La composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada parte.
 - Que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- Se podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en materia laboral. Voz, pero no voto.

Apertura de la negociación y constitución de la CN (Comisión Negociadora)

Plazo para constituir la comisión negociadora:

- A partir de la fecha de obligatoriedad, tres meses para comenzar la negociación.
- Plazo máximo desde la obligatoriedad para tener el plan registrado: 1 año.

RD 901/2020

Competencias de la comisión negociadora:

Negociación del diagnóstico y elaboración del informe de resultados

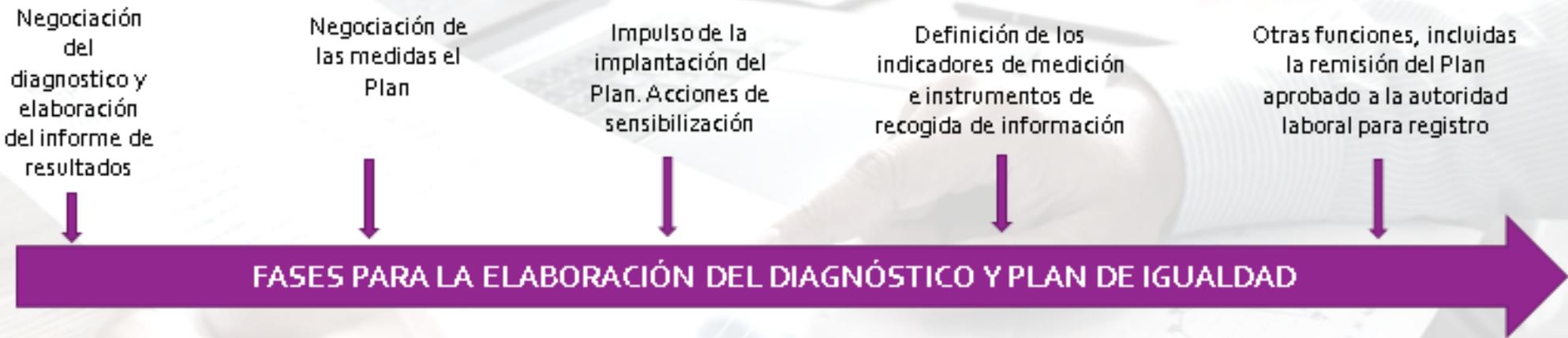
Negociación de las medidas el Plan

Impulso de la implantación del Plan. Acciones de sensibilización

Definición de los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información

Otras funciones, incluidas la remisión del Plan aprobado a la autoridad laboral para registro

FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO Y PLAN DE IGUALDAD



Fase II: Realización del diagnóstico

¿Qué es el diagnóstico de situación?

Análisis de situación de la empresa que permite detectar aquellos ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro Plan de igualdad.

Materias que debe incluir:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo incluida la Auditoria Retributiva (realizada internamente, con los contenidos del RD 902).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medir y evaluar a través de indicadores (cuantitativos y cualitativos)

RD 901/2020

Desagregados por sexo y con perspectiva de género

Desarrollo de actuaciones del diagnóstico

Planificación

Se asignará el personal que proporcionará documentación, selección de herramientas para obtener información.

La CN acordará qué información es necesaria para diagnosticar cada materia.

Recopilación

Se recopilará información atendiendo al ANEXO que recoge el RD 901, donde se especifica que para la elaboración del diagnóstico se han de tener en cuenta una serie de criterios.

RD 901/2020

Análisis

Se señalarán los puntos fuertes, propuestas de mejora y las prioridades.

Se identificarán los aspectos que producen desigualdades y se propondrán medidas de mejora.

Informe

Se elaborará un informe final. Un resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas. Deberá incluirse en el informe que formará parte del Plan de igualdad.

Comunicación

Se informará a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico.

Elaboración del diagnóstico

El diagnóstico se extenderá a:

Todos los puestos y
centros de trabajo de la
empresa

Todos los niveles
jerárquicos de la
empresa

RD 902/2020

Criterios que debe atender la elaboración del diagnóstico:

- Información básica de la empresa
- Análisis cuantitativo
- Procesos de gestión de personal
- Política retributiva
- Condiciones de trabajo
- Corresponsabilidad
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Auditoria
retributiva (SVPT)

Registro
retributivo

Registro retributivo

RD 902/2020

El Real decreto tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

¿Quién tiene la obligación? Todas las empresas, independientemente del número de trabajadores/as en plantilla.

Periodicidad: Anualmente y calculado en base a retribuciones de años naturales.

Alcance: La totalidad del personal incluidos equipos directivos y altos cargos.

Derecho de información y consulta del registro:

- **Empresa con representación legal:** se accederá al registro a través de la citada representación, teniendo este derecho a conocer el contenido íntegro del mismo .
- **Empresa sin representación legal:** la información se facilitará por parte de la empresa. La información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres en su categoría.

Registro retributivo

RD 902/2020

¿Cuándo entra en vigor?

14/abril/2021

¿Qué entendemos por **brecha salarial**? Es un indicador que mide la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{Retribución media anual hombres} - \text{Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombres}} * 100$$

Se entiende que hay brecha salarial si el % es **superior al 25%**, no toda brecha salarial es causa de discriminación, pero si hay brecha se tiene que justificar

Auditoría retributiva

RD 902/2020

El Real decreto tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

¿Quién tiene la obligación? Las empresas que elaboren un Plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

¿Cuándo entra en vigor?

14/abril/2021

Vigencia

Tendrá la vigencia del Plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Contenido

- Valoración de puestos de trabajo (VPT).
- Plan de actuación de las desigualdades retributivas con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas.
- El instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Fase III: Diseño del Plan de igualdad

Definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro.

Vigencia

Previa negociación, no siendo superior a 4 años.

Revisión

En cualquier momento

- Falta de adecuación a los requisitos legales reglamentarios: resultado de la actuación de la ITSS.
- Supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Modificación sustancial de la plantilla, organización, sistemas de retribución, etc. que hayan servido para realizar el diagnóstico.
- Resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Seguimiento y evaluación

- Comisión u órgano paritario de vigencia y control, con la composición y atribuciones que se decida.
- De forma periódica, conforme al calendario o reglamento.
- Al menos una evaluación intermedia y otra final, así como sea acordado por la comisión de seguimiento.

Fase III: Diseño del Plan de igualdad

Extensión de los Planes de igualdad

Totalidad de las
personas
trabajadoras de
la empresa

- Pudiéndose establecer medidas específicas para cada centro de trabajo.
- Aplicable a las personas cedidas por ETT durante la prestación de servicios.

Novedad

Grupos de
empresas

- Pueden elaborar un Plan de igualdad único para todas las empresas del grupo.
- Se negociará conforme a las reglas establecidas en el Art. 87 del ET, si así se acuerda con las partes legitimadas para ello.
- Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el Plan de grupo, de disponer de su propio Plan.
- La actividad de cada una de las empresas y los convenios colectivos que les resulten de aplicación.
- Un diagnóstico por cada empresa.
- Justificar la conveniencia de disponer de un único Plan.

Fase III: Diseño del Plan de igualdad

Registro de Planes de igualdad

Todos los Planes de igualdad serán objeto de **inscripción obligatoria** en un registro público.

- Voluntarios u obligatorios.
- Hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

 **REGCON**

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD



Solicitud de inscripción



Dentro del plazo de **15 días** a partir de la firma del Plan



- Hoja estadística según modelo oficial (Anexo RD901/2020).
- Plan de igualdad firmado.
- Plan de igualdad sin firmar.
- Acta de constitución de la Comisión Negociadora.
- Acta de firma de la aprobación del Plan.
- Delegación de la inscripción por parte de la CN

Fase IV: Implantación y seguimiento del Plan de igualdad

Finalidad

Comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de los resultados.

¿Quién?

- **Dirección de la empresa**, quien asegura que la igualdad esté integrada en la empresa.
- **Comisión negociadora**, con el impulso de las acciones de información y difusión.
- **Comisión de seguimiento del Plan**, designada por la CN. Recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones.
- **Personas responsables de las medidas**, que trasladarán la información a las fichas de seguimiento.
- **RLT**, que además de formar parte de la CN y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del Plan, su ejecución...
- **Plantilla**, que estará informada en todo momento del proceso, aportando información y su valoración del desarrollo.

¿Cómo?

Se redactará un informe de seguimiento donde se incluirá la ficha de seguimiento de cada medida.

Fase V: Evaluación del Plan de igualdad

Finalidad

Valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el Plan en la empresa.

¿Quién?

- **Dirección de la empresa**, responsable último de asegurar la igualdad en la empresa.
- **Comisión de seguimiento o personas responsables**, designadas por la CN en la fase de diseño del Plan.
- **RLT**, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan, recibirá la información sobre el contenido del Plan y la consecución de objetivos.
- **Plantilla**, pudiendo participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Fase V: Evaluación del Plan de igualdad

¿Qué?

1. Valoración crítica de las acciones realizadas y definición de estrategias de futuro:

¿Qué se ha hecho? → Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? → Evaluación de proceso

¿Qué se ha conseguido? → Evaluación de impacto

Novedad

2. Evaluación intermedia y final.

3. Redacción informe de evaluación.

4. Nuevo diagnóstico y propuestas de mejora



Nuevo Plan de
igualdad

La implantación de un plan de igualdad no es un proceso que empieza y acaba, sino que es circular y continuo

La finalización de la vigencia de un Plan y su evaluación, enlaza con el arranque de un nuevo Plan de igualdad



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



masempresas.cea.es
#masempresas



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias

Financiado por:



Colabora:

