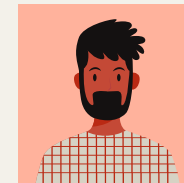
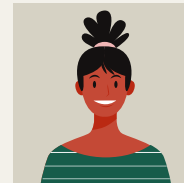
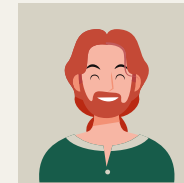
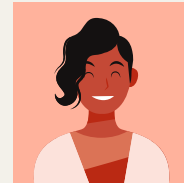
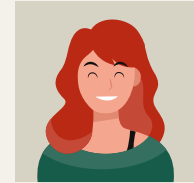
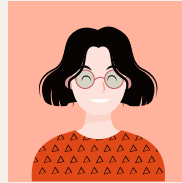
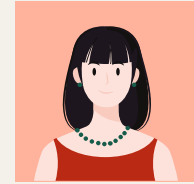
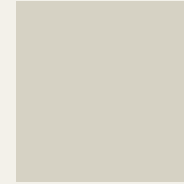
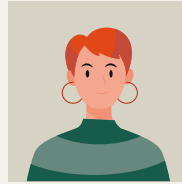
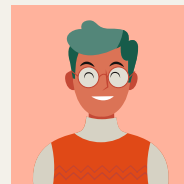
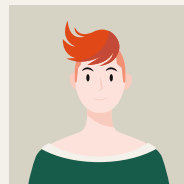
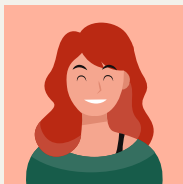
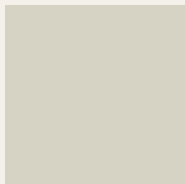


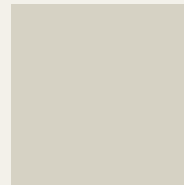
Planes de igualdad

Nueva regulación: Planes de igualdad y su registro e igualdad retributiva.

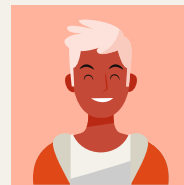




Acción Sindical



Negociación Colectiva



Marco normativo previo

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

2007

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



2019

RDL 6/2019, de 1 de
marzo, de medidas
urgentes para garantía de
la igualdad de trato y de
oportunidades entre
mujeres y hombres en el
empleo y la ocupación.

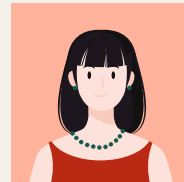
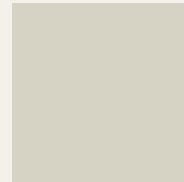
2020

Nueva regulación: Planes de Igualdad

RD 901/2020, 13 de octubre

Nueva regulación: Igualdad retributiva

RD 902/2020, 13 de octubre



RD 901/2020

Planes de igualdad y su registro



Entrada en vigor y plazos
de efecto.



Competencias de la
Comisión Negociadora.



Ámbito de aplicación y
cuantificación de plantilla.



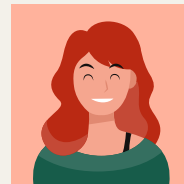
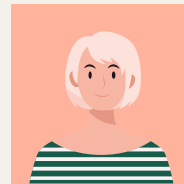
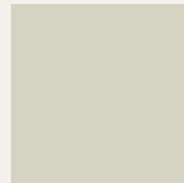
Contenido mínimo del
Plan de Igualdad.



Negociación del Plan de
Igualdad.

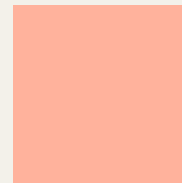
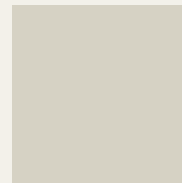
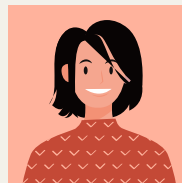


Contenido mínimo del
diagnóstico.



1

Entrada en vigor y plazos de efecto



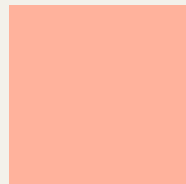
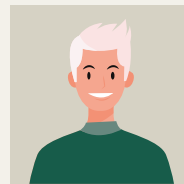
Entrada en vigor: 14 de enero de 2021

	LEY ORGÁNICA 3/2007	RDL 6/2019
Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad	Empresas con 250 o más trabajadores.	Empresas con 50 o más trabajadores. Periodo transitorio para aprobar los Planes de Igualdad: - Empresas de 50 a 100 trabajadores: 07/03/2022 - Empresas de 101 a 150 trabajadores: 07/03/2021 - Empresas de 151 a 250 trabajadores: 07/03/2020 - Empresas de + de 250 trabajadores: <i>Ya estaban obligadas</i>

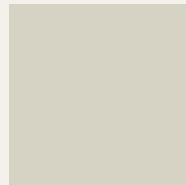
La actualización, negociación y registro de los Planes de Igualdad ya vigentes: **15 de enero de 2022**

2

Ámbito de aplicación



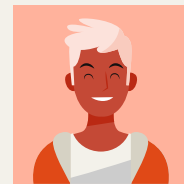
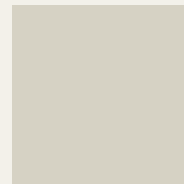
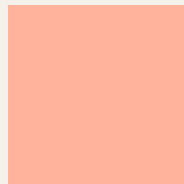
Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



- Empresas de **50 o más trabajadores**.
- Establecido por **Convenio Colectivo**.
- Impuesto por la **Autoridad Laboral**.
- **Voluntariamente** (previa consulta o negociación con la RLT).

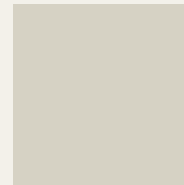
2

Cuantificación de plantilla



Se tendrá en cuenta la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea:

- El **número de centros de trabajo**.
- La **forma de contratación laboral** (contratos fijos discontinuos, de duración determinada y contratos de puesta a disposición).
- El coeficiente de **jornada parcial**.



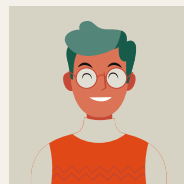
Este cómputo deberá efectuarse para comprobar el umbral de plantilla, al menos, 30/06 y 31/12 de cada año.

Alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.

3

Negociación del Plan de Igualdad

EN EMPRESA				EN GRUPO DE EMPRESAS
	CON RLT	SIN RLT		
CONVOCATORIA PARA SU NEGOCIACIÓN	- Comité de empresa - Delegados de personal - Secciones sindicales - Comité intercentros	En ningún CT	En algunos CT	
		Los sindicatos más representativos (estatales o CCAA) y los sindicatos representativos del sector	Representación unitaria o sindical de los CT donde sí exista RLT + Comisión sindical constituida para los CT sin RLT	
Art. 87 ET				Los sindicatos más representativos (estatales o CCAA) y los sindicatos representativos del sector
Nº MIEMBROS	Paritario	Máx. 6 por parte	Máx. 13 por parte	Paritario



- Constitución de la comisión negociadora: plazo de **3 meses** desde el nacimiento de la obligación.
- Registro del Plan: plazo de **1 año** desde la constitución de la comisión negociadora.

4

Competencias de la Comisión Negociadora



Negociación

Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Informe de resultados

Elaboración del **informe de los resultados** del diagnóstico.

Medidas prioritarias

Identificación de las **medidas prioritarias**, ámbito de aplicación, los **medios materiales y humanos necesarios** para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Instrumentos

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento.

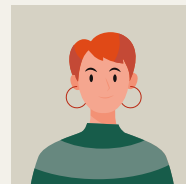
5

Contenido mínimo del diagnóstico

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Salud laboral con perspectiva de género.
11. Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género.
12. Sensibilización y comunicación.

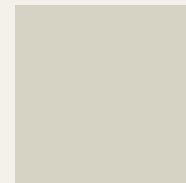
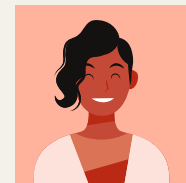
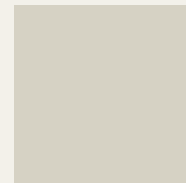


Guía práctica para elaborar un Plan de Igualdad



6

Contenido mínimo del Plan 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.** 
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
6. Descripción de medidas concretas.
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. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



Vigencia

Fijada por las partes – **Máx. 4 años**



Revisiones

Adecuación a requisitos legales, modificaciones graves, procesos de fusión y absorción, resoluciones judiciales, etc.



Órgano de seguimiento

Mínimo evaluación intermedia y final.



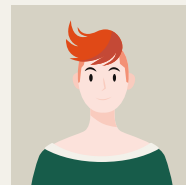
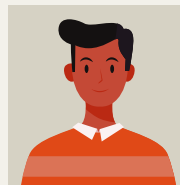
Registro

Obligatorio y de acceso público.



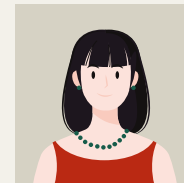
Depósito medidas AS y por razón de sexo

Inscripción voluntaria.



RD 902/2020

Igualdad retributiva



Entrada en vigor y ámbito de aplicación.



Trabajo de igual valor.



Registro retributivo.



Transparencia en la Negociación Colectiva.

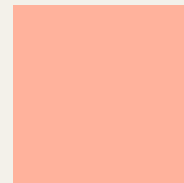
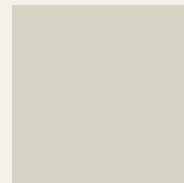
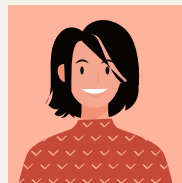


Auditoría retributiva.



1

Entrada en vigor y ámbito de aplicación



Entrada en vigor: 14 de abril de 2021

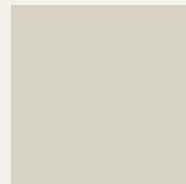
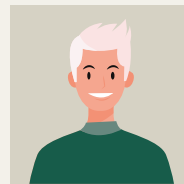
Será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Objetivo: Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.



1

Entrada en vigor y ámbito de aplicación

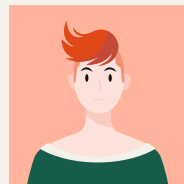
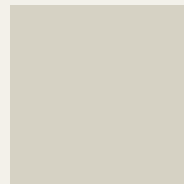
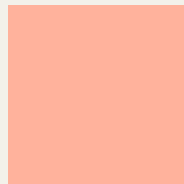


Se deberá integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva** como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite **obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a dicha retribución.**

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor (*Art. 28.1 ET*), vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

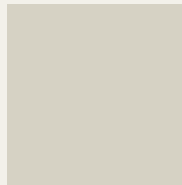
2

Registro retributivo



Deberá incluir:

- Los valores medios de los salarios.
- Los complementos salariales.
- Las percepciones extrasalariales.



La información deberá **desglosarse por sexo y según la naturaleza de la retribución**, especificando cada concepto que se reciba.

Deberá establecerse la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada grupo profesional, categoría, puesto, etc.

Se deberá consultar a la RLT 10 días antes de elaborar el registro y antes de modificarlo.

2

Registro retributivo



MODELOS
OFICIALES

ACCESO A LOS DATOS

CON RLT

Los trabajadores podrán acceder al registro retributivo, teniendo derecho a conocer su **contenido íntegro**.

SIN RLT

Se facilitará información limitada a las **diferencias porcentuales** que existiesen en las retribuciones entre hombres y mujeres.

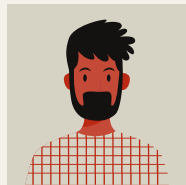
3

Auditoría retributiva

Las empresas **obligadas a realizar un plan de igualdad** tendrán que incluir en este una auditoría retributiva para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

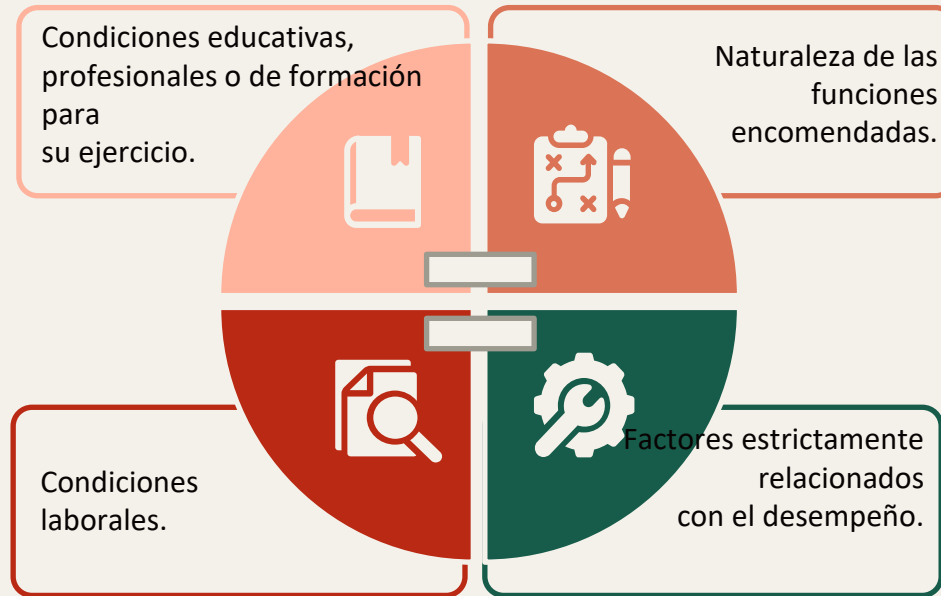
En ese caso, el registro retributivo tendrá que reflejar también las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de los **trabajos de igual valor en la empresa**, aunque pertenezcan a diferentes clasificaciones profesionales, desglosados por sexo.

Se añadirá la **justificación** cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, un **25%** o más.



4

Trabajo de igual valor

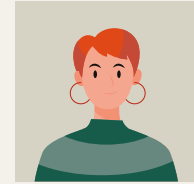


5

Transparencia de la negociación colectiva



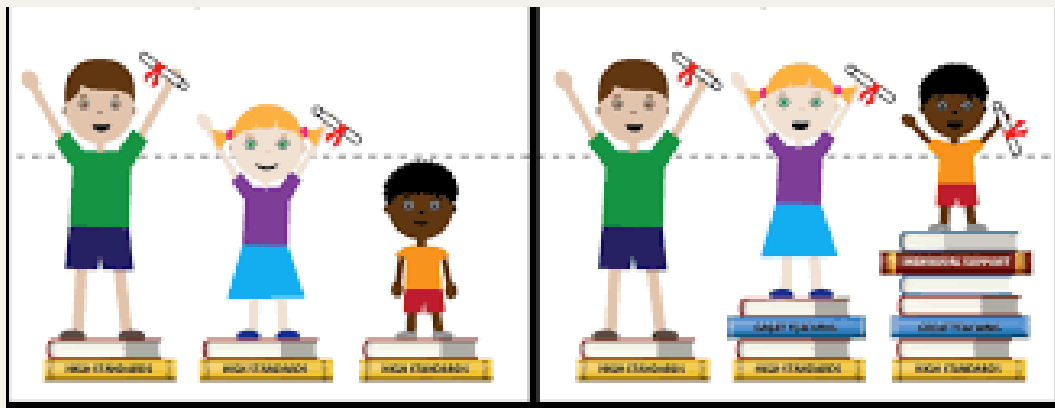
Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales **respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.



Objetivo: Garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

1

Plan de Igualdad. Acción sindical.



Finalidad Acción sindical:

equidad

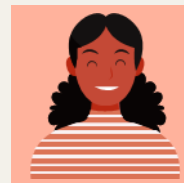
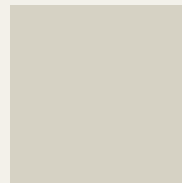
Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas.

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

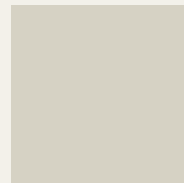
<https://industria.ccoo.es/4ef0e2040e37a4e996dbe984112d9300000060.pdf>

2

Plan de Igualdad. Fases negociación.



“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Art. 46 Ley Orgánica Igualdad de 22 marzo 2007



01 | COMUNICACIÓN
DIRECCIÓN-RLT

02 | CONSTITUCIÓN
COMISIÓN IGUALDAD
Reglamento de
Funcionamiento

03 | ELABORACIÓN-REVISIÓN
DIAGNÓSTICO:
Cuantitativo
Cualitativo

04 | NEGOCIACIÓN PLAN
DE IGUALDAD
Medidas, Indicadores,
Responsabilidades,
Fechas

05 | FIRMA
DEL PLAN

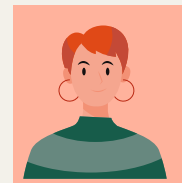
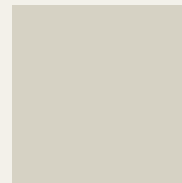
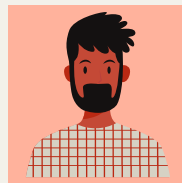
06 | IMPLANTACIÓN
PLAN DE IGUALDAD

07 | EVALUACIÓN PLAN
IGUALDAD

Medidas Transversales
COMUNICACIÓN/FORMACIÓN/SEGUIMIENTO

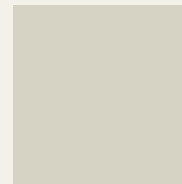
3

Plan de Igualdad. Acción sindical.



Además del contenido mínimo del diagnóstico recogido en la normativa, en CC.OO. Industria incluimos:

- **Salud Laboral**
- **Sensibilización y Comunicación**
- **Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género**



Los **Objetivos** de un Plan de Igualdad **no son un conjunto de buenas intenciones**, deben cumplir los siguientes requisitos:

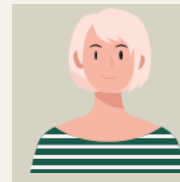


Objetivo
Medidas correctoras
Indicadores
Responsables
Personas destinatarias
Recursos
Marco Temporal



4

Lenguaje visual y escrito



Las imágenes y el lenguaje expresan nuestras ideas y por tanto también cómo la sociedad nos identifica de acuerdo a nuestro sexo, independientemente de nuestras acciones.

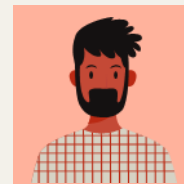
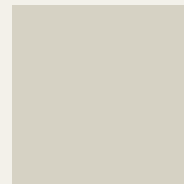
Una misma imagen puede transmitir diferentes ideas.



Imagen de Yang Liu

5

Selección y contratación



 **randstad** [candidatos](#) [empresas](#) [tendencias360](#) [HRtech](#) [nosotros](#) [contacta con nosotros](#)

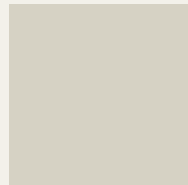
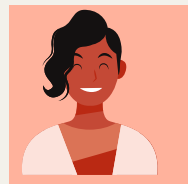
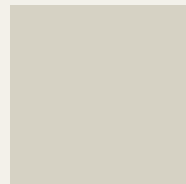
[Soy Candidato](#) [Soy Empresa](#) [Localízanos](#) [Regístrate](#)

Adecco [Encuentra trabajo](#) [Por qué Adecco](#) [App](#) [Blog](#) [Contacto Candidatos](#)

InfoJobs [Buscar empleo](#) [Executive](#) [Formación](#) [Consejos](#) [ACCESO EMPRESAS](#) [ACCESO CANDIDATOS](#)

6

Clasificación profesional

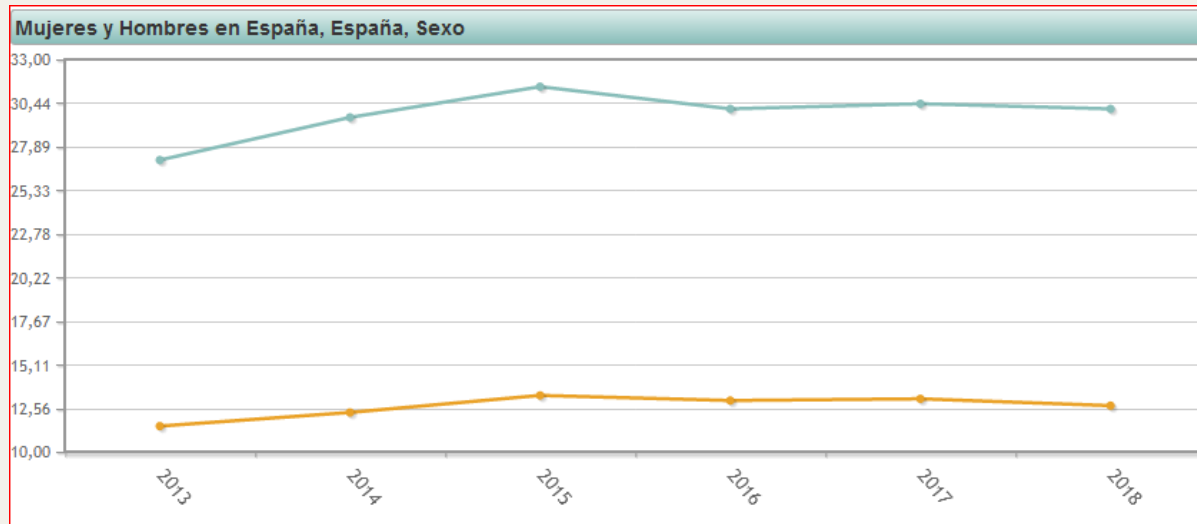
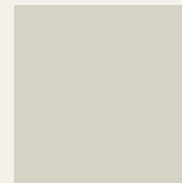
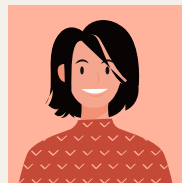


Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos RD902/2020

- uno de los inconvenientes de la igualdad laboral es que la feminización de algunas tareas conlleva una menor valoración retributiva en relación con las tareas de nivel similar realizadas por varones, y ello es consecuencia de la utilización predominante de estándares valorativos masculinos (cristalero vs limpiadora).
- la pirámide de ocupación de las mujeres se contrae de manera anómala cuanto más asciende en la “importancia” del puesto ocupado
- el progreso en materia de igualdad requiere una regulación detallada de las diferentes vertientes que afectan los sistemas de clasificación profesional.

7

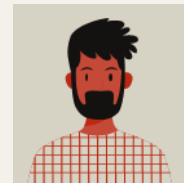
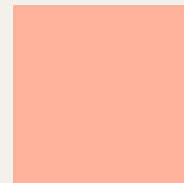
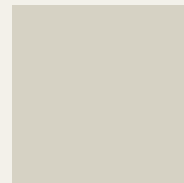
Formación



Tasa de personas graduadas en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en España por periodo (1.000 personas de 20 a 29 años). Datos INE

8

Promoción profesional



Segregación horizontal Richard Anker 1998

- La segregación horizontal consiste en que las mujeres se agrupan en aquellas actividades asociadas con las tareas típicamente femeninas según la división sexual del trabajo: asistencia sanitaria, educación, administración pública y comercio.

Dicha circunstancia, no ha cambiado en los últimos treinta años.

Segregación vertical Morrison, 1987

- Hace referencia a tareas en los centros de trabajo que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados.
- Techo de cristal: barrera “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”.



9

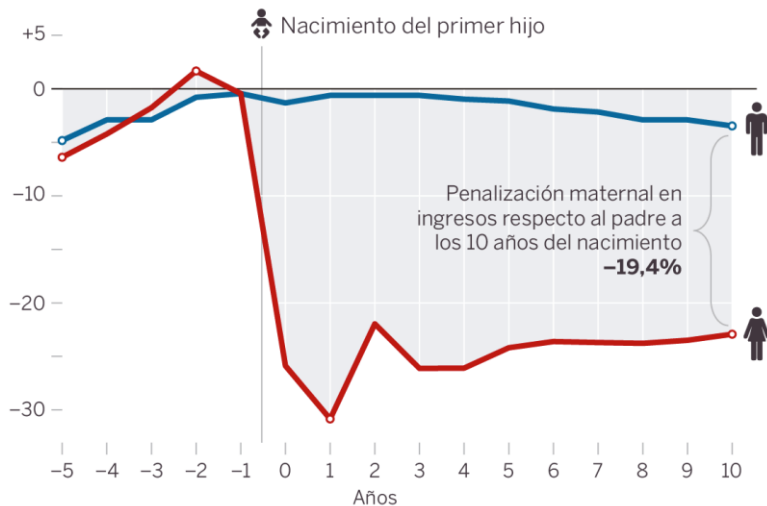
Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

El 90% de los permisos por conciliación los disfrutaban las mujeres, esto dificulta su carrera profesional y su capacidad de promoción.

Incluir medidas de sensibilización y de acción positiva en los planes de igualdad para los hombres.

EL COSTE DE SER MADRE

Variación de los ingresos respecto al supuesto alternativo de no tener hijos, en %
Análisis de las familias de Dinamarca entre 1980 y 2013

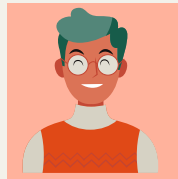


Fuente: Kleven, Landais y Sogaard (2017). EL PAÍS



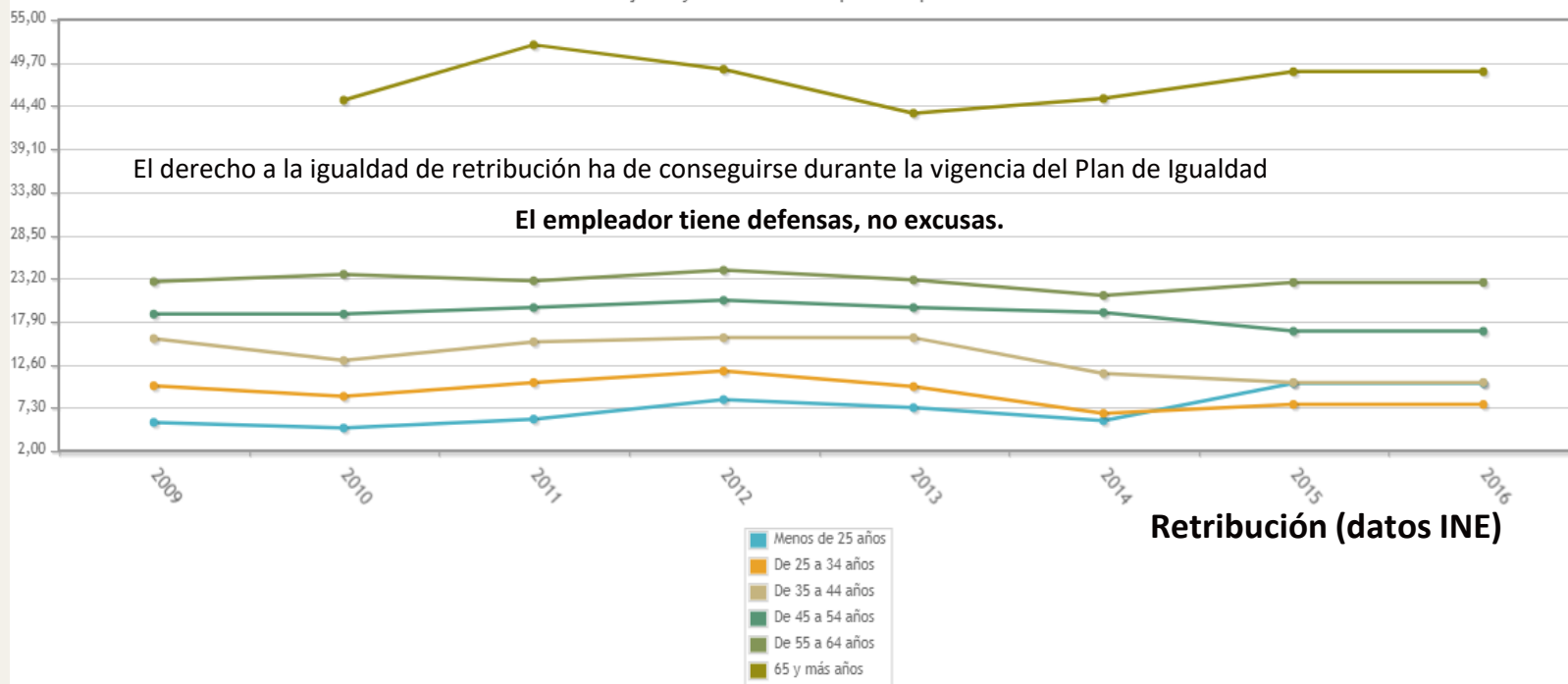
10

Condiciones de trabajo. Auditoría salarial



Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por edad y periodo.

Mujeres y Hombres en España Grupos de edad



11

Mejoras laborales Mujeres Víctimas de Violencia de género



☐ AUSENCIAS O IMPUNTUALIDAD

- No podrán sancionarse las faltas de asistencia o de puntualidad derivadas de su situación de víctima de violencia.

☐ SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Concesión de un máximo de x días laborables.
- No es necesario tiempo mínimo de prestación de servicios.
- La excedencia será por la duración solicitada en un periodo entre x y x meses.
- Reserva del puesto de trabajo hasta x meses.

☐ EXTINCIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Preaviso exigible máximo x días laborables.
- Compensación x días por año de servicio y tope de x mensualidades.

☐ MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y DE ASISTENCIA SOCIAL

- Asistencia médica en los servicios médicos
- Asistencia social ...acompañamiento, apoyo etc.

☐ AYUDAS ECONÓMICAS

☐ ACREDITACIÓN

Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, Orden judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, Informe del ministerio fiscal que recoja la existencia de indicios, Informe de la administración pública, Cualquier otro título que acredite la situación de violencia de género.

☐ REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección del turno de trabajo.
- Reducción de jornada, hasta el 50%, sin reducción del salario durante x tiempo
- Teletrabajo.

☐ MOVILIDAD GEOGRÁFICA O FUNCIONAL Y CAMBIO DE CENTRO O EMPRESA DEL GRUPO

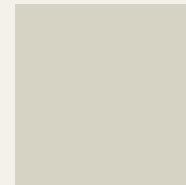
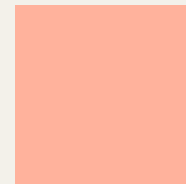
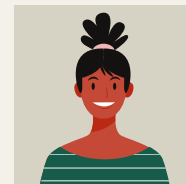
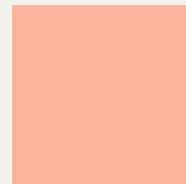
- Derecho a reserva del puesto de trabajo anterior durante x meses.
- Mantenimiento de los planes de formación y carrera.
- Mantenimiento de la retribución correspondiente a su grupo y nivel salarial.
- Medidas organizativas para no coincidir con el maltratador, ni temporal, ni geográficamente.

☐ MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Acceso al centro de trabajo con coche particular.
- Seguimiento de los horarios de trabajo.
- Supresión de desplazamientos internos

12

Protocolo Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo



1. **Acordar** entre la **RLT** y la **Dirección** un **protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo**.
2. Establecer un **procedimiento de actuación** en caso de denuncia.
 1. Comité de prevención del Acoso.
 2. Procedimiento de denuncia.
 3. Confidencialidad y protección de datos.
 4. Comisión instructora: Investigación, plazos.
 5. Elaboración del informe.
 6. Resultado de la instrucción.
3. Realización de **campañas informativas y acciones de formación**.



13

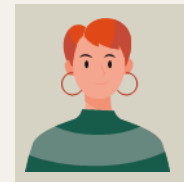
Salud Laboral con perspectiva de género

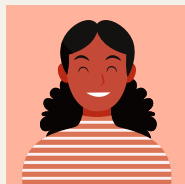


Normalmente, las únicas medidas preventivas existentes con perspectiva de género se refieren a la capacidad reproductiva o al propio estado biológico del embarazo o la lactancia.

Recoger medidas diferenciadas:

- Reconocimientos médicos
- Análisis de datos siniestralidad y enfermedad profesional para determinar
 - Dobles jornadas
 - Clima laboral, riesgos psicosociales.
 - ...





¡Gracias!

