

IGUALDAD, MÁS QUE UN PLAN

Obligaciones básicas de planes de igualdad y problemas prácticos del registro

Ponente: Sofía de Andrés. Abogado especialista en derecho laboral.

Fecha: 28/09/2023

REGULACIÓN DE LOS P.I.

- • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- • Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. • Real Decreto-ley 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.
- • 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.

Obligaciones básicas de planes de igualdad y problemas prácticos del registro

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
- Cambio normativo
- Transversal y educacional
- Objeto: eliminar la discriminación de las mujeres y hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsando iniciativas que la garanticen.

¿Cuándo?

- Plantilla de más de cincuenta personas, las demás, voluntariamente. En contratos de duración determinada, se contabilizan los finalizados en los últimos seis meses, y por cada cien días o fracción, se contabiliza una persona más.
- Tres meses después de alcanzar ese número
- Un año para acabarlo
- 30 de junio y 31 de diciembre
- Grupos de empresas

• ¿Quién lo impulsa?

- La empresa
- Si no lo hace, lo solicita la RLT
- Ante inacción, ITSS

INICIO

- Comisión negociadora: la RLT, secciones sindicales que sumen la mayoría del CE, o con los sindicatos mayoritarios, comité intercentros, 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 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.
- La comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

- En ningún caso se puede superar trece representantes. Tanto por parte de la Empresa como por la RLT se deberá designar, de forma igualitaria, a mujeres para formar parte de esta Comisión. Esta Comisión paritaria, debe nombrarse en la primera reunión y se puede dotar de asesores.

FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación (15 días)
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- El PI deberá recoger una serie de medidas que tiendan a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, para que sea realmente efectivo, debe partir de un análisis de la realidad y este diagnóstico debe acordarse con la RLT y contener, al menos, los siguientes puntos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Obligación de negociar de buena fe
- Levantar acta de toda reunión, incluyendo las manifestaciones de las partes.
- Toma de acuerdos por conformidad de empresa y mayoría de representación de la plantilla
- Confidencialidad de los documentos

.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD (negocia el PI)

- A.- Calendario.- Fijar la frecuencia de estas reuniones
- B.- Funciones:
 1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 2. Informar al personal que se va a acometer un PI haciendo hincapié en la importancia del mismo y de que aporten ideas
 3. Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
 4. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan.
 5. Seguimiento y evaluación del PI

- C.- Funcionamiento interno.
- Los acuerdos se toman por mayoría y serán vinculantes para las partes.
- Se levantará acta de lo tratado en cada reunión que será leída y aprobada en la misma.
- 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- A.- Distribución de la plantilla según edad y sexo (también en porcentaje)
 1. Existencia o no de grupos profesionales masculinizados o feminizados.
 2. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los grupos más altos y más bajos
 3. Diferencias entre secciones por retribución, jornada, sexo
 4. Realizar la Auditoría retributiva.

- B.- Nivel formativo por sexo y edad (horizontal -mujeres respecto a hombres- y vertical -mujeres respecto a mujeres y hombres respecto a hombres-)

1. Promoción interna

2. Restricciones por conciliación

- Acceso a formación

- C.- Modo de incorporación según sexo
 1. Nuevas incorporaciones por departamentos, sexo y grupo profesional
 2. Modo de publicitar las plazas. Ausencia al sexo de los candidatos.
 - a. Criterios de selección. Responsables formados.
 3. Entrevista personal ¿Se pregunta sobre la situación familiar o expectativas?
- D.- Bajas en la empresa y causa, según sexo

- E.- Conciliación
 1. Responsabilidades familiares de la plantilla (datos de no obligada respuesta por los trabajadores) por sexo
 2. Número y porcentaje por sexo que en los tres años anteriores se hayan acogido a estos supuestos:
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia
 - Permiso de lactancia
 - Acumulación del permiso de lactancia

- Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
 - Permiso por cuidado de familiares
 - Reducción de jornada por cuidado de menores
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares
 - Excedencia por cuidado de menores
 - Excedencia por cuidado de menores otros familiares
1. Jornada laboral y acomodación a las necesidades personales.
 2. Protocolos que cubran todas las posibilidades

- F.- Política salarial.
 1. Retribuciones por sexo y categoría
 2. Unificación de criterios atendiendo al puesto de trabajo
 3. Existencia o no de paredes o techos de cristal
 4. Diferencia de jornada por sexo
- G.- Salud laboral
 - Existencia de puestos de trabajo que supongan riesgo para el embarazo o la lactancia

- H.- Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo.
 1. Existencia y permisividad de comentarios sobre aspecto o tendencia sexual de la plantilla
 2. Exhibición de imágenes -también en internet-sexistas
 3. Respuesta ante los actos discriminatorios

OBJETIVOS (ejemplo)

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
1. Promoviendo la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción y carrera vertical de la mujer.
 2. Fomentando la formación en igualdad del personal.
 3. Prestando atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
 4. Fomentando la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo.

ACCIONES (ejemplo)

1. Establecemos medidas para alcanzar los objetivos perseguidos:
2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
3. Los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna incluirán una cláusula favor de las mujeres en caso de infrarrepresentación
4. Preferencia de las personas con cargas familiares para la elección de periodos vacacionales sino se produce acuerdo en el calendario
5. Creación de medidas de flexibilidad para la conciliación

1. Formación en materia de igualdad y no discriminación
2. Creación de una RPT para impedir desigualdades salariales que no obedezcan a las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.
3. Elaboración del protocolo sobre los procedimientos frente al acoso laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y violencia de género.
4. Creación del buzón de sugerencias en materia de igualdad
5. Adaptación o cambio del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o periodo de lactancia natural.

-
- 7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- Calendarios e indicadores
- 8.- DURACIÓN Y DIFUSIÓN
- No puede ser superior a cuatro años
- 9.- REGISTRO
- 10.- IMPLANTACIÓN

REVISIÓN

- Por actuación de la ITSS
- Por fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Modificación de plantilla, de los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las MSCT o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Por sentencia que 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.
- Cuando resulte necesaria la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

REGISTRO DE LOS PI

- En modelo del RD 713/2010 de 28 de mayo
- Se pueden inscribir sin acuerdo
- Acceso público
- Se pueden inscribir medidas de prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Anexo 2V, datos estadísticos que son un resumen del PI

PROBLEMAS

- Demora en la inscripción
- Es de aplicación el art. 21-3 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, plazo de tres meses
- Silencio administrativo positivo, art. 24-3 LPAC
- Judicialización ante la falta de registro

RESUMEN

- Es un documento cambiante como lo es la legislación laboral y la realidad de la empresa
- Debe adaptarse a esos cambios
- Debe marcar los mecanismos temporales para que no haya conflictos entre el disfrute de derechos de conciliación de la plantilla (permisos por cuidado, maternidad y paternidad, adaptaciones de jornada...)

- SIGAMOS CRECIENDO,
HAGAMOS BUENOS PLANES
PORQUE LA IGUALDAD SOLO
ES EL PRINCIPIO DEL
CAMINO.

- Muchas gracias por su
atención