



PLANES DE IGUALDAD

Cambios normativos, fases y criterios para su elaboración

Cambios normativos

Los planes de igualdad están regulados en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La normativa de estos planes fue modificada en marzo de 2019 e introduce los siguientes cambios a la hora de implantar planes de igualdad en las empresas:

- Se ha establecido la obligación de que las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras elaboren un Plan de Igualdad y se concede un plazo para su implantación progresiva según las dimensiones de la plantilla:
 - **Empresas de 151 a 250 personas:** plazo de 1 año: 7/03/2020
 - **Empresas de 101 a 150 personas:** plazo de 2 años: 7/03/2021
 - **Empresas de 50 a 100 personas:** plazo de 3 años: 7/03/2022

Nuestro tejido empresarial está formado principalmente por empresas pequeñas o microempresas, por lo que muchas empresas van a quedar fuera de esta obligación y cobra mucha importancia la negociación de medidas y planes de igualdad en convenios sectoriales.

- Se introduce la obligación de elaborar un DIAGNÓSTICO:
 - En el seno de la **Comisión Negociadora**.
 - La empresa facilitará a la RLT **todos los datos necesarios para su elaboración**.
 - **Abordará las siguientes materias:** los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - REGISTRO: todas las empresas de 50 o más están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad.
- Se modifica el artículo 22 del ET sistema de clasificación profesional: La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios de encuadramiento y retribuciones, que garanticen la ausencia de todo tipo de discriminación.
- Se modifica el **artículo 28 del ET sobre igualdad de remuneración por razón de sexo** y se introduce:

– la obligación de pagar la misma retribución por trabajo de igual valor.

- se define trabajo de igual valor y se establece la obligatoriedad de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, por sexo, por grupos profesionales.
- los/las trabajadores/as a través de la RLT tienen derecho a acceder al registro salarial de su empresa.
- si el promedio de retribuciones de un sexo es superior al otro en un 25%, el empresario debe justificarlo.

- Otra modificación importante es el **derecho a la adaptación de la jornada** como medida de conciliación, y establece la opción de desarrollarla en la negociación colectiva y en los planes de igualdad.
- **Se equipara el permiso por nacimiento para ambos progenitores**, y aunque hay un plazo de implantación para el padre, es importante actualizar este permiso en los convenios.
- **El permiso de lactancia corresponde a ambos progenitores**, otro derecho que interesa que figure en el convenio. Intentaremos mejorar el disfrute de este derecho

en el convenio posibilitando su disfrute acumulado, por ejemplo.

- En el artículo 64 del ET sobre los Derechos de información y consulta del comité de empresa, se introduce la **obligatoriedad de informar sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad**, incluido registro de salarios, y la aplicación de medidas y plan de igualdad.
- **Se recupera el convenio especial para cuidadores/as no profesionales.** Los y las cuidadoras no profesionales de una persona en situación de dependencia que cobra una prestación económica, pueden suscribir un convenio especial. El Estado asume la cuota del convenio, se cotiza para acceder a una pensión de jubilación, incapacidad permanente. La recuperación de este convenio es una medida que veníamos reclamando desde CCOO. Tiene una enorme importancia para las personas que se ven obligadas a salir del mercado de trabajo, en su mayoría mujeres, para atender y cuidar a familiares en situación de dependencia.



Fases y etapas en la elaboración de un plan de igualdad

1. Compromiso de la organización		Decisión Comunicación a la plantilla Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión permanente de Igualdad		Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico		Planificación Recogida de Información Análisis y presentación de propuestas (Informe Diagnóstico)
4. Programación		Elaboración del Plan de Igualdad Planificación del plan (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación y seguimiento)
5. Implantación del Plan		Ejecución de las acciones previstas Comunicación a la plantilla Seguimiento y control
6. Evaluación del Plan		Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora
MEDIDAS TRANSVERSALES 1 - 6	Comunicación	Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones programadas y realizadas Comunicación, información e imagen externa proyectando el
	Formación	Garantizar una formación específica sobre igualdad y perspectiva de género
	Seguimiento	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del plan

Criterios sindicales para la elaboración de planes de igualdad

1. Diagnóstico de la situación

Es el eje del plan de igualdad, nos va a marcar la hoja de ruta del plan.

- Con el diagnóstico se trata de analizar la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Para ello, se llevarán a cabo tareas de recogida de información, análisis, debate interno, identificación de los puntos de mejora, consulta a la plantilla, etc.
- La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria.
- Hay que constituir una comisión de igualdad, paritaria, con un reglamento (funciones, calendario de reuniones, actas, recogidas de acuerdos, actas).
- La fase de diagnóstico conlleva que nos planteemos al menos tres cuestiones:
 - Cómo vamos a planificar este diagnóstico de la situación.
 - Cómo vamos a recoger la información que necesitamos.
 - Cómo vamos a analizar y presentar el diagnóstico (informe diagnóstico).
- Implica que analicemos desde una perspectiva de género:
 - Características de la empresa y estructura organizativa.
 - Características del personal.
 - El acceso a la empresa.
 - El desarrollo de la carrera profesional/promoción profesional.
 - La formación y reciclaje.
 - Las condiciones de trabajo en la empresa.
 - Las remuneraciones (fijas y variables).
 - Analizar los abandonos de la empresa.
- Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades.
- Para esta fase la empresa puede contratar o no a una consultora,



- Es recomendable contar con la opinión y las aportaciones de la plantilla.
- Estas conclusiones y áreas de mejora deben plasmarse en un informe para facilitar su análisis.
- En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas y plasmadas en el informe diagnóstico se procede a la elaboración del plan de igualdad.
- Es muy importante la participación de la RLT en esta fase, porque de ella va a depender que el plan se dirija a eliminar las desigualdades y no se quede en una mera declaración de intenciones.

2. Negociación, diseño y ejecución del plan

El artículo 46 de la Ley Igualdad determina que para la consecución de los objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las **preguntas clave** para diseñar la estructura del plan de igualdad son:

- ¿Cuánto tiempo? Planificación.
- ¿Para qué? Objetivos.
- ¿Cómo? Acciones.
- ¿Para quién? Personas destinatarias.
- ¿Con qué? Recursos.
- ¿Cuándo? Calendario.
- ¿Cuándo lo voy a evaluar? Criterios de evaluación.

Es fundamental asegurar la coherencia entre **objetivos y acciones**, por lo que al planificar hay que tener en cuenta:

- Qué objetivo satisface.
- A quién van dirigidas.
- Quién es responsable de su aplicación.
- Qué recursos se necesitan.
- Cómo se medirá su cumplimiento.

3. Evaluación del plan

La evaluación se estructura en dos ejes:

1. Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla, en las prácticas de RRHH.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

4. Comunicación y formación

COMUNICACIÓN. La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después

de la implementación del plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla. Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad.

FORMACIÓN. La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla y, de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada. Es clave formar para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.



Queremos igualdad Berdintasunaren alde

