

Aplicación Práctica Planes de Igualdad



AGUILAR
ABOGADOS

- **Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- **El 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.** En dicho R.D.L. se establece que en el caso de las **empresas de más de cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad** que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro,** de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

Regulación

Obligación del Plan de Igualdad

- empresas de 101 a 150 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2021;
- empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022.

Obligaciones para todas las empresas (con independencia del número de trabajadores que ocupen)

Todas las empresas (sea cual sea su número de trabajadores) deberán; a saber:

- Adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Empresas de menos de 50 trabajadores.

En este caso, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación de los trabajadores.

Legitimación para negociar (parte social).

- Donde contemos con RLT (Delegados de personal y/o Comités de Empresa)
- **Donde no, entonces necesariamente debemos negociar con los Sindicatos más representativos y los más representativos del Sector.** Plazo máximo de 10 días, respetando la representatividad y con un máximo de seis miembros por cada parte negociadora. Pero además, tener en cuenta que cuando en una Empresa existan centros de trabajo que sí y otros centros de trabajo que no tienen RLT, entonces la parte social tiene una composición mixta, ya que la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con RLT y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación; y en este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes
- En consecuencia, el nuevo artículo 5 apartado 3º del Decreto 901/20 **no permite hacerlo con una comisión “ad hoc”.**
- Ver STS de 26 de enero de 2021 (rec 50/2020). Equipara los Planes de Igualdad a los Convenios Colectivos, así que necesariamente vía RLT, o sino Sindicatos. Y, además, acota la “Comisión ad hoc” nombrada en el seno de la empresa y entre sus trabajadores, a los **supuestos en los que la Ley la establezca expresamente**
- La CEOE ha recurrido ante la Jurisdicción Contenciosa el contenido del artículo 5 apartado 3º del Decreto.

- Podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo que deberá negociarse conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 TRLET para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones 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 de igualdad.
- El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación.
- También deberá incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas.
- Asimismo, el Plan deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Plan Igualdad grupo de empresas

6. ¿Cómo se calcula el número de empleados de la empresa?

- Para el cálculo del número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa. Por plantilla total se entiende cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidos los empleados con; a saber:
 1. contratos fijos discontinuos
 2. contratos de duración determinada y
 3. personas con contratos de puesta a disposición.
- En todo caso, **cada persona con contrato a tiempo parcial** se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- A este número deberán sumarse los contratos de duración determinada (de cualquier tipo) que habiendo estado vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien (100-) días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.
- **El cómputo deberá efectuarse, a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.** Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.
- Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de empleados se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo.

7. POSIBLES SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

- Su INCUMPLIMIENTO puede acarrear diferentes sanciones, que van desde la pérdida de ayudas, bonificaciones, hasta multas según el grado de infracción, **de entre 626 euros y 187.000 euros.**

ACTA Y COMPROMISO

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD	Compromiso por parte de la dirección de la empresa de iniciar la elaboración, negociación del plan de igualdad y garantizar su aplicación efectiva en la empresa.	Se deberá de plasmar en un acto formal.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	Creación de una comisión formada por personal con capacidad de decisión, que contribuya a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad. La comisión debe ser paritaria.	Crear la comisión con legitimidad para negociar que vele por que se cumpla con el principio de igualdad, apruebe el diagnóstico de la situación de la empresa, realice y debata propuestas, apruebe y realice un seguimiento del plan de igualdad. Dotarlo del reglamento de funcionamiento de la comisión.

ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO	Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos que deberá de ser analizado en seno de la comisión de igualdad.	Recopilación y análisis de datos que permita identificar las prácticas discriminatorias y definir los objetivos a conseguir. Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas. Analizar la evolución. Entrevistas, cuestionarios a la plantilla y solicitud a la empresa de datos y documentación. Utilizamos modelo Ministerio Igualdad

Diagnóstico

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Tras en análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

PROPUESTA DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN EL PLAN

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
PROPUESTA DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN	Propuesta de medidas y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir con los objetivos, así como su negociación.	Establecer las personas destinatarias de los beneficios. Concretar qué persona se encarga de cada medida. Establecer medios y recursos de cada medida, así como su organización temporal. Concretar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan conocer la evolución de las medidas implantadas.

Implantación Plan

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Ejecución de medidas recogidas en el plan de igualdad.	Comunicar previamente a toda la plantilla la existencia del plan y las acciones que lo conforman. Se ejecutarán las acciones previstas intentando asegurar que se cumplan los objetivos planteados.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivo	Resultado a obtener	Tareas
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Obtención de un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas que permita obtener una valoración sobre las mismas.	Cuestionar periódicamente la aplicación del plan en la empresa, si sus objetivos son adecuados y si las acciones son coherentes. Al igual que analizar si las acciones se han realizado en el tiempo previsto, con infraestructuras adecuadas y con el presupuesto establecido, así como la satisfacción de las personas destinatarias.

FASES DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

FASE EN EL DESARROLLO DEL P.I

CARACTERÍSTICAS

1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del P.I



- Decisión y comunicación a plantilla y RLT.
- Apertura de la negociación.
- Constitución de la comisión negociadora:
 - Creación y definición del equipo de trabajo.
 - Constitución Comisión de igualdad y su reglamento.
 - Determinación del procedimiento de negociación.
 - Determinación de los mecanismos de participación.

2. Realización del Diagnóstico



- Planificación.
- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos.
- Análisis y presentación de propuestas.

3. Diseño, aprobación y registro del P.I



- Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento, etc.).
- Elaboración del Plan de Igualdad.
- Aprobación del Plan de Igualdad.
- Registro del Plan de Igualdad.

5. Implantación y seguimiento



- Ejecución de las acciones previstas.
- Seguimiento, mediante la comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas propuestas.
- Valoración de resultados.

6. Evaluación del P.I



- Análisis de los resultados e impacto obtenidos
- Establecer criterios seguimiento en función de la vigencia del Plan de Igualdad.