



REGLAMENTO PLANES DE IGUALDAD REGULACIÓN TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Eje Central y transversal en la relación laboral.

- Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 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.

La **brecha salarial** constituye el principal motivo de inequidad e ineficaz desarrollo profesional de las mujeres, poniendo en peligro la principal herramienta para una vida digna; el salario durante una vida laboral activa y las prestaciones que pueda necesitar hasta llegar a la pensión por jubilación.

Sin igualdad en las empresas, no se alcanzará la igualdad real entre mujeres y hombres. Aplicar la perspectiva de género a la Negociación Colectiva es la clave y nuestra herramienta para combatir la brecha salarial de género.

En el año 2007, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres introduce un instrumento para la negociación en las empresas con el objetivo de acabar con las discriminaciones y alcanzar la igualdad real; los Planes de Igualdad.

Fruto de la experiencia en la negociación y seguimiento de los planes de igualdad sabemos que a pesar de tratarse de una suma de factores, la brecha salarial encuentra un buen lugar donde ocultarse en una tendencia a la menor valoración del trabajo ocupado en su mayoría por mujeres y los complementos salariales que capacitan a las empresas de premiar según parámetros que consideren oportunos y que pueden esconder la existencia de discriminación.

En 2019 con el RD ley 6/2019 de Medidas urgentes para igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, establece nuevas obligaciones para las empresas en materia de retribución, entre otras;

- **Se recoge expresamente en el E.T que en supuestos de nulidad de cláusulas contractuales por discriminación salarial la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al trabajo de igual valor y se incorpora la definición de trabajo de igual valor recogida en la normativa europea.**
- **Se mejora también la ley para garantizar la ausencia de discriminación en la definición de grupos profesionales.**
- **Introduce la obligación de todas las empresas de realizar registros salariales.**

Y lo que era una reivindicación sindical; El acceso de la RLPT al contenido de estos registros en su totalidad para la detección de estos factores y obligación de negociar los diagnósticos para la elaboración de los Planes de Igualdad para la negociación de medidas que corrijan las discriminaciones.

PROCESO A LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

1- Recomendación Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la Transparencia.

En España:

Los mayores cambios se introducen en 2019 con el RD Ley 6/2019, aunque dejaba pendiente el desarrollo reglamentario;

- 1) Establecía la obligatoriedad de que todas las empresas tuvieran un registro retributivo.**
- 2) Que las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad contaran con una auditoría.**
- 3) Incorpora al Art.28 E.T. elementos que refuerzan el concepto de trabajo de igual valor.**

Acuerdo diálogo social

Tras un proceso de negociación en el que las patronales, abandonan la mesa de negociación, el Gobierno y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT alcanzan el acuerdo de dos reglamentos que tienen por objetivo;

- Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

NORMAS LLENAS DE CONTENIDO TANTO TÉCNICO COMO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA ACCIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS.

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición nº 436 • Julio 2020

CCOO

SINDICATOS Y GOBIERNO FIRMAN UN ACUERDO PARA EL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

UN GRAN PASO EN IGUALDAD



■ El importante acuerdo alcanzado por CCOO, UGT y el Gobierno desarrolla, a través de dos reglamentos, la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la obligatoriedad de las empresas de contar con planes de igualdad, negociados siempre con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

Además, establece la obligación de las empresas de tener un registro retributivo para verificar que no existen diferencias salariales por cuestión de género.

Como ha subrayado la secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, "los reglamentos acordados representan un avance para acabar con las brechas entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito laboral, y así consolidar una sociedad igualitaria y libre de estereotipos de género".

Intervención de Mari Cruz Vicente.
Secretaria de Acción Sindical de CCOO



Tras meses de negociación, las ministras de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz; de Igualdad, Irene Montero; la secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, y la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antón, firmaron, el 30 de julio, el "Acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo", que completa a través de dos reglamentos (igualdad de retributiva y planes de igualdad) la Ley Orgánica de igualdad y el RDL 6/2019.

El reglamento de igualdad retributiva establece que todas las empresas, independientemente del tamaño de sus plantillas, deben tener registros salariales, con información retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo salario base, complementos salariales y extrasalariales.

Si en algún caso la diferencia entre un sexo y otro fuera del 25% o más, las empresas deben justificar a qué se debe la brecha.

CCOO
servicios



IGUALDAD RETRIBUTIVA

Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Entrada en vigor, 14 de abril 2021.

**PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN
CONVENIOS COLECTIVOS Y EMPRESAS**



**Aplicado a los diferentes aspectos que
determinan la retribución y sobre sus
diferentes elementos**

OBJETO



Identificar discriminaciones **DIRECTAS
Y/O **INDIRECTAS**, sobre todo, las debidas
a incorrectas valoraciones de puestos
de trabajo**

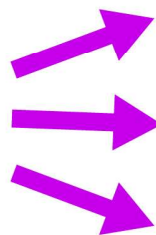
**TRABAJO
IGUAL VALOR**



RETRIBUCIÓN

Pie de foto

INSTRUMENTOS



**REGISTROS
RETRIBUTIVOS**

**AUDITORIAS
RETRIBUTIVAS**

**SISTEMAS DE VALORACIÓN DE
PUESTOS DE LA CLASIFICACIÓN
CONTENIDA EN LA EMPRESA Y
CONVENIO COLECTIVO**

Pie de foto

INSTRUMENTOS



**REGISTROS
RETRIBUTIVOS**

Pie de foto

REGISTRO RETRIBUTIVO

- ◆ **QUÉ EMPRESAS;** Alcanza a todas las empresas y a la totalidad de la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- ◆ **QUÉ DEBERÁ INCLUIR;** Valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo

La media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos retributivos y en cada puesto de trabajo.

- ◆ **PERIODICIDAD;** Un año, salvo modificaciones en cualquiera de los elementos que integran el registro.
- ◆ **DERECHO DE INFORMACIÓN;** RLPT tendrá acceso a toda la información recogida en el registro retributivo, con consulta previa de al menos 10 días antes de su elaboración. En las empresas donde no exista representación, la información se limita a las diferencias porcentuales.

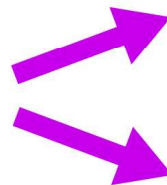
REGISTRO RETRIBUTIVO

LOS REGISTROS PARA LAS EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA DEBERÁN INCLUIR ADEMÁS;

- ◆ **Las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) correspondientes a las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo**

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, al menos, un veinticinco por ciento, deberá incluir la justificación de tales diferencias.

INSTRUMENTOS



**REGISTROS
RETRIBUTIVOS**

**AUDITORIAS
RETRIBUTIVAS**

Pie de foto

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ◆ **QUE EMPRESAS;** Alcanza a todas las empresas que realicen planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras. Esta auditoría deberá incluirse en el diagnóstico para la elaboración del plan de igualdad, que recordemos, debe ser también negociado.

- ◆ **QUE DEBERÁ INCLUIR;**
 - a) La auditoría implica un diagnóstico específico de la situación retributiva;
 - Además de lo indicado en el registro, las evaluaciones de los puestos
 - La justificación cuando la brecha supere el 25%.
 - Identificar factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
 - Identificar impacto por el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
 - Identificar dificultades en la promoción profesional o económica.
 - b) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas;
 - Objetivos.
 - Actuaciones concretas.
 - Cronograma
 - Personas responsables de su implantación, seguimiento y de implementación de mejoras a partir de resultados.

- ◆ **PERIODICIDAD;** La vigencia que sea acordada para el Plan de Igualdad, salvo que se determine otra menor

IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

TRABAJO DE IGUAL VALOR



Cuando sean equivalentes:

- = La ***naturaleza de las funciones o tareas encomendadas;*** *contenido efectivo de la actividad desempeñada.*
- = Las ***condiciones educativas, formativas o profesionales;*** *que guarden relación con la actividad, incluyendo la experiencia o la formación no reglada.*
- = Las ***condiciones laborales y factores*** estrictamente *relacionados con el desempeño*



Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo;

- La penosidad y dificultad,
- Las posturas forzadas,
- Los movimientos repetitivos,
- La destreza,
- La minuciosidad,
- El aislamiento,
- La responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas,
- La polivalencia o definición extensa de obligaciones,
- Las habilidades sociales,
- Las habilidades de cuidado y atención a las personas,
- La capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización.

IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse que los grupos profesionales aseguran la no discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Para una correcta valoración es necesario que se apliquen criterios de adecuación (factores relacionados con la actividad), totalidad (se tendrán en cuenta todas las condiciones) y objetividad (con mecanismos claros)



TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

- ◆ **Tutela administrativa y judicial:** Será de aplicación la LISOS y la ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción social.
- ◆ **En caso de ausencia del registro o auditoría o si este no cumple lo indicado en el presente acuerdo, será constitutivo de indicio de discriminación retributiva, debiendo la parte demandada realizar la justificación de dicha ausencia.**
- ◆ **Las personas trabajadoras a tiempo parcial, tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, aplicando el principio de proporcionalidad.**

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales desarrollarán en el marco de la participación institucional;

- ◆ **Creación de una Comisión** para la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, tripartita y con reuniones al menos semestrales.
- ◆ **Guía o protocolo de buenas prácticas.**
- ◆ **Actuaciones de información y sensibilización** para personas negociadoras en los convenios colectivos, planes de igualdad y/o acuerdo colectivo.
- ◆ **Guía Técnica** para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

ALGUNAS CONCLUSIONES

REGISTROS RETRIBUTIVOS;

- ◆ **TODAS las empresas con independencia de su tamaño deberán realizarlos**
- ◆ **De lo realmente percibido por cada persona trabajadora.**
- ◆ **La información a facilitar es mayor si existe representación sindical.**
- ◆ **Con carácter previo (10 días) hay que consultar con la RLPT.**



La norma establece consulta previa, por lo que podemos realizar informe en este momento con el objetivo introducir al registro, la justificación de la diferencia porcentual, en proporción menor, que recoge la auditoría.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA;

- ◆ **Las empresas que elaboren planes de igualdad, con independencia del número de plantilla.**
- ◆ **Información de las agrupaciones de trabajos de igual valor conforme a la valoración de puestos.**
- ◆ **Justificación diferencias al menos de un 25%**



Reducción del porcentaje diferencial mínimo para justificación.

¡Ojo!

Empresas que negocien el plan de igualdad antes de abril 2021.



Recoger en los Plan de Igualdad que se negocien antes de esta fecha, medida e indicador con calendario de ejecución de la Auditoría Salarial en los términos recogidos en la norma.

ALGUNAS CONCLUSIONES;

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO;

- ◆ **Negociar en los convenios colectivos criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta.**
- ◆ **Realizar mapa de puestos con valoración de los mismos en los diagnósticos.**

En este momento se ha iniciado la negociación junto a los Ministerios de Trabajo y Ministerio de Igualdad de un procedimiento de valoración de puestos, que deberá en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, aprobarse mediante una orden ministerial.



NOS MOVEMOS CONTRA
LA BRECHA SALARIAL

CCOO
servicios

REGLAMENTO PLANES DE IGUALDAD

Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

ENTRADA EN VIGOR, 14 DE ENERO DE
2021

LEGISLACIÓN EN ESTA MATERIA:

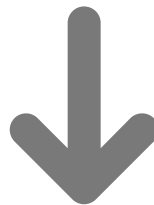
- ◆ **Ley 3/2007 de igualdad**
- ◆ **RD 6/2019, el cual ordenó llevar a cabo el desarrollo reglamentario;**
 - Diagnósticos
 - Contenidos
 - Las Materias
 - Las auditorías Salariales
 - Los sistemas de seguimiento y evaluación.
 - Registro
- ◆ **RD 901/2020: desarrolla el reglamento en esas materias y además se han incluido otras para clarificar algunos aspectos;**

**CUANTIFICACIÓN Nº DE
PERSONAS EN LA EMPRESA**

**SUJETOS LLAMADOS
A NEGOCIAR**

**ÁMBITO DE
APLICACIÓN**

CUANTIFICACIÓN N° DE PERSONAS EN LA EMPRESA



- ◆ **Se tendrán en cuenta todas las personas, incluidas los contratos fijos discontinuos, con duración determinada y los contratos de puesta a disposición.**
- ◆ **Los contratos a tiempo parcial cuentan como una persona más.**
- ◆ **Para los eventuales que haya finalizado su contrato durante los seis meses anteriores, a efectuar el cómputo, cada 100 días trabajados computa como una persona trabajadora más.**
- ◆ **Una vez alcanzado el umbral de personas que indica la ley, nacerá la obligación de negociar el Plan de Igualdad. Una vez constituida la Comisión se mantendrá la obligación aunque el número de personas baje.**

SUJETOS LLAMADOS A NEGOCIAR

- ◆ **Empresas con RLPT:**
 - De forma preferente: Las secciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros de comité de empresa.
 - El comité intercentro.
 - El comité de empresa y/o los delegados/as de personal.
- ◆ **Empresas sin RLPT:** Comisión negociadora integrada por los 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.
- ◆ **Empresas con centros con RLPT y otros sin esta:** Se hará un mixto entre los dos anteriores para representar a todos los centros, con preferencia de las Secciones Sindicales, si lo acuerdan

composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.
Podrán acudir personas asesoras de las distintas partes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN



Planes de igualdad de empresas o grupo de empresas, contemplando las peculiaridades de los distintos centros de trabajo.

- ◆ En Abril de 2021 empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta marzo del 2022 con más de 50 personas trabajadoras.
- ◆ Las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato, sea cual sea su tamaño cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- ◆ Cuando así lo establezca el convenio colectivo.
- ◆ Adopción voluntaria.

El ámbito de aplicación personal según se recoge en el apartado de cuantificación de personas en la empresa, incluidas personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas ETT's.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

Competencias de la comisión negociadora:

- ◆ **Negociación** y elaboración **del diagnóstico**, así como sobre la negociación 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.
- ◆ **Cuántas otras funciones** pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ◆ Además, corresponderá a la comisión negociadora el **impulso de las primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno

Diagnóstico de situación:

Aunque ya el RD 6/2019 modifica la Ley 3/2007 en lo relativo a la elaboración del diagnóstico, este RD desarrolla aún más el contenido del mismo. Sobre todo en aspectos como:

- ◆ Condiciones de trabajo,
- ◆ Infrarepresentación femenina
- ◆ Clasificación profesional, recogiendo en el anexo de dicho RD criterios a tener en cuenta.
- ◆ Criterios para la valoración de puestos, la desconexión digital, los problemas para la promoción o la brecha salarial son principalmente lo incluido y desarrollado en este RD.
- ◆ Debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo, así como a todos los niveles jerárquicos.

Ámbitos de análisis:

- ◆ Deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo y
- ◆ A todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional.

Detalle de la información:

- ◆ Incluirá datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos que permitan reflejar la situación en las distintas materias analizadas para cada empresa

Diagnóstico de situación:

- ◆ **El diagnóstico va dirigido** a identificar y a estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa
- ◆ **El diagnóstico identificará** en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de las compañías objeto de análisis
- ◆ **Los efectos** que tienen sobre los hombres y mujeres de la plantilla;

Las actividades de los procesos
técnicos y productivos

Condiciones profesionales y de
prevención de riesgos laborales

La organización del trabajo y las
condiciones en que se presta

Utilización de personas
trabajadoras cedidas a través de
contratos de puesta a disposición.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Contenido del Plan de Igualdad:

- ♦ La determinación de las partes que los conciertan.
- ♦ Ámbito personal, territorial y temporal.
- ♦ Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- ♦ Resultados de la auditoría retributiva.
- ♦ Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- ♦ Definición de medidas concretas y prioridades.
- ♦ Identificación de los medios y recursos necesarios (tanto materiales como humanos).
- ♦ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- ♦ Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- ♦ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- ♦ Procedimiento de modificación, incluyendo el que dirima posibles discrepancias relativas al seguimiento o revisión del plan.

El plan de igualdad de las empresas tendrá la duración que las partes decidan pactar, con un máximo de cuatro años.

Contenido del Plan de Igualdad en materia retributiva:

- ◆ El diagnóstico debe incluir el registro retributivo y la auditoría retributiva.
- ◆ El registro contará con información retributiva desagregada por sexos de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben realizar una auditoría retributiva.
- ◆ La auditoría será previa a la negociación exigida en dichos planes. Por tanto, la obligatoriedad se asocia a los planes de igualdad, que a su vez se vincula al número de personas trabajadoras en plantilla.



Seguimiento y Evaluación:

El seguimiento y evaluación se debe realizar de forma periódica, de acuerdo con lo establecido en el calendario de actuaciones recogido en el plan de igualdad o en el reglamento de la comisión encargada del seguimiento. Pero como mínimo se deben hacer dos evaluaciones, una intermedia y otra final.



Plazo para llevar a cabo la negociación:

- ◆ **3 meses para negociar los planes desde que nace la obligación para la empresa y en todo caso en 12 meses debe estar negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro, desde la fecha que finalice el plazo para iniciar el procedimiento de negociación.**
- ◆ **El RD entra en vigor a los 3 meses de la publicación, es decir, el 14 de enero de 2021.**
- ◆ **Los planes de igualdad vigentes en el momento de publicación de la norma deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un máximo de 12 meses, contados a partir de la entrada en vigor de la nueva norma.**

Registro de los Planes de Igualdad:

- ◆ Es obligatorio el registro de los planes de igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el cual será de acceso público.
- ◆ El depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo será de carácter voluntario

El Ministerio de Trabajo elaborará:

- ◆ Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- ◆ Guías y protocolos de buenas prácticas

CONCLUSIONES CCOO Servicios;

PROCESO NEGOCIADOR;

- La aplicación del Plan de Igualdad para todas las personas en la empresa, incluidas personas trabajadoras puestas a disposición empresas ETT's.
- Preferencia Plan para Grupo de Empresas debiendo tener en cuenta actividad.
- La composición de la parte social en la comisión negociadora proporcional a su representatividad.

DIAGNÓSTICO ELEMENTO ESENCIAL;

- Diagnóstico negociado.
- Auditorías salariales.
- Dirigido a identificar y estimar magnitud; desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades, obstáculos que existan o puedan existir.
- Análisis de conclusiones y propuestas.

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS;

- Medidas de acción positiva donde sea necesario, especificando cuál es el sexo menos representado y con objetivos cuantificables.
- Identificación de medidas prioritarias
- Medidas mínimas y ampliación a medidas de Violencia de género, Salud laboral, lenguaje no sexista etc..

VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN;

- Vigencia obligatoria con un máximo de cuatro años. Indicar en el plan fecha inicio y fecha fin.
- Comisiones de seguimiento manteniendo representatividad de la comisión negociadora.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación (evaluación intermedia y final)
- Adecuación a nueva normativa
- Revisión a cualquier circunstancia que modifique de manera sustancial a la plantilla, métodos de trabajo, organización, sistemas retributivos.
- La revisión implicará la actualización del diagnóstico.

ADAPTACION PLANES DE IGUALDAD VIGENTES

- En un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

REGISTRO Y PUBLICACIÓN

- Registro en REGCOM
- Protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo, los negociaremos junto al plan de igualdad. Su depósito es voluntario pero debe ser negociado.

Enlaces al BOE:

RD 901/2020

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

RD 902/2020

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Ley de Igualdad

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

RD. 6/2019 de Medidas urgentes para igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Recomendación Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la Transparencia.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-80437>

Informe Brecha salarial 2020

<https://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/47297.html>



Avanzamos en igualdad

CCOO
servicios

Pie de foto