

# Novedades normativas en igualdad

**Amparo Martín Fernández**  
**Dpto. Igualdad de Oportunidades**  
**Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía**



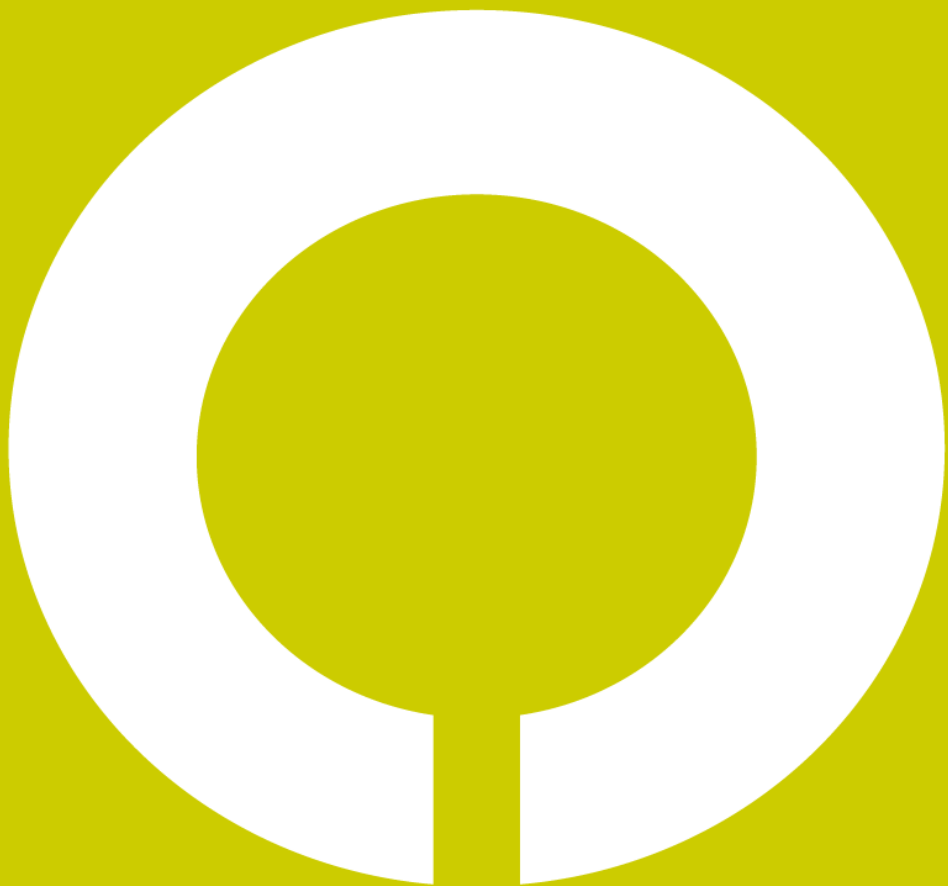
**CAMPUS AGROALIMENTARIO**  
**MUJERES**  
de **Andalucía**  
17, 24 y 25 de febrero de 2021



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo



cooperativas  
agro-alimentarias  
Andalucía



**El Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre,  
por el que se regulan los planes de igualdad  
y su registro

**El Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre,  
de igualdad retributiva entre mujeres y  
hombres,

# Antecedentes normativos



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

### **CAPÍTULO I Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral**

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

# Antecedentes normativos



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

➔ Obligatorio PLANES DE IGUALDAD (250 persona en plantilla)

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, diseñadas para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

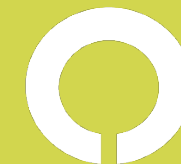
# Objetivos del plan



- Desaparición de los desequilibrios y desigualdades en el acceso y la contratación.
- Eliminar la brecha salarial de género en la empresa.
- Permitir que todas las personas puedan conciliar la vida laboral, familiar y personal
- Asegurar que los procesos de promoción y desarrollo se desarrollen en base al principio de igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, garantizando un tratamiento adecuado del talento de las personas trabajadoras.
- Prevenir y solventar cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o laboral

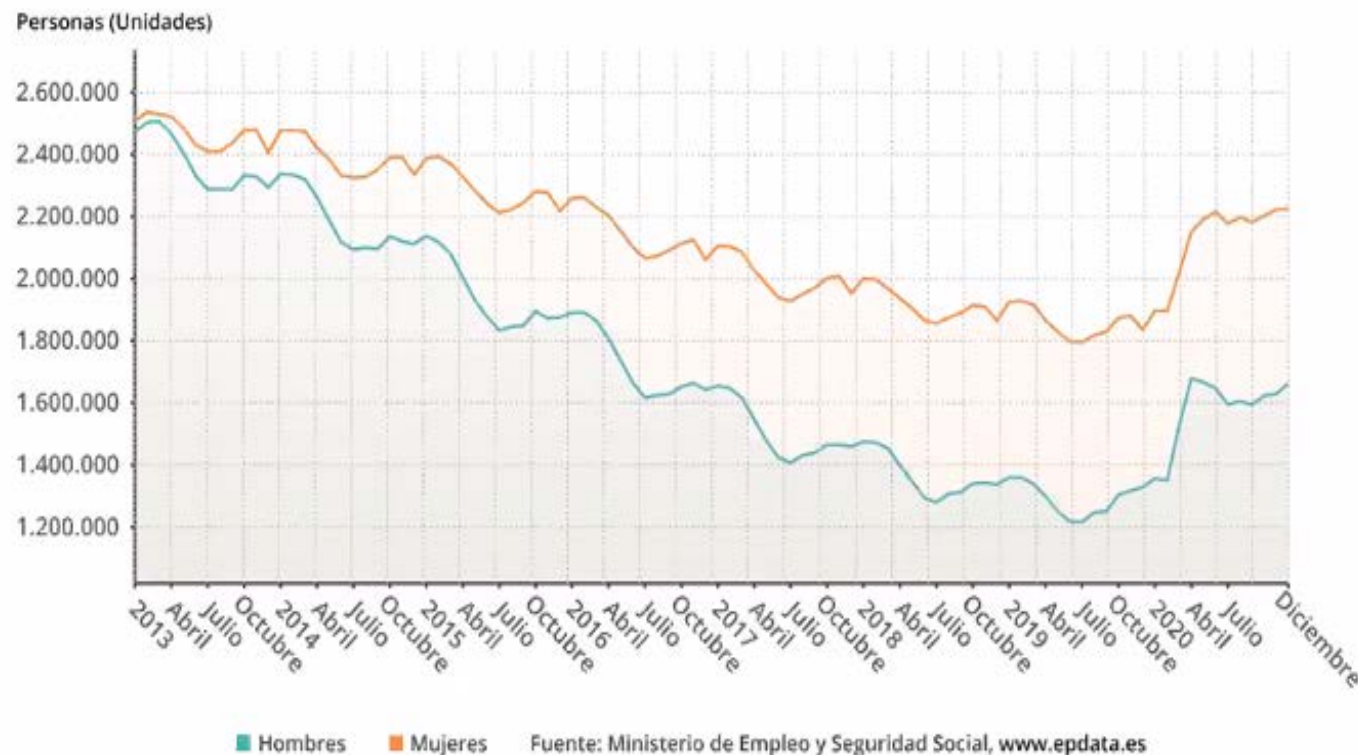
**¿Resultados?**

# Mujeres y hombres en el mercado laboral



## El paro en España, por sexos

Evolución del paro registrado por sexos

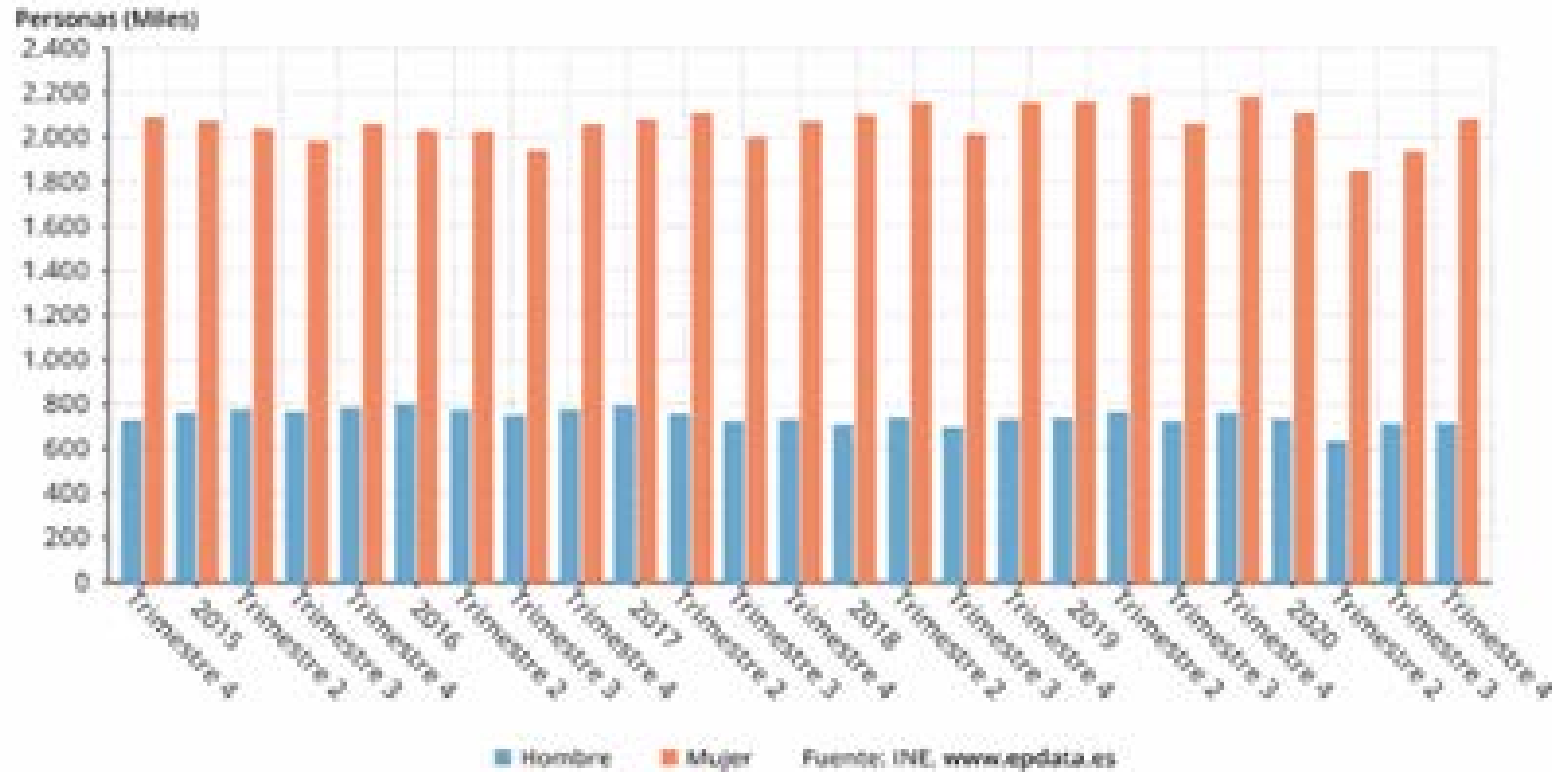


En enero 2021 el nº total de personas en paro 3.964.353 de los cuales el 57,35% son mujeres

# Mujeres y hombres en el mercado laboral



**En España hay más de 2 millones de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 717.400,02 hombres**



# Mujeres y hombres en el mercado laboral



## Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos





# Consecuencias de la desigualdad de género



**Menores  
ingresos**

**Menor  
prestación  
por  
desempleo**

**Menor  
cuantía en  
las  
pensiones  
por  
 jubilación**

**Menor  
liderazgo,  
menor poder y  
menor  
capacidad de  
decisión**

# Antecedentes normativos



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.

- Reducción has 50 personas la obligatoriedad.
- Precisiones relativas al diagnóstico, determinando las materias a analizar, y al contenido del plan, estableciendo los elementos que debían integrarlo.
- Creación de un Registro de planes de igualdad de las empresas.
- Mandato de desarrollar un reglamento con el alcance y contenido del diagnóstico, las auditorías salariales, condiciones para el Registro de planes de igualdad...



# Real Decreto 901/2020



Cómputo de  
la plantilla

Comisión  
negociadora

Transparenci  
a retributiva

Registro del  
plan

Entró en vigor el 14 de enero de 2021

**Los planes vigentes con anterioridad tendrán hasta el 14 de enero de 2022 para adaptarse**

# Empresas obligadas



- Empresas con plantillas de **más de 50 personas trabajadoras** (aprobación antes del 7 de marzo 2.022).
- Empresas en las que su convenio colectivo lo establezca.
- Por procedimiento sancionador de la autoridad laboral.

El resto lo podrán hacer de forma **voluntaria**, en ese caso, deberán **cumplir esta normativa**

# Cuantificación de la plantilla



Cálculo el 30 de junio y el 31 de diciembre

- **Se computa toda la plantilla.**

Cualquiera que sea el número de centros de trabajo.

Cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

- Cada persona con **contrato a tiempo parcial** se computará como una persona más.

- Contratos de **duración determinada** vigentes en los 6 meses anteriores (cada 100 días trabajados o fracción se computará como una más)

Llegado al límite de 50 trabajadores/as tendrá obligación de implantar un Plan de Igualdad, aunque el número vuelva a bajar

# Compromiso



1º Solicitar la constitución de la comisión negociadora (por escrito y especificando materias objeto de negociación).

- Por parte R. Plantilla.
- Por parte del C. Rector. / Dirección

2º Determinar la composición

# Comisión negociadora



Origen de la obligación	Plazo para iniciar la negociación	Cuenta del plazo
Disposición legal	3 meses	Desde que se hubiese alcanzado el nº de personas que lo hacen obligatorio
Convenio colectivo	Plazo establecido en el convenio o 3 meses en defecto	Según determine el convenio
Autoridad laboral	El fijado en el acuerdo	Según se determine el acuerdo

# Comisión negociadora



Integrada, de manera paritaria, por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras

**UN CENTRO DE TRABAJO**  
Máximo 6 miembros por cada parte

**REPRESENTACION DE LA EMPRESA**

**REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

**NO HAY REPRESENTACION LEGAL:**  
los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector

**EL COMITÉ DE EMPRESA DELEGADOS DE PERSONAL SECCIONES SINDICALES.**



# Comisión negociadora



**VARIOS CENTROS DE**



**Comités  
intercentros**

**Representación  
legal de los  
trabajadores/as**

**Representación  
legal de los  
trabajadores/as  
+ sindicatos**

# Comisión negociadora



## Disposiciones generales

- **Composición.**

Equilibrada (hombres-mujeres / empresa-plantilla)

Promover que tengan formación en igualdad

Pueden contar con asesoramiento externo

- **Actas**

- **Acuerdos** (Requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la RLT)

En caso de desacuerdo la comisión podrá acudir a los procedimientos de solución autónomas de conflictos, (En Andalucía el SERCLA).

# Comisión negociadora



## Competencias

**Negociación  
y elaboración  
del  
diagnóstico**

**Impulso de la  
implementación  
del plan**

**Identificación  
de las  
medidas**

**Definición de  
indicadores de  
medición para  
el seguimiento**

# Contenido: Diagnóstico



- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la **auditoría retributiva**
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

# Contenido: Diagnóstico



Si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

# Revisión del plan



- ➔ Falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ➔ Supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ➔ Modificación sustancial de la plantilla, organización, sistemas retributivos, etc. que hayan servido para el diagnóstico
- ➔ Resolución judicial se condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

# Vigencia y seguimiento



**Vigencia:** no más de 4 años

**Seguimiento:** Comisión de seguimiento (composición equilibrada)

De forma periódica, según el calendario de actuaciones recogido en el plan de igualdad o en el reglamento de la comisión encargada del seguimiento.

**La implantación de un plan de igualdad no es un proceso que empieza y acaba, sino que es circular y continuo**

# Registro



Independientemente del origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria o que hayan sido o no adoptados por acuerdos entre las partes, **todos los planes de igualdad** serán objeto de **inscripción obligatoria** en un registro público.



La inscripción ha de realizarse dentro del plazo de **15 días** a partir de la firma del plan.

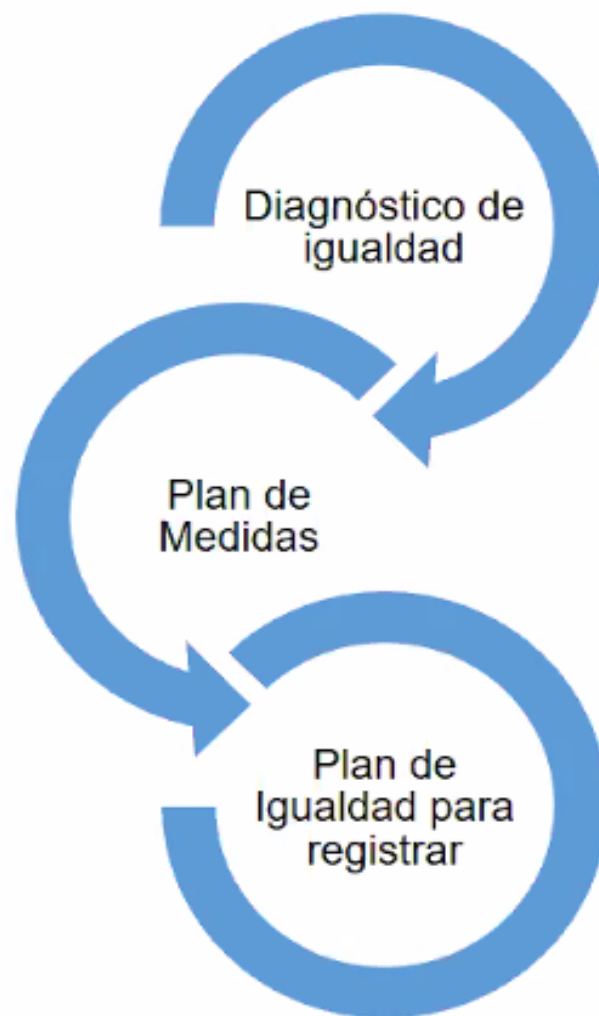
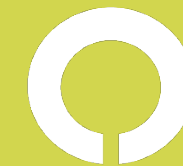




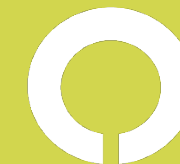
## ANEXO 2.V. HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

- 1. Datos registrales de la empresa:** ámbito geográfico; datos de la Comisión Negociadora; nombre o razón social de la empresa; NIF de la empresa; distribución de la plantilla por sexo.
- 2. Datos del plan de igualdad:** Voluntario/Obligatorio; si ha sido pactado con la RLT; vigencia; etc.
- 3. Datos de la comisión negociadora:** fecha de constitución; fecha de la firma del plan; composición de la RLT; composición de la RLE; etc.
- 4. Datos relativos al diagnóstico del plan de igualdad:** si la CN ha contado con la auditoría salarial; el registro retributivo; materias que han sido negociadas y adopción de medidas; etc.
- 5. Contenido del plan de igualdad:** medidas de selección y contratación; clasificación profesional; formación, promoción profesional; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de identidad sexual; derechos laborales de las víctimas de violencia de género; comunicación, información y sensibilización; etc.
- 6. Seguimiento y evaluación del plan:** calendario; sistema de indicadores; etc.

# Proceso



# Real Decreto 902/2020



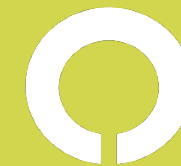
## OBJETIVO

**Medidas específicas  
para la no  
discriminación en  
materia retributiva**

**Desarrollar  
mecanismos para  
identificar y corregir  
la discriminación.**

**Remover los  
obstáculos  
existentes**

Entra en vigor el 14 de abril de



Un **trabajo** tendrá **igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

# Transparencia retributiva



## Mecanismos

**Registros  
retributivos**

**Sistema de  
valoración de  
puestos de  
trabajo**

**Auditoría  
retributiva**

**Derecho de  
información de  
la plantilla**



# REGISTRO RETRIBUTIVO

Obligatorio para todas las empresas



## QUÉ DATOS INCLUYE

- Salarios
- Complementos salariales
- Percepciones extra salariales



## CÓMO SE MUESTRAN LOS DATOS

- Desagregados por sexos
- Distribuidos por:
  - grupos profesionales
  - categorías profesionales
  - puestos de trabajo iguales o de igual valor
  - cualquier otro sistema de clasificación aplicable



## QUÉ SE CALCULA

- Media aritmética
- Mediana

Atendiendo a la naturaleza de la retribución de los conceptos señalados

Peculiaridades de las empresas con auditoría retributiva



- a) Media aritmética y mediana de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.
- b) Si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de un sexo es superior en un 25% o más a la del otro deberá incluirse una justificación.

# Auditoría retributiva



Las **empresas que elaboren un plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

# Sistema de valoración de puestos de trabajo



Criterios para la valoración de los puestos de trabajo	
Adecuación	Implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
Totalidad	Implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
Objetividad	Implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
Realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo proporciona una base sólida para garantizar la igualdad retributiva.	

Disposición final primera prevé en 6 meses, OM sobre Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo





## **Empresas con RLT**

El acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la RLT, teniendo derecho estas a conocer el contenido íntegro del mismo.

## **Empresas sin RLT**

La información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

# Protocolo de acoso



**Todas las empresas**, con independencia del número de personas en plantilla, deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitren procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes hayan sido objeto del mismo.

# ¿Por qué implantar un plan de igualdad?



## Cumplir con la legislación vigente

Avanzar en los compromisos adquiridos en la política de RSE

La igualdad es un valor competitivo



La gestión de la diversidad mejora la atracción del talento, la productividad y el desempeño así como el clima laboral.

Además las entidades públicas otorgan beneficios como la obtención de puntos diferenciales en la valoración de una licitación pública o la publicación de subvenciones para ayudar a empresas.

# Conclusiones



## **Compromiso de la dirección**

Precisa toma de conciencia y la participación de todos/as

**Los planes de Igualdad han venido para quedarse**

La responsabilidad del Estado en la tutela de los derechos humanos y por tanto de la igualdad entre mujeres y hombres

⊙ No puede trasladarla a los sujetos privados colectivos

¿Sería posible alcanzar la igualdad de género en el trabajo al margen de la negociación colectiva?

⊙ Igualdad salarial: clasificación profesional

⊙ Conciliación: Distribución de jornada de trabajo

⊙ Acoso: riesgos laborales



CAMPUS AGROALIMENTARIO  
**MUJERES**  
de **Andalucía**  
17, 24 y 25 de febrero de 2021

“Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. “

(I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2010-2013)

