

# PLANES DE IGUALDAD: EMPRESAS OBLIGADAS

Noviembre 2019

C.SEDANO  
&ASOCIADOS

---



# Contenidos

¿Por qué tengo que hacer un plan de igualdad?

*Introducción y contexto*

¿A qué organizaciones les aplica?

*Obligatoriedad*

¿Qué es un plan de igualdad y qué implica?

*Definición, fases, contenido*

¿Cómo enfocamos las fases posteriores al Plan?

*Consideraciones posteriores*

# Introducción y base legal. Contexto actual



## NORMATIVA VIGENTE Y OTROS

Constitución Española

Estatuto de los trabajadores

Ley Orgánica de Igualdad (3/2007)

Ley 11/2016 de igualdad de mujeres y hombres

Real Decreto Ley (6/2019):

- ▶ Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley de manera urgente y que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres:
- ▶ Objetivos:
  - ▶ Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.
  - ▶ Eliminar la brecha salarial.
  - ▶ Garantizar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la conciliación y la corresponsabilidad.
- ▶ OTROS: Ley 11/2018, de 28 de diciembre; Responsabilidad Social Corporativa - ODS

## ¿Qué organizaciones están obligadas a realizar un Plan de igualdad?

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. (LOIMH)

*1. 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.*

*2. En el caso de las **empresas de más de doscientos 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, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el **convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la **autoridad laboral** hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

Para el resto era de carácter voluntario pero no la aplicación de medidas.

**Se amplia con el RDL 6/2019 la aplicación:**

- Un año para las empresas de 151 a 250 trabajadores. → hasta marzo 2020
- Dos años para las de 101 a 150 trabajadores. → hasta marzo 2021
- Tres años para las de 50 o más y hasta 100 trabajadores → hasta marzo 2021

## ¿Qué es un plan de igualdad?

“Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” (Art. 46 LO 3/2007)

Características:



Integral



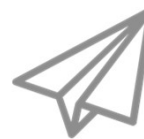
Transversal



Participativo



Flexible



Dinámico



Visible

¿Qué es un plan  
de igualdad?  
Fases generales

•Elaboración

•Implantación

•Seguimiento -evaluación

¿Qué es un plan de igualdad?

Posibles agentes implicados



## Comisión Negociadora del Plan

La Empresa junto con la RLT /Personal debe constituir una Comisión Negociadora y debe ser en el seno de la misma que se debe elaborar el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

No se contempla la posibilidad de aprobación unilateral en el caso de disponer de RLT.

Arts. 87, 88, 89 ET



## ¿Qué es un plan de igualdad?

### Diagnóstico

Diagnóstico: se realiza un análisis detallado de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Contemplando las materias

Mínimas para su análisis desde el punto de vista **cuantitativo y cualitativo**.

Las sub-fases del diagnóstico serán las siguientes, así como la metodología aplicable (deben ser acordados con la Comisión Negociadora):

Definición de los indicadores cuantitativos e información cualitativa. Estas sub-fases serán plasmadas en un documento específico de “Diagnóstico”.

La Comisión Negociadora del Plan intervendrá en la elaboración – aprobación del diagnóstico.

# ¿Qué es un plan de igualdad?

## Diagnóstico

El diagnóstico se realizará bajo una doble perspectiva:

- Datos cuantitativos
- Información cualitativa.

Existe una concreción del alcance con el RDL 6/2019:

- El diagnóstico debe establecer al menos las siguientes materias:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional
  - Formación
  - Promoción profesional
  - Condiciones de trabajo, incluida auditoria salarial
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina
  - Retribuciones
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

## ¿Qué es un plan de igualdad?

### Plan de igualdad

Plan de Igualdad. Se trata de la formalización de los objetivos teniendo en Cuenta una serie de características:

- Coherente con las conclusiones del diagnóstico
- Determinar vigencia
- Alcance
- Planificación de objetivos, acciones, ... programa de gestión identificando Temporalidad, recursos, etc
- Determinación de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, etc
- Aprobado por la Comisión Negociadora.

Difusión del Plan entre el personal así como de las acciones derivadas.  
Registro del Plan de Igualdad

Plan de igualdad.

Consideraciones  
posteriores

El resultado final será la obtención de:

- Comisión de Igualdad constituida y con su reglamento de funcionamiento en vigor.
- Diagnóstico de igualdad aprobado por la Comisión.
- Plan de Igualdad aprobado por la Comisión
- Inscripción en el Registro de Planes de Igualdad

Por tanto, cumplimiento normativo formalizado.

¿Y ahora qué hacemos?

Plan de igualdad.

Consideraciones  
posteriores

Se trata de una herramienta de mejora.

Coherencia con el diagnóstico

Concrección de acciones

Seguimiento e indicadores – integración en  
La gestión de la empresa

Actualmente se solicitan evidencias de  
aplicación efectiva

Gracias por su atención

**Pilar Ramírez:**

[pramirez@site5.es](mailto:pramirez@site5.es)

**C.SEDANO  
&ASOCIADOS**

---

