

Contido mínimo dos plans de igualdade.

Os plans de igualdade estruturaranse da seguinte forma e terán, polo menos, o seguinte contido:

- a) Determinación das partes que os concertan.
- b) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- c) Informe do diagnóstico de situación da empresa, ou un informe de diagnóstico de cada unha das empresas do grupo.
- d) Resultados da auditoría retributiva, así como a súa vixencia e periodicidade nos termos establecidos no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- e) Definición de obxectivos cualitativos e cuantitativos do plan de igualdade.
- f) Descrición de medidas concretas, prazo de execución e priorización , así como deseño de indicadores que permitan determinar a evolución de cada medida.
- g) Identificación dos medios e recursos, tanto materiais como humanos, necesarios para a implantación, seguimento e avaliación de cada unha das medidas e obxectivos.
- h) Calendario de actuacións para a implantación, seguimento e avaliación das medidas do plan de igualdade.
- i) Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica.
- j) Composición e funcionamento da comisión ou órgano paritario encargado do seguimento, avaliación e revisión periódica dos plans de igualdade.
- k) Procedemento de modificación, incluído o procedemento para resolver as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.



Vixencia, seguimento, avaliación e revisión do plan.

O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade, que será determinado, no seu caso, polas partes negociadoras, non poderá ser superior a catro anos.

As medidas do plan de igualdade poderán revisarse en calquera momento ao longo da súa vixencia. No plan de igualdade deberá incluírse unha comisión ou órgano concreto de vixilancia e seguimento do plan, coa composición e atribucións que se decidan naquel, no que deberán participar de forma paritaria a representación da empresa e das persoas traballadoras, e que, na medida do posible, terá unha composición equilibrada entre mulleres e homes.

Realizarase polo menos unha avaliación intermedia e outra final, así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento.

Os plans de igualdade incluírán á totalidade das persoas traballadoras da empresa.

As medidas que se conteñan no plan de igualdade da empresa usuaria serán aplicables ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

Rexistro de plans de igualdade.

Os plans de igualdade serán obxecto de inscrición obrigatoria en rexistro público, calquera que sexa a súa orixe ou natureza, obrigatoria ou voluntaria, e fosen ou non adoptados por acordo entre as partes.

Os plans de igualdade vixentes ao momento da entrada en vigor do Real Decreto 901/2020 (o 14.01.2021), deberán adaptarse no prazo previsto para a súa revisión e, en todo caso, nun prazo máximo de doce meses contados a partir da entrada en vigor, previo proceso negociador.

GABINETE TÉCNICO EN MATERIA DE IGUALDADE LABORAL

O Gabinete técnico en materia de Igualdade Laboral da Confederación de Empresarios de Galicia, créase co obxectivo de promover a igualdade no entorno empresarial, facilitando persoal experto e con experiencia en igualdade laboral para apoiar as empresas neste ámbito:

O Gabinete realiza un traballo de diagnose permanente no ámbito da igualdade laboral, no que desenvolve, entre outras, actuacións de estudo e análise sectorial no que respecta a plans de igualdade que formen parte dun convenio colectivo e a identificación de boas prácticas na aplicación de plans de igualdade nas empresas galegas.

Coa financiación de:

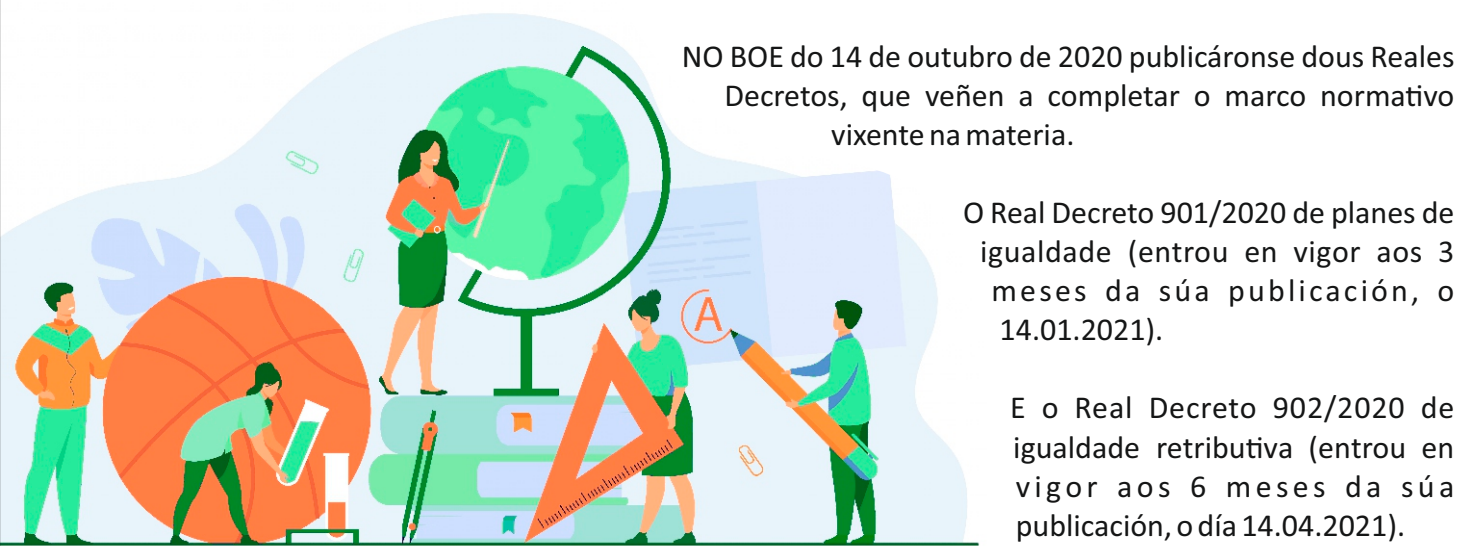


AS EMPRESAS E A IGUALDADE : PLANS DE IGUALDADE.

A Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, calquera que sexa a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, entre eles no eido laboral para acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria, en desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da nosa Constitución.

A Comunidade Autónoma de Galicia refundiu nunha soa disposición normativa, o Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, as súas disposicións legais e regulamentarias en materia de igualdade.

Na actualidade, as nosas empresas teñen por diante a necesidade de incorporar a igualdade de xeito sistemático e consciente, non só como unha obriga senón como un factor estratéxico da súa xestión e da súa competitividade no mercado, atraendo o talento e posicionando o seu modelo fronte ás persoas consumidoras cada vez máis sensibles e esixentes con respecto dos dereitos fundamentais das persoas e co respecto ao medio.



NO BOE do 14 de outubro de 2020 publicáronse dous Reales Decretos, que veñen a completar o marco normativo vixente na materia.

O Real Decreto 901/2020 de planes de igualdade (entrou en vigor aos 3 meses da súa publicación, o 14.01.2021).

E o Real Decreto 902/2020 de igualdade retributiva (entrou en vigor aos 6 meses da súa publicación, o día 14.04.2021).

Medidas a favor da igualdade na empresa

Todas as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e no seu caso acordar cos representantes legais das persoas traballadoras.

Os Plans de igualdade serán o vehículo obrigatorio para determinadas empresas, naqueles casos que determina a lei.

Será voluntario para as demais empresas, previa consulta da representación legal das persoas traballadoras, sen prexuízo da obriga xeral de respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, en consecuencia, adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral.

O PLAN DE IGUALDADE

Un plan de igualdade é un conxunto de medidas adoptadas para acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Suxeitos obrigados e prazo:

- Empresas de máis de 250 persoas traballadoras: ata o 6 de marzo de 2020
- Empresas de máis de 150 persoas traballadoras: 7 de marzo de 2020
- Empresas de máis de 100 persoas traballadoras: 7 de marzo de 2021
- **Empresas entre 50 e 100 persoas traballadoras: 7 de marzo de 2022**
- Empresas obrigadas por Convenio colectivo
- Empresas obrigadas pola Autoridade Laboral

No caso de grupo de empresas as empresas que compoñen un grupo de empresas poderán elaborar un plan único para todas ou parte das empresas do grupo, negociado conforme ás regras establecidas no artigo 87 do Estatuto dos Traballadores para este tipo de convenios, se así se acorda polas organizacións lexitimadas para iso. Esta posibilidade non afecta á obrigación, no seu caso, das empresas non incluídas no plan de grupo de dispoñer do seu propio plan de igualdade.

O plan de igualdade de grupo deberá ter en conta a actividade de cada unha das empresas que o compoñen e os convenios colectivos que lles resultan de aplicación, e incluír información dos diagnósticos de situación de cada unha destas. Deberá, así mesmo, xustificar a conveniencia de dispoñer dun único plan de igualdade para varias empresas dun mesmo grupo.

Cómputo de persoas traballadoras

Para o cálculo do número de persoas que xera a obrigación de elaborar un plan de igualdade terase en conta o persoal total da empresa, con independencia do número de centros de traballo e das modalidades de contratación, incluíndo as persoas empregadas con contratos fixos descontinuos, contratos de duración determinada e contratos de posta a disposición.

Cada persoa con contrato a tempo parcial computarase, con independencia do número de horas de traballo, como unha persoa máis.

A este número deben sumarse os contratos de duración determinada (de calquera modalidade que sexa) que, estando vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, se teñan extinguido no momento de efectuar o cómputo. Neste caso, cada cen días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis.

Alcanzado o citado limiar en persoal, nace a obriga de negociar, elaborar e aplicar o plan. Para o seu cálculo, utilizaranse como referencia os días 30 de xuño e 31 de decembro de cada ano.

Prazo de negociación

As empresas deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade mediante a constitución da comisión negociadora,



dentro do prazo máximo dos tres meses seguintes ao momento en que alcanzasen o número das persoas que o fan obrigatorio.

En todo caso, as empresas deberán ter negociado, aprobado e presentada a solicitude de rexistro do seu plan de igualdade no prazo máximo dun ano desde o día seguinte á data en que finalice o prazo previsto para iniciar o procedemento de negociación.

Negociación dos plans de igualdade.

Constituirase unha comisión negociadora na que deberán participar de forma paritaria a representación da empresa e a das persoas traballadoras.

Como regra xeral, participarán na comisión negociadora, por parte das persoas traballadoras, o comité de empresa, as delegadas e os delegados de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais se as houber que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre as delegadas e delegados de persoal. A composición da parte social na comisión negociadora será proporcional á súa representatividade.

Nas empresas con varios centros de traballo negociará o comité intercentros se existe e ten establecidas competencias para a negociación.

A negociación do plan de igualdade nos grupos de empresa rexerase polo establecido no artigo 87 do Estatuto dos Traballadores para os convenios dese ámbito.

Nas empresas onde non existan as representacións legais referidas crearase unha comisión negociadora constituída, dun lado, pola representación da empresa e, doutro lado, por unha representación das persoas traballadoras, integrada polos sindicatos máis representativos e polos sindicatos representativos do sector ao que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación. A comisión negociadora contará cun máximo de seis membros por cada parte. A representación sindical conformarase en proporción á representatividade no sector e garantindo a participación de todos os sindicatos lexitimados. Con todo, esta comisión sindical estará validamente integrada por aquela organización ou organizacións que respondan á convocatoria da empresa no prazo de dez días.

Se existen centros de traballo coa representación legal e centros de traballo sen ela, a parte social da comisión negociadora estará integrada, por unha banda, polos representantes legais das persoas traballadoras dos centros que contan coa devandita representación e, doutra banda, pola comisión sindical constituída conforme ao parágrafo anterior en representación das persoas traballadoras dos centros que non contan coa representación. Neste caso a comisión negociadora compoñerase dun máximo de trece membros por cada unha das partes.

A comisión negociadora poderá contar con apoio e asesoramento externo especializado en materia de igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral, quen intervirá con voz pero sen voto.

Deberá promoverse a composición equilibrada entre mulleres e homes de cada unha de ambas as partes da comisión negociadora, así como que os seus integrantes teñan formación ou experiencia en materia de igualdade no ámbito laboral.

Competencias da comisión negociadora

A comisión negociadora terá competencias en:

- a) Negociación e elaboración do diagnóstico, así como sobre a negociación das medidas que integrarán o plan de igualdade.
- b) Elaboración do informe dos resultados do diagnóstico.
- c) Identificación das medidas prioritarias, á luz do diagnóstico, o seu ámbito de aplicación, os medios materiais e humanos necesarios para a súa implantación, así como as persoas ou órganos responsables, incluíndo un cronograma de actuacións.
- d) Impulso da implantación do plan de igualdade na empresa.
- e) Definición dos indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información necesarios para realizar o seguimento e avaliación do grao de cumprimento das medidas do plan de igualdade implantadas.
- f) Cantas outras funcións puidesen atribuírlle a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se acorden pola propia comisión, incluída a remisión do plan de igualdade que fose aprobado ante a autoridade laboral competente a efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

Así mesmo, corresponde á comisión negociadora o impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao persoal.

Contido dos plans de igualdade

Diagnóstico de situación

O diagnóstico referirase polo menos ás seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes de conformidade co establecido no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

