

LAS CLAVES DEL REGLAMENTO SOBRE PLANES DE IGUALDAD

1

PLAZO PARA ADAPTAR LOS PLANES DE IGUALDAD A LAS CONDICIONES DEL REGLAMENTO

El Real Decreto prevé una entrada en vigor a los tres meses de publicación en el Boletín Oficial del Estado (14 de octubre de 2020). Por tanto, las medidas relativas al plan de igualdad se aplicarán a mediados 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

2

DURACIÓN Y REVISIÓN

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

3

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.

4

EMPRESAS OBLIGADAS A DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD

Es obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

El Reglamento no varía el criterio del 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, norma que a su vez modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5

CÓMPUTO DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS PARA DETERMINAR LA OBLIGATORIEDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para calcular el número de personas que da lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo y de la modalidad de contratación laboral (incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición).

6

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Por parte de las personas trabajadoras se legitima para la negociación de los planes, incluidos los diagnósticos previos, con carácter general y prioritario, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Si no existe tal representación legal, la intervención como interlocutores en la negociación se regirá por lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (referido a la comisión negociadora, en periodo de consultas, en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo).

7

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Previo al plan de igualdad, se debe realizar un análisis de la situación de la empresa en el que se reflejará, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, las posibles desigualdades o diferencias existentes. En el anexo se recogen los criterios a tener en cuenta en la hora de elaborar el diagnóstico.

El informe de diagnóstico, que se anexará al plan de igualdad, debe contener unos mínimos que ya se recogían en el art. 46.2 LO 3/2007, 22 mar., de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, modificado por el RDL 6/2019, 1 mar.

8

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.

9

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.

Más información en: www.tax.es

