

Planes de igualdad y su registro

Regulado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Plan de Igualdad

Conjunto de medidas que garantizan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Folleto Informativo

Cómo saber si la empresa en la que trabajo tiene un Plan de Igualdad

Puedes preguntar a la empresa o acudir directamente a este **listado de registros (REGCON)**
Es necesario el NIF de la empresa.



¿Es obligatorio crear un Plan de Igualdad?

Las empresas con 50 personas o más en la plantilla, están obligadas a crear y registrar un Plan de Igualdad.

En el artículo 3 de este Real Decreto se describe cómo cuantificar la plantilla. Hay que tener en cuenta los diferentes centros de trabajo de una misma empresa.

¡Escanéame!



Aunque no lleguen a 50 personas trabajadoras, hay dos situaciones en las que se obligan a estas empresas a registrar un Plan de Igualdad:

- Cuando se establece en el Convenio Colectivo.
- Cuando la autoridad laboral lo acuerda en un procedimiento sancionador.

Más de 2 millones de trabajadoras están contratadas a tiempo parcial. El 89,22% en sectores relacionados con los estereotipos sociales de su género.



¿Quiénes participan en la realización del Plan de Igualdad?

Se constituirá una Comisión Negociadora donde participarán de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Participan en ésta el Comité de Empresa, delegadas y delegados de personal ..



Comisión
Negociadora



- Esta Comisión deberá estar constituida en un plazo de 3 meses desde que se alcanza el nº de personas mínimas obligatorias.
- Será paritaria y proporcional a la representatividad sindical con un máximo de 13 personas.
- Se dispone de 1 año desde la constitución de la Comisión Negociadora para negociar, aprobar y registrar el Plan de Igualdad.



El 25% de las mujeres en situación activa, cobran menos del Salario Mínimo Interprofesional anual. Cobran un 18.36% menos que los hombres, a pesar de estar generalmente más capacitadas.



Competencias de la Comisión Negociadora

1

Elaborar y negociar el diagnóstico de situación con su respectivo informe de resultados.

2

Identificar y diseñar las medidas prioritarias junto con un cronograma de actuación.

3

Impulsar la implementación del Plan de Igualdad e informar a la plantilla.

4

Definir indicadores para poder poner en marcha las evaluaciones y el seguimiento del mismo.

La negociación es esencial.

Quienes participan, tienen las mismas obligaciones y derechos que aquellas que participan en la creación o modificación de Convenios Colectivos.

Este porcentaje sube a 2773% en las personas activas de más de 65 años. En esta franja hay casi 20.000 mujeres más que hombres.



● Diagnóstico en los Planes de Igualdad (art. 7)

El diagnóstico es el resultado final de toma y recogida de datos que muestra la existencia o no de desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Recoge la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben acordarse, negociando la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Si existe infrarrepresentación de mujeres en puestos o niveles jerárquicos concretos, el Plan de Igualdad deberá incluir medidas para corregirla (permitiendo aquellas de acción positiva).

Materias mínimas del diagnóstico:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)
6. Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En Anexo disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico de este Real Decreto, encontrarás una explicación más detallada de estos mínimos.



Aquí te dejamos una herramienta del sindicato que facilitará la comprobación de los mínimos en el diagnóstico

Contenido mínimo del Plan de Igualdad (art. 8)

Los planes constituyen un conjunto ordenado de medidas adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contendrá medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en la LO 3/2007: violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.

Las medidas deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real.

Una explicación más detallada de estos mínimos la encontramos en el Anexo 2.V Hoja estadística del Plan de Igualdad - Apartado 5.

1. Determinación de las partes.
2. Ámbito personal, territorial y temporal (máximo 4 años).
3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
4. Resultados de la auditoría retributiva, su vigencia y periodicidad.
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
6. Descripción de las medidas concretas, con plazo y priorización, además de indicadores para poder ser evaluadas.
7. Identificación de medios y recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación.
8. Calendario de actuaciones.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.
10. Composición y funcionamiento de la comisión y órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión.
11. Procedimiento de modificación, con actualización del diagnóstico y medidas.

Vigencia, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (art.9)

El periodo de vigencia o duración se determinará por las partes negociadoras con un **máximo de 4 años**.

Deberá revisarse cuando:

- Se estipule el Seguimiento y la Evaluación
- Haya una **falta de adecuación de requisitos legales y reglamentarios** o insuficiencia tras una **Inspección de Trabajo**.
- Se realice una fusión, absorción, transmisión o **modificación del estatus jurídico de la empresa**.
- **Incidencias que modifiquen de manera sustancial la plantilla** de la empresa, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- **Resolución judicial que condene a la empresa** por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o por falta de adecuación a la ley



En sectores feminizados, a pesar de que hay más trabajadoras, los puestos de dirección están ocupados por hombres en su mayoría.
El único sector feminizado con mayor directiva femenina es el de Actividades Sanitarias y de Seguridad Social.

- Actualización del diagnóstico y medidas por **circunstancias debidamente motivadas**.
- Las medidas podrán **revisarse en cualquier momento** a lo largo de la vigencia del plan para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar en función de los efectos que vayan apreciándose.
- Deberá incluirse una **comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento**: deberá ser paritaria, y equilibrada cuando sea posible.
- El seguimiento y evaluación deberá **realizarse de forma periódica conforme estipule el calendario**.

Se realizará una evaluación intermedia y otra final así como cuando sea acordado por la comisión.

Aunque hay 40.000 mujeres más que hombres, en los puestos directivos nos encontramos con 108 hombres y 194 mujeres; una diferencia de únicamente 86 personas.

Informe brecha salarial 2024, UGT.
Datos estadísticos de contratos, Enero 2022, SEPE.
Real decreto 901/2020, de 13 de octubre.

UGT



Aragón

Para más información: igualdad@aragon.ugt.org

www.ugtaragon.es

Zaragoza: 976 700 100 / Joaquín Costa nº1

Huesca: 974 224 050 / Avenida del Parque nº 9

Teruel: 978 601 096 / Plaza de la Catedral nº9