

¿QUIÉN DEBE NEGOCIARLO?

El plan debe ser negociado con la representación unitaria o sindical.

NUNCA PUEDE SER IMPUESTO UNILATERALMENTE POR LA EMPRESA.

La comisión negociadora debe ser paritaria entre la empresa y la parte social

Por la parte social:

- Si hay RLPT en todos los centros de la empresa, la RLPT.
- Si no hay RLPT en ningún centro, los sindicatos más representativos y los más representativos del sector al que pertenezca la empresa y, siempre que cuenten con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación
- Si hay RLPT en algunos centros y en otros no, será una comisión mixta entre la RLPT y los sindicatos más representativos
- En el caso de los grupos de empresa, los sindicatos más representativos en su ámbito y aquellos que cuenten con un mínimo del 10% de la RLPT

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad

SEGUIMIENTO

Se debe hacer un seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, como mínimo, a mitad de la vigencia del mismo y al finalizar, si bien recomendamos hacerlo cada año. La vigencia máxima de los planes de igualdad se establece en 4 años.

Para ello, se creará una comisión de seguimiento, que evaluará el grado de cumplimiento y eficacia de las medidas y podrá hacer sugerencias de mejora.

**PARA MÁS
INFORMACIÓN,
CONTACTA CON
CCOO DEL HÁBITAT
¡AFÍLIATE!**



**GUÍA
ESQUEMÁTICA**

**PLANES DE
IGUALDAD**



¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un conjunto de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres

DEBEN TENERLO TODAS LAS EMPRESAS CON AL MENOS 50 PERSONAS EN PLANTILLA Y ES OBLIGATORIO REGISTRARLO

FASES:

- 1** Compromiso de la empresa y convocatoria de las partes legitimadas para constituir la Comisión Negociadora
- 2** Diagnóstico de situación y detección de necesidades
- 3** Negociación y aprobación de objetivos y medidas, responsables de su ejecución y planificación temporal
- 4** Seguimiento y control. Análisis de resultados obtenidos y propuestas de mejora. Memoria de cierre

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Debe ser negociado. Es un estudio cuantitativo y cualitativo que permite conocer la situación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y detectar situaciones a corregir acerca de, como mínimo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
- Conciliación y corresponsabilidad
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

AUDITORÍA SALARIAL

Las empresas con plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría salarial, que tendrá la vigencia del plan salvo que se determine otra inferior

- 1** Debe hacer un diagnóstico que contenga:
 - Evaluación de puestos para identificar trabajos de igual valor.
 - Relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva (conciliación, dificultades en la promoción....)
- 2** Se elaborará un plan de medidas correctoras con objetivos, actuaciones concretas, cronograma, responsables y sistema de seguimiento.

ESTRUCTURA DEL PLAN

- 1)Introducción
- 2)Partes que lo conciertan
- 3)Definiciones
- 4)Ámbito personal, territorial y temporal
- 5)Diagnóstico
- 6)Resultados de la auditoría retributiva y su vigencia
- 7)Objetivos generales
- 8)Objetivos específicos, medidas, indicadores y calendario:
Áreas:
 - Responsable de Igualdad
 - Acceso y selección
 - Contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Protección de las víctimas de violencia de género (recomendable)
 - Comunicación y lenguaje no sexista (recomendable)
- 9) Medios y recursos (presupuesto).
- 10)Sistema de seguimiento y evaluación
- 11) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación.