

**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**

B.O.E 7 marzo 2019



**VICESECRETARIA GENERAL
DPTO. DE LA MUJER TRABAJADORA**

Junio 2019

Medidas de corresponsabilidad

**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**

B.O.E 7 marzo 2019



**VICESECRETARIA GENERAL
DPTO. DE LA MUJER TRABAJADORA**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Entrada en vigor 1 abril de 2019



APLICACIÓN PAULATINA PERMISO POR NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO MENOR DE 12 MESES) ART 48.4

Estatuto Trabajadores

		Madre				Otro progenitor /padre		
	Duración total permisos ambos progenitores	Duración permiso	Periodo obligatorio del permiso ininterrumpido inmediatament e posteriores al parto en jornada completas	Disfrute resto permiso hasta menor cumpla 12 meses de forma voluntaria se podrá disfrutar de forma interrumpida o acumulada en semanas	Cesión al padre/otro progenitor	Duración permiso	Periodo obligatorio de permiso ininterrumpido inmediatament e posteriores al parto en jornadas completas	Disfrute resto permiso hasta menor cumpla 12 meses de forma voluntaria se podrá disfrutar de forma interrumpida o acumulada en semanas
2019	24 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	4 semanas	8 semanas	2 semanas	6 semanas
2020	28 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	2 semanas	12 semanas	4 semanas	8 semanas
2021	32 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	Intransferible	16 semanas	6 semanas	10 semanas

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Entrada en vigor 1 abril de 2019



APLICACIÓN PAULATINA PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO ART.48.5 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES							
		Periodo obligatorio <u>ininterrumpido</u> posterior a resolución judicial o administrativa en jornada completa			Periodo voluntario de forma <u>ininterrumpida</u> dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o administrativa		
	Duración total permisos ambos progenitores	Total	Adoptante, guardador	Otro adoptante, guardador	Total	Adoptante, guardador	Otro adoptante, guardador
2019	24 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	12 semanas	Máximo 10 semanas	Resto máximo 2 semanas
2020	28 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	16 semanas	Máximo 10 semanas	Resto máximo 6 semanas
		Periodo obligatorio <u>ininterrumpido</u> posterior a resolución judicial o administrativa en jornada completa			Periodo voluntario en periodos semanales de forma <u>acumulada o interrumpido</u> dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o administrativa		
2021	32 semanas	12 semanas	6 semanas	6 semanas	20 semanas	10 semanas	10 semanas

Art. 7 Estatuto Básico de Empleado Público y Disposición Adicional del Estatuto de los Trabajadores

Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas en materia de

- permiso por nacimiento,
- permiso por adopción,
- permiso del progenitor diferente de la madre biológica, y
- permiso por lactancia

se registrarán por la regulación prevista en Estatuto Básico de Empleado Público, no siendo aplicable el Estatuto de los Trabajadores.

APLICACIÓN PROGRESIVA PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA PARA EMPLEADOS PUBLICOS EBEP

		Permiso por nacimiento para madre biológica Art.49.a) EBEP			Permiso del progenitor diferente de la madre biológica Art 49.c) EBEP		
	Duración total permiso ambos progenitores	Duración total madre biológica	Periodo obligatorio del permiso ininterrumpido inmediatamente e posteriores al parto	Disfrute resto permiso con posterioridad a 6 semanas después del parto, hasta menor cumpla 12 meses de forma interrumpida o acumulada en semanas	Duración permiso	Periodo obligatorio de permiso ininterrumpido inmediatamente e posteriores al parto	Disfrute resto permiso con posterioridad al permiso obligatorio para madre, o finalización permiso por nacimiento de forma interrumpida o acumulada en semanas hasta que menor cumpla 12 meses
2019	24 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	8 semanas	2 semanas	6 semanas
2020	28 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	12 semanas	4 semanas	8 semanas
2021	32 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas

Estatuto Básico del Empleado Público

Entrada en vigor 1 abril de 2019

APLICACIÓN PAULATINA PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO EBEP							
		Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal o permanente ART 49 B) EBEP			Permiso del progenitor diferente a Art.49.c) EBEP		
	Duración total permisos ambos progenitores	Total	Periodo obligatorio del permiso ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la decisión judicial de la adopción o decisión administrativa de guarda con fines adopción o de acogimiento	Periodo voluntario del permiso hasta menor cumpla 12 meses se podrá disfrutar de forma interrumpida por semanas	Duración total	Periodo obligatorio ininterrumpido e inmediatamente posteriores a la decisión judicial de la adopción o decisión administrativa de guarda con fines adopción o de acogimiento	Periodo voluntario posterior a finalización de los permiso apartado b del ART 49 se podrá de forma interrumpida hasta que menor cumpla 12 meses
2019	24 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	8 semanas	2 semanas	6 semanas
2020	28 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	12 semanas	4 semanas	8 semanas
2021	32 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas	16 semanas	6 semanas	10 semanas

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Situación protegida

LGSS

A efectos de la prestación por **nacimiento y cuidado de menor**, se consideran situaciones protegidas el **nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar**, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los **apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

PRESTACION NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Prestación económica: 100 por 100 de la base reguladora, (base para IT derivada de contingencias comunes)

Requisitos:

Personas afiliadas a la SS, en alta o situación asimilada al alta en la Seguridad Social que acrediten los siguientes periodos de cotización:

- **Persona trabajadora** menor de 21 años en la fecha del nacimiento o en la fecha resolución judicial de la adopción o resolución administrativa, no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- **Persona trabajadora** tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad, en la fecha del nacimiento o en la fecha resolución judicial de la adopción o resolución administrativa, será de 90 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso, ó 180 días a los largo de su vida laboral.
- **Persona trabajadora** tiene cumplidos 26 años de edad, en la fecha del nacimiento o en la fecha resolución judicial de la adopción o resolución administrativa, el periodo mínimo cotización será de 180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso, o 360 días a los largo de su vida laboral.

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Disposición transitoria trigésima segunda. *Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, **disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos**, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

PERMISO POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

ART. 37.3 F ET

Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

ADAPTACIÓN DE JORNADA.

ART 34.8 ET

- Derecho a solicitar **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación**, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación **de la vida familiar y laboral**.
- Adaptaciones razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- Derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio.

ADAPTACIÓN DE JORNADA.

- En su ausencia, el ET establece un procedimiento.
- **Proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.**
- Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará:
 - Aceptación de la petición
 - Propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora
 - Negativa a su ejercicio. En este caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
- Discrepancias surgidas serán resueltas procedimiento del Art. 139 Ley Reguladora Jurisdicción Social, para discrepancias en materia de conciliación.
- Derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

LACTANCIA ET

Art. 37.4 ET

- Permiso **retribuido por la empresa hasta que menor cumpla 9 meses.**
- Supuesto nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- Ampliación proporcional en casos de nacimientos, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimientos múltiples.
- Sustitución por
 - una reducción en $\frac{1}{2}$ hora o
 - acumulación en jornada completas, como establezca la NC o en defecto, acuerdo con la empresa.

LACTANCIA ET

Art. 37.4 ET

- **Reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor**, salvo si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Si ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la **misma duración y régimen**, el periodo de disfrute **podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.**

CORRESPONSABILIDAD EN CUIDADO DE LACTANTE

Nueva prestación de la SS

- Reducción de jornada en media hora con la misma duración y régimen de los dos progenitores, cuando ambos trabajen, para **cuidado de lactante desde que cumpla 9 meses hasta los doce meses de edad.**
- Acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado de lactante mediante certificación de la reducción de jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores. Reglamentariamente se determinará los requisitos de esta documentación.
- Derecho a recibir una prestación económica por UNO de ellos.
- 100% de la base reguladora para IT derivada de contingencias comunes y en proporción a la reducción de jornada que experimente la jornada de trabajo.
- Prestación se extingue cuando él o la menor cumpla 12 meses .

LACTANCIA EBEP

ART 48 F)

- Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.
- Este derecho podrá **sustituirse por**
 - Reducción de la jornada normal en 1 hora o
 - un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.
- **Derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor**

Incremento proporcional en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Art. 37.7 ET CONCRECIÓN HORARIA

La concreción horaria y la determinación de los **permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6**, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS y FAMILIARES

Art 46.3 ET

Ampliación de reserva de puesto de trabajo a 18 meses, cuando la **persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor** para familias numerosas.

Disposición adicional decimonovena del ET. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el **artículo 37.4 en su párrafo final**, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido **a la persona trabajadora** sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el **séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.**

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

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
B.O.E 7 marzo 2019

Vicesecretaria General- Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora

UGT



*Desde 1888,
tu Fuerza Sindical*

Art.28.1 Estatuto de los Trabajadores

Igualdad de remuneración por razón de sexo

Art. 28.1 ET. El empresario **está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella..

Art.28.1 Estatuto de los Trabajadores

Un trabajo **tendrá igual valor que otro** cuando

- la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas,
- las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio,
- los factores estrictamente relacionados con su desempeño y
- las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo

en realidad sean equivalentes.

Art.28.2 Estatuto de los Trabajadores

REGISTRO SALARIAL

Art. 28.2 ET El empresario **está obligado a llevar un registro** con los valores medios de los *salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla*, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras **tienen derecho a acceder**, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Art.28.3 Estatuto de los Trabajadores

Cuando en una **empresa con al menos cincuenta trabajadores**, el **promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el **empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.**

Sistemas de clasificación profesional



Art. 22.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, **cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.***(De acuerdo definición de trabajos de igual valor)*

Medidas y planes de igualdad

**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**

B.O.E 7 marzo 2019



*Desde 1888,
tu Fuerza Sindical*

**VICESECRETARIA GENERAL
DPTO. DE LA MUJER TRABAJADORA**

CONCEPTOS

Art. 3 LEY ORGÁNICA PARA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES .

El principio de **igualdad de trato** entre mujeres y hombres supone la **ausencia de toda discriminación directa o indirecta**, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

CONCEPTOS

Art. 6 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

CONCEPTOS

Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

CONCEPTOS

Artículo 8. LOIEMH Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

CONCEPTOS

Artículo 9. LOIEMH Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo **cualquier trato adverso o efecto negativo** que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

CONCEPTOS

Artículo 10. LOIEMH Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se **considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones** que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

CONCEPTOS

Art. 11 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Acciones positivas.

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Medidas generales acciones positivas LOIEMH

Art. 43 LOIEMH:

Medidas de acción positiva vía negociación colectiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Medidas de acción positiva en la negociación colectiva



Art. 17.4 ET: medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

Reservas o preferencias, a igualdad de condiciones de idoneidad, a favor del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional.

Medidas de acción positiva en la negociación colectiva

Art. 17.4 2º párrafo ET: medidas de acción positiva en la clasificación profesional, promoción y formación.

Reservas o preferencias, a igualdad de condiciones de idoneidad, a favor del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional o puesto de trabajo.

Las Medidas Y PI en la LOIEMH

- Obligación general: medidas
- Obligación específica:
 - a. PI Empresas 50 trabajadores.
 - b. PI cuando así lo disponga el CC.
 - c. Acordado por la Autoridad Laboral.
- Carácter voluntario: resto de los casos.

Obligación general de las empresas

Art. 45 LOIEMH:

adoptar y negociar, y en su caso **acordar**, con los representantes legales de los trabajadores **medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Obligación concreta: Planes de Igualdad

Obligación de negociar: Planes de Igualdad en empresas de **50 trabajadores.**

Régimen transitorio de 3 años desde 7 marzo 2019.

- 1 año aprobación PI para empresas de más de 150 trabajadores hasta 250 trabajadores.
- 2 años aprobación PI para empresas de más de 100 trabajadores hasta 150 trabajadores.
- 3 años aprobación PI para empresas de 50 trabajadores a 100 trabajadores.

Obligación concreta: Planes de Igualdad



- Cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable en los términos previstos en el mismo.
- Cuando lo acuerde la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

Aplicación voluntaria de los Planes de Igualdad

- En el resto de los supuestos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad ***será voluntaria*** aunque requiere la consulta a la representación legal de los trabajadores.

Planes de Igualdad: qué son y cual es su objetivo



Art. 46.1 LOIEMH:

Son: un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación.

Objetivo: alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido Planes de Igualdad

Art. 46.1 LOIEMH: Los PI fijarán:

- Objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
- Estrategias y prácticas a adoptar.
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Contenido Planes de Igualdad

Art.46.2 LOIEMH

- Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DIAGNOSTICO/ MATERIAS

Con **carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que **contendrá al menos** las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO

- **Elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.**

REGISTRO PLANES DE IGUALDAD

- **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
- Las empresas están **obligadas** a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Art 46.6 LOIEMH Planes de Igualdad

Se desarrollará **REGLAMENTARIAMENTE**

- El diagnóstico
- Los contenidos
- Las materias
- Las auditorías salariales
- Los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
- El Registro de planes de igualdad

Articulación de los Planes de Igualdad en empresas de + 250 trabajadores. Art. 85 ET



- En los convenios empresariales: en la negociación de dichos convenios.
- En los de ámbito supraempresarial: a través de la negociación colectiva de empresa en los términos y condiciones que fije el convenio de ámbito superior al de empresa a través de las reglas de complementariedad.

Plazos de entrada en vigor deber de negociar para los PI



Disp. Transitoria cuarta: Deber de negociar Plan de Igualdad.

En la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la Ley.

¿En caso de prórroga total o parcial?

Plan de Igualdad en AGE y organismos públicos vinculados o dependientes de ella



Art. 64 LOIEMH

Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la igualdad en la AGE y en organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Plan establecerá:

- Objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en empleo público.
- Estrategias o medidas adoptar.

Plan de Igualdad en AGE y organismos públicos vinculados o dependientes de ella



Art. 64 LOIEMH

El Plan será objeto de negociación, y en su caso de acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos, en la forma que se determinen en la negociación colectiva en la Administración Pública.

Cumplimiento evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

ESTATUTO BASICO EMPLEADO PÚBLICO

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas 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.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas **deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.**

Apoyo implantación voluntaria PI

Art. 49 LOIEMH:

El Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Etapas recomendadas para la NC en la implantación de PI



1. Compromiso.
2. Diagnóstico.
3. Programación.
4. Aplicación.
5. Evaluación y control.

Compromiso

- Debe darse en todas las estructuras jerárquicas superiores.
- Explícito y público.
- Adopción PI y medidas de acción positiva en el mismo.
- Como estrategia de optimización de recursos de la empresa y en el mismo nivel que el resto de las políticas de la empresa.

Compromiso

- Implicación de todos los niveles, superiores, intermedios y resto del personal.
- Adopción de medidas de sensibilización.
- Constitución de Comisión negociadora del Plan de Igualdad
- Ayuda de expertos/as igualdad.

Diagnóstico

- Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la mujer en la empresa (detección de discriminaciones o dificultades para la igualdad de oportunidades).
- Establecimiento de criterio comunes.
- Recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y políticas de personal y empleo en la empresa.
- Posterior análisis y publicación.
- Informe, conclusiones, y propuesta de objetivos y acciones.

DIAGNÓSTICO



MATERIAS A CONSIDERAR

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Programación

- Fijar objetivos concretos.
- Fijar acciones para lograr los objetivos y destinatarios.
- Tiempo previsto de ejecución.
- Medios humanos y materiales y métodos.
- Responsables.
- Meta final: eliminar la discriminación y lograr la igualdad de oportunidades.

Aplicación

- Puesta en marcha del PI a través de la ejecución de las acciones previstas según la programación.

Evaluación y control

- Deben establecerse sistemas de evaluación.
- Resultados.
- Correcciones en su caso.

Control Planes Igualdad: Comité de empresa



Art. 64.3 ET

Derecho a **recibir información**, al menos **anualmente**, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el **registro previsto en el artículo 28.2** y **los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales**, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Control Planes Igualdad: Comité de empresa



Art. 64.7 ET:

Derecho genérico de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, **especialmente en materia salarial** y de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Control Planes Igualdad: Autoridad Laboral



- Aunque tienen funciones de control de la legalidad en la no discriminación.
- No tiene funciones específicas de supervisión del plan de igualdad.

Control administrativo: sanciones

- **Art. 7.13 LISOS:**

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y **medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** , el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

- **ART 40 LISOS:** Infracción grave: multa de 626€ a 6.250€ (se impondrán en su grado mínimo, medio o máximo graduándose en función en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios, nº trabajadores afectados, perjuicio causado , etc.)

Control administrativo: sanciones



- **Art. 8.17 de la LISOS:** No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado segundo del art. 46 bis de esta Ley.
- **Art. 40 LISOS:** Infracción muy grave: de 6251 € a 187.515 € (se impondrán en su grado mínimo, medio o máximo graduándose en función en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios, nº trabajadores afectados, perjuicio causado , etc.)

Control administrativo: sanciones

- **Art. 46 bis LISOS:**

Los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en LISOS:

Art. 8.12 (discriminación en retribuciones, jornada, formación, promoción y condiciones de trabajo)

Art. 8.13 (acoso sexual)

Art. 8.13 bis (acoso por razón de sexo y otras causas discriminatorias)

Art 16.2 (acceso al empleo)

- Serán sancionados (además de la sanción económica) con sanciones accesorias.

Sanciones accesorias

- a) **Pérdida automática, y de forma proporcional al nº de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.** La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción.
- b) **Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un periodo de seis meses a dos años** con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción .

Conmutación de las sanciones accesorias



- En caso **infracciones muy graves Art. 8.12 y 16.2** las sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa y siempre que la empresa no estuviese obligada a elaborar dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria, convencional, o decisión administrativa.
- Condiciones:
 - Solicitud de la empresa.
 - Autorizado por la Autoridad Laboral.
 - Informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.
 - Se suspende el plazo de prescripción de las sanciones.

Conmutación de las sanciones accesorias

- En caso de **incumplimiento del Plan de Igualdad** (no elaboración, no aplicación o incumplimiento términos de la resolución).
 - A) Pérdida automática, y de forma proporcional al nº de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la infracción.
 - B) Exclusión acceso a estos beneficios durante un periodo de 6 meses a dos años, a contar desde la resolución autoridad laboral.
- Puede dar lugar a sanción Art. 8.17 (no cumplimiento plan de igualdad).
- Procedimiento se iniciará por la Inspección Trabajo.