



PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha modificado la Ley de Igualdad respecto de los Planes de Igualdad en las empresas.

Con la modificación establecida, los Planes de Igualdad serán obligatorios para todas las empresas de más de 50 personas en la plantilla, estableciendo una adaptación paulatina desde el año 2019 al 2022: para empresas de 150 personas trabajadoras hasta marzo del 2020, para empresas de 100 a 150 personas trabajadoras hasta marzo del 2021 y para empresas de 50 a 100 personas trabajadoras hasta marzo del 2022.

Para CCOO una de las modificaciones principales y que cambiará por completo la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad, es la obligación que se establece de negociar dicho Plan con la representación sindical desde el diagnóstico, lo que mejorará sin duda la calidad y el contenido de dichos Planes.



Indica el RD-Ley las materias mínimas que debe contener:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Otras modificaciones importantes:

- **Obligación de negociar este Plan dentro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.**
- **Reglamentación de todas las fases del proceso: diagnóstico, contenido, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación.**
- **Obligatoriedad de registro, en lo relativo a constitución, características y condiciones para su inscripción y acceso.** Esta modificación ha sido una de las más reivindicadas por el sindicato desde hace años, ya que hasta ahora era imposible conocer realmente cuántos Planes de Igualdad existían.

LA SECRETARÍA DE MUJER EN CADA UNA DE LAS PROVINCIAS, A TRAVÉS DEL SAI (SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN IGUALDAD) OS INFORMAMOS DE TODOS LOS ASPECTOS RELATIVOS A DICHOS PLANES.

ACTUALMENTE SE ESTÁN NEGOCIANDO O HACIENDO EL SEGUIMIENTO A 67 PLANES DE IGUALDAD EN TODA LA REGIÓN.

Adaptación y distribución de la jornada por motivos de conciliación familiar y laboral

Es una de las modificaciones principales del RD-Ley en el Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en su ordenación como en su forma de prestación, para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación a la necesidad de cada persona y empresa.

Si esta solicitud se realiza para el cuidado de hijos/as, deberán tener menos de 12 años.

Si no hubiera nada establecido en el convenio colectivo, **la empresa abrirá un proceso de negociación con las personas que lo soliciten** durante un periodo de 30 días, tras el cual, y por escrito, comunicará su decisión de aceptar, denegar o establecer una alternativa posible a la solicitud.

En caso de discrepancia se podrá acudir a la jurisdicción social.

A PARTIR DE ESTA SEMANA ESTARÁN YA EN LAS SEDES Y EN VUESTRAS EMPRESAS LOS SIGUIENTES MATERIALES:

DÍPTICO SOBRE EL SERVICIO SAI



GUÍA SOBRE DERECHOS DE NATALIDAD Y CONCILIACIÓN



Jornada de formación sindical sobre conciliación y seguridad social

Para el mejor asesoramiento desde la Secretaría de Mujer se ha realizado una formación interna sobre la aplicación del nuevo RD-Ley 6/2019 respecto de los derechos de conciliación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, y su implicación en el régimen de seguridad social. Se impartió por la profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, Patricia Nieto Rojas.



Para más información acude a tu sede más cercana de CC OO



Coloca este boletín en el tablón de tu centro de trabajo

