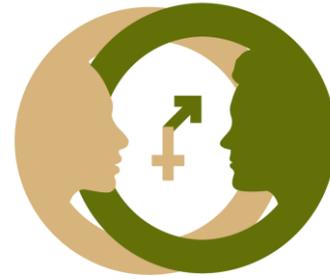


CONSULTORÍA DE IGUALDAD

Exposición de barreras



Estructura de Servicios para Proyectos Empresariales, S.L.

Índice

1

El aseror o la asesora

Figura permitida por ley para asistir a la comisión de negociación del plan de igualdad

2

Evolución desde el año 2007

Existen dos períodos diferenciados en el cumplimiento de la ley por las empresas

3

Posibles barreras

Opiniones basadas en la experiencia de haber participado en numerosas mesas de negociación.

¡Hola!

1

En mi caso: ¡soy un asesor!

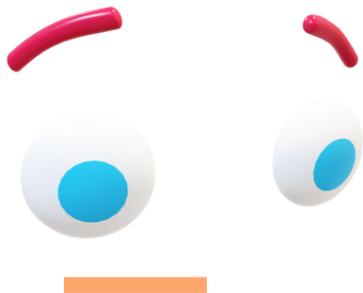
Ofrezco orientaciones, herramientas, metodologías y formación a las empresas para llevar a cabo el proceso de negociación, elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad.



Facilitador

Me gustaría ser considerado como un facilitador de la comisión negociadora, aunque mis servicios sean remunerados por la empresa, ya que se deben cumplimentar la documentación conforme a la ley y , también, se debe velar por el acuerdo en la negociación.

El RD 901/2020 permite la figura del asesor o asesora para ambas partes de la comisión negociadora, no teniendo voto, pero si voz.



Evolución desde el año 2007

De las 4.700 empresas que tenían más de 250 personas en plantilla, registradas en enero de 2019, solo 286 habían enviado, un plan de igualdad al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos. **6%**

¿qué hicieron las empresas?

¿qué hacía la Inspección de Trabajo?

ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO	2008	[...]	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ACTUACIONES TOTALES	1.047.977		1.244.535	1.247.092	1.161.899	1.132.007	1.016.558	1.012.234	1.020.068	1.060.484
SOLO IGUALDAD	4.029		6.097	6.481	6.698	6.347	5.976	5.706	5.722	7.201
%	0,38%		0,49%	0,52%	0,58%	0,56%	0,59%	0,56%	0,56%	0,68%

¿qué nueva legislación surgió?

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Ley 11/2018 de información no financiera

**En general a
respuesta hasta
el año 2020 fue**



**PERO EN AÑO 2019
SE PRODUCE UN
APOYO PARA EL
CUMPLIMIENTO DE
LA LEY DE IGUALDAD**

**APARECE el R.D.-ley
6/2019**

Reconoce el fracaso de los planes de igualdad
Y hace un apretón de tuerca a la Ley de 2007:

- 50 personas
- Registro

R.D.901/2020

de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

R.D.902/2020

de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Doy mi opinión

Posibles barreras

Después de haber asistido como asesor a numerosas comisiones de negociación, de empresa grandes y de empresa pequeñas, grupos de empresa, empresas con representación de las personas trabajadoras en todos sus centros de trabajo, otras con representación en algunos centros, por tanto, con la participación, a veces de la comisión sindical.

3

La reflexión más importante para negociar un plan de igualdad



Convencidos



u



obligados

Barreras

Hasta el año 2019

Los reales decretos 901 y 902 aclararon muchas **dudas de interpretación** de la ley 3/2007, pero siguen existiendo otras **(SVPT)**

El tamaño de la empresa

Conseguir la información, e incluso a las personas que negociarán, en una empresa de 50 vs 250.

Sectores

El acercamiento en materia de igualdad es ciertamente tímido en aquellas empresas históricamente masculinizadas

Constitución de la comisión negociadora

Tanto si se trata de una comisión con la RLPT de la empresa exclusivamente, como si es comisión sindical o mixta.

Formación en igualdad

la comisión, que comúnmente no está formada en perspectiva de género, es la encargada de realizar un diagnóstico que analice la igualdad en la empresa y establezca los focos de actuación más urgentes.

Confidencialidad

Hablar de remuneraciones y que se conozcan

Barreras

Sindicatos

Tener que negociar un plan de igualdad con los sindicatos cuando en la empresa no hay actividad sindical.

Comités de empresa

Negociaciones de Convenios Colectivos vs negociaciones de Planes de Igualdad.

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Grado de protagonismo que se pretende alcanzar en los protocolos cuando se negocian.

El proceso que se está dando con la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es muy similar al que se dio con la ley de prevención de riesgos laborales, de algo que **no** se consideró esencial, hoy es habitual y exigible por la gran mayoría de las empresas para poder trabajar.

PERO SE TUVO
QUE EXPLICAR
EN EL
REGLAMENTO

SE DIVULGÓ EN
TODAS LAS
EMPRESAS

SE EXIGIÓ Y SE
ASUMIÓ POR LAS
EMPRESAS Y
LAS PERSONAS
TRABAJADORAS



¡Gracias!

Francisco Gutiérrez Lorenzo

Consultor de recursos humanos que entre otras cuestiones cree en la igualdad y ayuda a que se apliquen sus normas en la sociedad a través de las empresas.

+34 639 10 70 28

ftguierrez@espe2012.es