



8 Marzo

2022 

De las palabras **LOS HECHOS**
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

PUNTO DE PARTIDA Y FUNDAMENTO

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Era una Ley blanda que obligaba a las empresas de más de 250 personas en plantilla y a la Administración General del Estado a NEGOCIAR y en su caso acordar Planes de Igualdad a partir de un diagnóstico que PODRÍA TRATAR DE ciertas materias. El EBEP obligó al resto de Admón.

TUVIMOS QUE ACLARAR ALGUNAS DUDAS SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD



LAS SECRETARÍAS DE LAS MUJERES CREAMOS UN MODO DE ACTUAR QUE NOS FUIMOS INVENTANDO (CON PARALELISMOS CON LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS PERO CON ESTILO PROPIO)



LOS RD HA RECOGIDO EL ESFUERO Y PARTE DEL MODO DE HACER DE LAS SINDICALISTAS QUE LLEVABAN MÁS DE UNA DÉCADA NEGOCIANDO PLANES EN MESAS, CASI SOLAS.

PUNTO DE PARTIDA Y FUNDAMENTO

- Los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que en su día negociamos con el gobierno están forzando la negociación en materia de igualdad en las empresas.

OPORTUNIDAD

abriendo un espacio para la acción sindical sin precedentes: ACCIÓN SINDICAL Y LA IGUALDAD

- ✓ Contamos con legislación: son obligatorios (un convenio NO)
- ✓ Contamos con un gobierno comprometido con la igualdad y que lo demuestra aprobando normas en materias de empleo.
- ✓ Un sindicato que se autodefine en sus principios como feministas
- ✓ Ponencia estatutaria que sitúa los planes de igualdad como eje de la actual política sindical
- ✓ Las empresas se sienten obligadas a llamarnos y tenernos en cuenta como RLPT y sindicato más representativo

NECESIDAD

Estamos ante un reto sindical sin precedentes que pone a la igualdad como eje central de la acción sindical, sin embargo, estamos preocupadas



RAZONES DE ESTA PREOCUPACIÓN

- 1.El volumen de Planes que hay que negociar
- 2.Los plazos establecidos por los RDs
3. La presión de las empresas y en muchos casos de las consultoras
- 4.Los nuevos requisitos salariales
- 5.Por falta de implicación de otras secretarías para negociar y desde luego para asesorar. Intentad salir adelante solas
- 6.Por falta de recursos de las Secretarías de las Mujeres para llegar a todo.
- 7.No tener formación en igualdad y en perspectiva de género



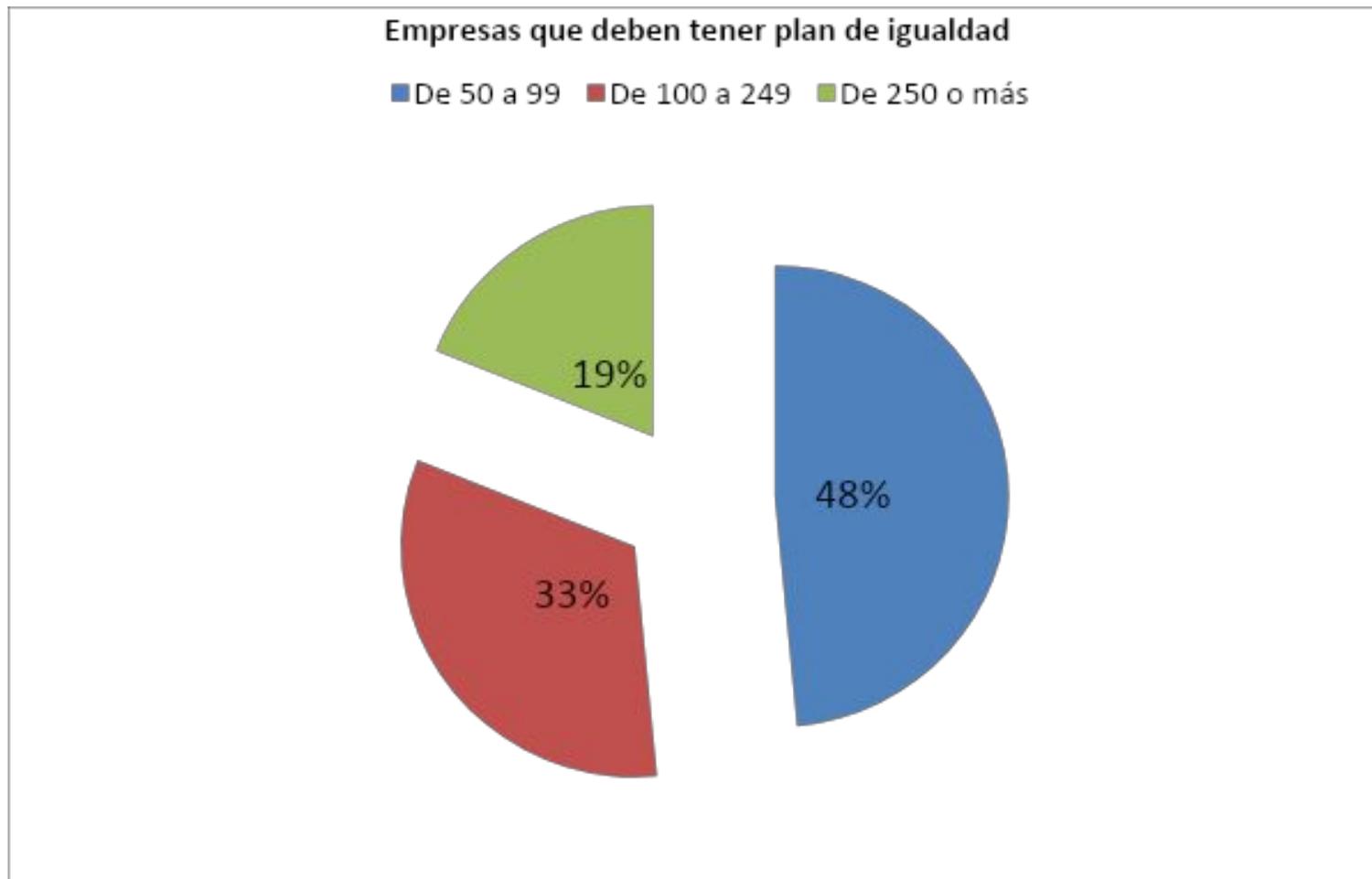
1. El volumen de Planes que hay que negociar

Tabla nº 1.- Empresas obligadas a tener plan de igualdad por federaciones

FEDERACIÓN	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 o más	TOTAL	%
HABITAT	291	194	123	608	2,46
FSC	1122	799	488	2409	9,77
SERVICIOS	3313	2472	1438	7223	29,28
ENSEÑANZA	1217	776	261	2254	9,14
INDUSTRIA	2070	1298	825	4193	17,00
SANIDAD	215	153	289	657	2,66
HABITAT/SERVICIOS	563	350	182	1095	4,44
HABITAT/ENSEÑANZA	231	176	96	503	2,04
HABITAT/INDUSTRIA	884	406	185	1475	5,98
HABITAT/SANIDAD	63	30	20	113	0,46
FSC/INDUSTRIA	0	0	0	0	0,00
FSC/SERVICIOS	314	370	140	824	3,34
INDUSTRIA/SERVICIOS	644	406	271	1321	5,36
HABITAT/SERVICIOS/INDUSTRIA	462	361	227	1050	4,26
HABITAT/ENSEÑANZA/SANIDAD	512	205	105	822	3,33
HABITAT/FSC/SERVICIOS/INDUSTRI	58	39	22	119	0,48
TOTAL	11959	8035	4672	24666	100

Fuente: DIRCE

1. El volumen de Planes que hay que negociar



Fuente. DIRCE

1. El volumen de Planes que hay que negociar

Tabla nº 2.- Empresas obligadas a tener plan de igualdad por territorios

TERRITORIO	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 o más	TOTAL	%
ANDALUCÍA	1426	936	441	2803	11,36%
ARAGÓN	367	223	117	707	2,87%
ASTURIAS	182	122	64	368	1,49%
BALEARES	248	238	92	578	2,34%
CANARIAS	477	340	148	965	3,91%
CANTABRIA	123	71	42	236	0,96%
CASTILLA Y LEÓN	448	248	126	822	3,33%
CASTILLA LA MANCHA	338	207	80	625	2,53%
CATALUÑA	2525	1716	1026	5267	21,35%
COMUNIDAD VALENCIANA	1279	822	406	2507	10,16%
EXTREMADURA	208	95	35	338	1,37%
GALICIA	596	331	167	1094	4,44%
COMUNIDAD DE MADRID	2316	1802	1457	5575	22,60%
MURCIA	391	222	119	732	2,97%
NAVARRA	208	147	78	433	1,76%
PAÍS VASCO	711	452	252	1415	5,74%
LA RIOJA	96	50	18	164	0,66%
CEUTA	10	9	3	22	0,09%
MELILLA	10	4	1	15	0,06%
	11959	8035	4672	24666	100

1. El volumen de Planes que hay que negociar

Tabla nº 3.- Porcentaje de empresas que han realizado plan de igualdad por federaciones

FEDERACIÓN	PLANES REGISTRADOS	Nº EMPRESAS	% DE REALIZACIÓN
HABITAT	122	608	20,07
FSC	400	2409	16,60
SERVICIOS	1029	7223	14,25
ENSEÑANZA	509	2254	22,58
INDUSTRIA	787	4193	18,77
SANIDAD	87	657	13,24
HABITAT/SERVICIOS	138	1095	12,60
HABITAT/ENSEÑANZA	119	503	23,66
HABITAT/INDUSTRIA	259	1475	17,56
HABITAT/SANIDAD	28	113	24,78
FSC/SERVICIOS	93	824	11,29
FSC/INDUSTRIA	2	0	0
INDUSTRIA/SERVICIOS	143	1321	10,83
HABITAT/SERVICIOS/INDUSTRIA	147	1050	14,00
HABITAT/ENSEÑANZA/SANIDAD	101	822	12,29
HABITAT/FSC/SERVICIOS/INDUSTRIA	15	119	12,61
TOTAL	3979	24666	16,13

1. El volumen de Planes que hay que negociar

FEDERACIÓN	EMPRESAS RESTANTES	%
HABITAT	486	2,35
FSC	2009	9,71
SERVICIOS	6194	29,94
ENSEÑANZA	1745	8,44
INDUSTRIA	3406	16,46
SANIDAD	570	2,76
HABITAT/SERVICIOS	957	4,63
HABITAT/ENSEÑANZA	384	1,86
HABITAT/INDUSTRIA	1216	5,88
HABITAT/SANIDAD	85	0,41
FSC/SERVICIOS	731	5,69
INDUSTRIA/SERVICIOS	1178	4,37
HABITAT/SERVICIOS/INDUSTRIA	903	3,49
HABITAT/ENSEÑANZA/SANIDAD	721	0,50

Fuente. REGCON

20585

RAZONES DE ESTA PREOCUPACIÓN

- 1.El volumen de Planes que hay que negociar
- 2.Los plazos establecidos por los RDs

Plazos para iniciar la constitución de la mesa:

- Los sindicatos tienen como **plazo diez días** para responder a la convocatoria de la empresa u organización para mostrar su disposición a participar en la negociación.

- Recepción
 - S. Mujeres
 - Organización
 - Acción sindical
- Respuesta antes 10 días
 - Disposición a participar
 - Solicitud de información: CIF, plantilla, convenio, CNAR, RLPT
 - Remitir a las Federaciones y/territorios correspondientes
- Mientras responden
 - Conocer la representación que ofrece S Organización
 - Coordinar con otras Federaciones la presencia
 - Comunicar con delegadas y delegados

COMPETENCIAS

SOLICITUD DE NEGOCIACIÓN

Negociación
federal

Con varios centros de
trabajo en varios
territorios



Con varios centros
de trabajo en varios
territorios

Negociación
Territorial

30% de mesas de negociación compartidas por varias federaciones

- La presencia en las mesas de negociación se realizarán en base a la representación que tenga cada federación (delegadas y delegados).
- La representatividad que se determine será la que regirá durante todo el proceso y a la hora de la toma de decisiones y deberá asesorar a toda la RPPT y comunicar a las otras federaciones resultados.
- - B.P: Cuando hay que representar a los centros sin representación componer la mesa con representación de todas las federaciones implicadas aunque de la negociación se ocupe solo 1 y mantener esta propuesta para el seguimiento.
- Procedimiento de comunicación y coordinación al resto de las federaciones implicadas respecto de la marcha de las negociaciones.
- Ningún plan de igualdad del ámbito federativo que le corresponda (estatal o de rango inferior) debe ser firmado sin el conocimiento de las federaciones correspondientes a las que afecta, especialmente a las secretarías de Mujeres e Igualdad.
- Intentar conseguir que en los centros donde exista un volumen importante de plantilla se asuma la figura de persona responsable de igualdad por la parte social

2. Los plazos establecidos por los RDs

Plazos para iniciar la constitución de la mesa:

- Una vez notificada este interés dispone de tres meses para la constitución de la mesa y la constitución supone negociar periodos de reuniones.
- DIRIGIR EL PROCESO Y NEGOCIAR CON LA EMPRESA, No con las consultoras



3. La presión de las empresas y en muchos casos de las consultoras: art 5 RD 901/2019 –

- Constituir la mesa de negociación:  - Criterios de proporcionalidad
- COLABORACIÓN

2. Los plazos establecidos por los RDs

Plazos para llevar a cabo la negociación:

1. Las empresas no obligadas y que lo establezca su convenio dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.
2. Cuando la obligación fuere acordada por la autoridad, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en el procedimiento.
3. En todo caso, **LAS EMPRESAS** deberán tener negociado, **aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año.**
4. **BP: NO FIRMAR PLANES A 4 AÑOS**

Artículo 1.3 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.



4. Los nuevos requisitos salariales

REGISTRO SALARIAL

- Todas las empresas
- El registro salarial debe incluir 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
- La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al **menos diez días**, con carácter previo a la elaboración del registro.
- Deberá ser consultada cuando el registro sea modificado **diez días antes**.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Para las empresas obligadas a tener plan de igualdad
- Acabando la Guía

5. Falta de implicación de otras secretarías para negociar y desde luego para asesorar. Intentad salir adelante solas

- Pero es necesario buscar áreas colaborativas o compartidas donde confluyan distintas federaciones y nuevas fórmulas de coordinación normadas, que nos obliguen a gestionar el interno de manera que se salvaguarden los intereses de nuestra afiliación y de las personas a las que representamos, con la flexibilidad precisa para garantizar nuestro objetivo sindical común, así como la imagen que como sindicato trasladamos al exterior.
- Se hace necesario, por tanto, un compromiso leal, un cambio conceptual en nuestra forma de actuar de acuerdo con las nuevas fórmulas organizativas y de funcionamiento, que nos doten de una acción sindical potente y coordinada, con el objetivo de lograr una mayor coordinación y colaboración para buscar la fórmula más adecuada que permita la mejor solución a los problemas que se nos presenten y a una acción sindical más eficaz.

(Protocolo de actuación y coordinación entre federaciones para la acción sindical, la negociación colectiva y los planes de igualdad de la Confederación de CCOO, Abril de 2021)

6. Por falta de recursos de las Secretarías de las Mujeres para llegar a todo

- Varias posibles vías para conseguir asesoramientos para las Secretarías
- La RLPT tiene que implicarse
- El sindicato entero tiene que implicarse porque esto es igual que un convenio colectivo

EL PLAN DE IGUALDAD ES EL CONVENIO COLECTIVO DE LA IGUALDAD

- .Revisar las cargas de trabajo de las Secretarías de Mujeres. No son Secretarías de Planes.
- Necesidad de revisar el interno y presionar para dotar de medios y que los Estatutos se cumplan.

7. No tener formación en igualdad y en perspectiva de género

❑ LOS PLANES NO SON DE MUJERES, SINO DE IGUALDAD

❑ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO NO ES HABLAR DE MUJERES

Aplicar la perspectiva de género es analizar la realidad observando a las personas sexuadas, es decir, el mundo lo componen hombres y mujeres. No atender a las diferencias de la situación y posición de hombres y mujeres en el mercado laboral dificulta hacer propuestas eficaces tanto para los hombres como para las mujeres.

Implica que se analiza la situación de las mujeres en relación con los hombres y viceversa, pero también que cuando se producen determinadas situaciones que perjudican de forma específica a los hombres o a las mujeres éstas van a ser tenidas en cuenta.

De hecho, se suelen aplicar medidas de acción positiva a las mujeres para que ocupen espacios público y ocupaciones que les han sido tradicionalmente vetadas, pero también se usan para otorgar derechos de corresponsabilidad a los hombres porque el ámbito del hogar a ellos se les ha negado.

Claves para enfrentarse a un plan

- ❑ Conocer el convenio y la empresa.
- ❑ Si no hay RPLT: Negociar la entrada en la empresa para sentarnos a la mesa (asamblea, elecciones, etc.).
- ❑ Negociar formación para la Comisión negociadora y tiempo para trabajar el plan

(Con los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos)

- ❑ Tener criterio sindical
- ❑ Saber dónde mirar: <https://www.igualdadenlaempresa.es/>
- ❑ Conocer algunos indicadores género

7. No tener formación en igualdad y en perspectiva de género

Metodología cuantitativa

INDICADORES DE GÉNERO

- Índice de concentración
- Índice de distribución
- Índice de género
- Índice de feminización

7. No tener formación en igualdad y en perspectiva de género

☐ Índice de concentración

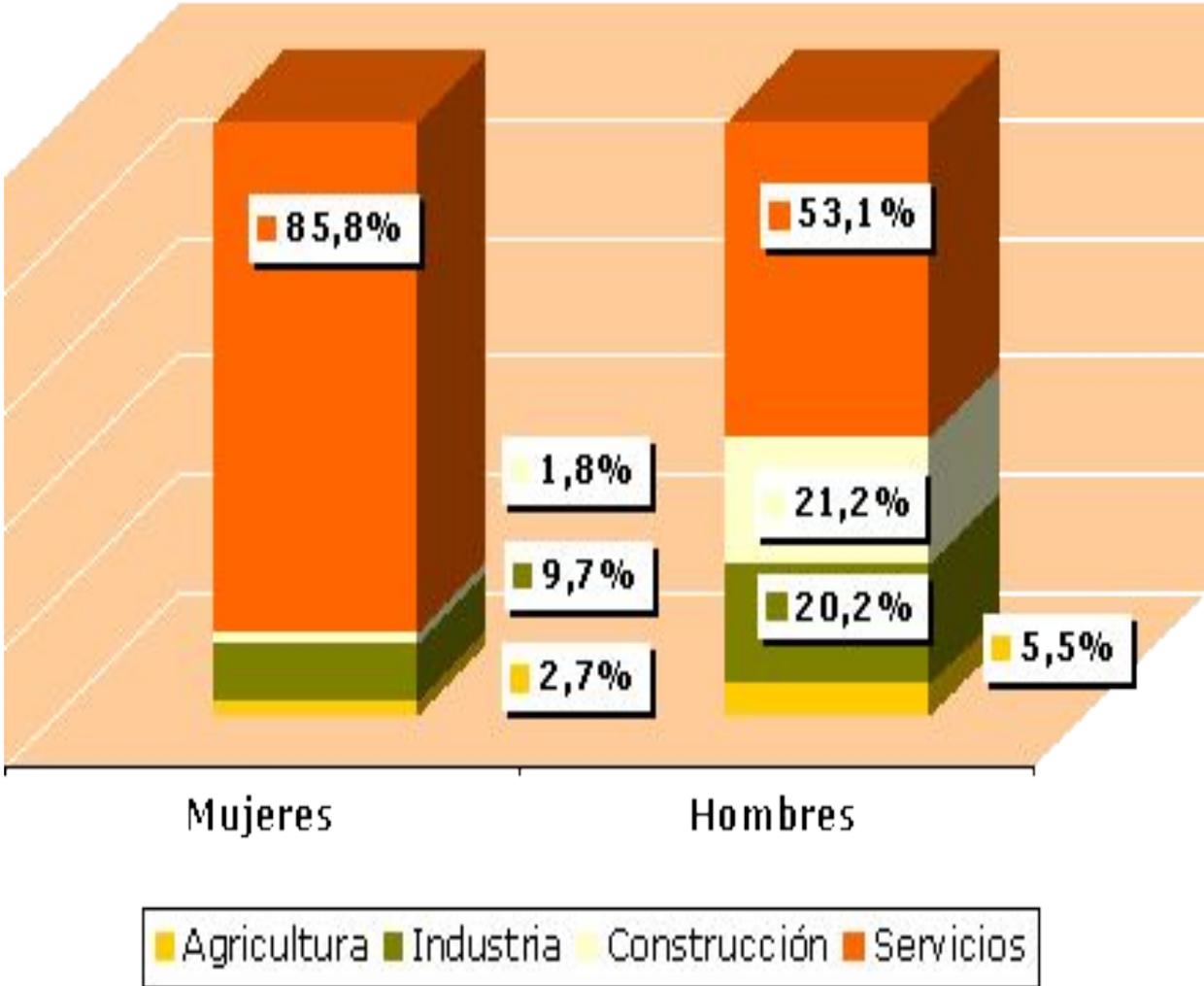
% con relación a su grupo (% intra-sexo) tomando cada sexo por separado.

Fórmula:

$$\frac{\text{n}^\circ \text{ de mujeres en una categoría} \times 100}{\text{el total de mujeres}}$$

Población ocupada por sector económico (en miles de personas)				ÍNDICE DE CONCENTRACION	
Sector económico	Mujeres	Hombres	total	mujeres	hombres
Agricultura	225,4	660	885,4	2,7%	5,5%
Industria	814,8	2.444	3258,9	9,7%	20,2%
Construcción	151,5	2.566,00	2717,5	1,8%	21,2%
Servicios	7.229,30	6.419,50	13.648,80	85,8%	53,1%
Total	8421	12089,6	20510,6	100	100

Población ocupada por sector económico. España.



7. No tener formación en igualdad y en perspectiva de género

índice de distribución

% de un sexo con relación al otro (inter-sexo)

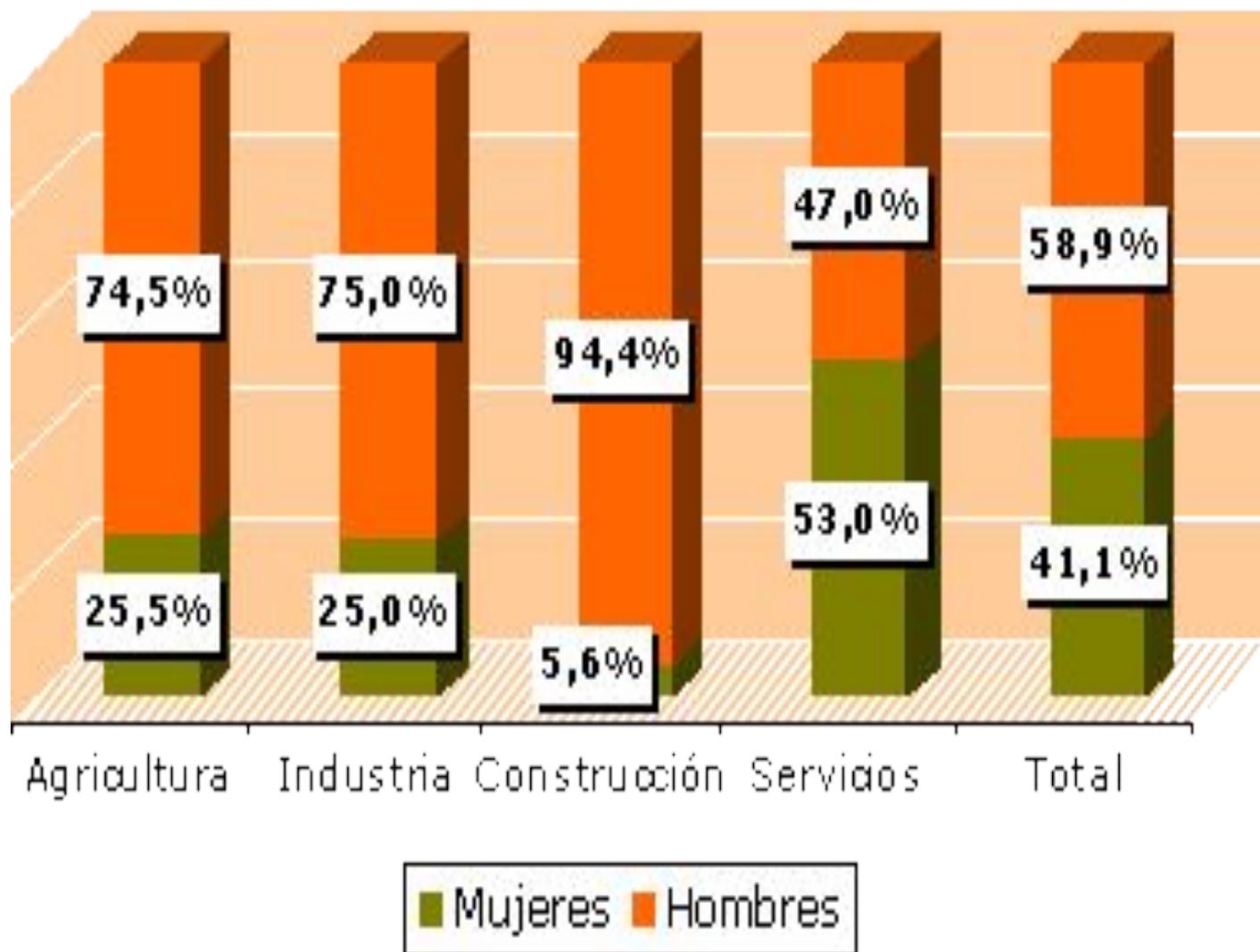
n° de mujeres en una categoría/el total de esa categoría

Útil para ver la diferencia entre los sexos

Población ocupada por sector económico				INDICES DE DISTRIBUCIÓN		
Sector Económico	Mujeres	Hombres	total	% Mujeres	% Hombres	total
Agricultura	225,4	660	885,4	25,5%	74,5%	100%
Industria	814,8	2.444	3258,9	25,0%	75,0%	100%
Construcción	151,5	2.566,00	2717,5	5,6%	94,4%	100%
Servicios	7.229,30	6.419,50	13.648,80	53,0%	47,0%	100%
Total	8421	12089,6	20510,6	41,1%	58,9%	100%

investigación

Población ocupada por sector económico



¿Qué debe contener?

-AQUELLAS MEDIDAS QUE CONSIDEREMOS SINDICALMENTE NECESARIAS, ÚTILES Y QUE OTORGUEN DERECHOS A LXS TRABAJADORES.

- Determinación de las partes que los conciertan
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente
- Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, respetando en todo caso lo establecido en el reglamento para la igualdad retributiva
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

(Artículo 8)