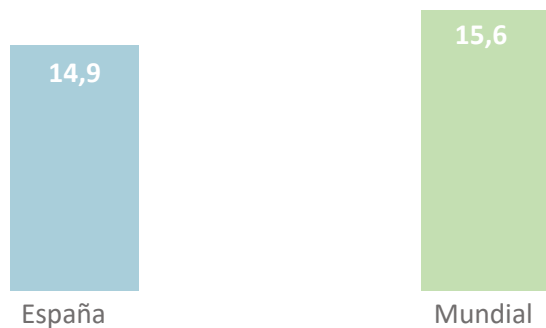


Adaptaciones a la nueva normativa en materia de igualdad

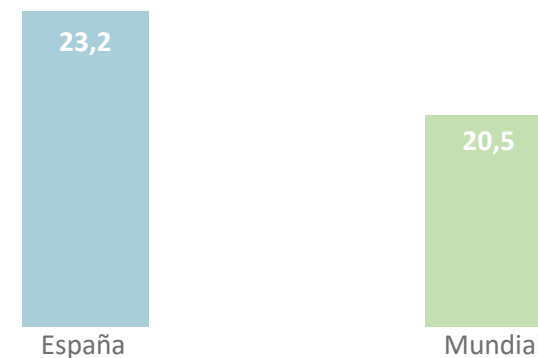


1. CONTEXTO

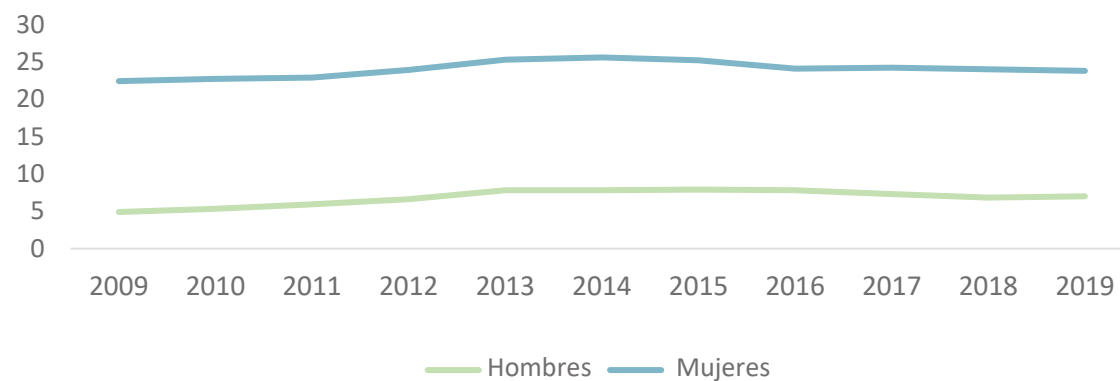
Brecha salarial entre mujeres y hombres, en retribución por horas



Brecha salarial entre mujeres y hombres, en retribución mensual

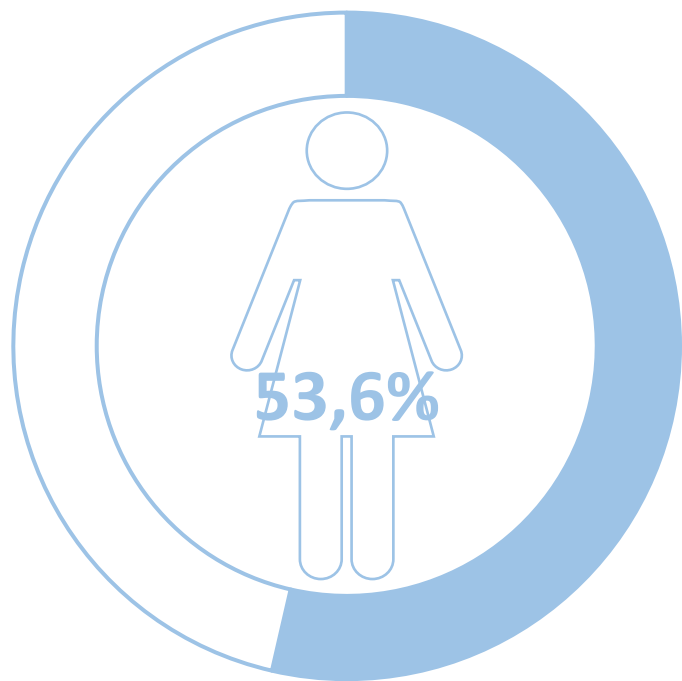


Personas trabajadoras a jornada parcial, por sexo

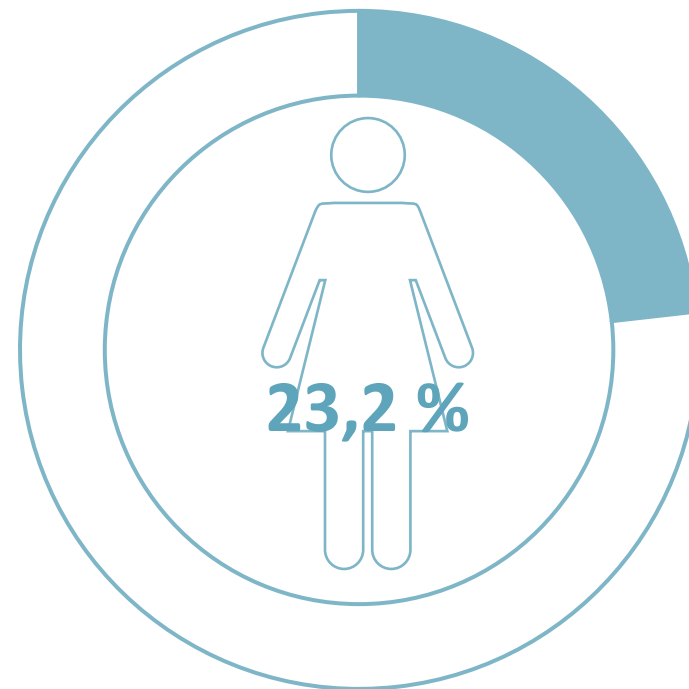


1. CONTEXTO

Personas graduadas en educación superior

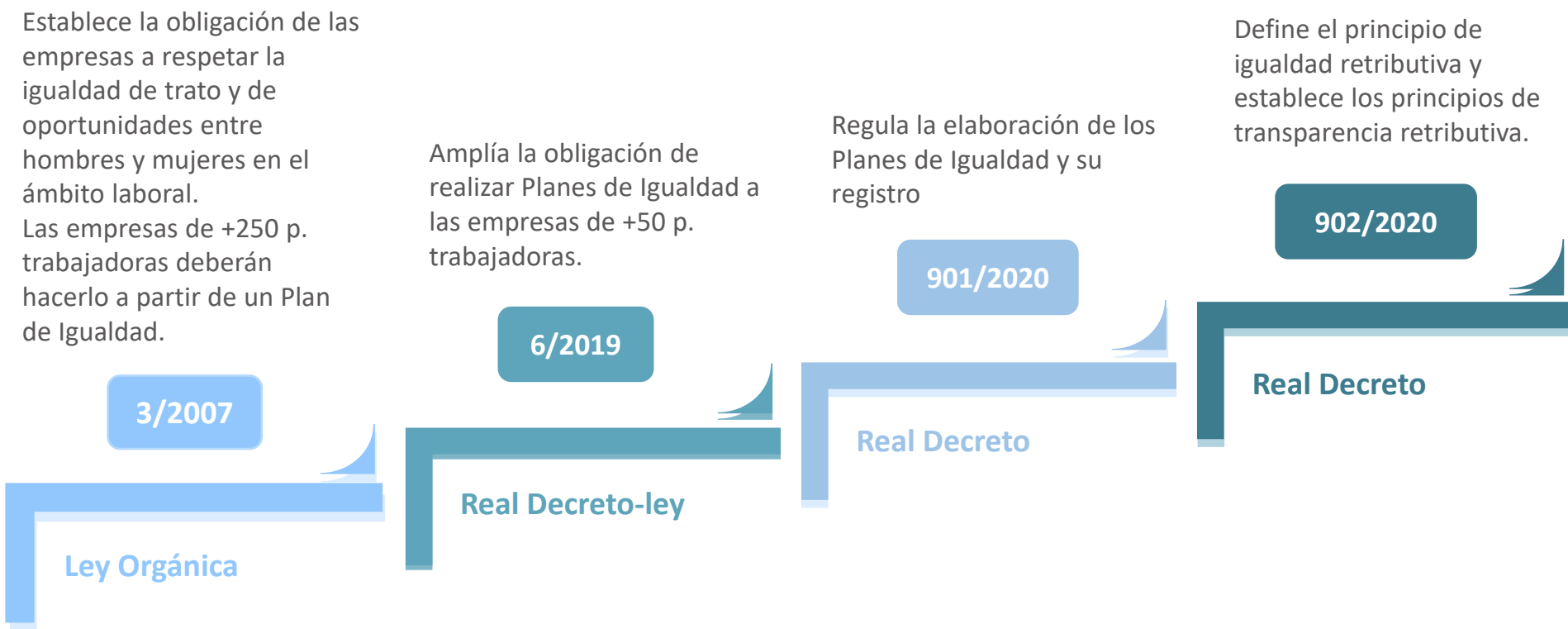


Mujeres en consejos de administración del IBEX 35



1. CONTEXTO

MARCO NORMATIVO



2. IGUALDAD RETRIBUTIVA

PRINCIPIOS

01

Transparencia retributiva

Instrumentos

- Valoración de los puestos de trabajo
- Auditoría retributiva
- Registro retributivo



Objetivo: identificación de discriminaciones

02

Igual retribución por trabajo de igual valor

- Vincula a todas las empresas
- Vincula a todos los convenios colectivos



Objetivo: generar mecanismos objetivos para una correcta valoración de los puestos de trabajo

2. IGUALDAD RETRIBUTIVA

REGISTRO RETRIBUTIVO

01 Transparencia retributiva

Es un instrumento de transparencia retributiva en el que se incluirá toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos

02 De carácter obligatorio

El RDL 902/2020 establece su carácter obligatorio para cualquier empresa, independientemente de su tamaño

03 Contenido

El registro recogerá indicadores a partir de variables que tengan que ver con las retribuciones: salarios, complementos salariales, percepciones extrasalariales... Analizados por sexo, por grupo profesional... El resultado será el cálculo de la **brecha salarial**

04 Acceso

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá acceso a su contenido íntegro.
Si no existe representación, las personas trabajadoras sólo tendrán acceso a las diferencias porcentuales.

2. IGUALDAD RETRIBUTIVA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Contenido:

01 DIAGNÓSTICO

Valoración de puestos de trabajo a partir del principio de trabajo de igual valor

Estudio de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva

02 PLAN DE ACCIÓN

Corrección de desigualdades retributivas

Determinación de objetivos, de actuaciones concretas y cronograma

Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras

Formará parte del Plan de Igualdad

3. PLANES DE IGUALDAD



3. PLANES DE IGUALDAD

01 Objetivo

El objetivo de elaborar un plan de igualdad es cumplir con la obligación que establece la LO 3/2007, de implementar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres

02 De carácter obligatorio

- Para las empresas que tengan **cincuenta o más personas** trabajadoras en plantilla
- Para las que estén obligadas por **el convenio colectivo** de aplicación
- Para las que lo acuerden con la **autoridad laboral** en procedimiento sancionador

03 Partes que intervienen en el proceso

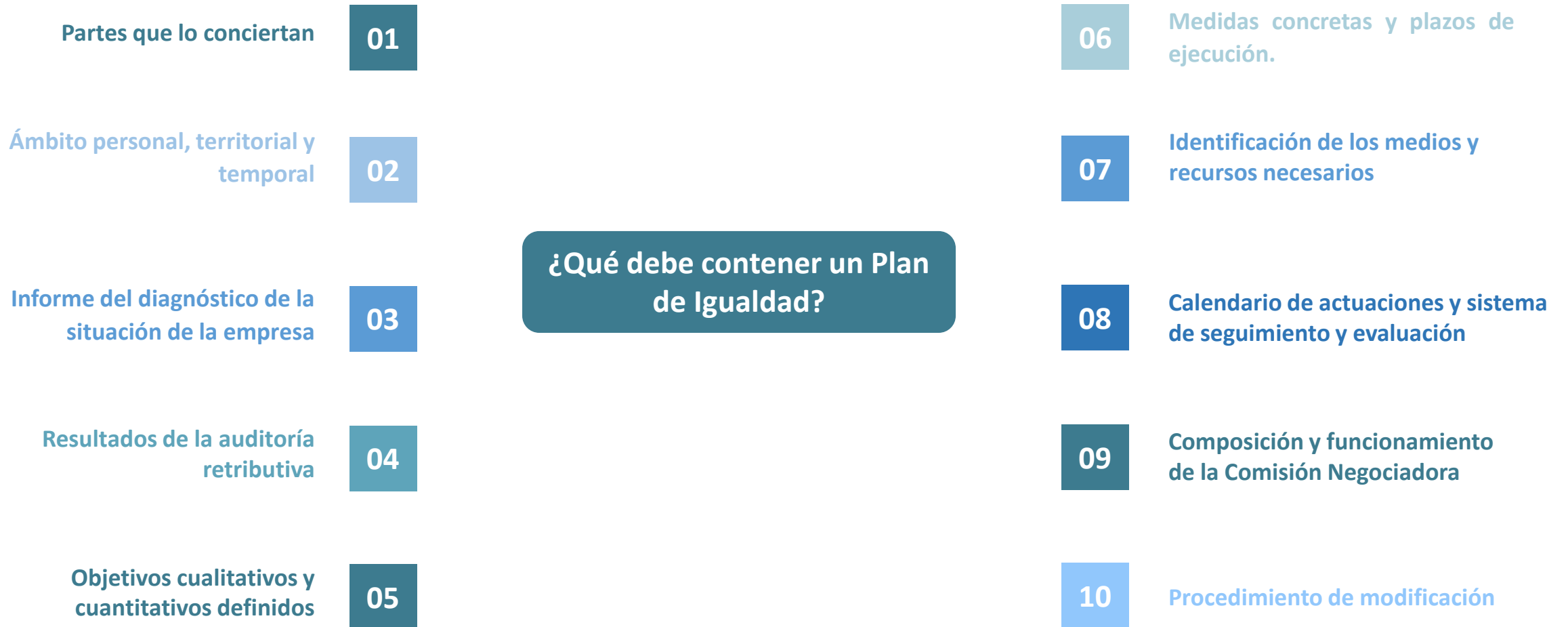
- La representación legal de la empresa
- La representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras:
 - Comité de empresa y/o delegadas y delegados de personal
 - Sindicatos más representativos y representativos del sector

04 Vigencia y seguimiento

Los Planes de Igualdad no podrán tener una vigencia superior a 4 años.

Deberá realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final. Pero podrán determinarse las revisiones periódicas que se consideren necesarias.

3. PLANES DE IGUALDAD



3. PLANES DE IGUALDAD



REGISTRO OBLIGATORIO

3. PLANES DE IGUALDAD

REGISTRO

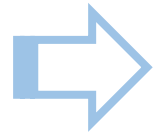
01 OBLIGATORIO



Cualquier Plan de Igualdad, aunque se haya hecho de manera voluntaria.

A partir del
14/01/2021

02 VOLUNTARIO



Las medidas que se hayan adoptado para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, y las específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad

4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

01

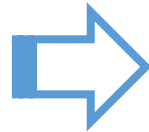
SI EXISTE PLAN DE IGUALDAD



Deberá estar incluido en el Plan

02

SI NO EXISTE PLAN DE IGUALDAD



Se puede implementar como medida contra el acoso sexual y por razón de sexo, para prevenir la discriminación entre hombres y mujeres. Su registro será voluntario.

La LO 3/2007 y el RDL 6/2019 establecen la obligación de todas las empresas de promover medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo

Gracias por su atención

nbeltran@assemblbcn.com

ebuzzi@assemblbcn.com