



WEBINAR 4

ORGANIZA



COLABORA



SUBVENCIONADO POR



UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA BENEFICIOS



- **¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?**
- **NORMATIVA**
- **PASOS PARA SU IMPLANTACIÓN**
- **BENEFICIOS EN LA EMPRESA DE CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD**

ORGANIZA



COLABORA



SUBVENCIONADO POR





¿Qué es un Plan de Igualdad?

- Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**



Marco Normativo

- En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que **las empresas 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, medidas que deberán negociar**, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.





¿Qué normativa regula los planes de igualdad?

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- **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
- **Real Decreto 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
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**
- **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios**, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad



Novedades en normativa

- **El Real Decreto 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, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.
- **La entrada en vigor de este reglamento se producirá a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 14 de enero de 2021 y conlleva cambios sustanciales en normativa:**



Principales novedades en esta normativa

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

Las empresas que tengan una plantilla mínima, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación paulatina:

- Desde el pasado **7 de marzo de 2020**, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre **151 y 250 personas trabajadoras**.
- A partir del **7 de marzo de 2021**, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre **101 y 150 personas trabajadoras**. (Véase apartado de plazos de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).
- A partir del **7 de marzo de 2022**, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan **entre 50 y 100** personas trabajadoras.



Principales novedades en esta normativa

¿Qué empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad?

- Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.





Registro Retributivo

- El registro salarial es un documento en el que se hacen constar todos los valores medios de los salarios de los trabajadores de una empresa, incluyendo además los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Es obligatorio para todas las empresas. El registro salarial entra en vigor el 14 de abril de 2021
- Modelo de registro retributivo:
https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm



Auditoría Retributiva

- Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva. También aquellas que lo elaboren planes de igualdad de forma voluntaria.
- Consiste en una recopilación y análisis de información relativa al salario con el objetivo de proporcionar la información necesaria para elaborar un plan de actuación que permita reducir las desigualdades en materia salarial.



el cálculo de la plantilla se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral



FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN



Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.



SUBVENCIONADO POR





DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- El diagnóstico es un **elemento esencial previo a la elaboración del plan de igualdad, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades**, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ELEMENTOS A EVALUAR:



EQUALITY





Para la elaboración del diagnóstico deben tenerse en cuenta los criterios específicos incluidos en el ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

https://www.igualdadenlaempresa.es/normativa/docs/RD901-2020_Anexo.pdf



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Miércoles 14 de octubre de 2020

ANEXO

Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

ORGANIZA

COLABORA

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD



- a) Determinación de las partes que los concertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico.
- d) Resultados de la Auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

- g) Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan.
- k) Procedimiento de modificación.

ORGANIZA



SUBVENCIONADO POR



Registro de planes de igualdad



- Independientemente del origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria o que hayan sido o no adoptados por acuerdos entre las partes, todos los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en un registro público
- El Ministerio de Trabajo y Economía social cuenta con un procedimiento telemático para registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad.

http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/C4_Requisitos_ficheros.htm

ORGANIZA



COLABORA



SUBVENCIONADO POR



ANEXO 2.V.

HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. **Datos registrales de la empresa:** ámbito geográfico; datos de la Comisión Negociadora; nombre o razón social de la empresa; NIF de la empresa; distribución de la plantilla por sexo.
2. **Datos del plan de igualdad:** Voluntario/Obligatorio; si ha sido pactado con la RLT; vigencia; etc.
3. **Datos de la comisión negociadora:** fecha de constitución; fecha de la firma del plan; composición de la RLT; composición de la RLE; etc.
4. **Datos relativos al diagnóstico del plan de igualdad:** si la CN ha contado con la auditoría salarial; el registro retributivo; materias que han sido negociadas y adopción de medidas; etc.
5. **Contenido del plan de igualdad:** medidas de selección y contratación; clasificación profesional; formación, promoción profesional; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de identidad sexual; derechos laborales de las víctimas de violencia de género; comunicación, información y sensibilización; etc.
6. **Seguimiento y evaluación del plan:** calendario; sistema de indicadores; etc.



POR



¿QUÉ BENEFICIOS NOS PUEDE APORTAR TENER UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA?



ORGANIZA



COLABORA



SUSCRIBETE POR





¿QUÉ BENEFICIOS TIENE EL CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Hace que cumplamos la normativa y evitemos sanciones
2. Mejora del clima laboral
3. Se eliminan conductas “Viciadas”
4. Reduce del absentismo y mejora la productividad
5. Se retiene talento



¿QUÉ BENEFICIOS TIENE EL CONTAR CON UN PLAN DE IGUALDAD?

6. Se puede acceder a bonificaciones y ayudas
7. Se obtiene ventaja en las licitaciones públicas
8. Ayuda a acabar con problemas de discriminación y/o de acoso sexual
9. Se puede obtener el Distintivo de Igualdad en la Empresa
10. Mejora la imagen de la empresa



Y POR ÚLTIMO, UNA GUÍA



https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

ORGANIZA



COLABORA



SUBVENCIONADO POR



No lo olvidemos...



La mejor forma de poder mejorar la imagen de mi empresa es incorporar un compromiso social corporativo.



GRACIAS

ORGANIZA



COLABORA



SUBVENCIONADO POR

