

EREA+

FUNDACIÓN
**ARAGÓN
EMPRENDE**

EREA+

Gestión, trámites y financiación

**Plan de igualdad entre
hombres y mujeres**

 **GOBIERNO
DE ARAGON**

 **GOBIERNO
DE ESPAÑA**
VICEPRESIDENCIA
TERCERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
Y EL RETO DEMOGRÁFICO

 **R** 

Secretaría
General
para el Reto
Demográfico

0. Contexto de situación



¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil



El reconocimiento de la **IGUALDAD** implica que mujeres y hombres tenemos los **mismos derechos y los mismos deberes**.

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

La Constitución Española de 1978 en su art.1.1 conforma la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español.

La desigualdad, por tanto, es incompatible con nuestro orden de valores.

El derecho a la igualdad viene recogido en el artículo 14 de la Constitución:

"Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, SEXO, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

NUEVAS FORMAS DE
GESTIÓN EMPRESARIAL

Las empresas han de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, surgiendo nuevas formas de gestión empresarial donde **los recursos humanos se configuran como activo principal de la empresa.**

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

APROVECHAMIENTO DEL
TALENTO PROFESIONAL

Las empresas necesitan de las personas y de su talento profesional. El **capital humano está formado por mujeres y hombres y debe ser rentabilizado en las mejores condiciones.**

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

POR ELLO...

El principio de igualdad se convierte en un **eje conductor** de la empresa y se introduce como **principio básico** de la cultura de la empresa.

por qué y para qué es útil

1. ¿Qué es un plan de igualdad?



¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

DEFINICIÓN: ART. 46

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**.

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

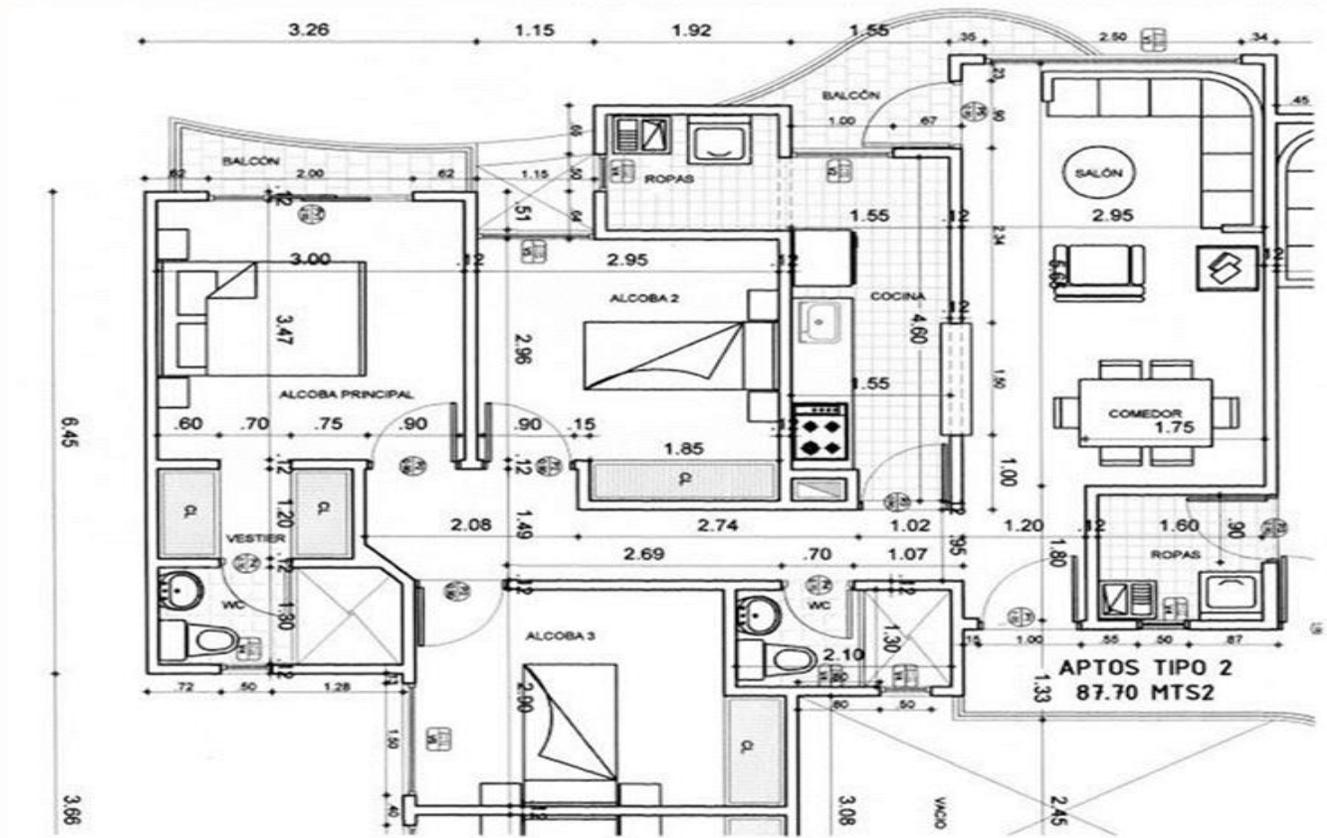
Es decir... Un Plan de Igualdad es:

**Un CONJUNTO DE MEDIDAS que conforman una UNIDAD,
con COHERENCIA INTERNA**

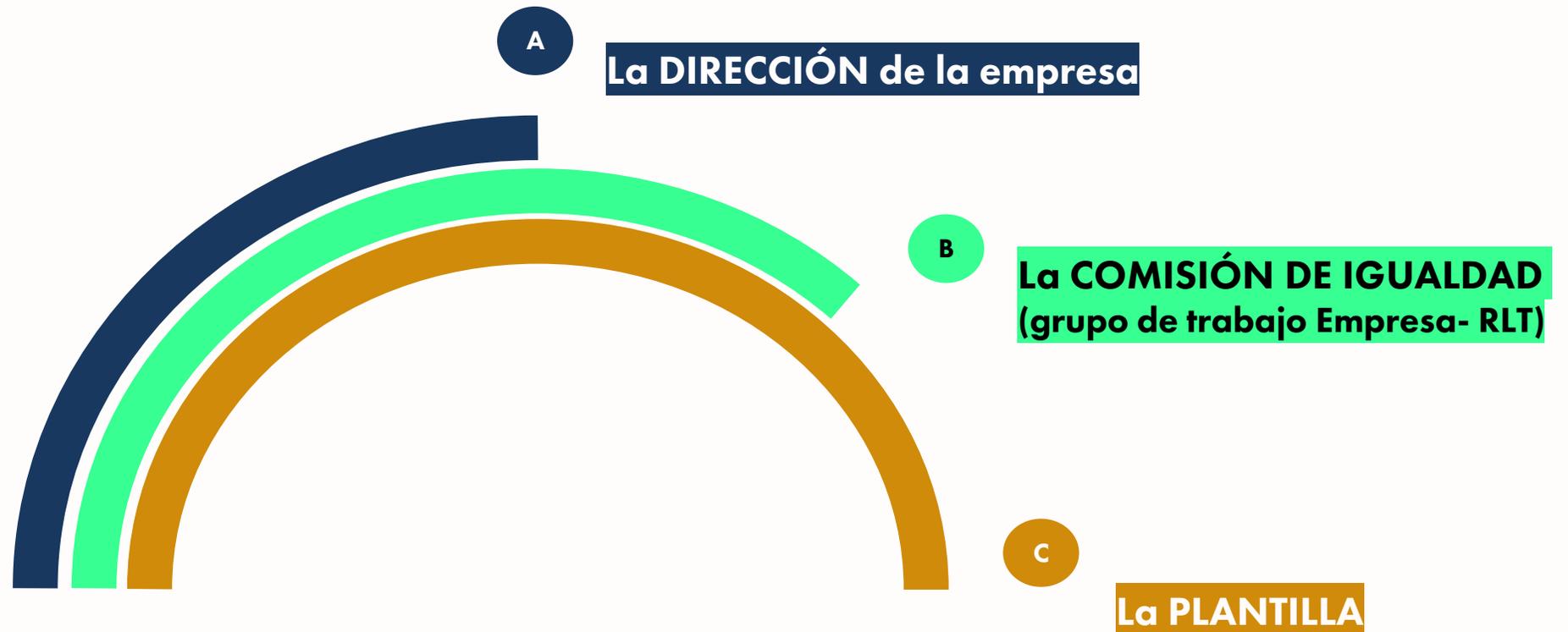
Que se ajusta a la realidad de la empresa, respondiendo a las discriminaciones y/o desigualdades detectadas en el diagnóstico, y por tanto a las necesidades de la empresa en materia de igualdad.

¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

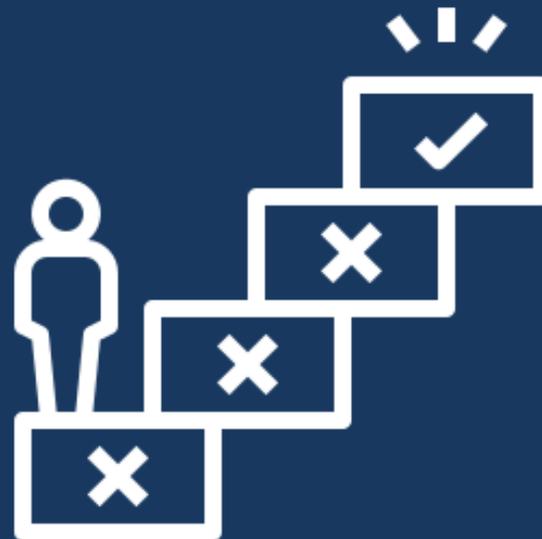


QUIÉN PARTICIPA EN EL PLAN DE IGUALDAD



por qué y para qué es útil

2. ¿Por qué y para qué es útil?



Beneficios para las empresas

→ Oportunidad para alcanzar los objetivos empresariales con una nueva visión de negocio.

→ Una mejora técnica del funcionamiento de la organización.

→ Un mejor aprovechamiento del potencial de la plantilla al completo.

Beneficios para las empresas

→ Una mejora de las condiciones de acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres.

→ Una mejora continua de la organización vinculada a temas de calidad y Responsabilidad Social Corporativa.

→ Una mejora en la gestión de la política de recursos humanos.

→ Una diferencia respecto al resto de las organizaciones.

Finalidad de los Planes de Igualdad

- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, es decir, **lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.**
- Asegurar que todos los **procesos de la organización** se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.



por qué y para qué es útil

3. ¿Qué empresas tienen que aplicar los planes de igualdad?



¿Quién está obligado?



- Empresas de **más de 50 personas trabajadoras**.
- Empresas que, independientemente de su tamaño, estén adscritas a un **convenio colectivo sectorial** que establezca la obligatoriedad de negociar y establecer un plan de igualdad.
- Empresas que **hayan incumplido reiteradamente** la obligación de no discriminar y así lo determine la autoridad laboral.

¿Quién está obligado?



Además, en algunos casos, las empresas que deseen **contratar con las Administraciones públicas** también deberán disponer de un Plan de Igualdad.

En algunas Comunidades Autónomas también lo están quienes quieran acceder a **determinadas subvenciones.**

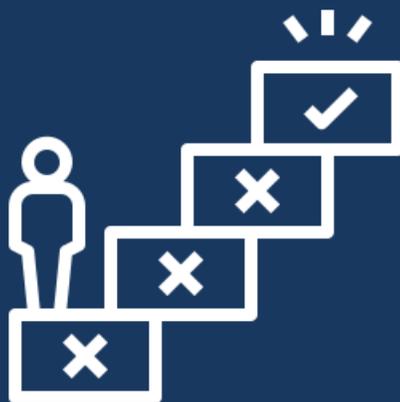
... y si no se cumple...

No disponer de un Plan de Igualdad podrá ser objeto de sanciones que podrán oscilar entre los 626 y 225.018 €, en función de la gravedad de los hechos

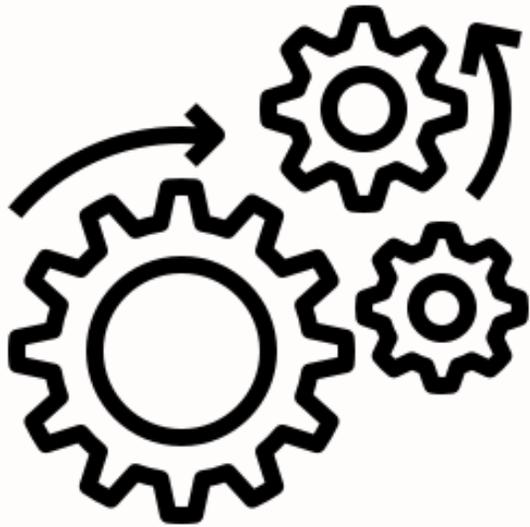


las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad no podrán beneficiarse de las **nuevas bonificaciones a la contratación** si no lo tienen.

4. Contenido del Plan de igualdad



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.



EREA+

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) 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.

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.

g) 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.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.



5. Fases Plan Igualdad.



Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 1. Compromiso de la organización

La primera de las fases del Plan de Igualdad, consiste en el compromiso de la organización: es necesario que la Dirección adopte el **compromiso de integrar la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la organización, como principio básico y transversal.

Se debe incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Por otro lado, requiere **facilitar los recursos necesarios**, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Por último, este compromiso de igualdad de oportunidades debe comunicarse a toda la plantilla.

Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 2. Constitución de la comisión negociadora

Conforme a la Ley de Igualdad, el Plan de Igualdad **deberá ser negociado**, y, en su caso, acordado, con los representantes legales de los trabajadores.

Además, la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La constitución de esta Comisión Negociadora es pues, pieza clave para la **validez del Plan del Igualdad** que finalmente se elabore. A continuación

Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 3. Diagnóstico del Plan de Igualdad

En la tercera de las fases del Plan de Igualdad entra en juego el informe o estudio diagnóstico.

¿Qué es el informe o estudio diagnóstico? Se trata de un **estudio cuantitativo y cualitativo** de la situación de mujeres y hombres en las empresas cuyo objetivo es el detectar las discriminaciones por razón de género.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá **al menos a las siguientes materias:**

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

Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 4. Negociación y elaboración del Plan de Igualdad

Una vez identificados los objetivos, para esta cuarta fase del Plan de Igualdad corresponderá a la comisión de igualdad la **propuesta de medidas** y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación.

No podemos olvidar que, por cada acción que se apruebe, **deberán responderse una serie de preguntas:**

- ¿Qué objetivo satisface?
- ¿A quiénes va dirigida?
- ¿Quién va a ser responsable de su implantación?
- ¿Qué métodos y recursos se van a necesitar?
- ¿Cuándo y durante cuánto tiempo se van a aplicar?
- ¿Qué criterios se utilizarán para su seguimiento y evaluación?

Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 5. Registro e Implantación

La quinta fase de implantación del plan de igualdad es su registro, **aspecto de obligado cumplimiento**. Para proceder a dicho registro.

En esta fase han de **ejecutarse las diversas medidas recogidas en el mismo**, siendo necesario que previamente se comuniquen a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman. Se ejecutarán las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado.

Fases del Plan de IGUALDAD?

Fase 6. Seguimiento y Evaluación

Es importante **cuestionarse periódicamente** si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

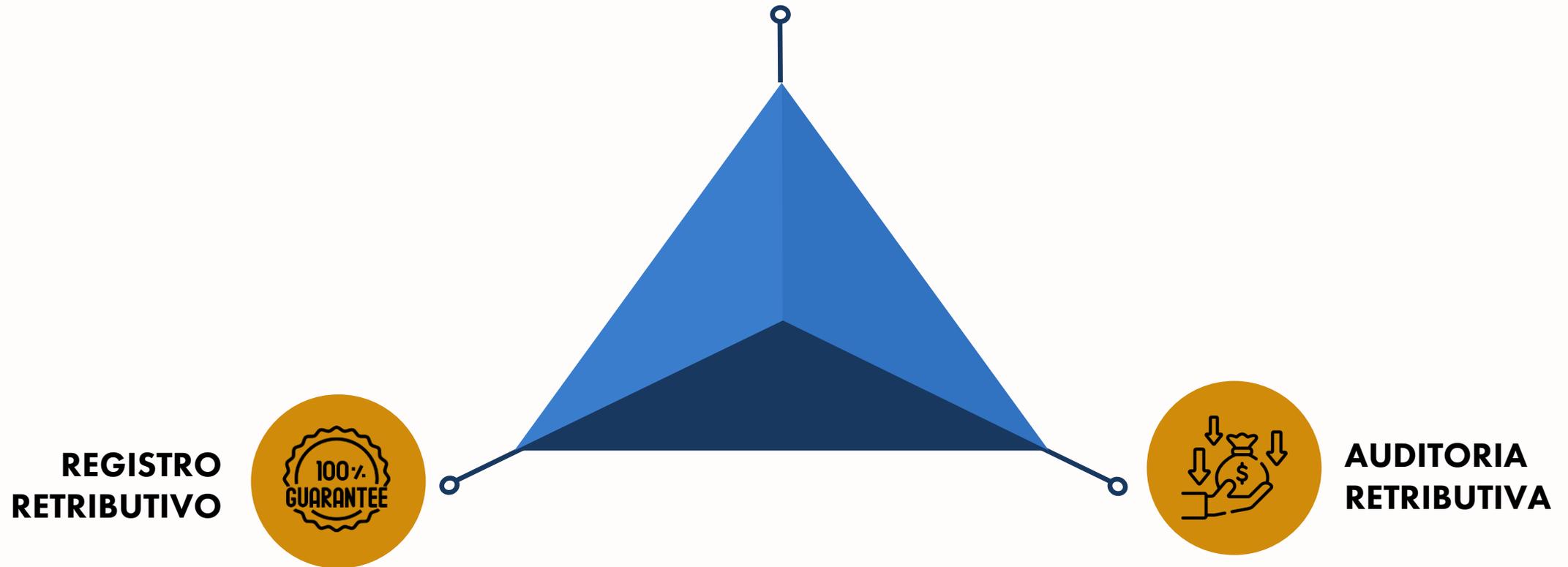
Así mismo, es conveniente evaluar también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones. Finalmente, será necesario revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido, o el grado de satisfacción de las personas destinatarias entre otras cuestiones.

5. Igualdad retributiva.



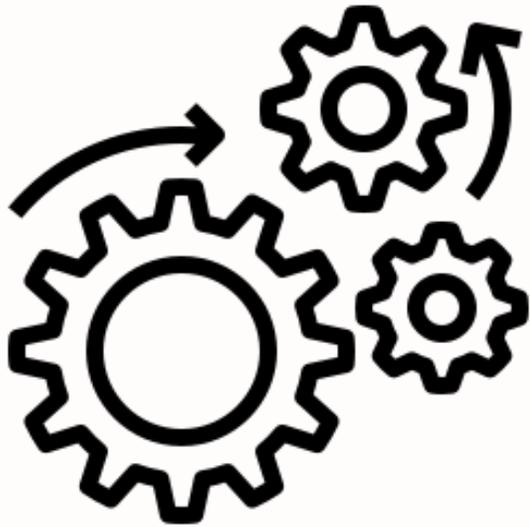
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

IGUALDAD RETRIBUTIVA



REGISTRO RETRIBUTIVO

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva.

Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.



¿Qué es un plan de IGUALDAD?

Por qué y para qué es útil

LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

DEFINICIÓN: ART. 46

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**.



EREA+

FUNDACIÓN
**ARAGÓN
EMPRENDE**

EREA+

PILDORA FORMATIVA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

 **GOBIERNO
DE ARAGON**

 GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA TERCERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

 **TR**  Secretaría General para el Reto Demográfico