

Novedades legislativas en igualdad. Planes de igualdad en las empresas.

Eva María Caravaca Rodríguez
Ideas y Desarrollos Inteligentes

06 de Noviembre de 2020

Financiado por:



¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es un **documento** basado en un **diagnóstico** de situación, centrado en el **estudio** de una serie de unidades de **análisis** y variables de interés relacionadas con **indicadores laborales** que, son operacionalizados en medidas y acciones destinadas a impulsar la **igualdad de oportunidades y de trato** en la empresa.

¿Cuáles son las principales claves de un Plan de Igualdad?

PLAN INTEGRAL

Un plan de igualdad debe estar **pensado para toda la plantilla** y no solamente para la situación de las mujeres

TRANSVERSALIDAD

Debe **implicar a todas las áreas** de una empresa u organización

FLEXIBLE y DINAMICO

Debe **adaptarse a las circunstancias** teniendo en cuenta las necesidades y las posibilidades de cada empresa así como las distintas etapas de su desarrollo favoreciendo una **implantación progresiva de las medidas**

LIMITADO EN EL TIEMPO

Los planes de igualdad tienen un **comienzo y un final** que es cuando se alcanzan los objetivos de igualdad en una empresa u organización (Duración máxima 4 años RD 901/2020, de 13 de octubre)

Contenido mínimo de los planes de igualdad

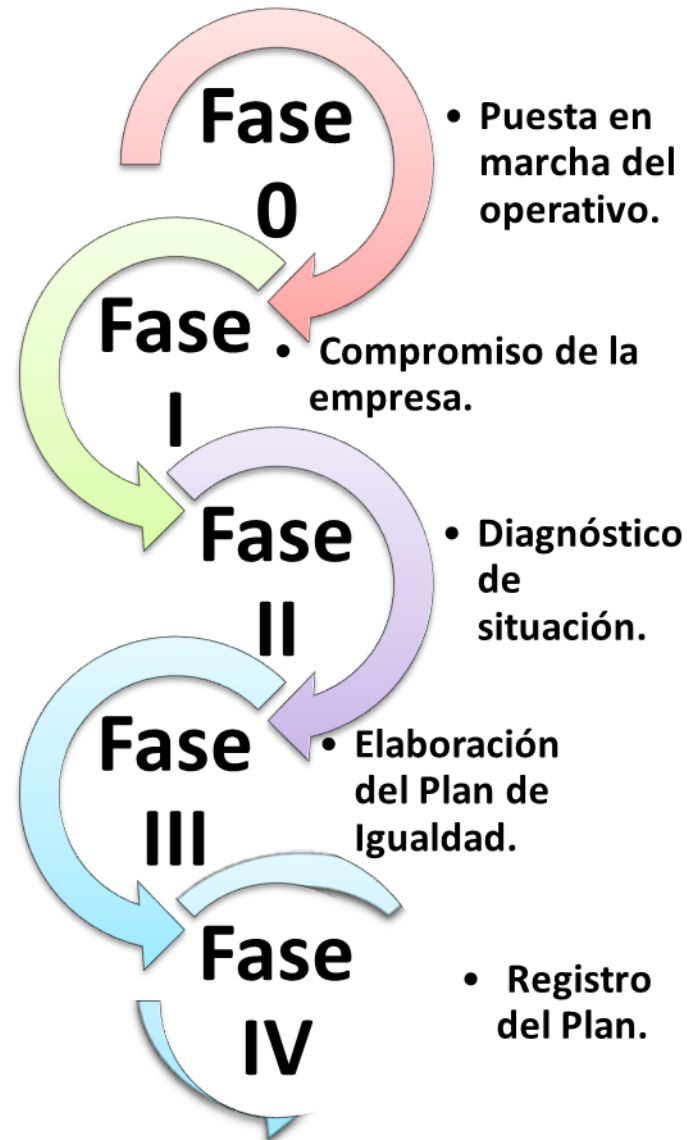
RD 901/2020, de 13 de octubre)

- Determinación de las **partes** que los conciertan.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- Informe del **diagnóstico** de situación de la empresa
- Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad
- Definición de **objetivos** cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- 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**, 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**.
- Composición y funcionamiento de la **comisión** u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de **modificación**, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

La metodología de IDIS



FASES PLAN IGUALDAD



FASE DE COMPROMISO

- **¿Con Quién?**

Dirección de la empresa.

Departamento de Recursos Humanos.

- **¿Para qué?**

Explicación.

Resolución de dudas.

Planificación de tiempos y tareas.

- **Generación de documentos**

Compromiso de la dirección.

Acta de la reunión.

Planificación de tiempos y tareas.

Constitución de la Comisión para la Igualdad.

- **Sensibilización y formación**

Comisión para la Igualdad.



FASE DE DIAGNÓSTICO

- **Documentación de consulta.**

Organigrama de la empresa.

Convenio Colectivo.

Plan de Formación.

- **Medición de indicadores**

Reclutamiento y selección de personal.

Composición de la plantilla.

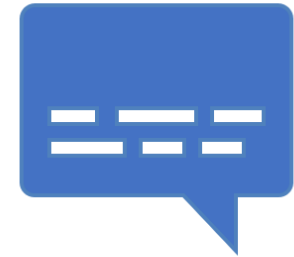
Política retributiva.

Promoción interna.

Salud laboral.

Categorización de puestos de trabajo

Conciliación de la vida profesional y privada.

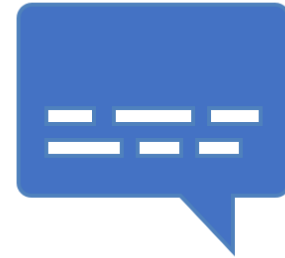


FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes **materias**

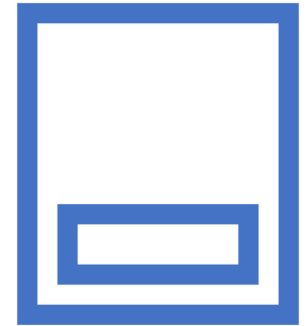
(RD 901/2020, de 13 de octubre) :

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres (RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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



FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Operacionalización del diagnóstico.
- Presentación de resultados.
- Definición de la líneas estratégicas.
- Determinación de medidas y acciones.
- Diseño del sistema de evaluación y seguimiento.
- Elaboración del cronograma de ejecución.
- Formación a la plantilla.



Obligatoriedad de inscripción del Plan de Igualdad

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad** de las Empresas, **como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)

Las empresas están **obligadas a inscribir sus planes de igualdad** en el citado registro.

Real Decreto – Ley 6/2019, Registro de planes de igualdad.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

FASE DE REGISTRO

REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD

- Registro/ deposito en cada Delegación Territorial de Empleo en el caso de Convenios Colectivos provinciales.
- En el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en el caso de los Convenios Colectivos pluriprovinciales
- REGCON (Registro de convenios y acuerdos colectivos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales) tramitación telemática

REGISTRO DE RETRIBUCIONES SALARIALES

- Tablas retributivas con datos desagregados por sexo (concepto salarial, complementos y otros).
- A disposición en la empresa(no registro oficial) a disposición de la representación de trabajadores y trabajadoras y de la inspección de trabajo en caso de solicitarlo.
- No es un registro nominativo (protección de datos), es porcentual.

¿Qué **beneficios** puede obtener una empresa al implantar un **Plan de Igualdad**?

Beneficios para la empresa

DISMINUCIÓN DE COSTES

Utilización ineficiente de los RRHH



ABSENTISMO LABORAL



AMBIENTE DE TRABAJO
IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA



ROTACIÓN



PROMOCIÓN
FORMACIÓN
SALARIAL
CONCILIACIÓN
IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA



PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL SERVICIO



AMBIENTE DE TRABAJO
SATISFACCIÓN
IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA



COSTES LEGALES

Beneficios para la empresa

INCREMENTO Y GESTIÓN

de la diversidad



OPORTUNIDADES

RETENCIÓN | TALENTO
SELECCIÓN



ADAPTACIÓN AL MERCADO

MEJOR CAPACIDAD DE RESPUESTA



DESARROLLO CREATIVIDAD E INNOVACIÓN



FLEXIBILIDAD

RESPUESTA ANTE LOS CAMBIOS



IMAGEN

CLIENTES
SOCIEDAD

Preguntas y respuestas

¿Cuál es el periodo de transitoriedad del Real Decreto (6/2019) para establecer de forma obligatoria el plan de igualdad según el número de personas en plantilla?

- 7 de marzo de 2020. Empresas de más de 150 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2021. Empresas de más de 100 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2022. Empresas de más de 50 personas trabajadoras

También se deberá tener en cuenta lo indicado en el convenio colectivo, ya que es posible que obligue a disponer de un plan de igualdad antes de estos plazos.

Preguntas y respuestas

Mi empresa tiene menos de 50 personas en plantilla ¿por qué hacer un plan de igualdad?

- Porque la gestión de la diversidad mejora la atracción del talento femenino, la productividad y el desempeño.
- Además las **entidades públicas** otorgan beneficios como la obtención de puntos diferenciales en la valoración de una **licitación pública** o la publicación de **subvenciones** para ayudar a empresas de menos de 50 personas a trabajadoras en la implantación de un Plan de Igualdad.
- Porque la igualdad es un **valor competitivo**.

Preguntas y respuestas

¿Qué es la Comisión de Igualdad?

- La constitución de una Comisión de Igualdad es fundamental dentro del desarrollo de un Plan de Igualdad.
- Dicha comisión se conforma con representación tanto de la empresa como de la plantilla.
- Su objetivo es negociar todos los aspectos relacionados con el Plan de Igualdad.

Preguntas y respuestas

¿Hay que registrar el Plan de Igualdad?

- Sí, otra de las incorporaciones de la nueva legislación es la necesidad de registrar el Plan de Igualdad en el “Registro de Planes de Igualdad de las Empresas”.
- Será equiparable al Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Ideas y desarrollos inteligentes

Teléfono 607999896
proyectos@ideasydesarrollosinteligentes.com

Coraboran:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIOS
PROVINCIA DE CÁDIZ



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA
CENTRO DE FORMACIÓN,
INICIACIÓN Y APOYO A LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



CONFEDERACIÓN GRANADINA
DE EMPRESARIOS



Federación
Onubense de Empresarios



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE JAEN



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS
DE SEVILLA