

ACTUALIDAD EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD

Novedades reglamentarias y Ayudas a las PYMES

ANA MARIA ROMAN COSTELA. ABOGADA

Financiado por:



MARCO NORMATIVO

- LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- 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
- REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

LEY ORGANICA 3/2007

- TITULO IV. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- CAP. III. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCION DE LA IGUALDAD
- - Obligación de elaboración y aplicación de un plan de igualdad en **empresas de mas de 250 trabajadores**

CONCEPTO PLAN DE IGUALDAD. L. 3/2007. 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.

CONTENIDO

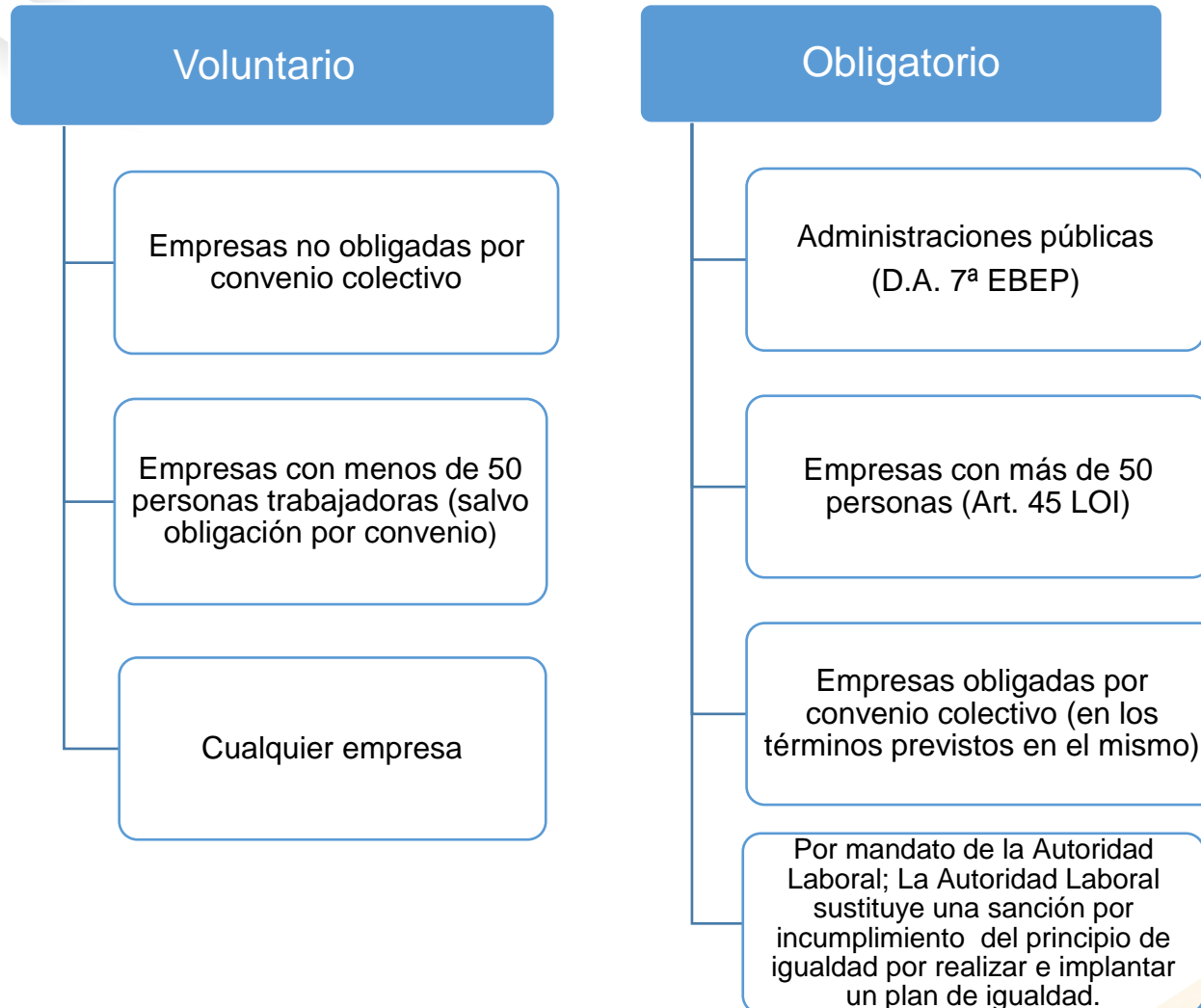
La L. 3/2007, delimita el contenido que debe tener el plan de igualdad

- - Diagnóstico (este concepto será desarrollado más ampliamente por el Real Decreto Ley 901/2020)
- - Objetivos
- - estrategias y prácticas
- - sistemas de seguimiento y evaluación

REAL DECRETO LEY 6/2019

- - Reduce la dimensión de las empresas que están obligadas a implantar plan de igualdad a empresas con 50 trabajadores.
 - Establece un período transitorio
- - Establece precisiones en cuanto al diagnóstico previo
- - Decreta la obligación de Registro de los planes de igualdad
- Introduce una serie de medidas en materia de conciliación de la vida personal y familiar
- Da un mandato para el desarrollo reglamentario del diagnóstico

Carácter Obligatorio/voluntario del plan de igualdad



PERIODO TRANSITORIO

establecido por el Real Decreto Ley 16/2019

- **A partir de 7/3/2020:** Empresas entre 151 a 250 trabajadores
- **A partir de 7/3/2021:** Empresas entre 101 a 150 trabajadores
- **A partir de 7/3/2022:** Empresas entre 50 a 100 trabajadores
- **PLANES VIGENTES:** Hasta el 14 de enero de 2022 para su actualización, negociación y registro.
(INCLUIDO POR REAL DECRETO 901/2020)

REGULACION DEL DIAGNOSTICO EN EL R.D. L. 6/2019

Contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

REAL DECRETO 901/2020

- Surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario introducida por el R. D. Ley 6/2019.

NOVEDADES DEL R. D. 901/2020

- Cuantificación del número de personas trabajadoras en la empresa.
- Plazo para negociar los planes de igualdad
- Procedimiento para la negociación de los planes de igualdad. Comisión negociadora.
- Contenido de los planes de igualdad
- Registro

REAL DECRETO 902/2020

- Atiende al principio de igualdad retributiva en **puestos de igual valor**. Complementa al Real Decreto 901/2020.
- **ET Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo:**
- *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*
- *Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”*

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- **INFRACCIONES GRAVES:**

No cumplir las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad.

SANCION: 626 € a
66.250 €

- **INFRACCIONES MUY GRAVES:**

- Discriminaciones directas o indirectas.
- Acoso sexual.
- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos cuando sea consecuencia de sanción por la Inspección.

SANCION: 6.251 € a
187.515 €

Subvenciones dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Rosario Pallarés Rodríguez.

Granada 11 de febrero de 2021

Financiado por:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

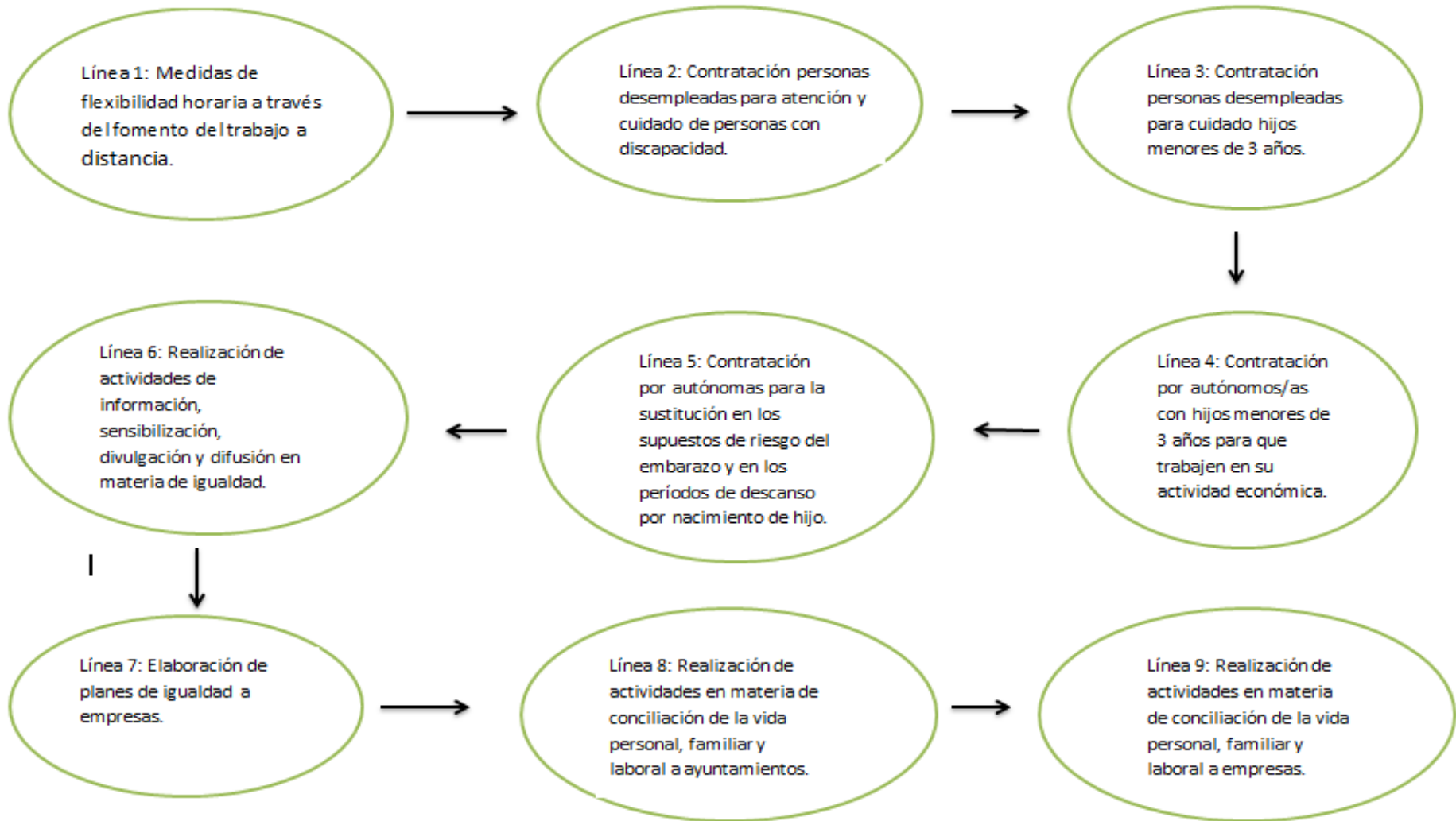


Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

NORMATIVA

- ❖ Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.
- ❖ Orden de 20 de diciembre de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras tipo y los formularios tipo de la Administración de la Junta de Andalucía para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitivas.

LÍNEAS DE SUBVENCIONES



Línea 1: Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia

Objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Remover los obstáculos que sobre el trabajo producen las responsabilidades derivadas del ámbito familiar.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

Línea 1: Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia

Conceptos subvencionables	Conceptos no subvencionables
Nuevas contrataciones laborales indefinidas a jornada completa	Contratos fijos discontinuos
	Contrataciones a tiempo parcial

Línea 1: Subvenciones a la contratación para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia

Destinatarios

Empresas

Personas trabajadoras autónomas

Entidades sin ánimo de lucro privadas

Cuantía

8.000€

8.800€

Sujeta al régimen mínimos

Línea 2: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad

Objetivos:

- Reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo.
- Creación de empleo y mejora de la integración de las personas trabajadoras dedicadas a la actividad en el servicio del hogar.

Línea 2: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad

Conceptos subvencionables	Conceptos no subvencionables
Contrataciones de personas desempleadas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar	Contratos a jornada parcial de duración inferior a 20 horas semanales
Mantenimiento de la contratación durante un tiempo mínimo de 12 meses	

Línea 2: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para la atención y el cuidado de personas con discapacidad

Destinatarios

Persona integrante de la UF que contrata y que figura como titular del hogar familiar.

Persona con discapacidad o en situación de dependencia.

Cuantía

3.000€ por cada contrato laboral a jornada completa

4.000€ si ingresos de la UF no superan 2xSMI

1.500€ por mantenimiento del contrato

Si contratación a tiempo parcial: reducción proporcional de los importes

Línea 3: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos menores de 3 años

Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras andaluzas con hijos menores de 3 años.
- Promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- Promover la creación de empleo en el servicio del hogar.

Línea 3: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos menores de 3 años

Conceptos subvencionables	Conceptos no subvencionables
Contrataciones con personas desempleadas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar	Contratos a jornada parcial de duración inferior a 20 horas semanales
Período subvencionable desde el día siguiente a la finalización del permiso por maternidad/paternidad hasta el día anterior al que el menor cumpla 3 años	
Período mínimo de duración del contrato: 1 año	

Línea 3: Subvenciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas para el cuidado o atención de hijos menores de 3 años

Destinatarios

Persona integrante de la UF con hijos menores de 3 años que figure como empleadora y titular del hogar familiar.

Hijo menor de 3 años que requiere atención y cuidado.

Cuantía

3.000€ por contrato laboral a jornada completa

4.000€ si los ingresos de la UF no superan 2xSMI

En caso de contratación a tiempo parcial se reducen proporcionalmente los importes

Línea 4: Subvenciones dirigidas a la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años para que trabajen en su actividad económica

Objetivos:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años mediante la contratación de personas para que trabajen en su actividad económica.

Línea 4: Subvenciones dirigidas a la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años para que trabajen en su actividad económica

Conceptos subvencionables	Conceptos no subvencionables
Contrataciones por las personas trabajadoras autónomas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral cuando tienen hijos menores de 3 años	Relaciones laborales de carácter especial
Duración del contrato: 12 meses o el tiempo que falte para que el hijo/a cumpla los 3 años	Contratos a jornada parcial de duración inferior a 20 horas semanales

Línea 4: Subvenciones dirigidas a la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas con hijos menores de 3 años para que trabajen en su actividad económica

Destinatario

Personas trabajadoras autónomas con hijo/a menor de 3 años a su cargo

Cuantía

6.000€ por cada nueva contratación por un período de 12 meses

7.200€ si la contratación es a favor de mujer, hombre menor de 30 años, persona con discapacidad, víctima de violencia de género o víctima de terrorismo

En caso de contratación a tiempo parcial se reducen proporcionalmente los importes

Línea 5: Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo y en los períodos de descanso por nacimiento

Objetivos:

- Favorecer una mayor presencia de la mujer en el trabajo autónomo.
- Apoyar la contratación de una persona para su sustitución en los supuestos de riesgo de embarazo
- Promover las condiciones para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante los períodos de descanso por nacimiento.

Línea 5: Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo y en los períodos de descanso por nacimiento

Conceptos subvencionables	Conceptos no subvencionables
Contrataciones de interinidad realizadas por las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo de embarazo por el tiempo que perdure el mismo	Relaciones laborales de carácter especial
Contrataciones de interinidad realizadas por las personas trabajadoras autónomas en los supuestos descanso por nacimiento	Contratos a jornada parcial de duración inferior a 20 horas semanales

Línea 5: Subvenciones para la contratación realizada por personas trabajadoras autónomas para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo y en los períodos de descanso por nacimiento

Destinatarios

Mujer trabajadora autónoma en riesgo de embarazo

Personas trabajadoras autónomas para el disfrute del período de descanso por nacimiento.

Cuantía

3.200€ por contrato a jornada completa en el supuesto de riesgo de embarazo por un período máximo de 8 meses

1.700€ por contrato a tiempo completo por el descanso con motivo del nacimiento por un período de 16 semanas o 1.900€ para el período de 18 semanas

Esos importes se incrementan un 50% cuando las contrataciones se formalicen con mujeres, hombres menores de 30 años, persona con discapacidad, víctima de violencia de género o víctima de terrorismo

En caso de contratación a tiempo parcial se reducen proporcionalmente los importes

Línea 7: Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede en Andalucía

Objetivos:

- Promover la elaboración del plan de igualdad.
- Promover la evaluación y reelaboración del plan de igualdad.
- Para empresas con un mínimo de 15 trabajadores y un máximo de 49.
- Se han de incluir medidas para el acceso al empleo para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral y para la protección y el acoso por razón de sexo.

Línea 7: Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede en Andalucía

Conceptos subvencionables

Elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad

Evaluación del plan de igualdad y reelaboración posterior del mismo

Destinatarios

Empresas con sede social en Andalucía con un mínimo de 15 trabajadores un máximo de 49

Cuantía

6.000€

Gastos subvencionables

- Gastos de personal
- Gastos de consultoría

Línea 9: Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a empresas con sede en Andalucía

Objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades derivadas del ámbito familiar.
- Mediante la financiación de los gastos de realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Mediante la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización para promover un entorno laboral no discriminatorio.

Línea 9: Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a empresas con sede en Andalucía

Conceptos subvencionable

Realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores de 12 años o para personas dependientes en horarios no escolares y períodos vacacionales

Realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral y de conciliación en la vida personal, familiar y laboral dirigida a las personas trabajadoras de la empresa solicitante

Línea 9: Subvenciones para la realización de actividades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a empresas con sede en Andalucía

Destinatarios

Empresas con sede en Andalucía con un mínimo de 10 trabajadores. Y un máximo de 49 trabajadores para las actividades de información, divulgación y sensibilización...

Cuantía

6.000€ por actividad para la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas

2.000€ por actividad para la realización de actividades de información, divulgación y sensibilización

Gastos subvencionables:

- Gastos de personal
- Costes de las actividades
- Material fungible
- Gastos de alimentación y/o comedor

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias

Financiado por:

ANIVERSARIO
CEA 40
Confederación de
Empresarios de Andalucía



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

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Coraboran:

