

Webinar 17 Octubre 2023

Plan de igualdad registrado, obligatorio para recibir ayudas en la contratación

El registro del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo



# La fuerza de la Ley

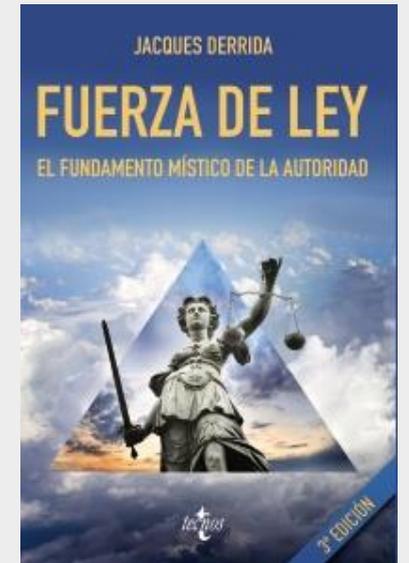
¿A qué me obliga la normativa?

1. ¿A tener plan de igualdad?
2. ¿Y a registrarlo?
3. ¿A tener protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo?
4. ¿Y a registrarlo también?



**Pero...**

¿Sólo voy a actuar porque lo exige la ley?  
¿Qué tipo de organización soy?



## ¿A qué me obliga la normativa? (I) ¿A tener plan de igualdad?

Según el RDL 6/2019, las entidades que deben tener un plan de igualdad son:

- 🌸 Aquellas que tengan más de 50 personas trabajadoras
- 🌸 Cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable
- 🌸 Si lo establece la autoridad laboral mediante procedimiento sancionador

## ¿A qué me obliga la normativa? (II) ¿A registrarlo?

Todas las entidades obligadas a tener plan de igualdad tienen la obligación de registrarlo, según lo indicado por el RD 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

## DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2023 LAS EMPRESAS SIN PLAN DE IGUALDAD NO PODRÁN BENEFICIARSE DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

01 DE SEPTIEMBRE DE 2023 | GENERAL, NOTICIAS, NOVEDADES



Desde el 1 de septiembre de 2023 ha entrado en vigor el [Real Decreto-ley 1/2023](#), de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. El Decreto Ley introduce importantes novedades, como nuevos colectivos a proteger, la actualización de las

**elDiario.es**

Hazte socio/a Inicia sesión

Política Internacional Economía Opinión Cultura Educación Clima Desalambre Igualdad Verteles

# Las empresas sin plan de igualdad no podrán acceder a las nuevas ayudas para contratar

El requisito afecta a las empresas obligadas a implantar esta medida, todas a partir de 50 trabajadores, que ahora incumplen la mayoría de las compañías

— Las multas a empresas por incumplir el plan de igualdad se multiplican por siete

## SI NO TIENES IMPLANTADO EL PLAN DE IGUALDAD, A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE NO PODRÁS ACCEDER A BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

13/03/2023

Si tu empresa está obligada a tener implantado un plan de igualdad y aún no lo has realizado, debes saber que, a partir de 1 de septiembre de 2023, no podrás acceder a ningún

**C05/IGU/2023 – LOS INCENTIVOS Y LAS BONIFICACIONES EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DEPENDERÁN DEL REGISTRO Y LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A PARTIR DEL 1 DE SEPTIEMBRE**

Portada > Circulares Igualdad >

C05/IGU/2023 – Los incentivos y las bonificaciones en la contratación laboral dependerán del registro y la aprobación del Plan de Igualdad a partir del 1 de septiembre



## Contenido mínimo de un plan para registrarlo (I)

- ❁ 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
- ❁ 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



## Contenido mínimo de un plan para registrarlo (II)

- 🌸 Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación
- 🌸 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, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación
- 🌸 Acta de formación de la comisión de igualdad



## ¿Dónde lo registro?

En el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON)



## ¿Qué me pedirán para registrarlo?

- 🌸 Acta de formación de la comisión de igualdad
- 🌸 Acta de autorización a la persona que presenta
- 🌸 Acta de legitimación de las personas representantes del personal trabajador
- 🌸 El plan de igualdad en formato Word sin firmar
- 🌸 El plan de igualdad firmado en todas sus páginas
- 🌸 El acta de firma del plan de igualdad
- 🌸 La auditoría retributiva
- 🌸 El protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo
- 🌸 Rellenar un amplio formulario con información incluida en el plan



## ¿Puedo registrar un plan si no estoy obligado a ello?

Sí, y de hecho es conveniente hacerlo, aunque entonces deberá cumplir las mismas características que un plan obligatorio



## ¿Qué pasa si no tengo representación legal de las personas trabajadoras?

Como premisa, si no hay representación legal de las personas trabajadoras, el plan no se podrá registrar.

En el caso de no existir representación propia en la entidad, esta deberá ser sustituida, según el RD 901/2020 (art 5) por “los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”





## ¿Cuáles son las enmiendas más frecuentes?

- ❁ Ausencia de legitimidad de la comisión de igualdad
- ❁ Ausencia de la representación legal de la plantilla.
- ❁ Diagnóstico incompleto
- ❁ Ausencia de calendarización.
- ❁ Falta de acciones para reaccionar ante cambios normativos
- ❁ Auditoría salarial insuficiente (confusión con el registro retributivo)
- ❁ Protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo incompleto.
- ❁ ...



**Volvamos a preguntarnos...**

**¿Sólo voy a actuar porque lo exige la ley? ¿Qué tipo de organización soy?**

## **Mitos y creencias**

- 🌸 “En mi entidad no son necesarias las políticas de igualdad porque somos pocas personas”.
- 🌸 “Nos gustaría contratar mujeres, pero no se presentan a las ofertas”.
- 🌸 “Hoy en día, ya no se producen desigualdades de género porque la sociedad ha cambiado”.
- 🌸 “No puede haber brecha de género si en mi entidad todos cobramos el mismo salario”.
- 🌸 “En mi entidad no son necesarias las políticas de igualdad porque trabajan más mujeres que hombres”.

# La desigualdad en cifras

## En el ámbito laboral

- 🌸 Las mujeres ocupan el 75% de los puestos de trabajo a tiempo parcial (INE, 2022)
- 🌸 La brecha salarial de género en la UE es de un 12,7% (Parlamento Europeo, 2023)
- 🌸 En España, la brecha salarial es de un 24% (CCOO, 2022)
- 🌸 El 95% de las reducciones de jornada laboral por cuidados fueron solicitadas por mujeres (USO,2022).

## En la política

- 🌸 En 2022, por primera vez, hay parlamentarias en todos los parlamentos del mundo (Unión Interparlamentaria, 2023).
- 🌸 Solo 4 de los 27 estados miembros de la Unión Europea tienen una jefa de gobierno (Consejo Europeo, 2023)

## Igualdad de género en las entidades

**¿Por qué implantar políticas de igualdad? ¿Por qué tener un plan de Igualdad sin mi entidad no está obligada?**

- 🌸 Porque mejoran el clima laboral
- 🌸 Porque reducen la rotación y el absentismo (mejora de la conciliación)
- 🌸 Porque ayuda a la retención del talento
- 🌸 Para transformar el sector
- 🌸 Para consolidar el compromiso social con la igualdad de entidad
- 🌸 Para ser parte de la transformación del mundo
- 🌸 Para mejorar la imagen de la entidad: credibilidad de la responsabilidad social, imagen de excelencia en la sociedad y una ventaja de competitividad

## Protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

### ¿A qué me obliga la normativa? (III)

¿A tener protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo?

Sí, rotundamente. Todas las entidades deben disponer de un protocolo para hacer frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, según lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 03/2007. No tenerlo puede implicar fuertes sanciones económicas

### ¿A qué me obliga la normativa? (IV)

¿A registrarlo?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha establecido un registro, por el momento voluntario, de este tipo de protocolo





**¿Dónde lo registro?**

En el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).



**¿Qué me pedirán para registrarlo?**

- 🌸 Acta de autorización a la persona que presenta
- 🌸 El protocolo realizado por la entidad o por una entidad o empresa externa.



## Y si no es obligatorio ¿por qué registrarlo?

- ✿ Porque el hecho de que esté registrado cada vez es más pedido en concursos públicos. En muchos incluso es imprescindible.
- ✿ Porque el hecho de que esté registrado cada vez es más valorado en las concesiones de subvenciones y ayudas.
- ✿ Porque ante posibles reclamaciones o situaciones complejas con denuncias por abuso o acoso será demostrable la existencia previa del protocolo.
- ✿ Porque consolida nuestra imagen como entidad y nuestro compromiso hacia la no violencia y el no acoso.
- ✿ Porque muestra la perspectiva de género en las políticas de la entidad.
- ✿ Porque no tardará mucho en ser obligatorio.



**Volvamos a preguntarnos...¿Sólo voy a actuar porque lo exige la ley? ¿Qué tipo de organización soy?**

## **Julia Ormond demanda a Harvey Weinstein por haber abusado sexualmente de ella en 1995**

La protagonista de 'Leyendas de pasión' también ha denunciado a su entonces agencia de representación, así como a Miramax, productora del magnate, y a la Walt Disney Company, dueña de la misma en los noventa

**Jenni Hermoso, ante la Fiscalía por el caso Rubiales: "El beso no fue consentido, no me sentí respetada"**

**"Todavía se me pone un 'nudito' en la garganta": la periodista de Cuatro, Isa Balado, reaparece tras sufrir una agresión sexual**

**Una trabajadora de Granada lleva al Constitucional un presunto caso de acoso y abuso sexual de su encargado**

**La Justicia avala un despido por tener en el ordenador fotos pornográficas de la mujer del jefe y de una compañera**

La esposa de su superior aparecía desnuda y el trabajador despedido también tenía 67 instantáneas de los glúteos de otra empleada

**CCOO crea el primer observatorio de acoso sexual en el entorno laboral**

Dudas?

¿Preguntas?



# Ayúdanos a mejorar



<https://forms.office.com/e/N2771QA8q8>

# Gracias por tu participación

# Contáctanos



[gestiontercersector@fundacionesplai.org](mailto:gestiontercersector@fundacionesplai.org)



Visita nuestra web  
[www.gestiontercersector.org](http://www.gestiontercersector.org)

## ¡Síguenos!

