

Webinar

“Obligaciones en materia de igualdad: medidas y planes de igualdad”

El martes 26 de enero de 2021 se celebró la jornada **virtual “Obligaciones en materia de igualdad: medidas y planes de igualdad”** organizada por el [Instituto de las Mujeres](#) del Ministerio de Igualdad y la [Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa](#) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (DGIPYME).

La inauguración de la jornada estuvo a cargo de María Muñoz Martínez, Subdirectora General de Apoyo a la PYME, y Begoña Suárez, Subdirectora General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, del Instituto de las Mujeres. Cabe destacar la gran participación, alrededor de 1376 personas estuvieron presentes de forma online durante la jornada.



En la primera parte de la jornada, Begoña Suárez comenzó incidiendo en las barreras estructurales de género que aún persisten en el ámbito laboral, pues el cuidado de menores y familiares sigue recayendo en gran parte sobre las mujeres. Todo ello hace que se dificulte la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo que deriva en la existencia de discriminaciones y brechas salariales de género, dificultando, entre otros aspectos, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Además, la actual crisis sanitaria por la pandemia de la Covid-19 está afectando al empleo, a las PYMES, y está provocando más desigualdades sociales que afectan, en mayor medida, a las mujeres.

Si bien la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un paso importante para alcanzar la igualdad en el empleo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, puso sobre la mesa otras consideraciones necesarias, como la ampliación de la exigencia de elaboración del plan de igualdad a empresas de 50 o personas trabajadoras o los contenidos que debe incluir el informe del diagnóstico. Con el compromiso por avanzar y construir una sociedad igualitaria, el pasado 14 de octubre, se dio un paso más con la publicación en el BOE de los reglamentos de planes de igualdad y de igualdad retributiva. Además, Begoña Suárez subrayó que el desarrollo de un plan de igualdad supone para las entidades una oportunidad para mejorar su cultura empresarial.

En la segunda parte del webinar, el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de las Mujeres realizó un recorrido por las diferentes fases del desarrollo e implementación de un plan de igualdad, incidiendo en los cambios y las novedades legislativas sobre las obligaciones en materia de igualdad derivadas de la entrada en vigor, el pasado 14 de enero, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así mismo, se hizo alusión a la reciente publicación, por parte del Instituto de las Mujeres, de [la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas](#).

Contenidos mínimos del plan de igualdad

- Determinación de las partes que lo concertan
- Ámbito personal, territorial y temporal
- Informe diagnóstico (en caso de grupo de empresas, uno por cada empresa)
- Resultados de la auditoría retributiva (vigencia y periodicidad de acuerdo con el 902/2020 de igualdad retributiva)
- Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución, priorización, indicadores
- Medios y recursos, tanto materiales como humanos para la implantación del seguimiento y la evaluación
- Calendario de actuaciones
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario
- Procedimiento de modificación

Artículo 8 del RD 901/2020

Durante la jornada también se ofreció información relativa a las medidas de fomento para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad que el Instituto de las Mujeres pone a disposición a la PYME a través del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

Acompañamiento telemático

91 524 68 06
91 524 68 04

- Consultas puntuales pdí@inmujer.es
- Asesoramiento individualizado para elaborar un plan de igualdad de empresa, en cualquiera de sus fases asesoriaie@inmujer.es

Ficha de inscripción y documento de compromiso: igualdadenlaempresa.es

Formulario online para solicitar acompañamiento

Servicio de Asesoramiento

Herramientas de apoyo

FASE 1, FASE 2, FASE 3, FASE 4, FASE 5, ANEXOS

- Objetivos y finalidad
- Personas que intervienen
- Desarrollo de actuaciones

El último punto a tratar en cuanto a los contenidos del webinar ha sido el “Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo” en el entorno laboral, recordando cuál es la obligación de las empresas tal y como establece el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del*

Protocolo de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

mismo". Los protocolos son, por tanto, una herramienta necesaria para ello.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Arts. 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ANEXO. *Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico* punto 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

```
graph TD; A((Discriminación)) --- B((Acoso sexual y acoso por razón de sexo)); B --- C((Riesgo laboral)); C --- D((Violencia machista)); D --- A;
```

Para finalizar, se dio respuesta a las consultas que se suelen plantear en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas sobre diversos temas, tales como: materiales, herramientas, guías técnicas y formularios; comisión negociadora; cómputo de la plantilla; adaptación del plan de igualdad; plazos de aprobación y registro del plan de igualdad; registro retributivo y auditoría retributiva. Para ello, desde la web de Igualdad en la Empresa se ha actualizado el apartado de [Preguntas Frecuentes](#) para dar respuesta a los nuevos cambios legislativos.

La jornada se clausuró con la intervención de María Muñoz Martínez, Subdirectora General de Apoyo a la PYME destacando el elevado número de participantes y valorando positivamente la colaboración entre ambas subdirecciones.