

¿ERES UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD?

REPERCUSIÓN EN LAS EMPRESAS DEL NUEVO MARCO
NORMATIVO EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD



¿ERES UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD?

Jueves 28 de Enero

10:00 a 11:30

Plataforma Zoom

**Repercusión en las Empresas del nuevo marco normativo
en el ámbito de la Igualdad**

Ponentes:

Miren Elgarresta Larrabide, Directora General para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa

Nerea Ibañez García, Presidenta de ASPEGI, Asociación de Mujeres Empresarias, Profesionales y Directivas de Gipuzkoa

Rosa Peña Ines, Directora de RRHH de la empresa ASKORA, *Empresa que presta servicios en la atención de colectividades: Alimentación, Limpieza, Atención geriátrica y Personal de apoyo. Empresa con varios reconocimientos en el ámbito de la Igualdad*

Igone Virto Carrasco, Responsable del área de Empleo Inclusivo de EDE Fundazioa en Gipuzkoa

En el diálogo que vamos a realizar, queremos reflexionar sobre las desigualdades de género en las empresas de nuestro entorno, cómo afectan los nuevos requisitos normativos, y los retos a los que nos enfrentamos desde las empresas para promover la igualdad y mejorar la situación de las mujeres en el empleo y la ocupación.

Marco de Reflexión

En año 2019, se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que incorpora cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, como establecer **la obligatoriedad de que todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras elaboren y apliquen un plan de igualdad**. Pero es a partir de Octubre de 2020, con la aprobación de los Reales Decretos 901/2020 por el que **se regulan los planes de igualdad y su registro**, el 902/2021 de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, cuando se desarrolla de una manera más detallada lo previsto en el Decreto-ley de 2019.

¿Qué suponen estos nuevos Decretos de octubre de 2020 para las empresas? Entre diversas cuestiones podemos destacar las siguientes:

- Se regula el alcance de los diagnósticos y planes de igualdad: los nuevos Reales Decretos especifican de manera más exhaustiva los contenidos de unos y de otros.
- Se regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración, negociación y aprobación del plan de igualdad, desde la constitución de una comisión negociadora, paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y de quiénes tienen que constituirla, así como de su funcionamiento.
- Se establece el desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación de los planes.
- Se desarrolla la obligación de registrar los planes de igualdad, sean estos obligatorios o voluntarios, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos para la atención del acoso sexual y por razón de sexo, que todas las empresas deben de elaborar y aplicar desde 2007.
- La obligatoriedad de disponer de registros salariales y que sean transparentes a toda la plantilla.
- La obligatoriedad de disponer de igual retribución por trabajos de igual valor.
- La obligatoriedad de realizar auditorías retributivas en aquellas empresas que tienen obligación de tener un plan de igualdad.

Objetivos para el diálogo

- Poner en valor que, ignorar las desigualdades de género tiene consecuencias económicas y sociales para las empresas y para la sociedad en general
- Analizar cómo afectan estas desigualdades a mujeres que, además, tienen mayores dificultades para su incorporación al mercado laboral
- Compartir qué estamos haciendo ya en nuestras organizaciones y/o empresas, y cuáles son los retos que tenemos que enfrentar en un futuro cercano para promover la igualdad y reducir desigualdades
- Reflexionar sobre la repercusión que tiene el nuevo marco normativo relacionado con los planes de igualdad.