

A stylized illustration of a meeting around a table with people, overlaid on a dark red background. The illustration is semi-transparent and shows several people sitting around a table, some looking at laptops or documents.

SISTEMAS FO&CO IGUALIA PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

A faint, light-colored illustration of a woman sitting at a desk, looking at a laptop, located in the bottom left corner of the page.

EMPRESAS MENORES DE 50 EMPLEADOS/AS
Sistema FO&CO igualia Activa

EMPRESAS MAYORES DE 50 EMPLEADOS/AS
Sistema FO&CO igualia Corporate

MI EMPRESA TIENE MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

SISTEMA FO&CO IGUALIA ACTIVA



• *Sistema integral de adaptación a la normativa de Igualdad para Pymes*

Art. 45.- Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Cuando se habla de medidas a adoptar son prioritarias las siguientes temáticas:



• *Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo*

Prevención y atención al acoso sexual por razón de sexo: todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben tener un protocolo para prevenir y abordar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y disponer de un canal de denuncias adecuado y seguro.



• *Canal de denuncias*

No discriminación por acceso al empleo.

Clasificación profesional: mediante la revisión de los criterios de clasificación y promoción profesional siguiendo criterios de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia.



• *Análisis e investigación*

Igualdad en la retribución para trabajos de igual valor: para un mismo empleo o para dos empleos a los que se le atribuye el mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Gestión del tiempo de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar, encontrando un equilibrio entre las necesidades de la empresa y de los empleados.

Salud laboral con perspectiva de género.

Lenguaje no sexista: utilización de un lenguaje inclusivo.



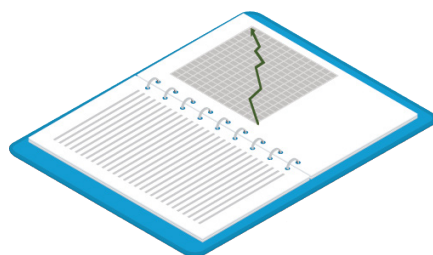
• *Formación Delegado/a de Igualdad*

Formación: promover la formación en materia de igualdad para todo el personal, así como fomentar la formación dirigida al desarrollo profesional de las personas trabajadoras, facilitando su acceso a dicha formación y respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

SISTEMA FO&CO IGUALIA CORPORATE

• **Constitución Comisión Negociadora de Igualdad. Diagnóstico de Igualdad y negociación. Plan de Igualdad y negociación.**

Planes de Igualdad: Art. 45 Ley orgánica 3/2207 “2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración u aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.



• **Registro del Plan de Igualdad.**

Registro de Planes de Igualdad: Art. 1.2 del RDL 6/2019 “4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registro 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.

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

• **Seguimiento del Plan Redacción de procedimientos, registros, guías y redacción y levantamiento de actas**

Seguimiento del Plan de Igualdad: Art. 46.2 Ley Orgánica 3/2007 “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.



Legislación > 50 personas trabajadoras

Empresas afectas a la Ley 11/2018

Ley 11/2018 de información no financiera

Obligación de presentar una memoria donde se incluyan: Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres o planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2207, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

Plan de Igualdad y negociación

Plazos para la realización de los planes de Igualdad

Num. De personas trabajadoras	Fecha límite
Más de 250	Año 2007
Entre 150 y 250	07/03/2020
Entre 100 y 150	07/03/2021
Entre 50 y 100	07/03/2022



Cálculo de brecha salarial Auditorías salariales para calcular la brecha de género

Registro de salarios

Art. 2.7. del RDL 06/2019

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de sus plantillas, disgregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Implantación Norma SGI 20.10 Sello SGI de Igualdad de Oportunidades

Sistema de gestión de Igualdad

Norma SGI 20.10 versión 2018



Las organizaciones empresariales, en cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades, han elaborado Planes de Igualdad de Oportunidades, que desarrollan acciones positivas tendentes a la implantación de medidas de Igualdad. Dichas organizaciones están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño de las medidas igualitarias conforme a su política de igualdad. Entre dichas medidas figuran las acciones de seguimiento y control para evaluar su propio sistema.

Sin embargo, la eficacia del mismo, como elemento clave de la implantación y seguimiento, precisa de una norma de referencia desarrollada dentro de un marco estructurado e integrado dentro de la organización.

¿Qué leyes afectan a todas las empresas?

Obligatorias

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 45.- Las empresas están obligadas respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Real Decreto-ley 6/2018, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Introducción: Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas o indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; las discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

**3. Ley 3/2007
Acoso sexual y por razón de sexo**

Artículo 48 medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. 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 quien hayan sido objeto del mismo.

2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos en el Sector Público

Se añade como causa de prohibición de contratar que en empresas de más de 250* personas trabajadoras no se cumpla con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

(50* personas trabajadoras a partir de marzo de 2022)

Voluntarias

1. SGI 20.10: Primera Norma Internacional de Gestión de Igualdad de Oportunidades

Gestión de la igualdad en la empresa

Penas y sanciones por incumplimiento

<p>Incumplir obligaciones en materia de igualdad fijadas por Estatuto de los/as Trabajadores/as o Convenio Colectivo.</p>	<p>ART. 7.13 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 626,00 a 6.250,00€</p>	
<p>Decisión unilateral empresarial que implique discriminación, directa o indirecta, en materia: retribución, jornada de trabajo, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, estado civil, orientación sexual, etc.; o que suponga trato desfavorable como reacción a una reclamación para exigir el cumplimiento del principio de IO y no discriminación.</p>	<p>ART. 8.12 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 6.251,00 a 187.515,00€ + pena accesoria (**): sustituible por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad Incumplimiento: sanción art. 8.17 LISOS</p>	
<p>Acoso sexual dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea su objeto activos.</p>	<p>ART. 8.13 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 6.251,00 a 187.515,00€ + pena accesoria (**)</p>	
<p>Acoso por razón de orientación sexual o por razón de sexo dentro del ámbito de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo, si la/el empresario/a conocía y NO adoptó medidas para impedirlo.</p>	<p>ART. 8.13 bis LISOS (*)</p>	<p>Multa: 6.251,00 a 187.515,00€ + pena accesoria (**)</p>	
<p>No elaborar un plan de igualdad.</p>	<p>ART. 8.13 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 6.251,00 a 187.515,00€</p>	
<p>No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad social y salud de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia.</p>	<p>ART. 13.1 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 40.986,00 a 819.780,00€</p>	
<p>Solicitar datos personales en los procesos de selección o establecer las condiciones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, edad estado civil, orientación sexual, etc.</p>	<p>ART. 16.2 LISOS (*)</p>	<p>Multa: 6.251,00 a 187.515,00€ + pena accesoria (**): sustituible por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad Incumplimiento: sanción art. 8.17 LISOS</p>	
<p>Acosar sexualmente.</p>	<p>Art. 184 CP (***)</p>	<p>Prisión 3 meses a 1 año o multa de 6 a 14 meses</p>	
<p>Imponer a trabajadores/as a su servicio, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinja sus derechos.</p>	<p>Art. 311 CP (***)</p>	<p>Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses</p>	<p>Penas accesorias: clausura de la empresa, local o establecimiento; disolución de la sociedad, asociación o fundación; suspensión de actividad hasta 5 años; prohibición de realizar en el futuro actividades, operaciones mercantiles o negocios similares; intervención de la empresa hasta 5 años.</p>
<p>Discriminar gravemente en el empleo y tras requerimientos o sanción administrativa, no reparar los daños económicos.</p>	<p>Art. 314 CP (***)</p>	<p>Prisión de 6 meses a 2 años y multa de 6 a 24 meses.</p>	
<p>No facilitar a los/as trabajadores/as, estando obligado legalmente a hacerlo, los medios necesarios para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de modo que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física, infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Art. 316 CP (***)</p>	<p>Prisión de 6 meses a 3 años y medio, y multa de 6 a 12 meses.</p>	

(*) Ley de Infracciones y Sanciones en la Orden Social

(**) Pena Accesorias: Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios de programas de empleo desde que se cometió la infracción / Exclusión automática del acceso a esos beneficios durante 6 meses.

(***) Código Penal