



informando
sobre asuntos
que interesan a
las mujeres

TRABAJANDO EN IGUALDAD

Asesoramiento y atención a consultas

Información sobre recursos y herramientas
a disposición de las empresas

Pide cita
967 191412
centromujer@ayto-albacete.es
C/ Cruz Norte 2





Diversos estudios muestran que las mujeres españolas están académicamente mejor preparadas que los hombres

Sin embargo, estos datos no se reflejan de la misma manera en el mercado laboral: menos mujeres trabajando y empleos más precarios.

Fenómenos como el “techo de cristal” (la dificultad para las mujeres de promocionar laboralmente sin condicionantes de género) y el “suelo pegajoso” (las dificultades para salir de actividades menos reconocidas y empleos más precarios, condicionada por la dificultad de compaginar el desarrollo profesional con las responsabilidades familiares y domésticas) son factores que explican la feminización de determinados puestos o sectores.

Las mujeres aportan gran valor a las empresas. Cualidades como la escucha, la empatía, el trabajo en equipo, la versatilidad y la capacidad de comunicación, suponen una ventaja competitiva de género cada vez más valorada en los entornos laborales.

La cultura de la igualdad en las organizaciones supone incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, por lo que hay que reforzar el trabajo con las empresas en materia de códigos de buenas prácticas.

En este documento ofrecemos información sobre las obligaciones que en materia de igualdad tienen las empresas y sobre los recursos e incentivos de que disponen para fomentar la presencia de la mujer en sus organizaciones

Novedades legislativas

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.

REAL DECRETO 901/2020, DE 14 OCTUBRE POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

REAL DECRETO 902/2020, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

PLANES DE IGUALDAD

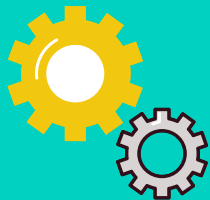


Las empresas de más de 100 personas han debido registrar su plan de igualdad hasta el 7 de Marzo de 2021 . Las de 50 trabajadores/as o más a partir del 7 de marzo de 2022



Con carácter previo deben realizar un **diagnóstico negociado** con los representantes de las personas trabajadoras (por medio de la comisión negociadora del plan de igualdad)

El plan debe ser registrado obligatoriamente en el **registro de planes de igualdad de las empresas** y su incumplimiento será una infracción objeto de sanción.



Ayudas para la implantación de planes de igualdad en la empresa

Subvenciones. Anualmente tanto el gobiernos de España como el regional convocan ayudas para que las pequeñas empresas lleven a cabo planes de igualdad

Documentación, herramientas y servicios e apoyo . El Instituto de la Mujer de España ha editado diferentes herramientas para el desarrollo de diagnósticos, planes etc . Tanto el gobierno regional como el nacional cuentan con servicios de apoyo a las empresas

IGUALDAD RETRIBUTIVA



La empresa debe pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.



La definición de los grupos profesionales se ajustará a principios basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta entre mujeres y hombres



Las empresas de más de 50 trabajadores deben justificar los motivos de las diferencias retributivas de más de un 25% en el conjunto de la masa salarial o media de retribuciones abonadas a trabajadores de distinto sexo.

CONCILIACION



Las empresas deben atender el acceso de las personas trabajadoras a los derechos que por embarazo, nacimiento de hijo/a o, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento cuidados de menor tengan establecidos.



DISTINTIVOS A EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Existen reconocimientos a nivel público y privado , estatal regional y local que ponen en valor a las empresas que fomentan la igualdad

INCENTIVOS ESTATALES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES 2021

Colectivo destinatario		Incentivos	Duración
CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL			
Paradas de larga duración (inscritas al menos 12 meses en los últimos 18 meses)		125€/mes - 1500€/año	3 años
Víctimas de trata de seres humanos		125 €/mes - 1500€/año	2 años
Víctimas de violencia doméstica		70,83€/mes - 850€/año	4 años
Víctimas de violencia de género		125€/mes - 1500 €/año	4 años
Personas con discapacidad (igual o superior al 33%)	Mujer menor de 45 años	445,83€/mes - 5350€/año	Toda la vigencia de contrato
	Mujer mayor o igual de 45 años	475€/mes - 5700€/año	
TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES			
Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadoras procedentes de ETT con contrato para la formación y el aprendizaje		150€/mes-1800€/año	3 años
Contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadoras procedentes de ETT con contrato en prácticas		58,33€/mes - 700€/año	3 años
Contratos temporales celebrados con víctimas de violencia de género		125€/mes - 1500€/año	4 años
Contratos temporales celebrados con víctimas de violencia doméstica		70,83€/mes - 850€/año	
Contratos temporales celebrados con personas en exclusión social		50€/mes - 600€/año	2 años
Contratos temporales celebrados con víctimas de trata de seres humanos		125€/mes - 1500€/año	
INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL			
Personas con discapacidad (contrato temporal de fomento del empleo)	Mujer mayor o igual de 45 años	391,66€/mes - 4700€/año	3 años
	Mujer menor de 45 años	341,66€ - 4100€/año	
Víctimas de violencia género o doméstica y víctimas de trata de seres humanos		50€/mes - 600 €/año	Todo el contrato
Desempleadas inscritas en la oficina de empleo en situación de exclusión social		41,67€/mes - 500€/año	Todo el contrato
Contratos para la formación y el aprendizaje		Reducción 100% aportación empresarial (75% en empresas >250 trabajadores/as) y del trabajador	
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Contratos interinidad para sustituir a trabajadoras	En situación de excedencia cuidado familiares	Reducción aportación empresarial por cont. comunes: 95%; 60%; 50% (3 años consecutivos)	3 años
	Durante los periodos de descanso maternidad, paternidad, riesgo embarazo o lactancia, etc	Bonificación 100% aportación empresarial total	
	Víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato ejerciendo su derecho a movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	Bonificación 100% aportación empresarial total	
Trabajadoras sustituidas en situación de descanso por maternidad, embarazo y riesgos		Bonificación 100% aportación empresarial total	Periodo de suspensión a actividad
Sistema especial de empleadas de hogar		Reducción del 20% de la aportación del/la empleador/a a la Seguridad Social (45% si es familia numerosa)	Hasta 31/12/2021

INCENTIVOS DE OTRAS ADMINISTRACIONES A LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

El Centro de la Mujer **ofrece información** sobre incentivos de otras administraciones a la contratación de mujeres