

Fecha: La de la firma

Ref.: SFEM/MSP/expt_S32_22

Asunto: Respuesta observaciones proyecto orden

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Consejería de Empleo, Formación y
Trabajo Autónomo.
C/ Albert Einstein, n.º 4
Edif. World Trade Center. Isla de la
Cartuja
41092- Sevilla

En el Instituto Andaluz de la Mujer se ha recibido “PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 5 DE OCTUBRE DE 2020, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN RÉGIMEN DE CONCURRENCIA NO COMPETITIVA DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ANDALUCÍA”, a los efectos de hacer cuantas observaciones se consideren oportunas.

El objeto del proyecto de orden abarca la finalidad de desarrollar la línea 7 de la Orden de 5 de octubre de 2020, que contempla subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía, siempre que éstas no estén obligadas a contar con un plan de igualdad según la normativa vigente, lo que conlleva que las citadas empresas son la que conforman la mayor parte del tejido empresarial de Andalucía por lo que el alcance e impacto e importante a la hora de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto 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, y previamente la promulgación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha modificado sustancialmente aspectos tan importantes como el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, el contenido y en última instancia el registro obligatorio de los Planes de Igualdad en el Registro de Planes de igualdad (REGCON).

Los trámites de la promoción de la negociación del plan de igualdad, la constitución de la comisión negociadora, en muchos casos en las empresas que son objeto de esta subvención sin representación legal de trabajadores, todo el proceso de negociación, diagnóstico, elaboración del plan y su aprobación más la acreditación de inscripción en el Registro de Planes de igualdad, más todos los requisitos que legalmente se están añadiendo para la tramitación como se exige en el proyecto de elaboración “en los términos exigidos para los planes” hace que el proceso pueda extenderse en el tiempo, ya que se exige para su validez a los

Dirección

T: 000000000
direccion-email@dominio.es

| | | | |
|--------------|-----------------------|------------|------------|
| FIRMADO POR | LAURA FERNANDEZ RUBIO | 15/07/2022 | PÁGINA 1/3 |
| VERIFICACIÓN | | | |



citados planes que cumplan también con los requisitos de la transparencia retributiva regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El plazo de ejecución de los gastos subvencionables (apartado 5.d) del cuadro resumen) es “desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la fecha de finalización del plazo de ejecución que se establezca en la resolución de concesión” pero el plan ya debe de estar inscrito en el REGCON, este hecho puede ocasionar una desincentivación a la elaboración del plan pues no se contaría con la subvención en el momento de la realización de todas las actuaciones previas a la solicitud de inscripción y su efectiva aprobación, o no se aventurarían a iniciar un proceso con los gastos que conlleva sin saber que va a estar la inscripción aprobada antes de la finalización del plazo de ejecución. Es decir que se exige que los gastos se realicen en el plazo de ejecución de la subvención y que esté aprobada la inscripción con las demoras, incluidas las administrativas, sin hablar de la designación de representantes para la comisión negociadora que se pueden presentar.

Proponemos tener lo anterior en cuenta para que el impacto de la promoción de la realización de planes de igualdad sea efectiva, y en este sentido hacemos una serie de observaciones en términos generales sobre las consideraciones que podrían tenerse en cuenta en un modelo de bases reguladoras que incentive realmente la elaboración de planes de igualdad, según los apartados del cuadro resumen:

1. Objeto.

Se propone que en el párrafo tercero no se exija la inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas sino la simple presentación de la solicitud que ha de hacerse en los 15 días siguientes a la firma del plan del igualdad.

22. Medidas de información y publicidad, y otras condiciones y obligaciones específicas que deben cumplir y/o adoptar las personas o entidades beneficiarias.

22.b.)^{3º} Otras obligaciones y condiciones específicas.

Los documentos exigibles para presentar con la justificación debería estar el acta de aprobación del plan de igualdad, y demás modelos que se pueden extraer de la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, aprobada por el Instituto de las Mujeres (Disposición adicional segunda del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

| | | | |
|--------------|-----------------------|------------|------------|
| FIRMADO POR | LAURA FERNANDEZ RUBIO | 15/07/2022 | PÁGINA 2/3 |
| VERIFICACIÓN | | | |



En este sentido también debería acreditarse la presentación en el Registro de Planes de igualdad no la inscripción que podría dar lugar a demoras en la posibilidad de cumplimiento, ajenas a la empresa solicitante.

La Directora

Laura Fernández Rubio

| | | | |
|--------------|-----------------------|------------|------------|
| FIRMADO POR | LAURA FERNANDEZ RUBIO | 15/07/2022 | PÁGINA 3/3 |
| VERIFICACIÓN | | | |