



SUBVENCIONES PLANES DE IGUALDAD

Orden de 29 de mayo de 2023, 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.

INDICE

Objeto.

Conceptos subvencionables.

Empresas beneficiarias.

Requisitos que deben reunir quienes soliciten la subvención.

Cuantía de la subvención.

Gastos subvencionables.

Plazo de presentación.

Beneficios para las empresas que tengan un plan de igualdad.



Objeto

Promover la **elaboración de planes de igualdad en empresas con sede social en Andalucía**, independientemente del sector de actividad, que cuenten con un mínimo de 10 personas trabajadoras y un máximo de 49.

Se entenderá por plan de igualdad en la empresa el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.

Conceptos subvencionables

La elaboración de un plan de igualdad por empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras, en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios y que sean inscritos en el Registro de Planes de igualdad de las empresas, según la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

No será objeto de subvención la elaboración de un plan de igualdad cuando concurren los supuestos siguientes:

- a) Cuando la obligación de elaboración del plan de igualdad derive del convenio colectivo aplicable a la empresa.
- b) Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Empresas beneficiarias

Empresas con sede social en Andalucía que cuenten con un mínimo de 10 personas trabajadoras contratadas y un máximo de 49 y que se ajusten a los requisitos establecidos en las presentes bases reguladoras.

Se entenderá por empresa cualquier modalidad organizativa que realice la contratación de su personal según la normativa vigente.



Requisitos que deben reunir quienes soliciten la subvención

- Tener la sede social en Andalucía.
- Contar con un mínimo de 10 personas trabajadoras contratadas y un máximo de 49 personas.

Para el cálculo del número de personas trabajadoras, **se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Cuantía de la subvención

- Porcentaje máximo de la subvención: 100% del presupuesto aprobado.
- Cuantía máxima de la subvención: 6.000 €
- Posibilidad de subcontratación: Si, al 100%

Gastos subvencionables

- **Gastos de personal**, cuando en la elaboración del plan de igualdad participen recursos propios de la empresa solicitante: retribuciones del personal, cuotas patronales de la Seguridad Social e indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de locomoción).
- **Gastos de prestación de servicios de consultoría o asistencia técnica** cuando en la elaboración del plan de igualdad se cuente con el apoyo y el **asesoramiento de personas expertas** en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



Beneficios para las empresas que tengan un plan de igualdad

Se trata de una oportunidad muy buena para las empresas que cumplan esa ratio de personas trabajadoras, ya que, tener un plan de igualdad negociado y aprobado en la empresa, aporta los siguientes beneficios:

- Mejora del clima laboral entre los equipos de trabajo. A la vez, se genera un cambio de cultura organizacional innovador en la empresa.
- Aumenta la dedicación y productividad de las personas trabajadoras: aplicar medidas igualitarias ayuda a generar un clima de confianza y motivación en el entorno de trabajo.
- Reducción del absentismo laboral.
- Ayuda a la retención del talento. Con medidas laborales igualitarias y de conciliación se igualan las condiciones de contratación y retribución para premiar el talento, sin discriminación. Además, de forma intrínseca esto contribuye a reducir la rotación y con ello, reducir costes en selección de personal, por lo que se podrá invertir en un buen plan de formación y carrera a las que tanto empresas como profesionales, sacarán el máximo rendimiento.

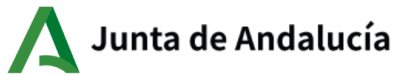
Beneficios para las empresas que tengan un plan de igualdad

- Se genera mayor confianza en las personas empleadas en la empresa. Estas serán participes del proyecto y de su desarrollo, pudiendo hacer las propuestas que consideren oportunas, aumentando la seguridad psicológica.
- Evita sanciones por situaciones discriminatorias, aunque no sea obligatorio tener el plan de igualdad para empresas de menos de 50 personas trabajadoras, sí que se debe evitar la discriminación (directa e indirecta) en las empresas.
- Se eliminan modelos de conducta del pasado.
- Ayuda a acabar con problemas de discriminación y/o acoso sexual.
- Ayudas a conciliar: Dentro de un Plan de Igualdad se pueden definir medidas que ayuden a la conciliación entre vida laboral y familiar, reduciendo así el estrés de los miembros de la plantilla, y por tanto el absentismo laboral.
- Posibilidad de obtener el distintivo de igualdad en la empresa.



Beneficios para las empresas que tengan un plan de igualdad

- Mejorar la imagen de la empresa. Consigues reconocimiento del mercado por innovación y responsabilidad social. Supone una mejora competitiva, ya que tener implantado un plan de igualdad en una empresa transmite su compromiso real con la RSC y ayuda a consolidar su imagen en el mercado.
- Se consigue implantar en la empresa el Protocolo para prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo, cuestión que no todas las empresas, estando obligadas, lo tienen realizado.
- Se consigue disponer del registro retributivo actualizado (se haría una auditoría salarial), cuestión que no todas las empresas, estando obligadas, lo tienen realizado.
- Aporta ventajas competitivas en el establecimiento de contratos y licitaciones con las administraciones públicas, así como de posibles colaboraciones con otras empresas, además de mejor valoración para otras posibles subvenciones a las que pueda optar la empresa.
- Acceder a clientes más exigentes y de alto valor, gracias a la obtención de certificaciones sociales de gran importancia actual.



[Inicio](#) > [Servicios](#) > [Sede Electrónica General](#) > [Acceso a trámites](#) > [Catálogo de Procedimientos y Servicios](#) >

Sede Electrónica General

21 Julio 2023 11:53:00

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad

Información general

Título: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad

Índice

1. Información general