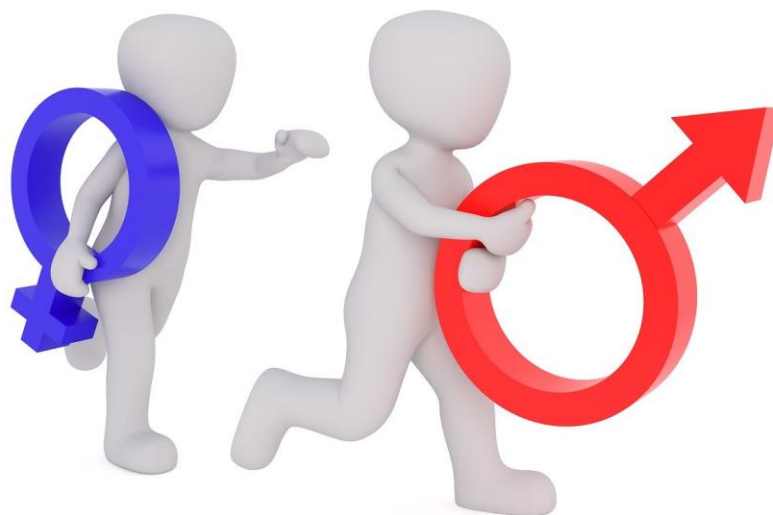


M.2

PLAN DE IGUALDAD EN LA

EMPRESA



PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



¿Qué es un Plan de Igualdad?

Los **Planes de Igualdad** de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que buscan alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

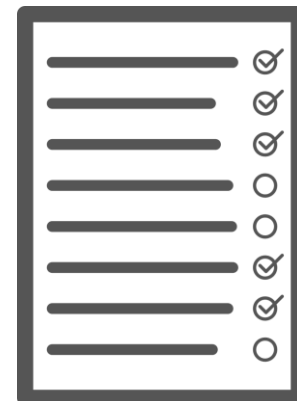
El Ministerio de Igualdad, en su **Guía de Elaboración del Plan de Igualdad (2021)** define los Planes de Igualdad como un instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

¿Para qué sirve un Plan de Igualdad?

Su objetivo es eliminar la discriminación por razón de sexo, y deben establecerse de forma negociada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Es un documento que ordena todas las medidas que se han acordado implantar, las regula y establece los mecanismos para llevarlas a cabo. Es por tanto un instrumento útil de gestión y de información. Una de las finalidades es que se pongan en marcha políticas de igualdad, medidas de conciliación y otros recursos y que las personas trabajadoras en las empresas puedan conocerlos accediendo a este Plan que debe ser accesible y difundido.

Fuente: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf



PROMUEVE

¿Qué normativa regula la Elaboración del Plan de Igualdad?

La normativa principal a tener en cuenta es:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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 de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Pueden acceder a toda esta normativa en el siguiente enlace. Entre las FAQ contestadas por el Ministerio, se responde sobre normativa y otras cuestiones de interés para profesionales y empresas <https://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm>

PROMUEVE



¿Qué empresas están obligadas a tener un Plan de Igualdad?

Es obligatorio contar con un Plan de Igualdad en los siguientes casos:

1. **Las empresas que tengan una plantilla mínima**, de acuerdo con los siguientes plazos de aplicación progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, ya deben tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 151 y 250 personas trabajadoras.

- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 101 y 150 personas trabajadoras. (Véase apartado de plazos de entrada en vigor del Real Decreto 901/2020. Regla transitoria).

- **A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras.**

2. **Cuando se establezca tal obligación por el convenio colectivo aplicable.**

3. **Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.**

Esto es lo marcado por la legislación vigente, aunque es recomendable su realización en todas las empresas ya que beneficiará, entre otros aspectos, a la gestión de recursos humanos, el clima laboral y la productividad.



PROMUEVE

¿Quién participa en la elaboración de los planes de igualdad?



El Plan de Igualdad es una iniciativa que debe ser promovida por la empresa, aprobada tras hacer un análisis y diagnóstico y elaborado por una **Comisión Negociadora junto a la representación legal de las personas trabajadoras. La Comisión Negociadora** estará formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Si la empresa no constituye dicha comisión negociadora, la representación legal de los trabajadores solicitará por escrito que se constituya la misma. Es además recomendable contar con asesoramiento experto en elaboración de planes de igualdad, pudiendo ser personal de la empresa o de consultoras externas.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Esta Comisión deberá conformarse según la normativa aplicable:

PROMUEVE

¿Quién participa en la elaboración de los planes de igualdad?

Artículo 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020):

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- Estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.
- No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

En conclusión, la distribución de representantes en la comisión sindical de un máximo de 6 miembros se efectuará en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos legitimados en el sector, siempre que se garantice la participación de todos ellos.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

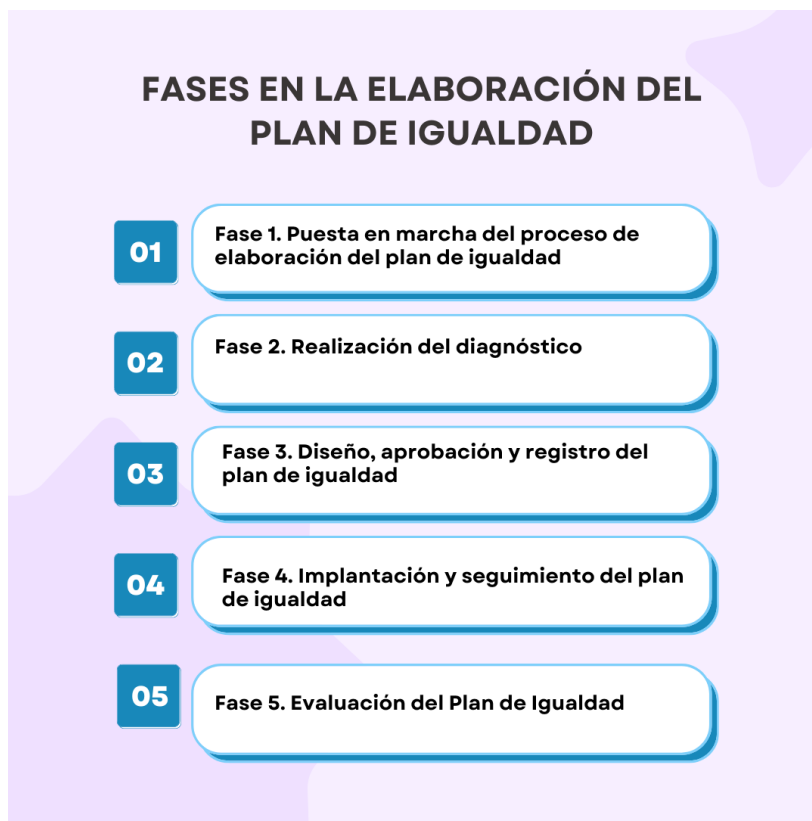
SUBVENCIONA



¿Cuáles son las fases en la elaboración del Plan de Igualdad?



La elaboración de este documento tiene varias Fases que detallaremos en este módulo. Cada una de estas fases comprende el desarrollo de acciones y elaboración de documentos. Facilitaremos enlaces a plantillas y ejemplos para la elaboración de estos recursos. Estos recursos son facilitados a las empresas por el Instituto de las Mujeres en su web <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>



PROMUEVE



PUESTA EN MARCHA DEL PLAN

Las claves de esta fase son

Determinar si estamos obligados a desarrollar el Plan de Igualdad

Implicación de la dirección de la empresa

Constitución de la Comisión Negociadora

Comunicación y apertura de la negociación

PROMUEVE

SUBVENCIONA

¿Cuál es el plazo para constituir la Comisión y aprobar el Plan de Igualdad?



- El plazo para constituir la Comisión Negociadora y el Diagnóstico previo es de tres meses a contar a partir del momento en el que cuenten con el número de personas que lo hacen obligatorio. Si la obligación nace del convenio colectivo, será cuando lo determine el convenio o en su defecto tres meses después de la publicación de este. Por último si la empresa está obligada a partir de un procedimiento sancionador, el acordado por la autoridad laboral.
- Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la autorización de registro de su Plan de Igualdad en el plazo de un año.

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Comunicación y Apertura de la Negociación

De forma previa a la constitución de la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras comunicará, a la otra parte, **la iniciativa de negociación, haciendo constar en la comunicación:**

- Que se posee la legitimación conforme al artículo 5 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 de trabajo.
 - El ámbito del plan de igualdad, detallando si es provincial, autonómico, estatal, así como si existen diversos centros de trabajo o constituye un grupo de empresas.
- Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:
 - o Proceso de selección y contratación
 - o Clasificación profesional
 - o Formación
 - o Promoción profesional

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Comunicación y Apertura de la Negociación

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ☑ Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) pone a disposición de las empresas modelos de promoción de la negociación del plan de igualdad y de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad, podrán descargarlo en su página de asesoramiento en Planes de Igualdad:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>



PROMUEVE

Constitución de la Comisión de Igualdad. Aspectos clave

- -Que exista una participación paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, favoreciendo una composición equilibrada entre mujeres y hombres. También es importante que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral y/o cuenten con asesoramiento experto.
- El reparto de las personas, se realizará respetando el al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y no superará el número de 13 personas en la representación de cada parte (cuando haya representación legal de trabajadores) o de 6 personas (cuando no haya representación legal y se constituya con los sindicatos más representativos) .
- Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar a una persona que ostente la presidencia. Si se optara por no elegir presidencia, las partes deberán establecer en el acta constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas, pudiendo designar a una persona representante de cada una de las partes, junto con el secretario/a.
- Si hay asesoramiento externo, tendrá voz pero no voto.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Constitución de la Comisión de Igualdad

- Cuando se forme la comisión negociadora se deberá **levantar acta de constitución**, en la que se incluirá el reglamento de funcionamiento interno. Debiendo especificar, al menos:
 - Composición de la comisión, detallando a qué parte corresponde cada persona.
 - Funciones de la comisión negociadora.
 - Régimen de funcionamiento y procedimiento: el calendario de reuniones, el compromiso de confidencialidad, así como el procedimiento de sustitución de sus integrantes.
 - Otra información oportuna

En cuanto al **Proceso de Negociación**, las partes tendrán la obligación de negociar cuando una de las partes comunique la iniciativa. Deberán hacerlo de buena fe para intentar alcanzar compromisos. Habrá que realizar propuestas por escrito, sobre todo en los momentos que la negociación sea más difícil.

Una vez se constituya la comisión negociadora y con el objetivo de el diagnóstico de situación, los integrantes de la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a documentación de la empresa. Estando, la dirección de la empresa, obligada a facilitarla, pero la comisión y sus integrantes sólo podrá utilizarse para este fin. Todos los acuerdos deberán quedar por escrito y firmados por ambas partes.



PROMUEVE

Actividad práctica 1

Video explicativo de la primera fase: puesta en marcha



Píldora 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad

<https://www.youtube.com/watch?v=cSz4G415iA4>

Fuente: Ministerio de Igualdad



Actividad 1:

Visualice este vídeo (fuente: Ministerio de Igualdad) y esquematice cómo podría desarrollar esta fase en la puesta en marcha del Plan de Viabilidad en su empresa.

PROMUEVE



DIAGNÓSTICO

Las claves de esta fase son:

- Recopilar la información teniendo en cuenta las variables señaladas en la normativa
- Definir las prioridades
- Proponer medidas correctoras

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Diagnóstico y sus fases

El diagnóstico es en el proceso de recopilación y análisis de la información que se necesita para para medir y evaluar las desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, que se producen por razón de sexo. Ya sean directas o indirectas. Debiendo recoger al menos las materias descritas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y que son: selección y contratación; clasificación profesional; Formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además será necesario tener en cuenta:

- El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre hombres y mujeres. Será en las desigualdades detectadas donde más se deberá incidir en el Plan, estableciendo medidas y poniendo en marcha los mecanismos necesarios para eliminarlas.
- Este diagnóstico se llevará a cabo desde una perspectiva de género, realizando una revisión de los datos cuantitativos y cualitativos que tengan y los facilitados por la dirección de la empresa.
- Lo realizará la Comisión Negociadora y posibles personas expertas. La plantilla participará aportando los datos que se le soliciten.

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**



Diagnóstico y sus fases

- El diagnóstico se realizará bajo los criterios de
 1. Instrumentalidad: con el objetivo de identificar esferas específicas de actuación y encaminado a tomar decisiones y establecer medidas.
 2. Flexibilidad: el formato, contenido y extensión responderán a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
 3. Dinamismo: es necesario evaluar y actualizar las necesidades y medidas

Es necesario realizar previamente la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El resultado de la misma formará parte del diagnóstico. Este diagnóstico debe hacerse de forma ordenada y siguiendo unas fases descritas.



PROMUEVE

Fases del Diagnóstico



PROMUEVE



DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD MARCHA DEL PLAN

Las claves de esta fase son:

- Describir los objetivos
- Diseñar las medidas que den respuesta a lo encontrado en la fase de diagnóstico
- Hacer un calendario
- Establecer qué indicadores se evaluarán
- Aprobar y registrar el Plan

PROMUEVE

SUBVENCIONA

El Diseño del Plan de Igualdad

Partiendo del informe resultante de la fase de diagnóstico, la Comisión Negociadora, diseñará las medidas del plan, definiendo las prioritarias y marcando las medidas a implementar y los plazos.

Para cada objetivo que se pretenda conseguir, que estará encaminado a eliminar una situación de discriminación o desigualdad, se deberá determinar cuáles serán los recursos necesarios para su implementación, los hitos e indicadores que nos servirán para realizar su seguimiento y las herramientas que se utilizarán para recoger esa información y poder hacer una evaluación. También deberás determinarse las personas responsables de su ejecución y su evaluación, así como el calendario de su puesta en marcha

Además, la Comisión Negociadora, deberá presentar, por medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, como se detallará en Fase 3 – Registro de Plan de Igualdad. También está dentro de sus funciones el dar a conocer las medidas a la plantilla mediante actuaciones de información y sensibilización.

PROMUEVE



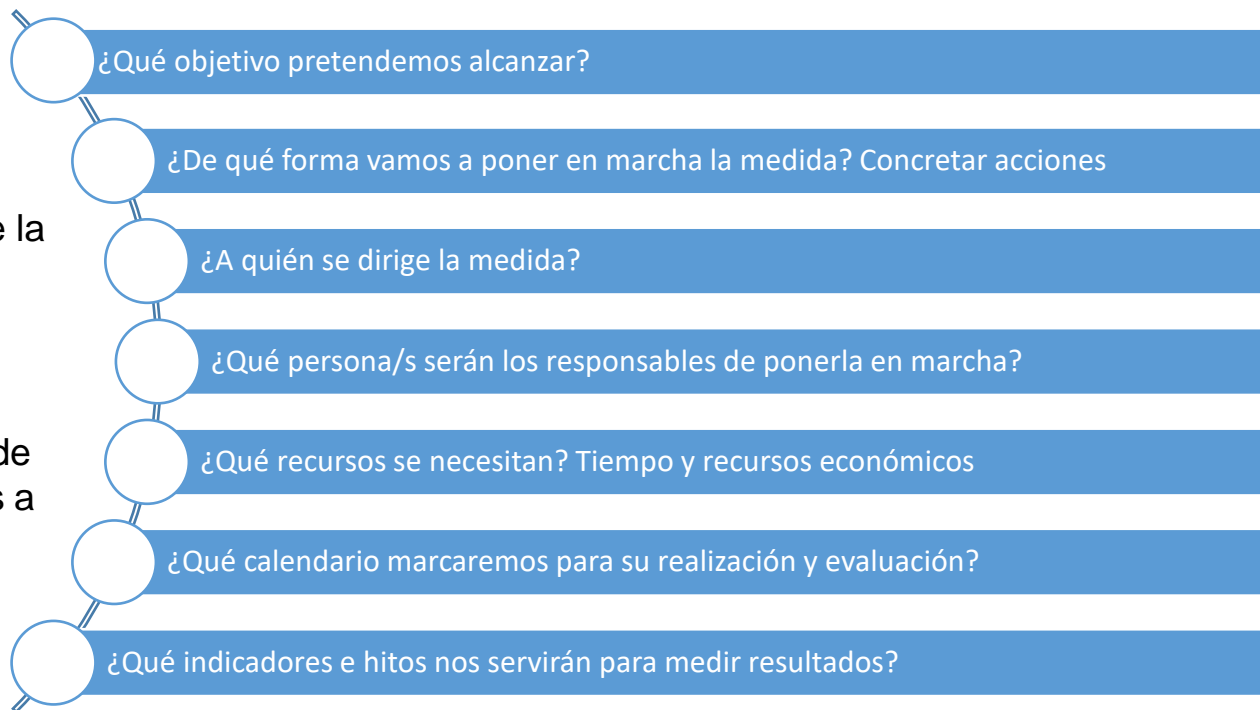
Proceso de la Fase de Diseño del Plan de Igualdad

Las medidas que se planten deben responder a la realidad encontrada en la fase de diagnóstico y sobre todo deben ir encaminadas a eliminar la discriminación y buscar la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Cada una de estas actuaciones deben ser concretadas, que su aplicación sea posible y se medible para poder evaluar si cumple el propósito para el que se diseñó. Para cada objetivo descrito, se deberá dar respuesta a las siguientes preguntas:

Situación de desigualdad detectada

Ejemplo. Las trabajadoras de la empresa ocupan menos puestos de responsabilidad.

Medida: Establecer canales de promoción interna accesibles a todos/as



PROMUEVE

SUBVENCIONA

Actividad práctica 2

Una vez definidas las respuestas que debemos realizar a las diferentes medidas planteadas, te proponemos que basándote en la situación actual de tu ámbito laboral o de alguno que conozcas, hagas el planteamiento de al menos una medida y contestes a las preguntas de la pantalla anterior, en función de la medida planteada.



PROMUEVE

SUBVENCIONA

Vigencia y evaluación del Plan de Igualdad

El plan de igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de en qué centro de trabajo desempeñen su función o cuál sea su tipo de contrato. En cuanto a la vigencia, deberá incluirse en el texto del mismo, habiendo sido negociado este plazo en la Comisión. En cualquier caso, no podrá superar los cuatro años.



El Plan deberá incluir como uno de sus apartados cómo se realizará el seguimiento del mismo. Es recomendable que se incluya:

- La designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento. Definiendo las responsabilidades que tendrá cada persona. Es positivo que haya representación de la empresa y los trabajadores.
- Calendarización de las actuaciones de seguimiento de las medidas
- Descripción de indicadores de evaluación y de las herramientas y recursos de recogida de información.
- Definición de los procedimientos a seguir en caso de que surjan conflictos o discrepancias
- Elaboración de informes de seguimiento con propuestas correctivas y de mejora

PROMUEVE

Redacción del Plan de Igualdad

En la redacción del Plan de Igualdad se incluirán los siguientes apartados:

APARTADOS PLAN DE IGUALDAD

01

Ficha de presentación de la empresa y de las partes que suscriben el Plan

02

Ámbito de aplicación personal, territorial y vigencia temporal del Plan

03

Información del Diagnóstico

04

Resultados de la Auditoría Retributiva

05

Objetivos del Plan de Igualdad

06

Medidas de igualdad, prioridades y recursos necesarios

07

Descripción del Sistema de Seguimiento del Plan

08

Evaluación del Plan de Igualdad

09

Descripción del procedimiento de modificación

10

Calendarización del Plan

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Aprobación del Plan de Igualdad



Cuando la Comisión Negociadora acuerde medidas o tome decisiones, siendo aprobado por la mayoría de las representaciones, tendrá que dejarlo por escrito en el documento del Plan de Igualdad. Las partes firmarán el acta de aprobación del Plan en la reunión final. En la web referenciada del Ministerio se podrá descargar un modelo de ese Acta.

Por el contrario, si no se llega a acuerdos la Comisión seguirá los procedimientos definidos y acudirá a los órganos determinados como se acordó por ambas

Registro del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad, deberá inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, independientemente de si su realización haya sido obligatoria o voluntaria o haya habido o no acuerdo entre las partes.

Una vez firmado el Plan de Igualdad hay quince días para presentarlo a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente. A la solicitud se le adjuntará de texto original del Plan, firmado por las personas integrantes comisión negociadora, y las actas de las distintas reuniones.

Deberá firmarse por ambas partes. La inscripción permitirá el acceso público al Plan de Igualdad.

El procedimiento de registro se realiza a través del REGCON (Registro y Depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad) plataforma que determina la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse para que la solicitud de inscripción sea tramitada.

Enlace al registro: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

A nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía, puedes acceder directamente al registro en el siguiente enlace:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/and/>
PROMUEVE

4

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las claves de esta fase son:

- Puesta en marcha de medidas
- Evaluar con una ficha de seguimiento
- Realizar un informe con los resultados de la revisión para realizar posibles ajustes.

PROMUEVE

SUBVENCIONA

Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez que se aprueba y registra el Plan de Igualdad, este comienza a tener validez y deben ejecutar las acciones calendarizadas, a la vez que se debe realizar una evaluación y control de su realización con el fin de: tener información del desarrollo de las mismas, comprobar si se consiguen los objetivos y detectar posibles barreras.

En la fase de ejecución se formalizarán todas las medidas definidas en el Plan, de acuerdo con el calendario marcado.

En el seguimiento del Plan se realizará una revisión de los indicadores e hitos definidos en el diseño de medidas, siendo recomendable recoger esta información en una ficha diseñada para este fin, realizando posteriormente un informe de seguimiento.

¿Qué personas llevan a cabo esta fase?

- La dirección de la empresa
- La comisión negociadora
- La comisión de seguimiento del plan (designada en la fase de diseño del plan)
- Área de Recursos Humanos /responsables de personal
- La representación legal de las personas trabajadoras
- La plantilla



PROMUEVE

SUBVENCIONA



Las claves de esta fase son:

- Puesta en marcha de medidas
- Evaluar con una ficha de seguimiento
- Realizar un informe con los resultados de la revisión para realizar posibles ajustes.

EVALUACIÓN

Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación es la última fase del proceso de puesta en marcha de un plan de igualdad.

Para realizar la evaluación se analizará el:

- Grado de cumplimiento de los objetivos marcados
- Nivel de ejecución de las actuaciones
- Correspondencia entre los recursos y herramientas utilizados y grado de consecución de los objetivos.
- Puntos fuertes y áreas de mejora

Se evaluará el proceso, los resultados y el impacto conseguido. Serán los datos cuantitativos y cualitativos recogidos en estos tres ejes los que se trasladarán al Informe de Evaluación.

¿Qué personas llevan a cabo esta fase?

- La dirección de la empresa
- La comisión de seguimiento del plan (designada en la fase de diseño del plan)
- La representación legal de las personas trabajadoras
- La plantilla

PROMUEVE



SUBVENCIONA

Actividad 3:

En esta web podrás conocer las empresas que han conseguido el Distintivo de Igualdad, instrumento que pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/home.htm>

Te proponemos que visites la web y conozcas que medidas han puesto en marcha estas empresas. Podrás encontrar la ficha técnica de más de 150 empresas en las que aparecen numerosas buenas prácticas en Igualdad.



PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA



Páginas con recursos de interés para la elaboración del Plan de Igualdad

- Guía para la elaboración del Plan de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>
- Plan de Igualdad en la empresa. Junta de Andalucía
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/participacion-y-asociaciones/content/plan-de-igualdad-para-las-empresas>
- Igualdad en la empresa. Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer
https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA





¡ Gracias por vuestro tiempo y
vuestra participación !

PROMUEVE



**ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE POLÍTICAS SOCIALES EN EL
COMERCIO – ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

SUBVENCIONA

