

CONTACTO

CIL CONSULTING

659854925

tecnic@cilconsulting.comwww.cilconsulting.es

Cómo elaborar un Plan de igualdad

¿Qué es un plan de igualdad? **pág. 1**

¿Cómo se realiza un plan de Igualdad? **pág. 2**

¿Qué es un plan de igualdad?

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo

“Un Plan de Igualdad se establece para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, pero también de los trabajadores. Es decir, sus beneficios repercutirán en la totalidad de la plantilla”

Existen unos supuestos en los que las empresas están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-Ley 6/2019)

PLAZOS PARA DISPONER DE PLAN DE IGUALDAD

Plantilla de +150 personas:
Antes del 07/03/20

Plantilla de +100 personas:
Antes del 07/03/21

Plantilla de +50 personas:
Antes del 07/03/22

También deben elaborar el Plan de Igualdad las empresas, cualquiera que sea su tamaño, cuando lo establezca el convenio colectivo o cuando las autoridades así lo exijan.

Además, si las empresas contratan con las Administraciones, tienen que contemplar que en las licitaciones muchas veces se establecen cláusulas que priman a las empresas que cuentan con Planes de Igualdad o que directamente obligan a elaborarlo.

UN PLAN DE IGUALDAD CONTENDRÁ AL MENOS LAS SIGUIENTES MATERIAS

Proceso de 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.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



De la definición legal de plan de igualdad en las empresas se deduce que, durante toda la fase de elaboración de un plan de igualdad en la empresa, se pasa por seis etapas que pueden ocurrir temporalmente de manera paralela o consecutivamente:

COMPROMISO DE LA EMPRESA,

CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

PROPUESTAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN

IMPLANTACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El primer paso es el **COMPROMISO** por parte de la dirección de la empresa y de la representación sindical, de iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa. Esta decisión deberá ser plasmada en un documento o acto formal y comunicarse a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y a la plantilla

¿ Cómo se realiza un plan de Igualdad?

Recomendaciones

El segundo paso es la **CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD** Es recomendable que la comisión de igualdad esté formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa y tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

El tercer paso es la **ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO** El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos.

El cuarto paso son **PROPUESTAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN** Una vez identificados los objetivos, corresponderá a la comisión de Igualdad la propuesta de medidas y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación.

El quinto paso es la **IMPLANTACIÓN** En esta fase, la implantación del plan, han de ejecutarse las diversas medidas recogidas en el mismo, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman.

Y finalmente el sexto paso es el **SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN** Es importante cuestionarse periódicamente si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados. Así mismo, es conveniente evaluar también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones.