

Jornada Recursos Humanos

Plan de igualdad

Mayo 2019

ÍNDICE

1. Concepto

2. Sujetos Obligados

3. Materias

4. Agentes Implicados

5. Metodología

6. Procedimiento

1. Concepto

¿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 entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por sexo.

2. Sujetos Obligados

Sujetos Obligados

¿Quién está obligado a realizar un plan de igualdad?

Empresas de más de 250 trabajadores: ya venían obligadas a contar con un Plan de igualdad.

Empresas de entre 151 y 250 trabajadores: contarán con un periodo de **un año para aprobar el Plan de Igualdad.**

Empresas de entre 101 y 150 trabajadores: contarán con un periodo de **2 años para aprobar el Plan de Igualdad.**

Empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán de **3 años para aprobar el Plan de Igualdad.**

3. Materias

Materias del Plan de Igualdad



- Acceso de empleo



- Clasificación profesional



- Promoción y formación



- Retribuciones



- Ordenación del tiempo de trabajo

4. Agentes Implicados

Agentes Implicados

ALTA DIRECCIÓN: Voluntad e impulso.

EQUIPOS TÉCNICOS DE RRHH: Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES: Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización.

COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD: Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso a ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).

PLANTILLA: Participación.

5. Metodología

Las características de todo plan son:

Colectivo – Integral

- Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

Transversal

- Implica a todas las áreas de gestión de la organización.

Dinámico

- Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Sistemático – coherente

- El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

Flexible

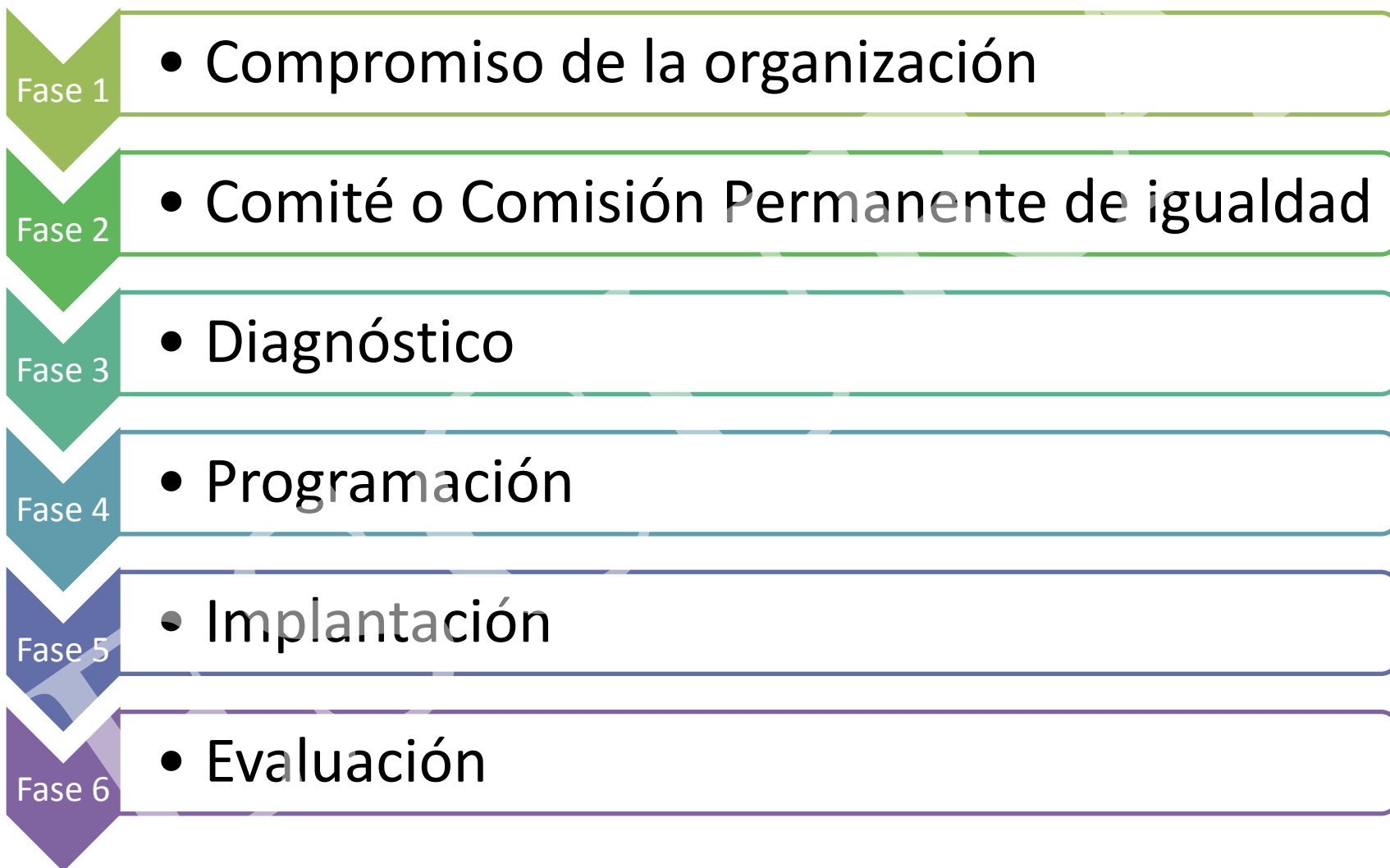
- Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Temporal

- Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

6. Procedimiento

Procedimiento





BARCELONA
c/ Londres, 43
+34 93 494 01 31

MADRID
c/ Serrano, 63
+34 91 417 00 57

CALAFELL
Mossèn Jaume Soler, 14
+34 97 769 22 22