

Plan de Igualdad

Índice

Concepto

Sujetos Obligados

Agentes Implicados

Metodología

Procedimiento

Fases

Concepto

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el Plan de Igualdad como un 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 sexo.

Sujetos Obligados

¿Qué tipo de empresas están obligadas 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 (**7 de marzo de 2020**).

Empresas de entre 101 y 150 trabajadores (**7 de marzo de 2021**).

Empresas de 50 a 100 trabajadores (**7 de marzo de 2022**).

Agentes Implicados

ALTA DIRECCIÓN: Voluntad e impulso del Plan de Igualdad.

RRHH: Ejecución e integración de la igualdad en los procedimientos de la organización.

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

COMITÉ DE IGUALDAD (empresa y representación legal de los trabajadores): negociación y elaboración del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad.

PLANTILLA: Participación en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Metodología

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.

Flexible

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

Procedimiento

- Fase 1** **Proceso de elaboración del Plan de Igualdad:** comunicación a la RLT, inicio de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora (**Comité de Igualdad**).
- Fase 2** **Diagnóstico de la situación:** recopilación y evaluación de los datos cuantitativos y cualitativos de la organización.
- Fase 3** **Elaboración, aprobación y registro del Plan de Igualdad:** definición de los objetivos, medidas e indicadores en materia de igualdad. Igualmente, el Plan de Igualdad debe ser aprobado por el Comité de Igualdad y registrado.
- Fase 4** **Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:** elaboración de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, análisis de los resultados de estas medidas, así como valoración del grado de consecución de los objetivos marcados.



Fases

Fase 1 – Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

- » Tienen la obligación de negociar y de constituir una comisión negociadora las siguientes empresas:
 - Las que tengan cincuenta o más personas trabajadoras.
 - Las obligadas por convenio colectivo.
 - Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad.

- » El cómputo de trabajadores se debe realizar sobre la totalidad del personal empleado, cualquiera sea el número de centros y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyéndose:
 - Contratos fijos discontinuos
 - Contratos de duración determinada
 - Contratos de puesta a disposición

Fase 1 – Proceso de elaboración del Plan de Igualdad ■ ESCURA

- » El Plan de Igualdad deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Por ello, se deberá constituir una comisión negociadora o Comité de Igualdad en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras:

Regla general de participación por parte de las personas trabajadoras en la comisión negociadora: comité de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales.

Como excepción, si no existe representación legal de los trabajadores: sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa.

Plazos de constitución de la comisión negociadora

General	3 meses desde que se alcance el número de personas trabajadoras que lo hacen obligatorio
Convenio colectivo	El tiempo que determine el convenio colectivo de aplicación y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio
Autoridad laboral	El tiempo fijado en el acuerdo

- » El diagnóstico de la situación se lleva a cabo para constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad o discriminación sobre las que deba actuar el Plan de Igualdad.
- » El diagnóstico deberá hacerse con **perspectiva de género**, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados.

Personas que intervienen

- ✓ Comisión negociadora
- ✓ Personas expertas
- ✓ Empleado

Fase 2 – Diagnóstico de la situación

» El diagnóstico se referirá al menos a 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



Retribuciones



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Fase 3 – Elaboración, aprobación y registro del Plan de Igualdad

A raíz del resultado del diagnóstico, el Plan de Igualdad incluirá las medidas que resulten necesarias para contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.

Podrán incorporarse medidas relativas a otras materias (ej. violencia de género, cultura empresarial y comunicación interna).

A la hora de plantear las medidas, se tendrá en consideración:



Tanto el inicio como el resultado de las negociaciones de la comisión negociadora o Comité de Igualdad se plasmarán por escrito.

El Plan de Igualdad se deberá inscribir en el Registro de Planes de Igualdad (REGCON) permitiendo la inscripción el acceso público al contenido del plan.

Período de vigencia del Plan de Igualdad: **máximo 4 años.**

Fase 4 – Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

» ***Implantación:***

Poner en marcha todas las medidas descritas en el Plan de Igualdad siguiendo el calendario previsto. La persona o personas responsables de cada una de las medidas serán las encargadas de su desarrollo.

» ***Seguimiento***

Controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajustan a las previsiones del Plan de Igualdad, así como detectar desajustes y adoptar medidas correctoras.

» ***Evaluación***

Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y los resultados, además del impacto que ha tenido la ejecución de las medidas en la organización.

A partir de marzo de 2022, será obligatorio para empresas que cuenten con más de 50 trabajadores.

El Plan de Igualdad deberá negociarse con la representación legal de los trabajadores (ej. Comité de Empresa).

Para que el Plan sea válido deberá contener las materias que establece el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El Plan de Igualdad deberá inscribirse obligatoriamente en el Registro de Planes de Igualdad (REGCON).

Las medidas deberán implantarse dentro del período de vigencia del Plan de Igualdad.

escura@escura.com
www.escura.com

BARCELONA

Comte Urgell 240, 7B
+34 93 494 01 31

MADRID

Av. General Perón 29, pl. 16
+34 91 417 00 57

CALAFELL

Mossèn Jaume Soler, 14
+34 97 769 22 22