

Cómo elaborar un Plan de Igualdad





Índice

1. Nueva regulación
2. Situación actual de los Planes de Igualdad
3. Beneficios de implantar un Plan de Igualdad
4. ¿Cómo elaborar el Plan de Igualdad?

1. Nueva regulación

Real Decreto Ley 6/2019, modifica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Cómo elaborar un Plan de Igualdad

Regulación

Situación actual

Beneficios

¿Cómo elaborarlo?

Contacto

MATERIA	NORMATIVA ACTUAL
Obligación de elaborar un Plan de Igualdad	Empresas con 50 trabajadores o más
Período transitorio	• 50 a 100 trabajadores: 3 años (2022) • 101 a 150 trabajadores: 2 años (2021) • 151 a 250 trabajadores: 1 año (2020)
Contenido del Plan de igualdad	Obligación de implantar medidas evaluables
Elaboración del diagnóstico	El diagnóstico de la empresa cobra mayor relevancia Es obligatorio y negociado en el seno de la Comisión Negociadora Con un contenido mínimo
Registro del Plan de Igualdad	Inscripción en los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
Desarrollo reglamentario	Posible desarrollo reglamentario
Infracciones	Consideración de infracción grave. Multas de hasta 6.250€ en su grado máximo



2. Situación actual de los Planes de Igualdad



Solo el 10% de las empresas aplican políticas de igualdad



Desde 2008 existen ayudas anuales para pymes salvo las que ya tengan elaborado un Plan de igualdad



Ayuda actual (convocatoria 2019)

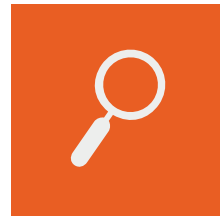


NOVEDAD
Pymes 30 - 49
trabajadores
subvención de 6.000 €

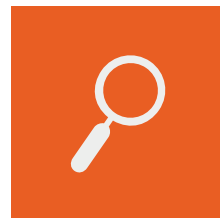




> 60% de las empresas invierten en diversidad, pero solo el 17% logra resultados significativos.



Baja representación en todos los puestos de liderazgo frente a otros países europeos.



Escasas políticas a nivel de conciliación (solo el 37% de las empresas españolas frente al 55% del resto de Europa)



3. Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

Beneficios

- ✓ Mejora de la productividad y reducción del absentismo laboral.
- ✓ Favorece la flexibilidad de la organización.
- ✓ Mayores oportunidades para seleccionar y retener talento.
- ✓ Desarrolla la creatividad y la innovación.
- ✓ Mejor adaptación al mercado de la oferta de productos.
- ✓ Distintivo empresarial en materia de igualdad
 - Igualdad en la Empresa (ámbito público)
 - Sello de Igualdad (ICAB)
- ✓ Mejora de la imagen de la empresa.
- ✓ Obligatorio para contratar con la Administración (empresas >50 trabajadores)/preferencia en la adjudicación de contratos públicos (empresas <50 trabajadores)
- ✓ Evitar sanciones administrativas





4. ¿Cómo elaborar el Plan de Igualdad?



¿Qué es un plan de igualdad?

Conjunto ordenado de medidas evaluables para:



Alcanzar en las empresas y administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



Eliminar la discriminación por razón de sexo.

“

¡Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla!
No son planes para las mujeres, son planes para las trabajadoras y trabajadores.

”

Características de los Planes de Igualdad



Sistemáticos
conseguir objetivos



Adaptables y flexibles
medidas concretas empresas



Temporales
dejan de tener vigencia



Dinámicos
adaptarse a los objetivos



Colectivos
afectan al grupo de trabajadores



Ejecutables
propuestas y medidas concretas



¿Qué debe contener?

- ✓ Los objetivos concretos a alcanzar.
- ✓ Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (medidas-acciones).
- ✓ El sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ✓ Temporalización del plan (calendario de ejecución y vigencia).



¿Qué materias debe contemplar?

- ✓ 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.

¿Qué agentes están implicados?

Alta Dirección	Voluntad e impulso
RR.HH.	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
RR.TT.	Negociación, propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, etc.
Comisión Negociadora	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal). Elaboración del diagnóstico.
Plantilla	Propuestas, participación, información, etc.
Personas expertas -personal interno/externo-	Asistencia técnica y legal
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

FASES

1. Compromiso de la organización

2. Comisión Negociadora

- a. Informar y sensibilizar a la plantilla en materias de igualdad.
- b. Elaboración del diagnóstico negociado.
- c. Apoyar en la elaboración del Plan de Igualdad.
- d. Realizar las funciones de seguimiento y evaluación.

3. Elaboración del diagnóstico

4. Elaboración del Plan de Igualdad

- a. Objetivos generales del Plan de Igualdad.
- b. Definición de las áreas concretas de trabajo.



OBLIGATORIO asegurar la coherencia entre objetivos y acciones. Puntos a tener en cuenta:

- qué objetivo satisface
- a quién van dirigidas
- quién es responsable de su aplicación
- qué métodos se van a utilizar
- qué recursos se necesitan
- cómo se medirá su cumplimiento
- definir indicadores cualitativos y cuantitativos

“ Calendario de Actuaciones ”

RECOMENDABLE especificar a priori:

- Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan
- El tiempo y los recursos dedicados a ambos
- El tipo de evaluación a realizar
- Los instrumentos y métodos
- Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

5. Implantación

- Ejecución de las acciones previstas.

6. Evaluación

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.



Para ello, la evaluación se estructura en 3 ejes:

Resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

Proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Medidas transversales:

a) Comunicación

b) Formación

c) Seguimiento

100%

Planes de Igualdad





Alberto González Gómez

GD Legal | Laboral | Director

✉ alberto.gonzalez@gdlegal.com

☎ (+34) 902 222 339 · Ext: 57504

Helena Blesa García

GD Legal | Laboral | Abogada

✉ helena.blea@gdlegal.com

☎ (+34) 902 222 339 · Ext: 55719



T: +34 915 247 150

www.gdlegal.com

www.gesdocument.com

B A R C E L O N A | B I L B A O | M A D R I D | V A L E N C I A | Z A R A G O Z A