



## ÁREA DE CONSULTORÍA

# Plan de Igualdad

La igualdad de oportunidades se puede definir como la situación perfecta en la que cada persona tiene las mismas opciones de acceder a un trabajo para el que está cualificada, sin que su raza, su edad o su sexo importen, ya que no tienen que ver directamente con el desempeño de la actividad en sí. Como decíamos, es una situación perfecta, que está lejos de cumplirse en la realidad. Por ello, nace la necesidad de disponer de herramientas en las empresas para el fomento de la igualdad de género. Un ejemplo de ello es el Plan de Igualdad.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. El plan de igualdad se estructura tras la realización previa de un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y elaborado en la comisión negociadora de dicho plan de igualdad.

Los planes de igualdad deberán fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. También deben incluir el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Disponer de un plan de igualdad es obligatorio para empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que redujo de 250 a 50 el número necesario de personas en plantilla para que fuera obligatoria la aplicación y elaboración de un plan de igualdad. Esta novedad se ha ido integrando de forma progresiva:

- Desde el pasado 7 de marzo de 2020, lo deben tener todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- Desde el pasado 7 de marzo de 2021, todas las empresas con más de 100 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de 50 a 100 personas en plantilla.

Los planes de igualdad obligatorios por el número de personas en plantilla deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras.





## Principales **REQUISITOS**

- Diagnóstico Inicial según la normativa actual
- Clasificación profesional basado en el principio de trabajo de igual valor
- Análisis de los procesos de selección de personal y contratación
- Evaluación de los procedimientos de promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Registro salarial
- Auditoría retributiva
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Protocolos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Desarrollo de soportes documentales específicos para las empresas
- Sensibilización al personal sobre buenas prácticas en igualdad
- Asesoramiento para el registro del Plan de Igualdad
- Asesoramiento Legal especializado en la materia

## Ejemplos de **ACCIONES PRÁCTICAS A IMPLEMENTAR**

- Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
- Poner en marcha acciones positivas para el fomento de la contratación de personas en un puesto infrarrepresentado por un determinado sexo.
- Declaración de principios con las directrices que deben seguirse para evitar la discriminación en los procesos de selección.
- Elaborar anuncios y demandas de empleo con lenguaje no sexista.
- Analizar el nivel de vulnerabilidad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción.
- Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.

\*Las acciones indicadas son sólo ejemplos, éstas deberán ser adaptadas a la realidad y necesidades de cada organización.





## Ventajas para LA ORGANIZACIÓN

- **Mejora de la productividad.** Los Planes de Igualdad favorecen un mejor compromiso y mayor participación del personal en la empresa, lo que deriva en una mayor dedicación y productividad.
- **Reduce el absentismo laboral.** La Igualdad y Diversidad en la empresa reduce el estrés y los riesgos psicosociales debido a una gestión más eficiente y justa, gracias al fomento de medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y al control y prevención del acoso en la empresa.
- **Mejora del clima laboral.** Con la reducción de diferencias entre el personal, mejora el clima laboral, lo que han demostrado los distintos estudios sobre las empresas que han implementado estas medidas en su rutina. La conflictividad laboral se reduce.
- **Racionaliza los horarios.** Con este tipo de medidas se contribuye a un uso de los tiempos más racional y a una gestión de los recursos moderna y más eficiente.
- **Favorece la flexibilidad de la organización.**
- **Desarrolla la creatividad y la innovación** del personal de la entidad.
- **Reducción de riesgo de sanciones,** una de las ventajas más prácticas, debido al aumento de Inspecciones de Trabajo específicas para detectar incumplimientos de la normativa aplicable en materia de Igualdad.

## Ventajas para LOS CLIENTES

- **Mejora de la Responsabilidad Social de la empresa.** Las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad transmiten una imagen de Excelencia Empresarial a la sociedad, a sus personas trabajadoras y a todas sus partes interesadas y, por tanto, mejoran su imagen pública, lo que les supone una interesante ventaja competitiva. Y es que, contar con un Plan de Igualdad contribuye a mejorar la imagen de la empresa frente a los clientes y la sociedad en general.
- **Erradicación de la discriminación por razón de sexo.**
- **Organizaciones alineadas con la responsabilidad social corporativa y la normativa de aplicación .**

## Ventajas para EL MERCADO

- **Mejora la adaptación al mercado** de la oferta de productos y servicios de las empresas que fomentan la Igualdad y la Diversidad en su plantilla.
- **Preferencia en la adjudicación de contratos de las administraciones públicas.** Ésta es otra de las ventajas que la dirección de la empresa puede percibir rápidamente y que ha hecho, por ejemplo, que la implementación de Planes de Igualdad se haya convertido en un aliciente para las empresas, que no estaban legalmente obligadas a ello.

## Sectores DE APLICACIÓN

Los Planes de Igualdad han sido diseñados para que sean de aplicación por organizaciones de todo tipo, tanto en el sector público como en el privado. Tienen vocación universal y son de aplicación obligatoria a cualquier organización que cuente con más de cincuenta personas trabajadoras.

