

PLAN DE IGUALDAD



Art. 14 Constitución Española:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Marco Legal <

El Plan de Igualdad es un instrumento empleado por las empresas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y poder acreditar que, desde la empresa, se adoptan las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Legislación Específica:

Ley Orgánica 3/2007

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-ley 6/2019

De medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020

Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020

De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Durante la elaboración del Plan de Igualdad se analiza documentación del área de RRHH, con objeto de detectar puntos de mejora para establecer objetivos que se desarrollan en medidas específicas a adoptar, priorizadas y calendarizadas, así como los sistemas de seguimiento de las mismas.

Quienes deben tener un Plan de Igualdad <

En el momento se alcance el umbral de 50 trabajadores que hace obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad

A los efectos de comprobar si se alcanza el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, todas las empresas deberán realizar el cómputo del número de trabajadores de acuerdo a los criterios del Artículo 3 del RD 901/2020 al menos el último día del mes de junio y de diciembre.



Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas de igualdad, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores



Todas las empresas deben tener un registro retributivo anual de toda su plantilla.



En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.



Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva previa a la negociación que requieren dichos planes.

Nuestro método <

FASE 1

Formación



Formación a la plantilla en materia de igualdad y brecha salarial

FASE 2

Trabajos Previos



Revisión de la documentación de la DPT y VPT de la empresa así como los registros retributivos

FASE 3

Negociación del Plan de Igualdad



Constitución de la comisión de negociación, análisis de la situación de partida de la empresa en materia de igualdad, auditoría retributiva, establecimiento de objetivos, medidas específicas priorizadas con asignación de responsables y su calendarización. Definición del sistema de seguimiento y evaluación

FASE 4

Aprobación, registro y comunicación a la plantilla



Aprobación y comunicación a la plantilla del plan de igualdad. Registro en el depósito de planes de igualdad

FASE 5

Seguimiento continuo durante toda la vigencia



Constitución de la comisión de seguimiento. Seguimiento continuo del avance en el cumplimiento de las medidas y evaluación de los objetivos

Nuestro método <

FASE 1_ FORMACIÓN:

RD 901/2020

Compromiso de la
 dirección y
 comisión de igualdad

Gestión de la
 bonificación Fundae

Otros servicios
 complementarios



Deberá promoverse que los integrantes de la comisión de negociación tengan formación en materia de igualdad en el ámbito laboral"

Comunicación expresa de la dirección de la organización, comunicación de la plantilla y creación de la comisión de igualdad

Organización de la formación y gestión de las subvenciones por formación

Formación a la plantilla en materia de Igualdad de género y Prevención del Acoso Laboral; creación de protocolos de Prevención de Acoso Laboral, Selección de Personal, Promoción Interna y Formación

Nuestro método <

FASE 2 TRABAJOS PREVIOS:

Recogida de datos de la empresa

Revisión de la Descripción de Puestos de Trabajo (DPT) de la empresa

Revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género (VPT)

Revisión del registro retributivo

Nuestro método <

FASE 3_NEGOCIACIÓN:

Fase de negociación



¿Con quién?



Constitución de la mesa de negociación con la RLT o sindicatos.

Análisis documentación de la empresa



Procesos de selección, formación, infrarrepresentación de un sexo, promoción interna, condiciones de trabajo, prevención de acosos sexual y por razón de sexo...

Indicadores



Entrevista a RRHH, Dirección o Representantes

Medidas



Definición de objetivos y medidas de igualdad, priorización, calendarización, asignación de responsable.

Documentos



Actas, reglamento de la comisión, llamamiento...

Nuestro método <

FASE 4_REGISTRO:

Registro del Plan de Igualdad

Obligación de registro de los planes de igualdad en el “Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos y de Planes de Igualdad”, el cual es de acceso público

Los planes se pueden registrar con acuerdo o sin acuerdo

El depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual el acoso por razón de sexo es de carácter voluntario

Acompañamiento en la fase de registro

Acompañamiento en la fase de cumplimiento del “Anexo de datos estadísticos”

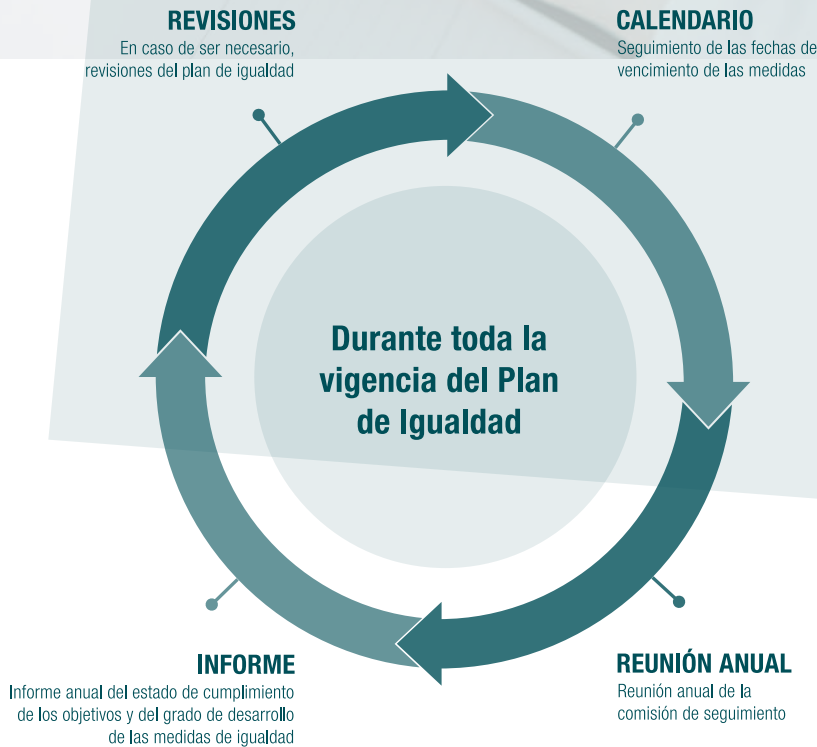
Solicitud de Distintivos de Igualdad (“Red DIE”, “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”)

Nuestro método <

FASE 5 _EVALUACIÓN:

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Seguimiento continuo del desarrollo de las medidas de igualdad a lo largo de la vigencia del plan. Mínimo de dos evaluaciones de seguimiento de cumplimiento de los objetivos en el seno de la comisión de seguimiento.



Beneficios de implantar el Plan <

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| <p>Aumento de la productividad en la empresa</p>  | <p>Beneficia la imagen de la marca</p>  | <p>Favorece la flexibilidad de la empresa</p>  | <p>Favorece la responsabilidad social</p>  | <p>Reduce el absentismo laboral</p>  |
| <p>Mejora segura del clima laboral</p>  | <p>Facilita la retención del Talento</p>  | <p>Evitar las posibles sanciones</p>  | <p>Posibilidad de poder optar a subvenciones</p>  | <p>Cumplir con las políticas sociales</p>  |



PLAN DE IGUALDAD

Localiza la sede
más cercana:



#ComprometidosconelTalento



consultoriarrhh@accessett.com

www.accessett.com