

# **ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

## ***¿Qué es el Plan de Igualdad?***

Es un conjunto ordenado de medidas que se establecen en una empresa, después de realizar un *diagnóstico de situación*, dirigido a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

## ***¿Qué empresas deben implementar planes de Igualdad?***

Todas las empresas pueden elaborar un Plan de Igualdad que ordene las medidas dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Existen tres supuestos en los que es obligatorio implantar un Plan de Igualdad:

- ✓ Cuando el convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo,
- ✓ Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha acordado en el procedimiento sancionador sustituir la sanción por la elaboración del plan,
- ✓ Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.

Para las empresas que no están en estos supuestos la realización del Plan de Igualdad es voluntaria y es considerada una medida de Responsabilidad Social de la Empresa.

## ***¿Cuáles son los contenidos de un Plan de Igualdad?***

Los Planes de Igualdad establecen los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad contemplan, entre otras, materias de acceso al empleo, de clasificación profesional, de promoción y formación, de retribuciones salariales, de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Es conveniente tener en cuenta que los Planes de Igualdad incluyen la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## ***¿Cómo beneficia a la empresa la implementación del Plan de Igualdad?***

Son muchas las ventajas de realizar este proceso de formulación e implementación del Plan de Igualdad para la empresa, siendo algunos de sus beneficios los indicados en el siguiente gráfico:





## ***Distintivo de Igualdad en la Empresa.***

Este distintivo es un reconocimiento a la excelencia en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa. Los requisitos que deben cumplirse se regulan en La Orden SPI/2293/2011, de 11 de julio, y existen varias convocatorias a lo largo del año para su solicitud.

Este distintivo podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa con fines publicitarios y aportará:

- ✓ **Valoración especial en la contratación con las administraciones públicas** (artículo 34.2 de la LOIMH).
- ✓ **Valoración en la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases se premie la efectiva consecución de la igualdad.**



*Distintivo de Igualdad*

## **Agentes implicados en la elaboración del Plan de Igualdad.**

<b>Agentes</b>	<b>Función</b>
<b>Alta Dirección</b>	Aprobación, puesta en marcha, voluntad y compromiso.
<b>Área de Recursos Humanos</b>	Suministro de información requerida para la elaboración del diagnóstico, ejecución en integración del PI en los procedimientos de la empresa.
<b>Comisión de Igualdad</b>	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla)
<b>Personas Trabajadoras</b>	Participación a través de sus representantes legales y de la plantilla en general.
<b>*ALMANARA*</b>	<i>*Asesoramiento, formación, sensibilización en materia de género y acompañamiento a la Comisión de Igualdad. Elaboración informe Diagnóstico de Situación, diseño del Plan Igualdad. Gestión del sistema de seguimiento del Plan y evaluación.*</i>

## *Conceptos Claves.*

### ✓ **Comisión de Igualdad:**

Para elaborar un Plan de Igualdad (PI) la empresa tiene que contar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores (delegados y delegadas sindicales o comités de empresa), con quienes tiene que negociar y consensuar las medidas y/o el plan. Está constituida por representantes de la dirección y la representación sindical de esa empresa, se analiza la gestión de los recursos humanos y se acuerdan qué medidas de igualdad hay que adoptar con base en el diagnóstico de situación.

### ✓ **El diagnóstico de situación:**

Es una herramienta fundamental del Plan de Igualdad. Se trata de un completo informe en el que se describe la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la empresa en relación a la contratación, la formación, la promoción, el salario y otras condiciones laborales. El contenido del informe indica cuáles son los aspectos que deben mejorarse, con el fin de corregir las posibles desigualdades que existan en la empresa.

### ✓ **Sistema Gestión de Igualdad de Oportunidades:**

Conjunto de objetivos, estrategias y acciones, formulados e implementados de manera coordinada en el marco de la empresa, con el propósito de avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## **Implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Oportunidades en la empresa (SGIO)**

<b>FASE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>AGENTES</b>
<b>Inicial</b>	Acuerdo incorporación SGIO.	Alta Dirección
<b>Preparación</b>	Constitución Comisión de Igualdad	R. Empresa y R. Legal trabajadoras/es
	Formación a la Comisión de Igualdad en SGIO	ALMANARA
	Información a la plantilla	ALMANARA
<b>Elaboración diagnóstico</b>	Recolección y análisis de datos por materia	Recursos Humanos y ALMANARA
	Sistematización de la información	ALMANARA
	<i>Presentación datos a la Comisión de Igualdad</i>	ALMANARA
	Elaboración Informe diagnóstico y Propuestas PI	Comisión de Igualdad y ALMANARA
<b>Definición P.I.</b>	Elaboración PI	ALMANARA
	Socialización Comisión de Igualdad	ALMANARA
	<b>Firma del PLAN DE IGUALDAD</b>	Comisión de Igualdad
<b>Seguimiento y Evaluación P.I.</b>	Constitución Comisión de seguimiento y evaluación	R. Empresa y R. Legal trabajadoras/es
	Elaboración informe de seguimiento semestral	ALMANARA
	Elaboración Informe de evaluación anual	ALMANARA



Vuestra empresa ahora puede beneficiarse de contar con el apoyo de las personas profesionales en igualdad de ALMANARA para la elaboración de vuestro Plan de Igualdad.

Contacto: **Patricia Molina Hernández**

Tlf: 627 427 945 - 958 270 975

[www.almanara.es](http://www.almanara.es) · [patricia@almanara.es](mailto:patricia@almanara.es)