

Plan de Igualdad de Oportunidades

JDA Expert LegalTax, S.L.P.

Obligatoriedad del Plan de Igualdad de Oportunidades

El Real Decreto Ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y en la ocupación, con el fin de establecer un nuevo marco jurídico hacia la plena igualdad, modificando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre los diferentes sexos.

Entre otras novedades, se rebaja de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Además, se creará un registro de planes de igualdad, donde las empresas obligadas deberán inscribir su plan.

Para estas medidas, se establece un periodo transitorio en función del número de personas trabajadoras en las empresas:

- Empresas entre 50 y 100 empleados con terminio de tres años.
- Empresas de más de 100 treballadors y hasta 150, con terminio de dos años.
- Empresas de més de 150 treballadors y hasta 250, con terminio de un año.

¿Qué es y para qué sirve un Plan de Igualdad?

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 lo define 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 de sexo".

Un Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas.

En resumen, es un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a una empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y talento de las mujeres y los hombres.

El Plan debe contribuir a eliminar los desequilibrios y desigualdades que existen en la organización, a conseguir la igualdad de oportunidades y garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento

Comisión de Igualdad

La voluntad de la empresa de trabajar para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se formalizará constituyendo la Comisión de Igualdad, que será responsable de coordinar la elaboración y el seguimiento del Plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad es un equipo de trabajo, compuesto por personas designadas por la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Es recomendable que la Comisión sea paritaria y equilibrada y que participe el área de recursos humanos de la empresa.

El número de personas que la integran debe permitir trabajar de forma eficiente (no más de 6-8 miembros).

Comisión de Igualdad

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Informar a las personas trabajadoras del desarrollo del plan de igualdad
- Fomentar la participación de la plantilla durante todo el proceso
- Coordinar la elaboración del diagnóstico
- Diseñar las acciones del plan de igualdad
- Coordinar la implementación de las acciones y hacer su seguimiento
- Evaluar los resultados del plan de igualdad

Fases del Plan de Igualdad

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Adquisición de un compromiso formal y el reconocimiento de la igualdad como un principio básico y transversal de la organización

2. DIAGNÓSTICO

Análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la empresa (recogida de información, análisis de la misma, debate interno, formulación de propuestas y medidas)

3. PLAN DE ACCIÓN

A partir de los resultados del diagnóstico se definirán los objetivos a conseguir, las medidas o acciones y los indicadores, así como la confección del calendario para temporalizar las acciones

4. FASE DE EJECUCIÓN

Implementación de cada una de las acciones que forman parte del plan

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso del plan y reflexionar sobre la continuidad de las acciones



Diagnóstico de un Plan de Igualdad

ÁMBITO 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Hace referencia al grado de sensibilización que hay en la empresa para la igualdad de oportunidades. Se relaciona con las prácticas y la política empresarial en materia de igualdad de oportunidades.

ÁMBITO 2: COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Analiza la composición de la plantilla y sus características. Permite contrastar si existe masculinización o feminización de la plantilla, segregación vertical u horizontal, o sobre cualificación femenina.

ÁMBITO 3: CONDICIONES DE TRABAJO

Se relaciona con las condiciones laborales del personal y se comprueba que no haya habido discriminación por razón de género en el tipo de contrato o jornada, asignación de bajas, etc.

ÁMBITO 4: POLÍTICA SALARIAL

Valora si se cumple el principio de igualdad retributiva.

ÁMBITO 5: ACCESO A LA EMPRESA

Comprueba el proceso de reclutamiento y selección para detectar posibles formas de discriminación.



Diagnóstico de un Plan de Igualdad

ÁMBITO 6: DESARROLLO DE LA CARRETA PROFESIONAL

Hace referencia al desarrollo de las personas en la organización.

ÁMBITO 7: FORMACIÓN

Analiza el acceso de las personas a la formación de la empresa y si se garantiza la igualdad de oportunidades.

ÁMBITO 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Valorar las medidas que realiza la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y pretende comprobar si tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal i familiar.

ÁMBITO 9: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO

Tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

ÁMBITO 10: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Relacionado con la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.



Diagnóstico de un Plan de Igualdad

CÓMO SE DIAGNOSTICA:

- Recogida de la información cualitativa:
 - Entrevistas personales
 - Documentación de la empresa
 - Protocolos internos
 - Ejemplos de comunicaciones

- Recogida de información cuantitativa:
 - Datos segregados por sexo sobre: edad, antigüedad, departamento, categoría profesional, retribución, número de hijos, horario laboral, reducciones de jornadas, bajas por enfermedad, maternidad y paternidad, etc.



Implementamos el mejor
Plan de Igualdad
para su empresa





JDA/SFAI GRANOLLERS

c/ Francisco de Quevedo, 9
08402 Granollers, Barcelona
T. 93 860 03 70

JDA/SFAI BARCELONA

c/ Balmes 49, 4ª planta
08007 Barcelona
T. 93 412 76 39

JDA/SFAI MADRID

c/ Príncipe de Vergara 36, 3r dreta
28001 Madrid
T. 91 743 09 68

JDA/SFAI SABADELL

c/ Tres Creus, 92
08202 Sabadell, Barcelona
T. 93 725 91 53

**Uno de los mejores despacho de abogados, por segundo
año consecutivo, según el ranking Expansión 2019**

**www.jda.es
contacto@jda.es**



Más de 100 profesionales a su servicio

BARCELONA • GRANOLLERS • MADRID • SABADELL

