

EQUALITY



PLAN DE IGUALDAD

www.grupocoloniec.com

Grupo COLON IECM

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?



- ▶ Los planes de igualdad de las empresas son 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.
- ▶ Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.
- ▶ Su aprobación tiene por objeto:
 - ▶ Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la empresa;
 - ▶ Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos;
 - ▶ Fomentar una cultura corporativa que responda al Principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato y elimine los estereotipos de género.





LEYES RELACIONES CON EL PLAN DE IGUALDAD

- ▶ Según la información que presenta el Instituto de la Mujer, dependiente en la actualidad del Mº de Igualdad, en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas 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 en la forma que se determine en la legislación laboral”.
- ▶ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en su artículo 1, plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.
- ▶ Finalmente, los RD 901/2020 Y RD 902/2020, especifican el contenido que deben incorporar los Planes de Igualdad, el contenido del diagnóstico a realizar, así como del de la Auditoría Retributiva, que contendrá, al menos, la valoración de puestos de trabajo, el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

¿POR QUÉ ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD?



► La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

► El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las empresas formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad.



A photograph of three office workers in a meeting. A man in a white shirt stands behind two seated women, one of whom is holding a folder of documents. They are all looking at the documents. In the background, a whiteboard is covered with colorful sticky notes. The image is framed with blue and orange geometric shapes.

ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE TRABAJO ANALIZADAS EN EL DIAGNOSTICO PREVIO



1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

3

FORMACIÓN

4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

5

CONDICIONES DE TRABAJO

6

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y PROFESIONAL

7

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8

RETRIBUCIONES

9

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN SEXO Y LGTBI

FASES PROCESO ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD



FASE 1

- ▶ Compromiso de la empresa y asesoramiento para la constitución de la Comisión de Igualdad.
- ▶ Definición de interlocutores.
- ▶ Recopilación y envío de los datos cuantitativos y cualitativos necesarios para realizar el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.

FASE 2

- ▶ Formación a la Comisión Negociadora de Igualdad
- ▶ Análisis de toda la información cuantitativa y cualitativa entregada por el cliente.
- ▶ Elaboración del diagnóstico previo en las nueve áreas marcadas por la ley, incluyendo valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva

FASES PROCESO ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD



FASE 3

- ▶ Propuesta de acciones y medidas que conformaran el Plan de Igualdad
- ▶ Aprobación de las medidas por parte de la Comisión de Igualdad. Se incluye la participación en la reunión de constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad como asesores externos más dos reuniones posteriores. La posterior asistencia a reuniones adicionales se facturará aparte según condiciones incluidas en el presente documento.

FASE 4

- ▶ Elaboración del borrador del Plan de Igualdad.
- ▶ Asesoramiento en la negociación y aprobación del modelo definitivo del Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad (según condiciones de asistencia descritas previamente)

FASES PROCESO ELABORACIÓN PLAN DE IGUALDAD



FASE 5

- ▶ Presentación del plan de Igualdad definitivo.
- ▶ Registro del Plan en el organismo correspondiente (opcional)

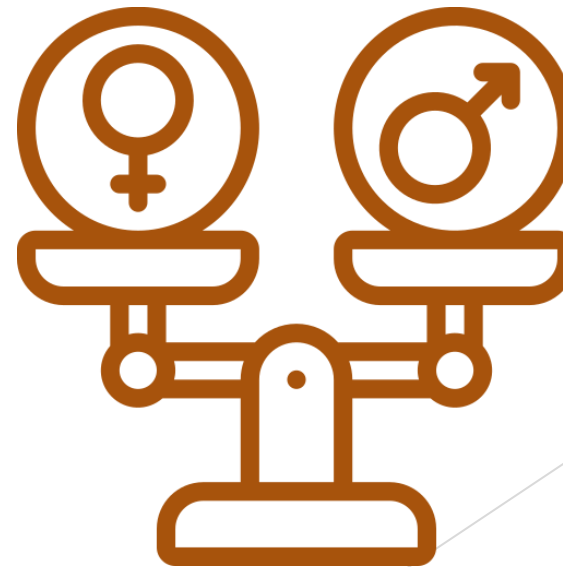
FASE 6

- ▶ Formación en igualdad a la plantilla (no incluida en esta propuesta)
- ▶ Mantenimiento anual del Plan (opcional)



LA BRECHA SALARIAL: AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ▶ La brecha salarial de género es una de las mayores preocupaciones mundiales en el ámbito socio-laboral. Sólo en España la distancia que separa el sueldo de las mujeres y de los hombres es bastante acusada, ya que se sitúa alrededor del 23% (INE).
- ▶ Para evitarla, las empresas están obligadas a hacer un registro de los valores salariales medios, los complementos y las retribuciones variables por sexos y categorías, grupos profesionales o puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo a la normativa aprobada el pasado mes de marzo por el gobierno.
- ▶ La auditoría retributiva o salarial tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución



VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

▶ De acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Auditoría Retributiva implica la obligación para la empresa de realizar el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, lo que requiere:

▶ Evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. Debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa, etc.

▶ Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.





PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- ▶ El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.
- ▶ Todas las empresas de más de 50 personas en plantilla, deberán contar con un Protocolo de prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.
- ▶ Además, todas estas empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones..



VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD



▶ El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- ▶ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ▶ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ▶ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios..

► Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

► El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o al menos, en una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

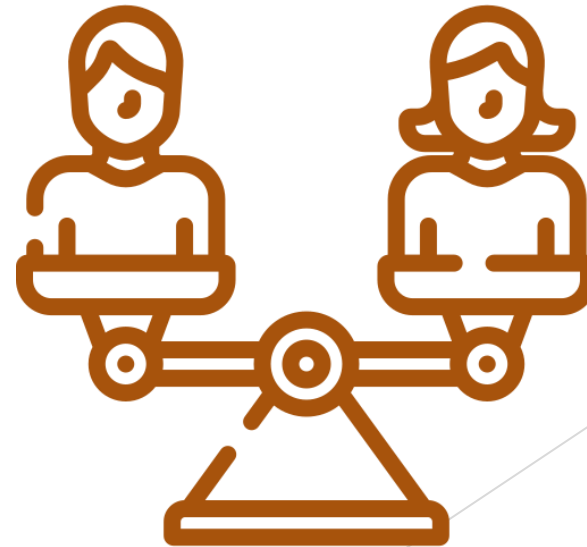




MANTENIMIENTO DEL PLAN NORMATIVA: Real Decreto 901/2020

► Señala el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que “las medidas del planes de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contengan en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”.

► A lo anterior añade el apartado 6 del citado artículo que *“El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”*



IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN



▶ La finalidad de esta fase es poner en marcha todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de acuerdo con la planificación prevista, comprobando el grado de desarrollo de las mismas durante su implementación, de modo que se pueda realizar un control sobre si la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan. Por otro lado, durante esta fase tendremos la oportunidad de detectar si nos estamos encontrando con dificultades para poner en marcha las medidas propuestas. El seguimiento deber ser continuo:

- Verificar lo que se está realizando
- Asegurar el cumplimiento de las acciones y objetivos
- Detectar posibles problemas

▶ Nos encontramos por lo tanto con dos obligaciones paralelas por parte de la empresa:

▶ Implantación y ejecución de cada una de las medidas contempladas en el plan de igualdad, respetando el calendario de actuaciones estipulado. Para dicha implantación son necesarios los recursos materiales y humanos que se hayan determinado.

▶ Supervisión de la implantación de cada una de las medidas de manera individualizada. La empresa debe controlar y verificar que se están ejecutando las medidas, evaluando así mismo el grado de cumplimiento de cada una de ellas, y las posibles dificultades que se puedan dar para su correcta implementación



SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

- ▶ La presente propuesta incluye un servicio de mantenimiento del Plan de Igualdad, que facilite a la empresa el cumplimiento de la ley en este aspecto.
- ▶ Los servicios incluidos son:

SERVICIOS GENERALES

- Información y asesoramiento a los responsables de la empresa de los cambios o adaptaciones que vayan sucediéndose en la normativa legal sobre Planes de igualdad en las empresas.
- Asesoramiento sobre modificaciones en la composición de los miembros de la Comisión de Igualdad (altas, bajas, etc.).

SERVICIOS ESPECÍFICOS

- Supervisión de las fichas de seguimiento de cada una de las medidas. Dichas fichas de seguimiento serán cumplimentadas por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida.
- Redacción de Actas de Seguimiento (2 al año): resumen de toda la información sobre la ejecución de las acciones, e indicará de forma clara qué acciones se están ejecutando y cuáles están encontrando dificultades; en qué áreas es necesario actuar; qué obstáculos se están presentando; grado de participación; qué cambios y/o avances se están produciendo.
- Preparación del Informe de Seguimiento Anual (1 al año) donde se recopila toda la información obtenida en los informes de seguimiento, y el cual que servirá para la evaluación final del Plan de Igualdad. Dicho informe incluirá recomendaciones sobre ajustes o cambios a incorporar en el siguiente Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



- ▶ Como complemento a la fase de seguimiento del Plan de Igualdad, se procederá a realizar la evaluación final del mismo, la cual cierra todo el proceso relativo a la implementación de los planes de igualdad en las empresas.
- ▶ Esta fase supone la recopilación de la información y documentación recogida durante la fase de implementación y seguimiento, permitiéndonos conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas acordadas, así como la reducción de las posibles desigualdades en la empresa.
- ▶ La evaluación permite
 - ▶ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos
 - ▶ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación
 - ▶ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades





- ▶ Los servicios incluidos son:
 - ▶ Evaluación del plan de igualdad. Uno a mitad de la vigencia del plan, y otro al final de la vigencia del mismo, incluidos en el precio si la contratación de los servicios de mantenimiento se realiza durante toda la vigencia del Plan (4 años).
 - ▶ Informe de evaluación del plan, el cual recogerá la información y valoración relativas a la evaluación del plan: Evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Dicho informe será la base para la realización del nuevo diagnóstico del siguiente plan de igualdad en la empresa, incluido en el precio si la contratación de los servicios de mantenimiento se realiza durante toda la vigencia del Plan (4 años).





COMPROMETIDOS CON LA MEJORA CONTINUA

Nuestro buen hacer, cultura de mejora continua y compromiso con nuestros alumnos y clientes están avalados por nuestros sellos de calidad.



- ▶ Miembro asociado a:





Grupo COLÓN IECM

www.grupocoloniec.com

91 159 14 00

formacionempresas@coloniec.com