



Los Planes de Igualdad mejoran el clima laboral, corrigen las desigualdades y fomentan la equidad



Los Planes de Igualdad mejoran el clima laboral y la comunicación dentro de las empresas, además de corregir las desigualdades que puedan ser discriminatorias entre mujeres y hombres. Aumentan, además, la motivación y la implicación de las plantillas y facilitan que se cumplan las condiciones laborales. Tras años de experiencia y de participar en la elaboración de cientos de Planes de Igualdad, desde FEUSO podemos afirmar que mejoran la vida de todas las personas de la empresa e implanta la igualdad desde la equidad.

Algunas cuestiones básicas que debes saber sobre los Planes de Igualdad.

¿Qué empresas están obligadas a tener un Plan de Igualdad?

- Empresas con 50 o más personas en plantilla.
- Cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación.
- Empresas que lo tengan que hacer en cumplimiento de una sanción.

¿A quién afecta el Plan de Igualdad?

¿Cuál es su vigencia?

Se debe establecer a qué trabajadores y trabajadoras de la empresa incumbe el Plan de Igualdad. También se deben señalar las provincias y Comunidades Autónomas donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas. La vigencia del Plan de Igualdad no puede ser mayor de cuatro años y se

debe especificar desde qué fecha entra en vigor y hasta cuando está vigente.

¿Qué es el Informe del diagnóstico de situación de la empresa?

Es la parte más importante del Plan de Igualdad. El diagnóstico aporta los datos de mujeres y hombres que trabajan en la empresa comparados entre sí. Si el Plan es de un grupo de empresas, se debe realizar un Informe de Diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

Además, nos dice si hay discriminación entre la situación de las mujeres y de los hombres en la empresa.

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con



lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se pueden incluir también otras materias en el Informe, como la salud laboral desde una perspectiva de género, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

¿Qué resultados debe contener la auditoría retributiva del Informe?

La auditoría retributiva incluye el Registro Retributivo, la valoración de puestos de trabajo y el informe de auditoría en sí que refleje la situación de mujeres y hombres a nivel contributivo. Se establecerán medidas para corregir las posibles brechas salariales discriminatorias.

¿Qué objetivos cualitativos y cuantitativos contiene un Plan de Igualdad? ¿Qué medidas incluyen?

Los objetivos se fijan en función del diagnóstico y de las medidas que se deben implantar para corregir las desigualdades. Las medidas concretas, priorización y el plazo de ejecución deberán responder a la situación real de la empresa reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

En el Plan de Igualdad deben aparecer también las personas o equipos que van a ser responsables del cumplimiento de las medidas, y si existe un presupuesto económico para su implantación. Habrá medidas de coste cero y otras que requerirán inversión económica.

¿Se debe hacer un calendario de actuaciones? ¿Y evaluaciones?

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se debe realizar un cronograma que señale las medidas prioritarias y el calendario de cumplimiento de las medidas aprobadas.

Además, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así cuantas evaluaciones sean acordadas por la comisión de seguimiento. Es la parte más importante del proceso de implantación del Plan, saber si las medidas se han realizado y sus resultados. Sin este seguimiento, el Plan de Igualdad es papel mojado.

Para estos cometidos, hay que nombrar a las personas que van a integrar la comisión de seguimiento. En este sentido, se puede dotar de un reglamento de funcionamiento que aclare sus funciones, las reuniones programadas, etc.

También se debe arbitrar cómo se van a realizar los procesos de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de aquella normativa legal o convencional que no obligue a su adecuación.

Los Planes de Igualdad se deben registrar en el [Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad](#).

Dentro de esta página web, en la parte de [CONSULTA PÚBLICA](#), puedes conocer si tu empresa tiene registrado o no su Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad son un requisito necesario para acceder a los contratos públicos.

Si en tu empresa hay representación de USO, pide que te informen sobre cómo hacer el Plan de Igualdad.

[AQUÍ](#) puedes consultar la Guía de FEUSO sobre los Planes de Igualdad.

VER GUÍA FEUSO
PLANES DE
IGUALDAD

