

ÁREAS QUE SE ANALIZAN EN EL PLAN DE IGUALDAD

(art. 46.2 Ley de Igualdad)

- | | |
|---|--|
| a) Proceso de selección y contratación. | f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. |
| b) Clasificación profesional. | g) Infrarepresentación femenina. |
| c) Formación. | h) Retribuciones. |
| d) Promoción profesional. | i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| e) Condiciones de trabajo. | |

SERVICIOS ADICIONALES

- Formación de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. Duración 6 horas.
- Formación específica en materia de Igualdad de la plantilla, incluyendo materias como el uso del lenguaje inclusivo, prevención del acoso sexual y por razón de género, formación al personal encargado de las retribuciones...
- Encuesta a la plantilla para análisis cualitativo y cuantitativo.
- Seguimiento anual de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.



ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ESPECÍFICOS

- Protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno de la empresa.
- Protocolo de entrevista o C.V. ciego.
- Guía de uso del lenguaje no sexista.
- Valoración de los puestos de trabajo y registro salarial.
- Auditoría Retributiva (análisis brecha salarial).
- Obtención del Distintivo de Igualdad.

Contacte para empezar a comprobar los beneficios de elaborar un Plan de Igualdad en su empresa:

plandeigualdad@unimat.es
900 101 766



plandeigualdad@unimat.es



PLANES DE IGUALDAD

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un documento que contiene 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 fijan los objetivos concretos 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.

La Igualdad de Género es uno de los 17 Objetivos establecidos por la ONU para la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Esta Agenda pretende ser una oportunidad para que países y sociedades se encaminen hacia un mundo mejor.

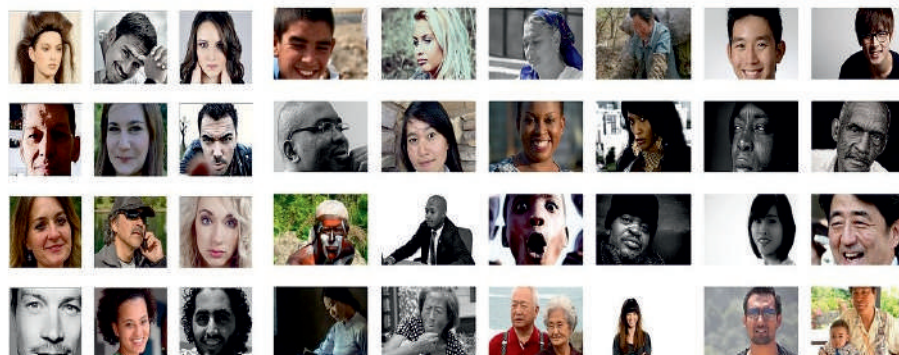
La Igualdad de Género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.



www.unimatprevencion.es



¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS?



1

EMPRESAS OBLIGADAS POR NORMATIVA

- Entre 50 y 100 personas trabajadoras: 7 de marzo de 2022.
- Más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras: a partir del 7 de marzo de 2021.
- Más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras: a partir del 7 de marzo de 2020.
- Más de 250 personas trabajadoras: desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2

EMPRESAS OBLIGADAS POR CONVENIO COLECTIVO

3

EMPRESAS QUE HAN SIDO SANCIONADAS (art. 45.4 Ley Igualdad y 46 bis.2 LISOS)

4

EMPRESAS QUE SIN ESTAR OBLIGADAS, VOLUNTARIAMENTE OPTEN POR IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

VENTAJAS EMPRESARIALES



- **Mejora el acceso a contratos públicos.** La Ley 9/2017, Contratos del Sector Público, establece la prohibición expresa de contratar a empresas que no cuenten con Planes de Igualdad estando obligadas a ello (art. 141). También se valora tener un Plan de Igualdad en los criterios de adjudicación (art. 145) y en los de desempate (art. 147).
- **Ayudas y subvenciones** a las que pueden optar las empresas cumpliendo el requisito de “Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral” (incluyendo en los criterios de valoración la existencia de un Plan de Igualdad).
- **Mejora el clima laboral**, potenciando la motivación, productividad y satisfacción de las personas trabajadoras.
- **El Plan de Igualdad es una medida de Responsabilidad Social Corporativa**, mejorando la imagen de la empresa a nivel interno y externo.
- **Permite obtener la información y el análisis para la puesta en marcha de medidas de orden preventivo** que eviten o disminuyan los riesgos psicosociales derivados de situaciones de desigualdad, desarrollando así el Plan de Prevención de la empresa.



FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE 1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Compromiso de la Dirección.
- Constitución de la Comisión Negociadora / Comisión de Igualdad.
- Elaboración del Reglamento de la Comisión Negociadora.
- Comunicación a los sindicatos más representativos del sector.
- Formación de la Comisión Negociadora.



FASE 2. DIAGNÓSTICO

- Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos.
- Identificar situaciones de desigualdad y formular propuestas de solución.
- Elaboración del informe de diagnóstico.
- Registro Retributivo.



FASE 3. ELABORACIÓN DEL PLAN

- Diseño del Plan de Igualdad: objetivos, propuesta de medidas de actuación, indicadores, sistemas de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación.
- Aprobación del Plan y comunicación.
- Acompañamiento en el Registro del Plan de Igualdad en el REGCON.



FASE 4. IMPLANTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

- Información/sensibilización para la plantilla.
- Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad.

La elaboración del Plan de Igualdad se debe consensuar con la representación legal de las personas trabajadoras, constituyendo para ello una Comisión de igualdad dentro del seno de la empresa, no pudiendo imponerse de manera unilateral por parte de la empresa. La Unidad especializada de Igualdad de Unimat Prevención puede asesorar a su empresa en todas y cada una de las fases hasta la correspondiente inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

VIGENCIA

La vigencia de cada Plan de Igualdad no podrá ser superior a 4 años.

¿POR QUÉ CON UNIMAT PREVENCIÓN?

Experiencia
Profesionalidad
Responsabilidad y compromiso

Especialistas
Innovación
Vocación de servicio

Calidad
Ética

