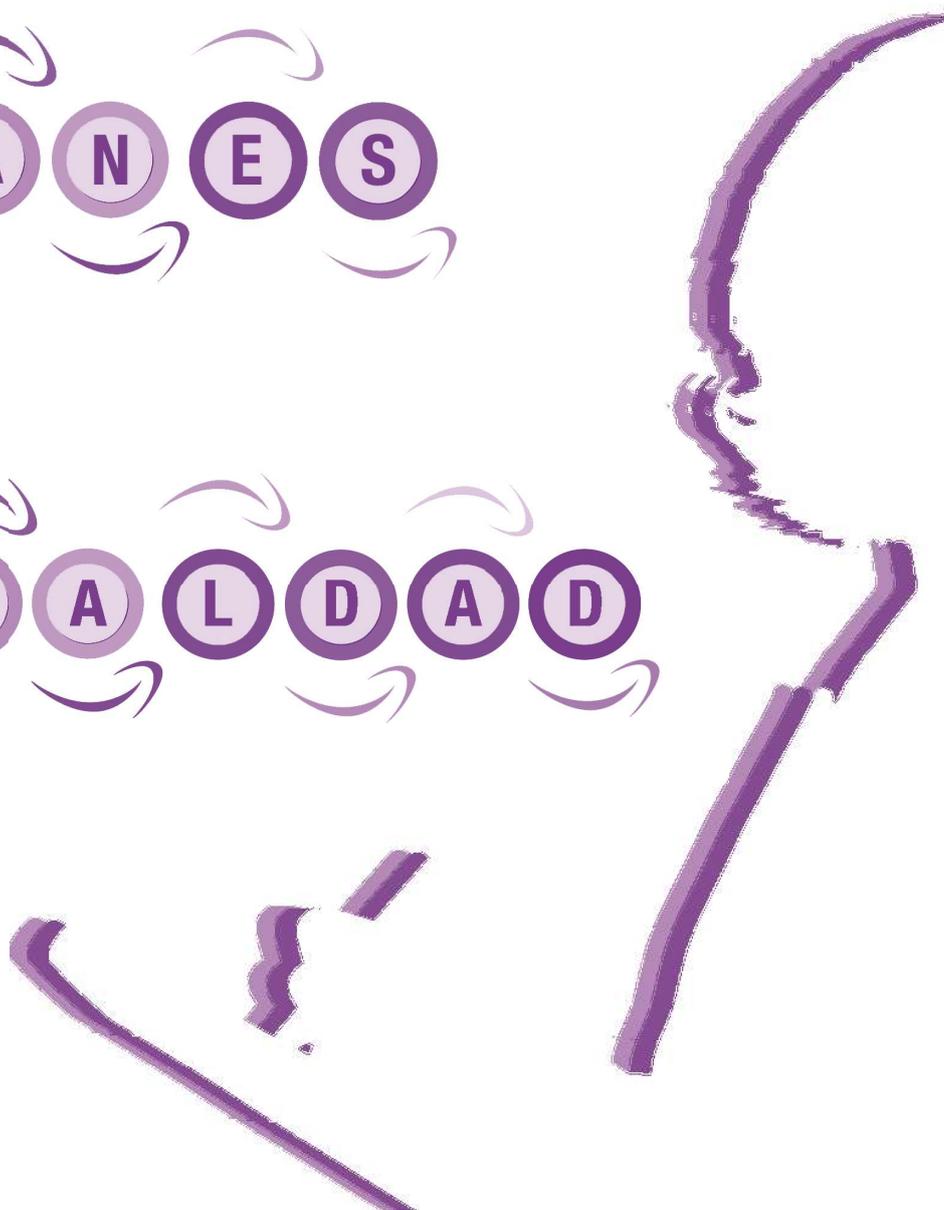


P L A N E S
D E
I G U A L D A D



CCOO

federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Según la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007) todas las empresas están obligadas no sólo a respetar la igualdad, sino también a establecer medidas o acciones para promocionarla y evitar discriminaciones por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad son un conjunto sistematizado de esas medidas o acciones, la herramienta legal diseñada para conseguir la igualdad real de derechos y oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

¿Qué empresas están obligadas a tener Plan de Igualdad?

Según el RD 6/2019, desde el 7 de marzo de 2020, todas las empresas con plantillas de más de 150 personas están obligadas a tener Plan de Igualdad. En la misma fecha del año 2021 lo estarán las de más de 100 personas, y a partir del 2022 todas las empresas con plantillas de más de 50 personas estarán obligadas legalmente a tener un Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad son buenas herramientas para conseguir la igualdad real en el ámbito laboral.

Afectan a toda la plantilla, mujeres y hombres, para mejorar las condiciones de trabajo y añadir transparencia a las políticas de empresa.

Como todas las herramientas requieren de voluntad y trabajo, pero sobre todo de pleno convencimiento.



¿Cómo se elabora un Plan de Igualdad?

Fases

Compromiso: Habitualmente parte de la empresa y se materializa en la constitución de la Comisión paritaria de Igualdad, en cuyo seno se negociará y trabajará el contenido del Plan. Las personas trabajadoras y su representación legal pueden requerir el compromiso y denunciar su incumplimiento.

Diagnóstico: El ámbito laboral presenta gran diversidad de realidades y cada Plan debe responder a una realidad concreta. Para conocerla es imprescindible y fundamental la elaboración de un informe de diagnóstico. Este informe será acordado y tendrá dos partes: cuantitativa, sobre las condiciones laborales de la plantilla; cualitativa, donde se estudiará cómo se llevan a cabo procesos importantes como la selección, la promoción...etc

Programación: Una vez analizados los datos del diagnóstico se verá aquello que hay que cambiar o mejorar, negociándose los objetivos del Plan y las medidas o acciones que en cada ámbito de actuación serán necesarias para conseguirlos.

Implantación: El Plan, una vez registrado formalmente, comienza a ponerse en marcha con la fuerza de un convenio. Para ello resulta imprescindible una buena difusión a la plantilla, ya que tiene que formar parte del proceso.

Seguimiento y evaluación: Las medidas contienen una calendarización y unos indicadores que harán posible el seguimiento de su cumplimiento en tiempo y forma. Acabada la vigencia del Plan, la evaluación consiste en peritar en qué medida el trabajo realizado ha hecho realidad los objetivos establecidos.

Llegado este punto se vuelve a diagnosticar la situación para negociar un II Plan de Igualdad, para seguir mejorando repitiendo lo que ha dado buen resultado y diseñar nuevas medidas para ir avanzando hacia la igualdad real.





**federación de sanidad
y sectores sociosanitarios**

Edición y maquetación: Áreas de Negociación Colectiva y Comunicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO. C/ Ramírez de Arellano, 19, pta. 4ª, 28043, Madrid.

www.sanidad.ccoo.es