

PLANES DE IGUALDAD

PREGUNTAS Y
RESPUESTAS
CLAVE

S^a MUJER Y
POLÍTICAS
SOCIALES

UGT  **Servicios
Públicos**



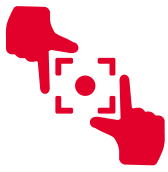
¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

El plan de igualdad de género es un análisis previo de la situación en la empresa (diagnóstico) y un conjunto de medidas necesarias para resolver los problemas de desigualdad que se hayan detectado. También incluye el calendario previsto para realizar tales medidas y la manera de evaluar que se han cambiado o solucionado los problemas de desigualdad que se detectaron, y por último, quienes dentro de la empresa son los encargados de implementar las medidas y llevar su seguimiento.

¿QUÉ OBJETIVOS TIENE UN PLAN DE IGUALDAD?

Entre los objetivos del plan de igualdad laboral está eliminar la discriminación por razón de sexo, garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y erradicar todos aquellos comportamientos, costumbres o estereotipos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.





¿QUÉ ÁREAS DEBE ANALIZAR Y ESTABLECER MEDIDAS UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Contratación y selección de personal.
2. Formación de la plantilla.
3. Clasificación y categorías profesionales.
4. Condiciones laborales (salario, jornada de trabajo, vacaciones, permisos, etc.).
5. Representación femenina en la empresa.
6. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
7. Prevención del acoso por razón de género.

Además, y conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el contenido de un Plan de Igualdad ha de incluir una auditoría salarial entre hombres y mujeres, para garantizar la igualdad retributiva.

¿CÓMO SE ACUERDA UN PLAN DE IGUALDAD?



Corresponde a la Comisión Negociadora del plan de igualdad, constituida por la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras negociar tanto el diagnóstico como las medidas y el seguimiento posterior del plan.

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben implementar un Plan de Igualdad obligatorio. Así como aquellas empresas cuyo convenio colectivo así lo determine. Para empresas con plantillas más pequeñas, la implementación del Plan de Igualdad es voluntario.

50