



# PLANES DE IGUALDAD

LO 3 2007, 22 MARZO, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

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. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

<p><b>¿QUE ES?</b> Art.46</p>	<p>Son un <b>conjunto de medidas</b>, adoptadas después de <u>realizar un diagnóstico</u> 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.</p> <p>Los planes de igualdad <b>fijarán</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los concretos objetivos de igualdad a alcanzar,</li> <li>• Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución,</li> <li>• Así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</li> </ul>	
<p><b>CONTENDRÁN</b> Art.46.2</p>	<p>Los planes de igualdad <b>contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables</b> dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <u>Con carácter previo se elaborará un diagnóstico</u> negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que <b>contendrá al menos</b> las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Proceso de selección y contratación.</li> <li>b) Clasificación profesional.</li> <li>c) Formación.</li> <li>d) Promoción profesional.</li> <li>e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.</li> <li>f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>g) Infrarrepresentación femenina.</li> <li>h) Retribuciones.</li> <li>i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol> <p>La elaboración del diagnóstico <b>se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad</b>, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores</p>	
<p><b>OBLIGATORIEDAD</b> Art.45.1</p>	<p><b>ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD</b> Art.45.2</p>	
<p>LAS EMPRESAS están <b>obligadas</b> a <b>respetar</b> la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, <b>deberán adoptar medidas</b>, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que <b>deberán negociar</b>, y en su caso <b>acordar</b>, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p>	<p><b>Las medidas de igualdad, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad</b>, para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Empresas+ 50 trabajadores.</b></li> <li>• Cuando <b>se establezca por convenio colectivo.</b></li> <li>• Previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, <b>cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador</b> la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.</li> </ul> <p><b>La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.</b> PREVIA CONSULTA a la <u>representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</u></p>	



<p><b>REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS</b> Art.46.4, 5 y 6</p>	<p>Se crea un <b>Registro de Planes de Igualdad de las Empresas</b>, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las CCAA.</p> <p>Las empresas <b>están obligadas a inscribir sus planes de igualdad</b> en el citado registro.</p> <p>Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.</p>
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD.**  
Art.49

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el **GOBIERNO** establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario

<p><b>Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</b> Art.48</p>	<p>Las empresas <b>deberán promover</b> condiciones de trabajo <u>que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</u> y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer <b>medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores</b>, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☺ La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas,</li> <li>☺ La realización de campañas informativas o acciones de formación.</li> </ul> <p>Los representantes de los trabajadores <b>deberán</b> contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la <u>sensibilización</u> de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y <u>la información a la dirección</u> de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un **distintivo** para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección** y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, **la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad**, así como la **publicidad no sexista** de los productos o servicios de la empresa. (Art.50 1. y 4)

opositas.com  
 todo  
 opositas.com