



ASESORAMIENTO EXPERTO EN LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

Las empresas de más de cincuenta trabajadores están obligadas a realizar un plan que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

www.acountax.es

abogados
GRUPO



countax
asesores&auditores



1. INTRODUCCIÓN

El 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, que ha introdujo modificaciones en la Ley de Igualdad, que afectan a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y que entrarán en vigor de forma progresiva, pendientes de un Reglamento que las desarrolle, y de la aprobación del Real Decreto-Ley por la Diputación Permanente.

Conforme a la normativa vigente, se entiende por Plan de Igualdad: “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”.

Con esta nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad. Recordemos que, anteriormente, solo era obligatorio negociarlo en empresas de más de 250 personas en plantilla. Ahora bien, esta importante novedad se ha implementado de manera progresiva, conforme al siguiente calendario:

- A partir del 7 de marzo de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

Cuando así lo fije el convenio colectivo aplicable, también resulta obligatorio en las empresas. Para el resto de empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Es importante subrayar que, a la hora de elaborar un plan de igualdad, la empresa necesita contar con la representación legal de trabajadoras y trabajadores (delegados y delegadas sindicales o comités de empresa), con los que negociará y consensuará las medidas y el contenido final del plan de igualdad.



2. ACOUNTAX LE AYUDA A IMPLANTAR SU PLAN DE IGUALDAD

La firma de abogados y auditores ACOUNTAX dispone de la capacitación técnica y la experiencia profesional precisa para el abordaje del desarrollo e implantación de Planes de Igualdad ajustados a la casuística y particularidades de cada mercantil. En este sentido, ofrecemos un servicio de asesoramiento integral y personalizado para la realización del diseño, implantación y seguimiento del plan que le permitirá implantar políticas efectivas para integrar la igualdad en su planificación estratégica en los próximos años.

ACOUNTAX apuesta por el mejor desarrollo posible de políticas de igualdad de oportunidades, con el objetivo de que posibilite:

- Cumplir con la legislación vigente, implantando medidas de acción positiva tendentes a suprimir diferencias y prevenir desigualdades.
- Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa.
- Asegurar una cultura empresarial centrada en el respeto a las personas.

3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Las fases del trabajo que desarrollará ACOUNTAX con el necesario apoyo y coordinación con el equipo directivo y de recursos humanos, junto con el consenso del comité de empresa, se resumen en las siguientes etapas:





3.1. Toma de decisión

Esta fase implica el compromiso y la participación de los diferentes actores de la empresa que, junto con ACOUNTAX, harán viable el desarrollo del Plan de Igualdad. Básicamente, esta fase implica las siguientes cuestiones:

- Adopción del compromiso por parte de la dirección de la mercantil de implementar los correspondientes planes de igualdad.
- Presentación del equipo de trabajo de ACOUNTAX a los diferentes interlocutores: equipo directivo y comité de empresa.
- Configuración de un Comité Permanente de Igualdad e información a la plantilla de la decisión tomada.

En esta primera fase de los trabajos, la voluntad de ACOUNTAX es mantener una primera toma de contacto, donde se expondrá en qué consistirá la elaboración del plan de igualdad, fijándose un calendario del calendario de trabajo y definición de las personas que participarán en la empresa en la correcta recogida de información necesaria para asumir la siguiente fase de los trabajos.

3.2. Diagnóstico

La confección del Plan de Igualdad implica un estudio sobre la situación actual de la empresa sobre posibles prácticas discriminatorias, políticas de igualdad en oportunidades de empleo, y el estudio de las necesidades de la empresa y las acciones para corrección de posibles situaciones de desequilibrio de género.

Los objetivos del Plan de igualdad deben ser evaluables, de manera que es imprescindible llevar a cabo una exhaustiva recogida de información y llevar a cabo análisis de datos de la plantilla, así como de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa. Básicamente, la recogida de información se centrará en los siguientes campos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.



-
- Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez ACOUNTAX disponga de esta información podrá llevar a cabo una evaluación de resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se constituirá en la base central del contenido del plan de igualdad.

De esta manera, una vez confeccionado el diagnóstico y evaluado su resultado, será proceder a la fijación de los objetivos del Plan, tendentes a promover un cambio de cultura que integre la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa, fijar las acciones que habrá que poner en marcha y los tiempos necesarios para ello.

3.3. Diseño y planificación del plan de igualdad

En esta fase, además de los trabajos que abordará ACOUNTAX correspondientes a la elaboración propiamente dicha del plan de igualdad, también se llevará a cabo una planificación ordenada de implementación del mismo (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento, etc.).

Por otro lado, estos trabajos deberán ser consensuados con el Comité Permanente de Igualdad, fundamentalmente en lo relativo a la selección acciones correctivas y acciones de mejora, así como en el establecimiento de un cronograma para su desarrollo e implementación.

En resumen, de cara a la configuración del plan, los trabajos que abordaremos son los siguientes:

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de posibles acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
- Determinación del cronograma y de los recursos materiales, económicos y humanos para el desarrollo de actuaciones.



- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Presentación de los trabajos realizados al Comité Permanente de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras

3.4. Ejecución e implantación del plan

Una vez aprobado el contenido de los planes de igualdad, será preciso abordar el desarrollo de las medidas oportunas para su correcta implementación en la empresa, basándose en las siguientes líneas estratégicas:

- Ejecución de acciones previstas en cada una de las unidades departamentales de la empresa.
- Puesta en marcha de un plan de comunicación específico sobre el plan.

Una vez culminada la redacción del plan de igualdad y su implantación, se podrá llevar a cabo su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.

Con esta fase culminarían los trabajos de ACOUNTAX en lo relativo al diagnóstico, diseño, desarrollo e implantación del plan de igualdad, pudiendo dar comienzo, de manera opcional a la siguiente fase, que ofrecemos como valor añadido para la mejor supervisión y seguimiento de la implementación de un plan de estas características.

3.5. Seguimiento y control

Para que el plan de igualdad pueda implementarse con plenas garantías de éxito, es preciso abordar un análisis de los resultados obtenidos y las recomendaciones de mejora que se deduzcan de las actividades de seguimiento y control que liderará el Comité Permanente de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación, que de manera opcional puede coordinar ACOUNTAX, permitirán conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa.



4. CRONOGRAMA DE LOS TRABAJOS

La elaboración del Manual de Prevención de Riesgos Penales tiene un período de desarrollo aproximado de dos a tres meses, en función de la complejidad de la compañía objeto de los trabajos.

5. EQUIPO PROFESIONAL

El desarrollo de un trabajo de estas características supone una dedicación de, al menos, dos profesionales del área mercantil y laboral de Acountax en todas y cada una de las fases, apoyadas, además, por el equipo jurídico y administrativos con los que cuenta Acountax Madrid y que se estime oportuno para complementar el desarrollo de los trabajos a realizar, en función del alcance de los mismos.

6. PRESUPUESTO PERSONALIZADO

Atendiendo a la complejidad y alcance de los servicios que ofrecemos, y de acuerdo con el sistema de tarifas de Acountax Madrid tiene establecido para la remuneración de su equipo profesional y el tiempo previsto que se puede emplear en los trabajos ofertados, nuestra política es confeccionar un presupuesto personalizado atendiendo, básicamente, a las siguientes variables:

- el número de trabajadores con el que cuenta el cliente
- la variedad y complejidad de la actividad o servicios que viene prestando el cliente como consecuencia de su actividad.

Contacte con nosotros para exponernos sus necesidades

Consúltenos sin compromiso



Recuerde que es importante contar con una ayuda externa para implantar políticas de igualdad en la empresa.

Glorieta de Bilbao, 1, primero derecha

28004 MADRID – Tel. 91 360 58 51

info@accountax.es

www.accountax.es