

En el **artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la **Igualdad** efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

METODOLOGÍA DE ITECNIA

Todo Plan de Igualdad se compone de una serie de fases diferenciadas

FASE I. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

- Decisión
- Comunicación
- Definición del equipo de trabajo

FASE II. COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

- Creación del equipo de trabajo

FASE III. DIAGNÓSTICO

- Planificación
- Recogida de información
- Análisis y presentación de propuestas

FASE IV. PROGRAMACIÓN

- Elaboración del Plan de Igualdad: Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...

FASE V. IMPLANTACIÓN

- Ejecución de las acciones previstas
- Comunicación
- Seguimiento y control

FASE VI. EVALUACIÓN

- Análisis de los resultados obtenidos
- Recomendaciones de mejora

Los Planes de Igualdad de las empresas son 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

MEDIDAS TRANSVERSALES (FASES I-IV)*
 Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6

COMUNICACIÓN

Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.

Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN

Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

SEGUIMIENTO

Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad.

¿POR QUÉ NECESITO UN PLAN DE IGUALDAD?

● **INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD:**

Aumenta la productividad gracias a la mejor gestión del tiempo y la optimización de sus recursos humanos. Se fomenta la creatividad y motivación de empleados/as, lo que contribuye a incrementar la productividad, la fidelización de trabajadores/as y asegurar el logro de objetivos empresariales. Posibilita el enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.

● **RETENCIÓN DEL TALENTO Y PREPARACIÓN PARA EL FUTURO:**

Se anticipan nuevos métodos de gestión. Se facilitan la modernización y la introducción de cambios. Los equipos de trabajo se hacen más adaptables a nuevas formas de trabajo. Se favorece un proceso de aprendizaje continuo, que permite desarrollar estrategias y técnicas que mejoran la capacidad de adaptarse frente a los cambios.

● **REPUTACIÓN Y MEJORA DE LA IMAGEN DE LA ENTIDAD:**

Asegura el cumplimiento de la legislación vigente. La igualdad de oportunidades como mayor Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), proyecta una imagen externa más actual, comprometida y valorada socialmente. Facilita el acceso y la apertura de nuevos negocios y mercados. Potencia la competitividad en la presentación de concursos públicos.

