

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. Este artículo ha sido modificado por el **Real Decreto 6/2019**, de 1 de marzo, donde se establecen las medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Estas modificaciones hacen referencia a la puesta en marcha de los planes de igualdad según el tamaño de la empresa en cuestión y los plazos de ejecución de los mismos.

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, MEJORA DE LA IMAGEN DE LA ENTIDAD Y CUMPLIMIENTO LEGAL:**

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.

