Valor Humà explica la importancia de disponer de un Plan de Igualdad en la empresa

?El despacho Valor Humà señala los puntos clave para elaborar un plan de igualdad e implementar la igualdad retributiva, algo que toda empresa debería tener antes de los próximos seis meses

Durante los próximos seis meses hasta abril, previsiblemente, todas las empresas deberán contar con un Plan de Igualdad y un segundo sobre Igualdad Retributiva. Ambas planificaciones, aprobadas por el Consejo de Ministros a través de sendos Reales Decretos, han de garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y elaborar y registrar los planes de igualdad (en las compañías a las que se lo exige la ley).

No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación, constituirá una sanción grave, según el artículo 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), que puede suponer una multa de 626 a 6.250 euros. En el caso específico de la Igualdad Retributiva, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera la discriminación salarial como una falta "muy grave" en materia de relaciones laborales, lo que está sancionado con multas que van desde los 6.251 euros a los 178.500 euros.

En esta línea, existen otros aspectos importantes que muestran la necesidad de este tipo de documentos como que, para poder acceder a licitar en según qué concursos, existen administraciones que exigen estar en posesión de este plan; del mismo modo que es requisito para poder acceder a subvenciones relacionadas con la COVID al reflejarse como punto valorable.

Ante esta perspectiva, desde Valor Humà han querido facilitar orientación en estas líneas de trabajo y han facilitado una serie de puntos clave para conseguir una correcta redacción de este documento.

Con el objetivo de que las empresas adopten medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, hay que tener en claro los siguientes puntos:

A qué contenidos mínimos obliga

Las nueve áreas de actuación que se consideran como contenido mínimo son:

- Proceso de selección y contratación.

- Clasificación profesional.

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

Fases en la elaboración de un plan de igualdad

A partir de estos elementos mencionados, las principales tareas que se deben desarrollar en cada fase según los profesionales de Valor Humà consisten en:

- Compromiso de la organización: implica una toma de decisión, comunicación, definición del equipo de trabajo.
- Comité o comisión permanente de igualdad: creación del equipo de trabajo.
- Diagnóstico: planificación, recogida de información, análisis y presentación de propuestas.
- Programación: elaboración del plan de igualdad y planificación, destacando los objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, y seguimiento.
- Implantación: ejecución de las acciones previstas, comunicación, seguimiento y control.
- Evaluación: análisis de los resultados obtenidos y recomendaciones de mejora.

Consejos para la redacción del Plan de Igualdad

- Implicar a la organización. Lo más habitual es que sea competencia de Recursos Humanos, pero el consejo de Valor Humà es que se implique a la Dirección, los representantes de los trabajadores, el Comité permanente de igualdad, la plantilla y los medios de comunicación de la empresa.

- Buscar asesoramiento. Es muy conveniente, porque las consultoras tienen un papel formador, de asesoramiento y de apoyo a la empresa.

Aunque vez enunciados los principales puntos para conocer un plan de igualdad de empresa y, sobre todo, una guía para implantarlo, quizás aún quedan puntos poco claros o con algún aspecto particular para aplicar en una empresa. Desde Valor Humà, previendo un volumen elevado de empresas en las que se deberán negociar planes de igualdad, adelantan que se ofrecerá asesoramiento especializado para la consecución de una buena negociación y seguimiento de los planes de igualdad.

Datos de contacto:

EDEON MARKETING SL

Comunicación · Diseño · Marketing

931929647

Nota de prensa publicada en: [Vilanova i la Geltrú](#)

Categorías: [Derecho](#) [Finanzas](#) [Emprendedores](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Otras Industrias](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>