

Co financiamento de:



SECCIÓN PARA A WEB DO GABINETE DE IGUALDADE

2025: 12 meses de sensibilización en prol da IGUALDADE NO EIDO LABORAL

Xullo do 2024

PLANS DE IGUALDADE

A normativa defínese como un *“conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo”*.

Comisión de igualdade. Encárgase de negociar e elaborar o plan de igualdade. Estará composta, paritariamente, por unha representación da empresa e unha das persoas traballadoras (a composición da parte social será proporcional á súa representatividade).

“As persoas que interveñan na negociación dos plans de igualdade terán os mesmos dereitos e obrigas que as persoas que interviñesen na negociación de convenios e acordos colectivos”.

As principais competencias desta comisión son negociar e elaborar o diagnóstico, o informe de resultados, os obxectivos e mais as medidas que se han establecer, así como impulsar a implantación do plan de igualdade na empresa.

Ademais, *“corresponderalle á comisión negociadora o impulso das primeiras accións de información e sensibilización ao cadro de persoal”*.

Diagnóstico de igualdade na empresa. É a primeira fase de elaboración do plan de igualdade. Consiste nun proceso de toma e recollida de datos, cuxo resultado vai dirixido a *“identificar e considerar a magnitude, a través de indicadores cuantitativos e cualitativos, das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos existentes ou que poidan existir na empresa para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes”*. Para iso, estenderase a todos os postos e centros de traballo da empresa, así como a todos os niveis xerárquicos, analizando, polo menos, as seguintes materias:

- 1) Proceso de selección e contratación
- 2) Clasificación profesional
- 3) Formación
- 4) Promoción profesional
- 5) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes
- 6) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral
- 7) Infrarrepresentación feminina
- 8) Retribucións
- 9) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

Obxectivos e medidas. O obxectivo xeral de calquera plan de igualdade debe ser *“alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades, eliminando calquera posible discriminación por razón de sexo no ámbito da empresa”*. Os obxectivos específicos centraranse nas partes da diagnose

onde se detectasen desigualdades e/ou discriminacións para corrixilas e que se plasmaron no informe diagnóstico. En conxunto, a súa finalidade será garantir que a xestión dos recursos humanos asegura a igualdade, promove unha cultura de igualdade efectiva entre mulleres e homes e corrixe estereotipos de xénero e crenzas culturais tradicionais.

A maneira de corrixir as eivas atopadas e dar cumprimento aos obxectivos establecidos será a través das medidas correctoras, é dicir, as accións que se poñan en marcha para corrixir as desigualdades detectadas. Débense dotar de concreción, prazo de execución (cronograma) e un sistema de priorización, ao tempo que se completan co deseño dos indicadores para poder analizar a súa evolución.

Todas as medidas irán destinadas, polo tanto, a igualar a participación de mulleres e homes e a reducir as desigualdades.

Seguimento do plan de igualdade. “As medidas do plan de igualdade poderanse revisar en calquera momento ao longo da súa vixencia co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha medida que conteña en función dos efectos que se vaian apreciando en relación coa consecución dos seus obxectivos”.

Para iso, o plan de igualdade debe incorporar a creación dunha comisión de seguimento que será, en termos iguais ou semellantes á comisión de igualdade, a encargada de vixiar o cumprimento das medidas e obxectivos establecidos no plan e segundo o seu correspondente cronograma de actuación.

Este seguimento debe realizarse periodicamente segundo o calendario de actuacións, pero a normativa actual obriga a que, polo menos, se realicen unha avaliación intermedia e outra final.