

Fortuna

SEIS PASOS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

Las empresas con más de 50 empleados están obligadas a ofrecer la misma oportunidad a hombres y mujeres

El incumplimiento de la norma lleva sanciones de 600 a 187.000 euros

PAZ ÁLVAREZ
MADRID

De obligatoriedad para todas las empresas con más de 50 empleados. Así se refleja en el plan de igualdad, y según recoge el real decreto 6/2019, donde se regula un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y tendientes a eliminar la discriminación por razón de sexo. Las empresas de entre 150 y más de 250 empleados han tenido hasta el 7 de marzo de 2020 para diseñar su propio plan de igualdad, mientras que las de entre 100 y 150 trabajadores tienen hasta el próximo domingo para hacerlo, y las de más 50 disponen de un año más para establecer su propia estrategia.

Con el fin de arrojar luz sobre cómo implantar un plan de igualdad en las organizaciones, aplicando las nuevas normativas, desde una perspectiva jurídica y de gestión del talento, la consultora Morgan Philips Talent Consulting y el despacho de abogados Gómez-Acebo & Pombo (GA_P) han desarrollado una sesión informativa para despejar dudas. Sobre todo porque no cumplir con las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad o aplicarlo incumpliendo los términos previstos, puede derivar en un proceso sancionador que va de 600 euros a 187.515 euros, o la prohibición de contratación con el sector público, además de responsabilidades derivadas de la ausencia o falta de incorporación en los informes no financieros.

Se trata, dicen los expertos, de un tema de máxima actualidad, dado que el pasado 14 de octubre El Boletín Oficial del Estado publicó dos reales decretos que establecen la obligatoriedad de que las empresas con más de medio centenar de trabajadores



GETTY IMAGES

cuenten con un plan de igualdad y con un registro salarial de toda su plantilla y realizar auditorías salariales basándose en un sistema de valoración de puestos igualitaria. Para ello es necesario establecer seis fases antes de abordar un plan de igualdad.

1 En primer lugar, es necesaria la constitución de una comisión negociadora. Y de ella deben formar parte una comisión negociadora paritaria compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, además de una representación social equilibrada entre mujeres y hombres.

2 Diagnóstico de la situación en cada empresa. Esto significa recogida de información, análisis de información cuantitativa y cualitativa, en diferentes materias, como el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, auditoría salarial, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual.

3 Evaluar la igualdad retributiva, a través de la valoración de los puestos y de una auditoría salarial. Es importante comprobar

que el sistema retributivo y de promoción aplica el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hacer una valoración de puestos, así como diferenciar la contribución de cada uno, que no la persona, en base a unos criterios de adecuación, totalidad y efectividad, además de reflejar la realidad de cada puesto.

4 Elaboración del plan junto a la comisión negociadora: una vez realizado el diagnóstico se definirán los objetivos del plan con las descripciones de las medidas concretas, los plazos y los indicadores de evolución.

Se ha de hacer una valoración de los puestos así como diferenciar su contribución

El plan deberá estar inscrito en un organismo oficial y será de acceso público

5 Registro del plan de igualdad: han de registrarse en organismo público, en la Dirección General de Trabajo o en la autoridad laboral autonómica competente, con acceso público al contenido del plan.

6 Puesta en marcha del plan, esto es, implementación, seguimiento y evaluación, así como posibles adaptaciones.

"Implantar un plan de igualdad tiene muchas ventajas ya que internamente ayuda a mejorar los procesos de gestión del talento, impacta positivamente en la productividad, y externamente ayuda a optimizar la reputación de la compañía", detalla Fernando Gujarrá, director general de Morgan Philips Talent Consulting.

Por su parte, Laura Castillo, asociada senior del área laboral de GA_P, destaca que la implantación de los planes de igualdad implican una verdadera negociación colectiva y "habrá que ser absolutamente rigurosos, conformando adecuadamente las mesas de igualdad con las personas trabajadoras". También destaca el impacto en el negocio, ya que no tenerlo puede hacer que las empresas queden excluidas de licitaciones públicas, y, cada vez más, privadas.