

«Un plan de igualdad parte de un diagnóstico negociado»

EVA CIFRE Y ANA M. MOLTÓ

Curso Obligaciones de las empresas en cuanto a la igualdad

REDACCIÓN

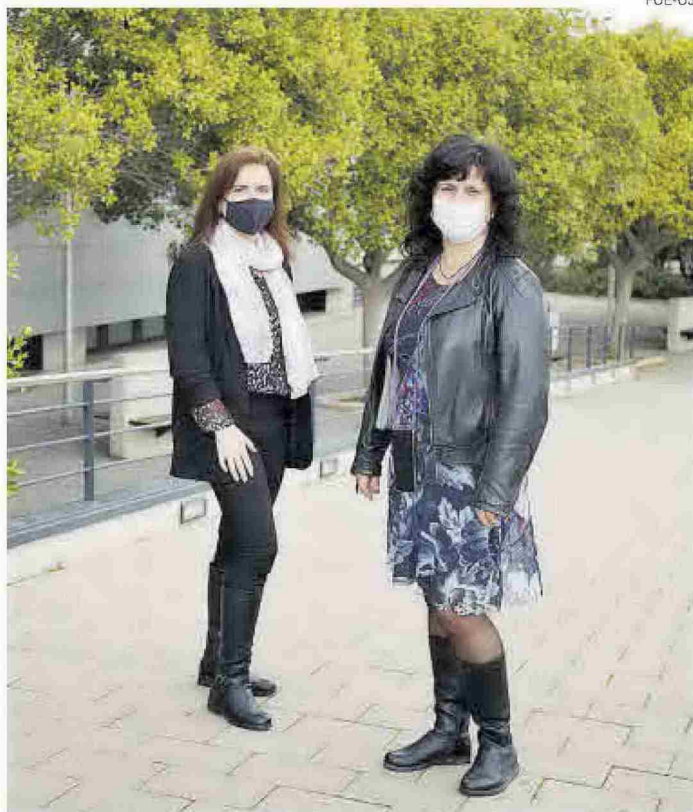
especiales@epmediterraneo.com
CASTELLÓN

--¿Qué elementos ha de contener un plan de igualdad?

-Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la 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. A partir de la realización de un diagnóstico negociado, los planes fijarán objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

--¿Qué novedades existen en la actualidad en cuanto a las obligaciones de las empresas en el ámbito de la igualdad?

-El real decreto-ley 6/2019 remarca especialmente la ampliación de sujetos obligados al desarrollo de los planes de igualdad (pasando progresivamente de una obligación de las empresas de más de 250 personas trabajadoras, a afectar a las de 50). Semanas atrás se aprobó el real decreto 901/2020, de 13 de octubre. En esta norma se desarrollan y especifican los aspectos a contemplar en los planes de igualdad: plazos para llevar a cabo la negociación, procedimiento para llevarla a cabo y compe-



FUE-UJI

►► E. Cifre y A. M. Moltó, expertas Psicología del Trabajo, Igualdad y Género.

En este ámbito se han producido bastantes novedades legislativas en los últimos meses

tencias de la comisión negociadora; los contenidos mínimos, así como su vigencia, seguimiento, evaluación y revisión; y los detalles sobre la obligatoriedad del registro. También en octubre del 2020, se publica el real decreto 902/2020, de igualdad retributiva

entre mujeres y hombres, con el objetivo de «establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito, y luchar contra la misma, a través de la promoción de las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes».

--¿A quién está dirigida esta formación?

-A las empresas y entidades que deseen implantar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades, o bien quieran incorporar un plan de igualdad diseñado a su medida y aplicar correctamente las nuevas obligaciones legislativas. Además, también va dirigido al personal de consultorías de RRHH interesado en ofrecer planes de igualdad entre sus servicios.

--¿Qué asuntos abordará?

-Vamos a tratar, entre otros, temas como la perspectiva de género y cómo incorporarla en diferentes procesos de Recursos Humanos de la empresa, la elaboración de un plan de igualdad, la creación de un protocolo de prevención de acoso sexual, el análisis de la brecha salarial y el reconocimiento del impacto de género en la auditoría retributiva. Información en www.fue.uji.es/igualdadempresas. ≡