



La gestión de la igualdad de género

ANTECEDENTES:

EN EL ARTÍCULO 45 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DEL 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.



¿POR QUÉ ESTAR PREPARADOS?

El Gobierno cuenta con el **Plan de actuación de la inspección de trabajo y seguridad social 2008-2010** que prevé la inspección de **más de 10.000 empresas** en este periodo para comprobar que **cumplen las directrices de la Ley de Igualdad** y la no discriminación a las mujeres.

MULTAS
PREVISTAS EN
LA LEY DE
HASTA 90.000 €

BENEFICIOS DE UN BUEN DIAGNÓSTICO AL IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD

- Adaptar los procesos de Recursos Humanos a la ley.
- Conocer la **equidad salarial** de mis empleados/as para garantizar la **igualdad retributiva** en trabajos de igual valor.
- **Diversificar las ocupaciones y funciones** desempeñadas por mujeres.
- Conseguir una **mejor conciliación** de la vida laboral y personal.
- **Evitar discriminaciones y ofrecer igualdad de oportunidades** laborales reales.
- La **oportunidad** de que los beneficios de nuestros empleados **recaigan sobre la productividad** de la empresa.
- Proyectar una **imagen** interior y exterior de Empresa **comprometida con la igualdad** entre hombres y mujeres.
- Establecer medidas para **detectar y corregir riesgos** para la salud de las trabajadoras, en especial las mujeres embarazadas. También contra el **acoso moral, sexual y moobing**.
- **Evitar las sanciones**, que pueden ascender hasta los 90.000€, en las Inspección de Trabajo.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto de medidas adaptadas y nacidas del resultado de un diagnóstico previo de la situación.

Diagnóstico:

La fase de diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra empresa. Para ello necesitaremos recoger la información y analizarla mediante indicadores de distribución de la plantilla por género, datos salariales, de selección y contratación, conciliación de la vida laboral, etc.

Objetivos:

El principal objetivo de un Plan de Igualdad es alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y, por tanto, eliminar la discriminación por razones de género.





Implantación del Plan de Igualdad

¿QUÉ OFRECE META4?

SU SERVICIO DE CONSULTORÍA HR IN PROCESS LE GUIARÁ EN TODOS LOS PASOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, O SÓLO EN LOS QUE CONSIDERE MÁS CRÍTICOS, COMO EL DIAGNÓSTICO O LA EVALUACIÓN.

HR in Process by meta4!

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	PASOS A SEGUIR
	1. Acuerdo de incorporación de la integración en la gestión de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> Decisión y Comunicación. Definición del equipo de trabajo.
	2. Comité / Comisión permanente de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> Creación del equipo de trabajo.
	3. Diagnóstico: <ul style="list-style-type: none"> Planificación. Recogida de información. Análisis y presentación de propuestas.
	4. Definición y desarrollo del Plan de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan de Igualdad. Planificación del Plan.
	5. Evaluación y seguimiento: <ul style="list-style-type: none"> Análisis de los resultados obtenidos.

SERVICIO DE CONSULTORÍA ESPECIALIZADA (HR IN PROCESS)

Que apoyará a su departamento de RR.HH. en la puesta en marcha del Plan de Igualdad en su organización.

NUESTRA EXPERIENCIA EN IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO Y SEGUIMIENTO

Aplicación de los indicadores escogidos y extracción de datos mediante su sistema de Personal y Organización de Meta4 PeopleNet, emind y tinnova.

NUESTROS MEJORES CONSULTORES SENIOR Y EXPERTOS EN LEY DE IGUALDAD

Que le acompañarán en todo el proceso y le asesorarán en el diagnóstico, definición del Plan y en su evaluación y seguimiento.

Fuente: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

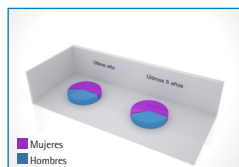
LA FASE CRÍTICA: EL DIAGNÓSTICO

MEDIANTE EL DIAGNÓSTICO:

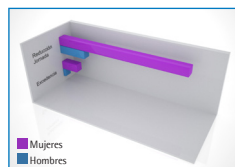
- Identificará qué y dónde deben mirar.
- Identificará los indicadores con los que posteriormente van a trabajar.
- Diseñará los indicadores en Meta4 y exportará la información mediante gráficos.
- Analizará los resultado de estos indicadores.

	Hasta 30		De 31 a 45		Más de 45		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Contrato a tiempo parcial	13	14	8	6	3	0	24	19
Contrato formativo	23	20	1	0	0	0	24	20
Contrato de otra o servicio	76	69	39	25	17	10	131	103
Contrato eventual por circunstancias de producción	12	8	5	5	3	1	20	14
Contrato indefinido	47	55	67	69	12	43	126	187
Contrato de trabajador con minusvalía	1	0	2	3	0	1	3	4
TOTAL	171	165	122	171	35	55	328	347

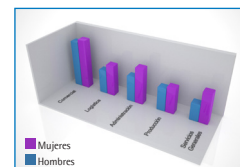
Distribución de género por tramos de edad y tipo de contrato



Tasa de contratación (en el último año y en los últimos 5 años)



Porcentaje de plantilla con reducción de jornada



Salario bruto fijo por género y unidad organizativa