

lawyerpress® NEWS

PORTADA Noticias de Despachos Comunidad Legal Entrevistas Justicia Economía Tribunas Internacional New Law

Mujer en Derecho Podcasts/Videos LegalTech Libros English ED. Perfiles de Despachos AGENDA NOSOTROS

Los planes de igualdad: una oportunidad para las empresas

Publicado el martes, 8 marzo 2022



Núria Flaquer Molinas, Diputada responsable de la Comisión de Mujeres Abogadas del Colegio de la Abogacía de Barcelona



El 7 de marzo de 2022, en vísperas del Día Internacional de la Mujer, se amplió la obligatoriedad de los planes de igualdad para las empresas de más de 51 personas, de acuerdo con la aplicación paulatina que de tales instrumentos se ha previsto en la Disposición Transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo no es otro que el de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades conforme a lo previsto en el título IV de la citada ley, en el que se han regulado una serie de mecanismos sin duda esenciales para alcanzar dicha finalidad, tales como la elaboración de



Perfiles de Despachos



Adarve
Abogados

Síguenos en



Día Int. de la Mujer



La excepción a los 364 días del hombre

Victoria Ortega, Presidenta del Consejo General de la Abogacía Española. Qué difícil resulta revertir

la costumbre, la imagen impresa en el subconsciente, los tópicos, la



Aún queda

María Carrasco, directora de Marketing Mutualidad de la Abogacía. Son muchas las organizaciones que están

impulsando el liderazgo femenino en sus equipos directivos y trabajan



IN SPAIN WE CALL IT "CONCILIACION"

Eva García, Presidenta de la Comisión de Igualdad y Violencia de Género del Consejo General de

Procuradores. Las dulces notas de las canciones de Riboberta

programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, a través de políticas de inserción laboral activas en todos los niveles educativos y contemplando todas las franjas de edad y grupos de población, la promoción de la igualdad en el seno de la negociación colectiva y el impulso de una conciliación basada en la corresponsabilidad.

Así, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística las mujeres presentan, en términos generales, una mayor tasa de paro y de parcialidad respecto a los hombres; y son quienes, frente a la maternidad o el cuidado de familiares dependientes, suelen optar por una reducción de jornada o una excedencia. Por otro lado, ante un mismo nivel de responsabilidades, se han detectado diferencias salariales entre hombres y mujeres que, si bien se han reducido en los últimos años, siguen situándose en torno a un sorprendente 20%. Asimismo, si a la cuestión del género le añadimos otros elementos como el de la raza o la etnia, las mujeres extranjeras presentan mayores dificultades en cuanto a la tasa de ocupación se refiere. Y es que la discriminación suele multiplicarse (y exacerbarse) cuando se examinan distintos factores de manera conjunta, como el origen, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal, que arraigan convirtiéndose en desigualdades de carácter estructural y persistente.

Revertir estas injustas situaciones es algo que nos compete a todos y a todas; y las empresas, precisamente por el impacto que con su actividad pueden generar en su entorno social más inmediato, tienen que ver la implementación de los planes de igualdad como una oportunidad para alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. También para el crecimiento, tanto económico como reputacional, pues la diversidad es riqueza y ésta debe aprovecharse poniendo especial énfasis en la participación activa de todos los colectivos, especialmente de las mujeres.

En este sentido, los planes de igualdad –y el hecho de que se haya ampliado el conjunto de las empresas obligadas a elaborar uno- nos sirven para objetivar y conocer verdaderamente en qué punto estamos en términos de equidad y paridad. Precisamente, el art. 46 de la Ley de Igualdad los define como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de 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”*. Un diagnóstico que debe contemplar aspectos tan importantes como los procesos de selección y contratación, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo -incluida una auditoría salarial entre hombres y mujeres para dar cumplimiento efectivo al art. 28 del Estatuto de los Trabajadores- la eventual existencia de una infrarrepresentación femenina en los órganos de dirección y la prevención frente al acoso sexual en el trabajo, en el sentido más amplio del término.

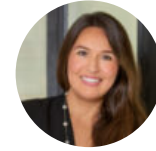
En efecto y de acuerdo con el contenido previsto en la norma, los planes de igualdad deben elaborarse fijando unos objetivos concretos, unas estrategias claras y transparentes para su ejecución, y con unos sistemas eficaces de seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los mismos, a través de los oportunos indicadores de medición. Pero, por encima de todo, los planes de igualdad deben elaborarse con la convicción de que son una oportunidad para que trabajadoras y empresas puedan defenderse y actuar ante cualquier situación de abuso y superar todo escenario que se contraponga a la igualdad de oportunidades en su plenitud.

Especial Lawyerpress – 8 de Marzo – Día Internacional de la Mujer



Día de la Mujer – 8 M 2022

Sonia Gumpert Melgosa, Socia | Abogada área Contencioso de Monereo Meyer Abogados Desde 1911 se celebra el Día Internacional de la Mujer para apoyar y



En un día como hoy

Silvia Perea, CEO & Co-Founder de Abroading. En un día como hoy 8 de marzo, me parece interesante reflexionar sobre el papel de las

mujeres



8 de marzo: mucho trabajo por hacer

Beatriz Uriarte Arriba, directora del área de procesal penal en Ospina Abogados Aunque en España hemos convertido el 8 de marzo en un día de



El emprendimiento femenino cómo forma de igualdad

Delia Rodríguez, promotora de Bbrainers y fundadora de Vestalia Asociados Los inicios profesionales son una carrera de fondo, tanto para hombres como para mujeres. Pero



Camino por recorrer

Rosa Vidal, socia directora de BROSETA. Hoy día 8 de marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer, una efeméride desde la cual se pone



Los planes de igualdad: una oportunidad para las empresas

Núria Flaquer Molinas, Diputada responsable de la Comisión de Mujeres Abogadas del Colegio de la Abogacía de Barcelona El 7 de marzo de 2022, en



Stop Violencia de Género Digital

Encarni Iglesias, Presidenta Stop Violencia de Género Digital y Directora Observatorio de Violencia Digital La Asociación Stop Violencia de Género Digital se creó con el objetivo principal



El día de la marmota

Cristina Sancho, Presidenta de la Fundación Wolters Kluwer y VP Asociación Española de Ejecutiva y Consejeras EJE&CON Escribir sobre igualdad en el sector legal en



La excepción a los 364 días del hombre

Victoria Ortega, Presidenta del Consejo General de la Abogacía Española Qué difícil resulta revertir la costumbre, la imagen impresa en el subconsciente, los tópicos, la