

MEDIDAS Y PLANES DE

# IGUALDAD

Elaboración y aplicación



secretaría confederal  
de mujeres e igualdad



**Edita:**

Confederación Sindical de CCOO

**Elaborado por:**

©Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Fernández de la Hoz, 12

28010 Madrid

e-mail: mujeres@ccoo.es

www.ccoo.es

**Diseño gráfico:**

Eventos y Sinergias, S.L.

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.



# Listado de acrónimos

**ET:** Estatuto de los Trabajadores.

**LOIEMH:** Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**RDL 6/2019:** Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**RD 901/2020:** Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



# Índice

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Presentación</b>                                                   | 5  |
| <b>Introducción</b>                                                   | 6  |
| <b>Qué es un plan de igualdad</b>                                     | 8  |
| <b>Medidas de igualdad</b>                                            | 10 |
| <b>Estructura de los planes de igualdad</b>                           | 12 |
| <b>El diagnóstico del plan de igualdad</b>                            | 15 |
| <b>Programación e implantación del plan de igualdad</b>               | 26 |
| A) Fase de programación                                               | 27 |
| Objetivos                                                             | 27 |
| Medidas                                                               | 27 |
| Calendario                                                            | 28 |
| B) Fase de implantación                                               | 28 |
| Ratificación por las partes legitimadas para negociar                 | 28 |
| Ejecución de las acciones                                             | 28 |
| Comunicación del plan                                                 | 28 |
| <b>Evaluación y seguimiento del plan</b>                              | 29 |
| Recomendaciones de carácter práctico                                  | 31 |
| <b>Registro de planes y depósito de medidas</b>                       | 32 |
| <b>Modelos de solicitud para la negociación de planes de igualdad</b> | 33 |

# Presentación

La situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sigue siendo una realidad palpable y visible que condiciona, cuando no cercena, los derechos laborales, sociales y económicos de las mujeres, a pesar de contar con normativa suficiente para contrarrestar esta realidad. La ley proporciona instrumentos correctores fundamentales, como son las medidas y planes de igualdad, que además suponen herramientas sindicales principales para lograr que el ámbito laboral, cada escenario concreto de empresas y centros de trabajo, quede libre de discriminación sexista y garantice a las mujeres el ejercicio de derechos laborales, incluido el derecho a la igualdad. Se trata de una negociación que, obviamente, no solo depende de la parte sindical, pero sin duda es nuestro empuje, nuestro buen hacer y nuestra fuerza sindical quien puede inclinar la balanza del lado de la equidad, la igualdad y la justicia social. Porque tenemos la convicción, el compromiso, la determinación, la experiencia y la capacitación para revisar diagnósticos, detectar desigualdades y formular medidas correctoras.

Esta guía pretende conseguir esa dimensión compartida entre sindicato como elemento transformador y su capacidad y legitimación como agente de unión entre demanda social y necesidad laboral.

La formulación de las medidas no es siempre fácil. No existe varita mágica que permita realizar el hechizo que solucione la falta de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral actual de manera automática o por generación espontánea. Lo que hay es mucho trabajo sindical, riguroso, exigente, propositivo, que en este aspecto se hace desde la doble vía sindical de la negociación del convenio colectivo –en el caso de las medidas– y del plan de igualdad. Desde las CCOO sí tenemos claro que el objetivo de hacer cumplir la ley y avanzar en el objetivo de desterrar las discriminaciones por razón de sexo no puede dejar de hacerse por mucho que sea difícil y costoso. Nunca hay que dejar de perseguir la mejora de las condiciones de trabajo, y desde CCOO no solo no abandonamos la acción sindical por la igualdad efectiva en el ámbito laboral sino que la intensificamos. Por ello, desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad presentamos esta Guía “Medidas y Planes de Igualdad: elaboración y aplicación”, para orientar y marcar criterio y elementos básicos que no deben faltar en nuestro trabajo y en nuestra acción sindical en materia de igualdad.

**Elena Blasco Martín**

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad



# Introducción

En el momento de iniciar la negociación de un plan o medidas de igualdad en los centros de trabajo, surgen dudas respecto al momento, competencias, proceso...

La presente guía nace del deseo de solventar esas dudas, facilitando así los procesos de negociación de planes y medidas en materia de igualdad. De la misma manera, se menciona la creación de la llamada Comisión de igualdad, herramienta necesaria para llegar a una buena negociación con un adecuado seguimiento y evaluación.

La negociación, planificación y puesta en marcha de un plan es un proceso largo, en el que el diagnóstico es la fase central, de la cual surgirán los objetivos a abordar así como las medidas necesarias para poder materializarlos.

Estos mismos diagnósticos favorecen el planteamiento y negociación de toda una serie de medidas de igualdad, acordes a las necesidades de mejora que se han detectado en el mismo y que respondan a la necesaria igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Una vez negociado el plan y aplicadas las medidas correctoras, la siguiente fase de sumo interés es el seguimiento, fundamental para comprobar que la aplicación de las medidas están favoreciendo la consecución de los objetivos propuestos. La importancia del seguimiento y posterior evaluación de la totalidad del plan, radica en el proceso de implementación de esas medidas en el convenio colectivo de referencia, con el fin de alcanzar la igualdad real en el interno de las empresas.



Con el objeto de contribuir a la realización de este ingente trabajo se aprobó el Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

### Breve referencia histórica

La entrada en vigor de la Ley 3/2007 *para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres*, supuso dejar patente que existe desigualdad de género en el ámbito laboral y que es necesario abordar la lucha contra la misma a través de acciones y medidas independientemente de tener la obligación de contar con un plan de igualdad. Esto motivó la incorporación obligatoria de los planes de igualdad en las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras en plantilla. El RDL 6/2019 *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* introdujo una serie de modificaciones en los planes de igualdad, siendo la principal ampliar la existencia gradual de la obligación de contar con los mismos a las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras. Otro cambio introducido por el RDL 6/2019 ha sido concretar el diagnóstico y el plan de igualdad, enumerando una serie de materias que deben ser tratadas en el diagnóstico, a la vez que determina los elementos que conforman el plan:

- a) Diagnóstico de situación negociado.
- b) Objetivos a alcanzar a través de la aplicación de medidas evaluables.
- c) Sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas para alcanzar los objetivos fijados.

Por último establece la obligación de crear un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad, poniendo fin a la indefinición existente hasta el momento.



# Qué es un PLAN DE IGUALDAD





Tal y como lo define el artículo 46 de la LOIEMH los planes de igualdad son *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*. Los planes fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En la LOIEMH se indica que los planes *contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Con carácter previo se elaborará un *diagnóstico negociado*, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias<sup>1</sup>:

- a)** Proceso de selección y contratación.
- b)** Clasificación profesional.
- c)** Formación.
- d)** Promoción profesional.
- e)** Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f)** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g)** Infrarrepresentación femenina.
- h)** Retribuciones.
- i)** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<sup>1</sup> Este listado no es exhaustivo, quedando abierta la posibilidad de ampliarlo a otras materias.



# Medidas de IGUALDAD

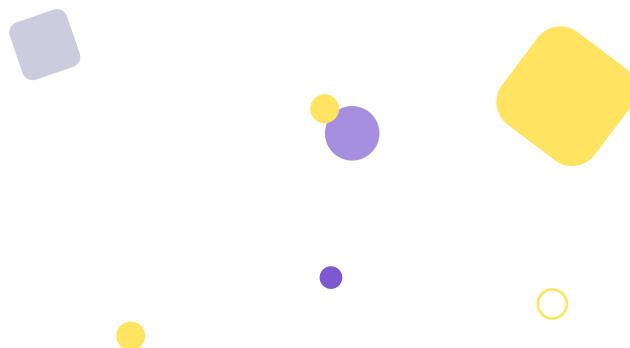


Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas **la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades.** Se abre un amplio abanico de posibilidades de negociación, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio colectivo e independientemente de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

La ley menciona entre las materias en las que se podrían establecer medidas concretas de acción positiva, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, en la clasificación profesional, promoción y formación. Son materias mencionadas a modo de ejemplo, es decir, que ni son las únicas sobre las que se pueden establecer medidas de acción positiva, ni éstas (las acciones positivas) son el único tipo de medidas a negociar; de hecho, es esencial que antes de adoptar medidas de acción positiva, sean detectadas y eliminadas posibles situa-

ciones discriminatorias. En este sentido, a las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce al comité de empresa, se añade una nueva labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Al hablar de respeto de igualdad de trato es necesario tener en cuenta el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI+, lo que reafirma la necesidad de incorporar la perspectiva de la identidad sexual y de género en todos los ámbitos de acción y labor sindical en los centros de trabajo.



# Estructura de los PLANES DE IGUALDAD



El RD 901/2020 fija un contenido mínimo en el que tiene que figurar de forma clara y precisa<sup>2</sup>:

- Las partes que conciertan el plan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo cuando se realice el plan por grupo de empresas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, incluyendo los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa y tendrán que contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

---

<sup>2</sup> RD 901/2020



Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesaria la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

1. Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las áreas que pueden formar parte del plan de igualdad. Esta información permitirá un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadoras y trabajadores.
2. Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

El artículo 46 de la LOIEMH recoge que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una *empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo*. De la misma forma hace referencia expresa a la Comisión Negociadora del plan: *La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores*.



# El diagnóstico del **PLAN DE IGUALDAD**



Cuanto más amplios y concretos sean los datos utilizados en el diagnóstico más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante. Disponer de una información homogénea y consensuada, permitirá lograr más fácilmente un diagnóstico compartido y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar en el ámbito de la Comisión de igualdad.

El siguiente modelo de diagnóstico está realizado conforme a lo dispuesto en el anexo del RD 901/2020.

## Modelo de diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres

### 1. Objeto

---

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa; por ello, es objeto del presente Informe analizar la situación la-

boral de la empresa \_\_\_\_\_ mediante un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres y hombres desde la denominada “perspectiva de género”, con el objetivo de obtener una visión de conjunto de todos los aspectos relacionados con esta materia.

### 2. Condiciones generales

---

En este apartado hay que analizar los datos desagregados por sexo en relación a diferentes características. Esta información se puede presentar en tablas cruzando datos absolutos de la plantilla por sexo y:

- Grupos de edad.
- Vinculación.
- Tipo de relación laboral.
- Tipo de contratación y jornada.
- Departamento.
- Nivel jerárquico.
- Grupo profesional.
- Puesto de trabajo y nivel de responsabilidad.
- Nivel de formación.





- por antigüedad;
- evolución en la promoción en los últimos años;

### Condiciones generales



De cada uno de los cruces de información realizados hay que hacer un comentario sobre los datos más significativos de la comparación entre mujeres y hombres: tipo de plantilla conforme a la edad, relacionar la edad con la antigüedad, establecer relación entre edad, antigüedad y responsabilidad, ver si las mujeres o los hombres tienen mayor nivel de estudios y comparar luego con la clasificación profesional, etc.

Respecto a la clasificación profesional es importante tener datos no sólo de los grupos profesionales, sino de las categorías o puestos de trabajo que ocupan las mujeres y los hombres, porque ello permitirá analizar si existe segregación horizontal y/o vertical comparando estos datos con los de selección, contratación y la promoción para verificar si la política que la empresa está aplicando tanto en las incorpo-

raciones como en las promociones, está contribuyendo a la igualdad o está aumentando las desigualdades que existieran.

Los porcentajes pueden ser **horizontales (de distribución)**, es decir, sobre el total del tramo (por ejemplo: del total de personas entre 20 y 30 años cuántas mujeres y hombres hay). Para la comparación de las plantillas femenina y masculina entre sí, sobre todo si están muy desequilibradas en cuanto al número, es más interesante hallar los **porcentajes verticales (de concentración)**, es decir, por ejemplo, del total de mujeres cuántas tienen entre 20 y 30 años y del total de hombres cuántos tienen entre 20 y 30 años. Así, la comparación la hacemos en términos homogéneos (cada plantilla, la femenina y la masculina se iguala a 100) y ya no influye el número desigual de mujeres y hombres.

El análisis de datos cuantitativos deberá ser completado y contrastado con el contenido del convenio colectivo, normas internas, reglamentos o cualquier otro acuerdo específico sobre cada una de las materias objeto de análisis.



### 3. Selección, contratación, formación y promoción profesional

En este apartado hay que analizar el acceso y cese producidos en la empresa, especificando las causas en base a la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contrato, jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo, así como circunstancias familiares y personales. Esta información tiene que estar desagregada por sexo y se presentará en tablas con los datos absolutos y con los porcentajes sobre:

- Hombres y mujeres de nueva incorporación.
- Hombres y mujeres que han sido baja en la empresa, especificando la causa de la baja (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo, otros).
- Incorporaciones del último año de mujeres y hombres por:
  - Tipo de contrato.
  - Categorías o grupos profesionales.
  - Puestos de trabajo.

- Nivel de responsabilidad.
- ...

#### Selección, contratación, formación y promoción



Otra información que es objeto de análisis son los criterios y canales de información y comunicación utilizados en estos procesos, criterios y métodos de descripción de perfiles profesionales y puestos, lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud y la formación en materia de igualdad que poseen las personas que participan en los procesos de selección.

Se facilitarán las tablas con los datos absolutos sobre:

- Número de mujeres y hombres que han recibido formación por áreas y/o departamentos diferenciando:
  - Contenido acciones formativas.
  - Horario de impartición.
  - Permisos por exámenes.
  - Adaptación de jornada para asistencia a cursos de formación profesional.



- Datos desagregados por sexo de promoción en base a:
  - Nivel jerárquico
  - Grupo profesional
  - Puesto de trabajo
  - Responsabilidades familiares
  - Características del puesto al que se promociona: movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad viajes....

Se analizará la incidencia en la promoción de la formación, méritos y el peso que tiene la antigüedad en dicha promoción, el equilibrio de la plantilla en cuanto a participación de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías, áreas..., los tipos de contrato con los que acceden a la empresa unas y otros y a qué categorías. Hay que analizar primero si existen diferencias en el tipo de contrato que se hacen en cuanto a la temporalidad y la parcialidad, y comparar con la distribución de la plantilla por tipo de contrato para comprobar si la política de selección y acceso a la empresa está manteniendo las diferencias, las está aumentando o corrigiendo, en el caso de que las haya.

Respecto a las incorporaciones por categorías hay que analizar si la selección está manteniendo, aumentando o corrigiendo la segregación horizontal y vertical en base a lo visto en el apartado de Condiciones generales.

Con los datos de las bajas se introducen comentarios relativos a las causas, así como a la rotación por sexo que se produce en la plantilla.

Vistos los datos cuantitativos hay que dar información sobre los cualitativos, es decir, sobre el procedimiento para el acceso a la empresa, desde que se convoca una vacante y se oferta hasta la selección final para cubrirla. Analizar el tipo de lenguaje e imágenes que se utilizan en las ofertas (si son sexistas o incluyen estereotipos), las preguntas de las solicitudes de empleo y entrevistas, el tipo de pruebas que se hacen, quién interviene en cada fase del proceso y quién toma la decisión final. Es importante conocer si existe un procedimiento estandarizado para todas las personas que intervienen en el proceso de selección.

A continuación hay que comentar el procedimiento o procedimientos que sigue la empresa para las promociones, desde que se convoca una plaza hasta la selección definitiva (cómo se convoca, quién tiene acceso, si se hacen pruebas, quién selecciona, los criterios para la selección, si interviene la RLT...). En este caso, también es importante conocer si existe un procedimiento estandarizado para las promociones.

Explicar el procedimiento de la empresa para la formación, indicando si existe un plan formativo, cómo se elabora, cómo se accede a la formación, quién elige a las personas que finalmente accederán a esos cursos, si hay formación para el desarrollo de la carrera profesional o para la promoción, etc.

#### **4. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**

---

El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías,

analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Clasificación profesional, retribución y auditoría salarial**



Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.



El sistema que proponemos es calcular promedios salariales de cada uno de los componentes de la retribución por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato, duración de trabajo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

**Los conceptos salariales** a los que se refiere este apartado **incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.**

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

## 5. Condiciones de trabajo

---

En este apartado se tratarán las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla, inclui-

das las personas puestas a disposición en la empresa usuaria:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.
- j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamen-

to, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

#### Condiciones de trabajo



### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado se analizan las medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. También son objeto de análisis los criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadoras y trabajadores sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### Ejercicio corresponsable



Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departa-



mento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

Análisis del modo en que las decisiones empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

## 7. Infrarrepresentación femenina

---

En este apartado se analiza la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad por sexo, para identificar la existencia de infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios y superiores.

En este análisis se tendrá en cuenta la información del apartado *Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional* del diagnóstico.

También se procederá a analizar la distribución de la plantilla midiendo el grado de feminización o masculinización de cada departamento o área. Para ello se tendrá en cuenta la información del apartado *Condiciones generales* del diagnóstico.

## 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

---

En este apartado hay que analizar la política de la empresa en materia de prevención y actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación en contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

Los procedimientos de actuación contemplarán:

- a) Declaración de principios, definiciones de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Taly como reconoce **el artículo 8 del RD 901/2020 el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.**

A continuación, se incorporan propuestas para el análisis de esas materias que pueden formar parte del diagnóstico y del plan de igualdad:

## 9. Violencia de género

---

En este apartado se comprueba si se incorporan medidas para aplicar en el caso de exis-

tir trabajadoras que sean víctimas de esta situación, además de comprobar si se incluyen mejoras a la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Análisis del informe de la empresa sobre número de casos de mujeres víctimas de violencia de género en el último año y medidas que se han aplicado.

## 10. Salud laboral

---

En este apartado se analiza la política de prevención de la empresa en cuanto a:

- ✓ Medidas de salud laboral implantadas en la empresa.
- ✓ Realización de las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, incluidas las psicosociales.
- ✓ Embarazo y lactancia natural: cumplimiento del contenido del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





## 11. Comunicación y sensibilización

Este apartado trata la política de comunicación tanto interna como externa de la empresa. Sobre la primera, explicar los canales de comunicación con la plantilla (tablón de anuncios, intranet, revistas, comunicados, etc.). El grado de acceso que hay a los mismos y para qué se utilizan. Si existe algún canal para que la plantilla haga sugerencias (buzones, intranet,...).

Respecto a la comunicación externa, explicar los canales que se utilizan (página web, publicaciones, memorias, publicidad), analizar el lenguaje y las imágenes utilizadas con perspectiva de género.

Análisis del lenguaje utilizado en el texto del convenio y de todos aquellos acuerdos existentes en la empresa, con el fin de verificar su uso con perspectiva de género además de comprobar la presencia de la igualdad en su articulado y en relación a qué áreas.



# Programación e implantación del PLAN DE IGUALDAD



## A) Fase de programación

El artículo 46.1 de la LOIEMH establece: “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

### Objetivos

En el plan se distinguirán objetivos generales y objetivos específicos, en función de las desigualdades y necesidades detectadas, la situación y estructura de la empresa, los recursos disponibles y la vigencia del plan.

Está claro que la consecución de los objetivos generales se pueden extender más allá de la duración del plan, mientras que los objetivos específicos serán alcanzados a más corto plazo, siendo progresivos y coherentes con los objetivos generales.

## Medidas

Una vez identificados los objetivos a alcanzar, será necesario negociar las medidas concretas destinadas a conseguir dichos objetivos, por lo que cada objetivo debe conllevar una o varias medidas.

Las medidas de intervención incluidas en los planes de igualdad, tienen que ir acompañadas de indicadores, que medirán el grado de implantación de esa medida durante el seguimiento del plan de igualdad.

Un indicador es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y proporciona información. Un indicador puede ser un número o una actividad o acción realizada.

Un buen indicador tiene que reunir el mayor número de las características siguientes y, a ser posible, todas ellas:

- **Accesibilidad:** El proceso de recogida y análisis de la información necesaria para medir y evaluar el indicador tiene que ser técnicamente posible, sencillo y que no implique un coste excesivamente elevado.



- **Comprensible:** La definición del indicador no tiene que dar lugar a ambigüedad, tiene que tener una interpretación única y sencilla de manera que cualquier persona pueda medirla e interpretar su resultado.
- **Consistencia y especificidad:** El indicador tiene que presentar una relación directa y específica con el aspecto que se pretende evaluar.
- **Fiabilidad:** Para que un indicador sea fiable, las diferencias de puntuación que se observen en momentos diferentes no tienen que ser fruto del azar o la casualidad.
- **Precisión:** Un indicador es preciso en la medida en que su margen de error sea aceptable y sea el mínimo posible.
- **Sensibilidad:** El indicador tiene que ser capaz de registrar cambios (grandes y pequeños) en el estado del objeto de estudio.
- **Validez:** El indicador tiene que tener la capacidad de medir realmente el fenómeno que se pretende medir, y no otros.

### Calendario

El plan debe tener un periodo de vigencia que no puede exceder los 4 años. En este plazo es

donde se debe calendarizar la aplicación de las diferentes medidas negociadas en el plan.

### B) Fase de implantación

#### *Ratificación por las partes legitimadas para negociar*

Esta fase se refiere a la firma del plan de igualdad por las partes que lo han negociado. Con este acto se procede a confirmar los acuerdos alcanzados.

#### *Ejecución de las acciones*

Las medidas han sido negociadas y acordadas por la parte empresarial y sindical. La ejecución corresponde a la empresa, si bien la parte sindical participa verificando la realización de las mismas así como su impacto.

#### *Comunicación del plan*

Es fundamental que el conjunto de las personas que integran una empresa esté al corriente del plan de igualdad y de las actividades realizadas en el marco del plan. La estrategia de comunicación vendrá establecida en el mismo plan.



# Evaluación y seguimiento del PLAN



El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del plan de igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y tras su desarrollo e implantación. Tanto el seguimiento como la evaluación deberán realizarse de forma periódica quedando esa periodicidad recogida en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

El RD 901/2020 propone, al menos, que se realice una evaluación intermedia y otra al final de la vigencia del plan.

La evaluación y seguimiento debe preverse en el diseño inicial del plan de igualdad, tanto el procedimiento como el órgano encargado de realizarlo y las facultades necesarias para llevar a cabo su función.

La realización de estas acciones determinará la efectividad a corto, medio y largo plazo de todas medidas adoptadas para la eliminación de las discriminaciones o desigualdades que se hayan podido detectar en el diagnóstico, corrigiendo esas medidas o bien permitiendo establecer otras más eficaces.

**La finalidad general del seguimiento y la evaluación es valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos:**

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan: nivel de corrección de desigualdades, grado de consecución de los resultados.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan: dificultades encontradas, cambios producidos en las acciones o calendario, nivel de desarrollo de las acciones, etc.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.



## Lo que se pretende evaluar es la gestión del plan, resultado y planificación de las acciones.

En concreto:

1. Medidas/acciones previstas en el plan: las que se han realizado, las que no, recursos previstos para cada una y los invertidos, agentes implicados, etc.
2. Incidencia del plan: ¿Qué se ha cumplido? ¿Qué se ha conseguido con las acciones realizadas? ¿Qué no se ha conseguido y por qué?
3. Eficacia o no de la metodología utilizada en la realización del plan: dinámica de trabajo, planificación, cumplimiento de los plazos, aplicación, etc.

## Recomendaciones de carácter práctico

- a) La metodología de seguimiento y evaluación se debe adaptar a las necesidades y realidad de la empresa. Pero hay que tener en cuenta que se debe hacer de manera periódica y se deben marcar límites en todo caso.
- b) Tener presente que los efectos de las acciones suelen manifestarse a largo plazo, pero los resultados inmediatos permiten vislumbrar y afianzar el proceso futuro.
- c) Tener en cuenta los objetivos específicos. Los resultados concretos y medibles servirán para saber que se va en la buena dirección.
- d) Preguntar al personal sus opiniones respecto al plan y respecto a las acciones realizadas hasta el momento. Después de cada acción se deberían recoger sus opiniones, sugerencias y propuestas para mejorar el plan.
- e) Aprovechar la realización del seguimiento y evaluación del plan para sensibilizar a la plantilla y mantener el interés.



# Registro de planes y depósito de medidas



**La inscripción de los planes en el registro es obligatoria con independencia de cuál sea su naturaleza u origen;** dicha inscripción en el registro **permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.**

El Registro de Planes de Igualdad es regulado por el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Aquellas empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad, podrán registrar de forma voluntaria las medidas que apliquen destinadas a prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, además de aquellas medidas destinadas a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, conforme al contenido de los artículos 45.1 y 48 de la LOIEMH 3/2007.





# Modelos de solicitud para la negociación de PLANES DE IGUALDAD



Se proponen tres modelos de carta dirigidos a las empresas para solicitar un compromiso de negociación y puesta en marcha de un plan de igualdad. Estos modelos podrán ser presentados por los comités de empresa, juntas de personal o delegadas y delegados de personal.

En el primer modelo se le propone a la empresa la voluntariedad de iniciar un plan de igualdad cuando la ley o el convenio de referencia del que depende no obliga a su negociación.

También se facilita este modelo para que los miembros de la RLT tomen la iniciativa de impulsar en la empresa la antedicha negociación y posterior puesta en marcha de un plan de igualdad, cuando consideren que es necesario para lograr la igualdad en el marco de la empresa.

**Modelo para la RLT: petición a una empresa  
para iniciar la negociación de un plan de  
igualdad voluntario**



El segundo modelo se destina a aquellas empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras que, por ley, están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad, o aquellas empresas obligadas por el convenio de referencia.

El último modelo recoge el compromiso por parte de la dirección de la empresa de su voluntad de negociar y poner en marcha un plan de igualdad en su empresa.

**Modelo para la RLT: petición a una empresa para iniciar la negociación de un plan de igualdad obligatorio**



**Modelo de compromiso empresarial para iniciar la negociación de un plan**





**secretaría confederal  
de mujeres e igualdad**

