



GUÍA PRÁCTICA
PARA ELABORAR
UN PLAN DE
IGUALDAD

GUÍA PRÁCTICA

PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

Elaborado por CCOO Canarias

Coordina Esther Martín Martín, Secretaría de Acción Sindical, Mujeres y Juventud

Grupo de trabajo: Esther Martín Martín, Patricia Martín Tovar, María Alejandra Linares Plasencia.

Canarias, enero 2021.

CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD

CCOO CANARIAS

ÍNDICE

1. Presentación.....	5
2. ¿Qué es un plan de igualdad?.....	7
2.1 Obligación de aplicación (Legislación).....	10
2.2 Agentes implicados.....	12
2.3 Beneficios para la empresa.....	14
2.3.1 Distintivo Igualdad en la empresa.....	16
3. Fases para implementar de un plan de igualdad en la empresa.....	21
3.1 FASE I. Compromiso y comunicación a la plantilla.....	22
3.2 FASE II. Constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.....	26
3.3 FASE III. Elaboración del diagnóstico.....	28
3.3.1 Aspecto Cualitativo.....	31
3.3.2 Aspecto Cuantitativo.....	32
3.4 FASE IV. Negociación.....	33
3.6 FASE V. Implantación del Plan.....	35
3.7 FASE VI. Seguimiento y evaluación.....	62
4. Anexos.....	53
5. Bibliografía.....	72

1. Presentación

Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es una de las reivindicaciones históricas de las Comisiones Obreras, cuyo fin primordial es acabar con cualquier tipo de discriminación por condición de género, en pro de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y libre.

CCOO a través del Dialogo Social ha propuesto mejoras que permitiesen alcanzar los objetivos en materia de igualdad marcados por el Sindicato, como pueden ser el incremento de la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de actividad (tanto público como privado) el avance en conciliación de la vida laboral, personal y familiar, el fomento de la corresponsabilidad ampliando los permisos de paternidad, combatiendo y erradicando las brechas salariales y laborales, entre otras.

La ampliación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación así como el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad a través del RD 901/2020, de 13 de octubre, han venido a contemplar las reivindicaciones de CCOO en el marco del Diálogo Social , lo cual resultará una herramienta trascendental para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora a través de la negociación colectiva.

La participación directa de CCOO en la elaboración de los Planes de Igualdad así como en los convenios colectivos supondrá la incorporación en estos de cuantas medidas y herramientas sea necesaria para detectar y erradicar situaciones discriminatorias, permitiéndonos así alcanzar la igualdad de oportunidades también en el seno de las empresas.

Los Planes de Igualdad deben facilitar el cambio que ha de producirse en el mercado laboral con perspectiva de género e incidir en la necesidad de acabar con los estereotipos de género y los roles auto impuestos. Impulsar el talento, la imparcialidad y la transparencia supondrá una mayor equidad y motivación y por ende, una apuesta decidida por la sostenibilidad y donde la igualdad real y efectiva sea una realidad.

Por los objetivos expuestos presentamos esta guía, con la que pretendemos facilitar a todas y todos los conocimientos básicos e imprescindibles para la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa que resulte efectivo para combatir las desigualdades. Un instrumento eficaz para las trabajadoras y los trabajadores que permita mejorar las condiciones laborales y alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, incorporando en estas medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral; el acceso al empleo, la promoción y formación profesional, así como todas las medidas necesarias para erradicar cualquier tipo de discriminación.

Esther Martín Martín, Secretaría de Acción Sindical, Mujeres y Juventud

CCOO CANARIAS

¿Qué es un plan de igualdad?

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres lo define como *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Dicho lo anterior, las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar así como sistemas efectivos de seguimiento y evaluación de su finalidad.

Se elabora para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres.

Esto significa que tiene que elaborarse atendiendo a los siguientes objetivos:

- ✓ Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- ✓ Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios

-
- ✓ Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista
 - ✓ Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 - ✓ Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
 - ✓ Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
 - ✓ Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades
 - ✓ Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
 - ✓ Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las personas, en especial de las mujeres embarazadas y personas discapacitadas.
 - ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

Para elaborar el Plan de Igualdad hay que tener presente la premisa de que las mujeres y los hombres somos iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, tal como queda recogido en los diferentes textos normativos que señalamos a continuación La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Además hay que destacar las siguientes normativas:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, y más justa y solidaria.
- Real Decreto 901/2020, de 13 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.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3.2 Obligación de aplicación

Todas las empresas pueden elaborar un plan de igualdad que ordene las medidas dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

En cuanto a su obligatoriedad, tanto las empresas que ya cuentan con un plan de igualdad como aquellas que están obligadas a tenerlo por primera vez deberán adaptar sus planes al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

Las empresas deben tener en cuenta la progresividad aprobada en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para Garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- ❖ Desde el 7 de marzo de 2020, todas las empresas de más de 150 personas en plantilla deben tener ya un plan de igualdad.
- ❖ A partir del 7 de marzo de 2021, el plan de igualdad es obligatorio en las de más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- ❖ El último tramo se aplica el 7 de marzo de 2022: plan de igualdad obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas en plantilla.

¿Existen sanciones para las empresas que no cumplen los planes de igualdad? Sí:

- La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.
- No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.
- No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas de entre 626 y 6.250 euros. Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 y 187.515 euros.

3.3 Agentes implicados/as

El Plan de Igualdad debe ser negociado y, en su caso, acordado entre la empresa y la representación legal de la plantilla. Ambas partes tienen que participar en cada una de las fases: elaboración y diseño, desarrollo -así como en el seguimiento y evaluación. Además, es recomendable la participación de la plantilla durante el desarrollo y negociación del Plan de Igualdad.

Los y las Agentes implicados/as para la elaboración de los Planes de Igualdad son:

- **Alta Dirección:** La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad son imprescindibles para el desarrollo de la experiencia.
- **Equipos técnicos de RRHH:** Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
- **Las organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT)**
- **Representación legal de trabajadores y trabajadoras:** Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.
- **Comité permanente de igualdad:** Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo

en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente están formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa. El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

- **Plantilla:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque lo que interesa es analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible. Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad trato y de oportunidades para las mujeres en la organización.
- **Las organizaciones sindicales** tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones. CCOO como Sindicato más representativo debe formar parte en las Mesas de negociación de los Planes de Igualdad en aquellas empresas que no cuenten con Representación legal de las personas trabajadoras. Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

-
- **Personas expertas:** Papel formador/a, asesor/a y de apoyo. Cada agente implicado/a necesitará una formación específica en la materia, así como en cada fase del programa. La formación es básica en todos los niveles y grupos profesionales de la empresa.

3.4 Beneficios para la empresa

La igualdad constituye un elemento esencial en las empresas ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión y de los recursos humanos disponibles. Las mercantiles que asumen el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de su cultura empresarial, garantizarán que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de gestión.

Los planes de igualdad son instrumentos de incorporación de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión de las empresas con la finalidad de erradicar las desigualdades y evitar la discriminación por razón de sexo.

Los beneficios de incorporar un Plan de Igualdad en la empresa son los siguientes:

- ✓ Incremento de motivación y del compromiso de las trabajadoras y trabajadores
- ✓ Mejora su gestión y funcionamiento empresarial al tener un mayor conocimiento de la propia mercantil. Optimiza los recursos humanos y facilita una mayor retención y aprovechamiento del talento y una fidelización del personal más idóneo.

-
- ✓ Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la empresa, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que se ofrecen.
 - ✓ Mejora su imagen externa y el reconocimiento público, afectando a las relaciones con su clientela e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.
 - ✓ Aporta ventajas competitivas en el establecimiento de contratos con las administraciones públicas.
 - ✓ Permite detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral

3.3.1 Distintivo Igualdad en la empresa



A través del distintivo **“Igualdad en la empresa”** se pretende *“reconocer y estimular la labor de las empresas y entidades comprometidas con la igualdad, que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa”*. (Orden SSI/113/2018, de 6 de febrero, por la que se convoca la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2017, y se establecen sus bases reguladoras).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destacasen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

¿QUÉ EMPRESAS PUEDEN SOLICITAR EL DISTINTIVO DE “IGUALDAD?”

Cualquier empresa o entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español puede presentar su candidatura y los requisitos que han de cumplir son los siguientes:

- ✓ Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.
- ✓ Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.
- ✓ No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave,

respectivamente, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

- ✓ No haber sido sancionada con carácter firme en los dos o tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios.

Requisitos en relación a las Medidas y Planes de Igualdad

- ✓ Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa o entidad, y la Responsabilidad Social Empresarial. Dicho compromiso deberá constar por escrito, y también deberá acreditarse la forma elegida por la empresa en que se haya realizado su difusión a toda la plantilla.
- ✓ Haber implantado un plan de igualdad, en aquellos supuestos en que la empresa o entidad esté obligada a ello por imperativo legal o convencional. En los demás supuestos, haber implantado un plan de igualdad o, en su defecto, políticas de igualdad.
- ✓ Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o, en su defecto, de las medidas desarrolladas en sus políticas de igualdad. La evaluación deberá haberse realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la

aprobación del plan de igualdad o la implantación de las citadas medidas.

- ✓ Aquellas entidades que cuenten con Consejos de Administración, deben acreditar que en dicho consejo la presencia de mujeres sea igual o superior al 13,7 por ciento del total de las personas que lo integran.

En el supuesto de no cumplir este requisito deberá acreditarse que han suscrito un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al objeto de incrementar de manera voluntaria la presencia de mujeres en su consejo de administración.

UNA VEZ CONCEDIDO ¿CUÁL ES SU VIGENCIA?

Tiene una vigencia inicial de tres años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente a haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el «Boletín Oficial del Estado».

La empresa o entidad distinguida en materia de igualdad deberá remitir al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades un informe anual.

Las prórrogas serán también de tres años siempre y cuando se superen los mismos requisitos y obligaciones que cuando se concedió.

Las empresas que cuentan con este distintivo “Igualdad en las Empresas” forman parte de la RED DIE.

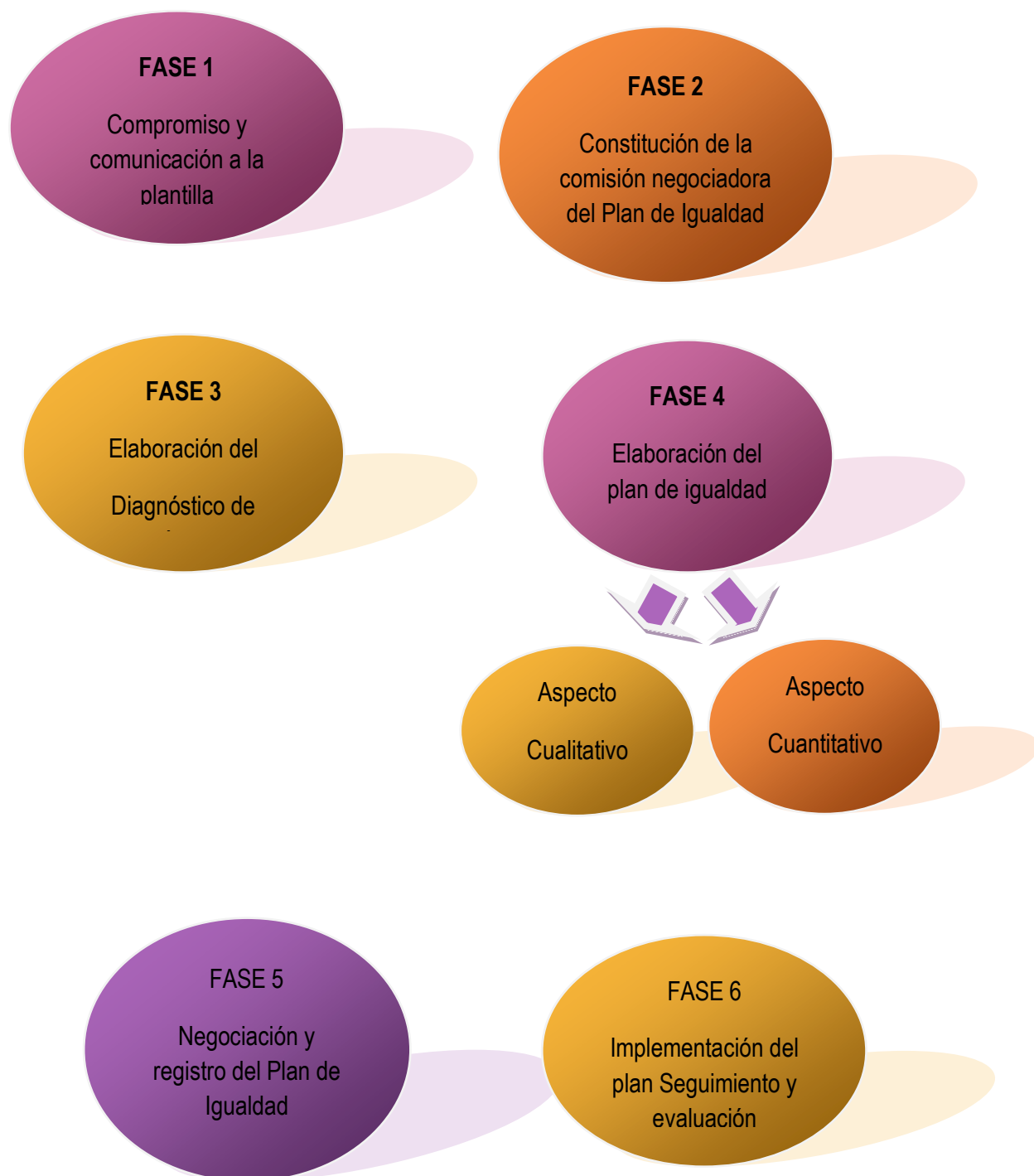
¿CUÁNDO SE PUEDE SOLICITAR?

Las convocatorias para conseguir el “Distintivo de Igualdad en las Empresas” son anuales.



4. Elaboración de un plan de igualdad

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad debe tener un recorrido que se articula en torno a distintas fases sucesivas y/o simultaneas.



4.1 FASE 1

Compromiso y comunicación a la plantilla

El primer paso a seguir para la elaboración de un Plan de Igualdad, es el **compromiso entre las partes implicadas.**

La dirección de la empresa y la representación sindical, han de comenzar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad. Esta decisión deberá ser reflejada en un documento o acto formal, que adjuntamos a continuación.

Es de suma importancia la comunicación con la Representación legal de las Trabajadoras y de los Trabajadores y la plantilla, ya que la participación de todas las partes nos asegura el éxito final.

Dado que el Plan de Igualdad establece condiciones laborales que afectan a la plantilla debe ser accesible para las personas que forman parte de la empresa.

Se debe informar fehacientemente sobre el acceso a dicha información, recomendándose elaborar material de difusión del Plan que incluya, al menos, un pequeño resumen de este y la vía de contacto con las personas responsables del Mismo.

Este material podrá ser utilizado tanto para su difusión interna y externa.

4.2 FASE II

Constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad

La segunda fase de la elaboración del Plan de igualdad es la **constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad**.

La comisión de igualdad tiene que estar formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa y tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da relevancia al papel de la representación de las trabajadoras y los trabajadores en la implantación de un plan de igualdad. Para su elaboración, es conveniente que se constituya una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad. Esta comisión, además, deberá estar compuesta por mujeres y hombres.

El número de las personas integrantes de la comisión cambiará en función del número de trabajadoras y trabajadores que formen parte de la empresa. Asimismo, las personas representantes de la plantilla que compongan esta comisión deberán ser personas comprometidas y que tengan formación en Igualdad de Oportunidades.

La implicación de la representación sindical de una empresa en la elaboración de los planes de es de gran importancia para una mejor cercanía con la plantilla y para que su implantación tenga mejor éxito.

Las funciones principales de la comisión de igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- ✓ Velar porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- ✓ Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

PARTICIPACIÓN DE LA RLT EN LA MESA NEGOCIADORA

Deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas

Trabajadoras. Máximo 13 personas por cada parte.

SI HAY REPRESENTACIÓN EN TODOS LOS CENTROS



Será proporcional a la representatividad.

Máximo de 13 personas.

SI NO HAY REPRESENTACIÓN



En las empresas donde no existan las representaciones legales, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos, CCOO Y UGT. La comisión negociadora contará con un máximo de 6 personas por cada parte.

SI HAY REPRESENTACIÓN EN UNOS CENTROS Y EN OTROS NO

Si existen centros de trabajo con la representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos para empresas con representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en los centros que no cuenten con la representación. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 personas por cada una de las partes.

Constitución Mesa Negociadora

La Comisión Negociadora es uno de los pilares para la elaboración de los Planes de Igualdad, es fundamental que la plantilla participe, directamente o a través de su representación legal, en la elaboración e implantación del plan.

Esta comisión será la encargada de negociar el plan de igualdad, realizar el diagnóstico y proponer medidas de actuación para corregir las faltas observadas en el diagnóstico, así como de hacer el seguimiento

En el RD 901/2020 establece que esta comisión dispondrá de 3 meses para negociar la elaboración del plan de igualdad, a partir del cumplimiento de la obligatoriedad.

Lo habitual es que la Comisión Negociadora sea la Comisión de Igualdad. No obstante, hay ocasiones en que la Comisión Negociadora delega en ciertas personas la elaboración del diagnóstico, el establecimiento de medidas y el seguimiento de las acciones. A esas personas a las que se les delegan estas funciones la llamamos Comisión de Igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA:

Parte empresarial y social de la organización

Encargada de negociar el plan de igualdad

Registro del plan de igualdad

COMISIÓN DE IGUALDAD

Personas expertas en género (RRHH, PRL, Administración...)

Realización del diagnóstico

Establecimiento de medidas

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

La comisión negociadora del plan de igualdad tendrá representantes de la empresa y representantes del personal, que podrán ser:

Comité de empresa

Delegadas y delegados de personal

Secciones sindicales más representativas (CCOO y UGT)

La parte social deberá sumar la mayoría de miembros del comité y será proporcional a su representatividad dentro de la organización.

Se velará porque cumpla con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Y, ¿si no tengo representación legal de la plantilla?

Para esta situación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece dos vías de acción:

Elegir representantes de la plantilla según el artículo 67 del Estatuto de los trabajadores;

Crear una comisión negociadora constituida por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. En este caso se garantizará la participación de todos los sindicatos legitimados, y se contará con un máximo de seis personas de cada parte. La comisión sindical se compondrá de aquellas organizaciones que haya respondido a la convocatoria en un plazo de 10 días.

4.3 FASE III

Elaboración del Diagnóstico

Antes de tomar las medidas hay que conocer la verdadera realidad de la empresa.

Para ello se hace imprescindible la realización de un diagnóstico previo sobre la cultura empresarial y la gestión de recursos humanos y todo ello realizado desde un análisis de perspectiva de género.

Es conveniente que en la elaboración de este diagnóstico participen:

- La Dirección
- Departamento de Recursos Humanos
- Represente de las Trabajadoras y los Trabajadores
- Mandos Intermedios y Personal Base

El diagnóstico consiste, por tanto, *en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de estos.*

El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas.

En suma, un buen diagnóstico nos va a permitir diseñar un plan de igualdad realista y adaptada a la empresa. En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer criterios comunes sobre los que

actuar posteriormente. Para que el diagnóstico tenga éxito habrá que asegurar que todo el personal conozca la decisión de llevarlo a cabo, a través de la página Web, tabloneros de anuncios, notas informativas, comunicados internos, etc.

El diagnóstico es un estudio **cuantitativo y cualitativo** de la situación de mujeres y hombres en las empresas cuya finalidad es detectar las discriminaciones por razón de género.

Sus objetivos son:

- ✓ Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- ✓ Reflejar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.

Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para llevarlo a cabo, debe analizarse:

- La plantilla desagregada por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro lado las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Para ello, se requiere analizar diversa documentación de la empresa, como:

- Convenio colectivo
- Organigrama de la empresa
- Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Selección: solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- Promoción: planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos
- Política salarial: documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios
- Ordenación del tiempo de trabajo: documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y laboral que existan dentro de la empresa
- Comunicación: documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa

LOS PUNTOS DE ESTUDIO

Según establece el artículo 46.2 de la Ley 3/2007 los puntos estudiar son los siguientes:

-
- a) El acceso al empleo
 - b) La clasificación profesional
 - c) Las políticas de promoción
 - d) Las políticas de formación
 - e) Las retribuciones
 - f) La ordenación del tiempo del trabajo
 - g) La conciliación laboral, personal y familiar
 - h) La prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Información cuantitativa:

¿Qué pasa en la empresa?

¿A quién le pasa?

Incluye datos estadísticos anteriores y actuales que se pueden generar con la información que haya en las bases de datos del departamento de recursos humanos, en la dirección o en alguna otra unidad existente. Si la empresa no dispone de esa información se puede seleccionar una muestra representativa. Información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales, criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, excedencia y permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo...

Técnicas:

- Encuestas, test o cuestionarios
- Análisis de datos secundarios
- Datos estadísticos de la empresa

Información cualitativa:

¿Cómo y por qué está pasando en la empresa?

Información sobre las aptitudes, opiniones, experiencias, prácticas y el sentir de los empleados y empleadas, así como del personal directivo, analizando la cultura y la concepción/percepción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Técnicas:

- Entrevistas grupales, entrevistas individuales, grupos de discusión...
- Observaciones
- Análisis de la normativa de la empresa
- Análisis de problemáticas individuales

¿Qué hacemos con la información recopilada?

Se recopila la información de la plantilla y de los documentos empleados

Se realiza simultáneamente una reflexión sobre cada área y/o materia.

Se aplica la perspectiva de género (*) para identificar:

CÓMO es la plantilla en la empresa.

QUÉ desequilibrios existen entre mujeres y hombres.

QUÉ aspectos y prácticas empresariales deben ser mejorados y/o cambiadas para que se gestione la organización desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de esta manera, cumplir lo establecido en la ley.



- A) Se formulan las posibles directrices, soluciones, propuestas, etc. dirigidas a esa corrección.
- B) Se difunden los resultados del diagnóstico a todas las personas de la empresa para:
 - Implicar y promover la participación
 - Conseguir un proceso transparente y real

4.4 FASE IV

Elaboración del Informe de Diagnóstico.

El objetivo de este informe será, por una parte conocer las fortalezas y debilidades detectadas en la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y, por otra parte, fijar los objetivos a conseguir y establecer una serie de acciones gracias a las cuales podamos alcanzar los objetivos fijados.

Estas propuestas serán la base de la elaboración del plan de igualdad. Al final de este epígrafe, relativo a la fase de diagnóstico de los planes de igualdad en la empresa, se proporciona un esquema de informe de diagnóstico Que nos va a servir de guía en cuanto al contenido a incluir dicho informe.



Difusión:

- A quienes hayan intervenido en la realización.*
- A quiénes vayan a intervenir en la puesta en práctica del Plan de Igualdad en la empresa.*
- Se comunican las principales conclusiones al resto del personal.*

4.5 FASE V

Negociación

Una vez identificados los objetivos a seguir, corresponderá a la comisión de igualdad la propuesta de medidas y actuaciones para hacer efectivos dicho fin, así como su negociación.

No olvidemos que, por cada acción que sea aprobada, deberán responderse una serie de preguntas:

- ✓ ¿Qué objetivos satisface?
- ✓ ¿A quiénes va dirigida?
- ✓ ¿Quién va a ser responsable de su implantación?
- ✓ ¿Cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?
- ✓ ¿Qué criterios se utilizarán para su seguimiento y evaluación?

Posibles medidas para incorporar en un plan de Igualdad en función de:

- ACCESO A LA EMPRESA
- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
- LA PROMOCIÓN PROFESIONAL
- A LA FORMACIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- RETRIBUCIÓN
- SALUD LABORAL - ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- A COMUNICACIÓN/IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA

POSIBLES MEDIDAS PARA EL ACCESO A LA EMPRESA

• Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:

- ✓ Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- ✓ Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
- ✓ Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.

-
- ✓ Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
 - ✓ Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.
 - ✓ Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
 - ✓ Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
 - ✓ Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección, etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
 - ✓ Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
 - ✓ Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
 - ✓ Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías

profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

POSIBLES MEDIDAS PARA LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- ✓ Si son las mujeres que mayoritariamente ostentan las modalidades de contratación temporal, acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral.
- ✓ Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- ✓ Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

POSIBLES MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ✓ Establecer criterios objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
- ✓ Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de

responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.

- ✓ Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
- ✓ Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- ✓ Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como “promocionales”.
- ✓ Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- ✓ Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
- ✓ Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- ✓ Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.

POSIBLES MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN

- ✓ Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
- ✓ Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- ✓ Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que esta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

-
- ✓ Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
 - ✓ Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
 - ✓ Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.

POSIBLES MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Las medidas de este punto deberán reflejar la realidad de la empresa, la situación de las jornadas laborales diferenciándolas de mujeres y hombres, los turnos de trabajo que se realizan, las excedencias que se utilizan, el número de horas por trabajo realizadas semanal o anualmente y cualquier otra situación relacionada con las posibilidades que las trabajadoras y trabajadores puedan mejorar la conciliación de su vida personal, laboral y familiar.

Algunas de las posibles medidas a adoptar para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar son las siguientes:

-
- ✓ Jornada continúa por cuidado de menores a cargo o familiares dependientes hasta segundo grado.
 - ✓ Jornada intensiva de 8:00 a 15:00 h sin reducción de salario para los empleados con hijos/as menores de 5 años.
 - ✓ Reducción de jornada sin reducción de salario, flexibilidad horaria especial, permisos especiales y excedencias.
 - ✓ Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
 - ✓ Ampliar en lo posible el permiso de maternidad (art. 48.4 ET) tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.
 - ✓ Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
 - ✓ Ampliar permiso por nacimiento (Art. 37.3 ET).
 - ✓ Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior a lo establecido legalmente, por ejemplo, media hora diaria.
 - ✓ Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o

hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.

- ✓ Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- ✓ Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- ✓ Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- ✓ Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.
- ✓ Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- ✓ Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares, etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
- ✓ Posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, la asignación de turno y la concreción

horaria según lo establecido en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ✓ Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial, según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género
- ✓ Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.
- ✓ Establecer un servicio de microbús que recoja a los hijos o hijas del personal de centro de trabajo para trasladarlos a los centros educativos.
- ✓ Incluir en la negociación Colectiva el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, entre otras...

POSIBLES MEDIDAS PARA LA RETRIBUCIÓN

- ✓ Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- ✓ La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con los desempeños aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

- ✓ En el caso de que se detecte alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.
- ✓ En relación a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penalizan económicamente estas situaciones.

POSIBLES MEDIDAS PARA LA SALUD LABORAL - ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ✓ Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- ✓ Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente) y sin que suponga un aumento de turnos nocturnos para el resto del personal. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- ✓ Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse.

POSIBLES MEDIDAS PARA LA COMUNICACIÓN/IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA

- ✓ Difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla.
- ✓ Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de todas las personas trabajadoras de la empresa en pro de alcanzar una igualdad real y efectiva.
- ✓ Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- ✓ Revisión y corrección del convenio colectivo, formularios y resto de la documentación de la empresa en los que se establezcan un lenguaje inclusivo.

4.5 Implantación de un plan de Igualdad en la empresa

En esta fase, se trabaja las distintas medidas recogidas en el mismo, siendo fundamental y necesario que previamente se comunique a todas y las personas trabajadoras la existencia del plan y de las acciones que lo conforman.

Se pondrán en marcha las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado, por ello se harán reuniones para su control y seguimiento.

Es de suma importancia que en la fase de implantación del Plan de Igualdad que se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con el objetivo de poder tener un uso adecuado de las distintas acciones del plan de igualdad.

Como se ha indicado en la fase de compromiso, es necesaria la comunicación y difusión, de las actuaciones que se vayan a realizar entre el conjunto de las personas trabajadoras que conforman la empresa. Es de suma importancia para asegurar la mayor implicación de todas y todos en la aplicación del plan, y así garantizar que las medidas sean cumplidas.

No debemos olvidarnos de la obligación del registro de los planes de igualdad que facilitaría el seguimiento y control de las actuaciones que se realizan para garantizar la igualdad de oportunidades en las empresas.

Como establece el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al realizar el registro, debemos identificar con precisión: partes negociadoras y firmantes, ámbito funcional y personal, nº de personas afectadas, vigencia del acuerdo, código y denominación del convenio de referencia.

Corresponde al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), adscrito a la Dirección General de Trabajo como autoridad laboral competente, la inscripción de los actos inscribibles previstos de ámbito estatal o supra autonómico.

La ruta a seguir en REGCON para la tramitación telemática de los planes de igualdad es la siguiente:

Sin Antecedentes (Nuevo Acuerdo)/Empresa/ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (Art. 2.1.f).



A screenshot of the 'Datos de registro de acuerdo' form. The title is 'Datos de registro de acuerdo' and there is a note: 'Los campos obligatorios aparecen marcados con *'. The section 'Ámbito del Acuerdo' contains the instruction: 'A continuación seleccione la naturaleza en función del ámbito (EMPRESA o SECTOR) asociado al acuerdo que desea registrar *:'. There are two radio buttons: 'EMPRESA' (selected) and 'SECTOR'. A dropdown menu is open below the 'EMPRESA' button, showing a list of agreement types: 'CONVENIO COLECTIVO', 'ADHESIÓN A CONVENIO COLECTIVO', 'ACUERDOS DE FIN DE HUELGA', 'ACUERDOS EN EMPRESAS ESPAÑOLAS DE DIMENSIÓN COMUNITARIA O MUNDIAL (ART. 2.1g)', 'ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (ART. 2.1f)', 'OTROS ACUERDOS INSUBSCRIBIBLES (ART. 2.1h)', 'ACUERDO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS', 'ACUERDO O PACTO MIXTO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PERSONAL LABORAL', 'ACUERDO DE INTERÉS PROFESIONAL DE USUARIOS AUTÓNOMOS', and 'CONVENIO O ACUERDO DE EFICACIA LIMITADA Y ACUERDOS DE EMPRESA PARA SU DEPÓSITO (D.L.A.2º)'. The item 'ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (ART. 2.1f)' is highlighted with a red box, and a red arrow points to it from the right.

Se puede obtener más información sobre los registros autonómicos de planes de igualdad en la autoridad laboral competente en su Comunidad Autónoma o, a nivel nacional, a la Dirección General del Trabajo.

4.6 FASE VI

Seguimiento y evaluación

La evaluación es el procedimiento que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, permitiendo una mejor valoración sobre el de las mismas, de forma que sean útiles para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas riguroso.

Es importante cuestionarse periódicamente si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son correctos, si funcionan y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

El seguimiento y la evaluación se realizan a través de un sistema de indicadores que deben establecerse con carácter previo, durante el proceso de elaboración del plan. Por otra parte, el sistema de seguimiento y de evaluación de los planes de igualdad está en consonancia con la disposición final 5ª de la Ley 3/2007 Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) que establece “una vez transcurridos 4 años.

En función de los resultados obtenidos y la evolución habida después del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad implantado, se deben abordar las medidas necesarias y pertinentes para mejorar la situación y avanzar hacia la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

Es necesario que exista una comisión encargada de impulsar la evaluación de las diferentes medidas y estrategias adoptadas con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad.

Esta comisión puede ser la Comisión de Igualdad o de Seguimiento. Su cometido será diseñar o participar en el diseño de una herramienta de evaluación, diseñar un calendario para la aplicación de la misma, aplicación de la evaluación, redacción de informe, etc. Dentro de esta comisión evaluadora es necesario que participe la representación sindical, pues su actividad no se limita a la valoración de resultados, sino también a la elaboración y/o valoración de los instrumentos y técnicas que se vayan a utilizar. En esta comisión evaluadora es importante impulsar medidas para aumentar la participación de mujeres.

La comisión de seguimiento será paritaria -empresa/administración y sindicatos- y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos. También será paritaria en cuanto a la composición de sexos. Es recomendable aplicar los criterios de proporcionalidad de la representación sindical, como en el resto de comisiones existentes. Al igual que la comisión de igualdad, la de seguimiento debe tener unas normas de funcionamiento, tiempos de trabajo, tiempos de reuniones, crédito horario, presupuesto, etc.

Las funciones que tienen la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son las siguientes:

- ✓ Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas. „
- ✓ Supervisar la implantación del plan. „
- ✓ Recabar la información sobre los indicadores del plan.

Un indicador es la expresión para describir actividades en términos numéricos del desarrollo e implementación del plan. Puede haber indicadores de número de acciones que se realizan, de porcentaje de

mujeres contratadas de las presentadas, del número de cursos realizados, etc. Un indicador tiene que:

- ✓ Ser fiable, práctico, adecuado y objetivo. „
- ✓ Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de
- ✓ la implantación de la puesta en marcha de las medidas. „
- ✓ Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- ✓ Realizar la evaluación final del plan.

ANEXOS

MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

(Nombre de la empresa) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo)

Lugar y fecha

**SOLICITUD PARA LA CONTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL
PLAN DE IGUALDAD**

A/A Dirección de la Empresa

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

En XXXXXXXX, a _ de _____ de 2021

Por medio de la presente, D/ Dña en calidad de Presidenta/e del Comité de Empresa/ Sección Sindical/ Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras de esa Empresa, comparece y como mejor proceda en Derecho **SOLICITA:**

La Constitución de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo estipulado en el RD-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres empleo y ocupación así como lo reflejado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Dado los plazos establecidos en dichas normas y con el fin de evitar posibles sanciones, solicitamos se constituya dicha Mesa Negociadora en la menor brevedad posible.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

Fdo.

Recibí de la Empresa

MODELO ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA

Reunidos/as en....., el día.....de.....de....., con el siguiente orden del día:

Constitución Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa.

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

(Sección sindical CC.OO.) Dña/D:

Dña/D.....

Por la Dirección de la Empresa:

Dña/D.....

Dña/D.....

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero.- Constitución.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Segundo.- Composición.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento que se elaborará para dicho fin y se adjuntará al presente Acta. Las personas que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

Por la RLT:

- Dña/D.....

- Dña./D.....

Por la Empresa:

- Dña./D.....

MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓND E IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Lugar y fecha:

COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial:

Representantes trabajadoras y trabajadores:

.....

.....

.....

Suplente:

.....

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

Creación de la comisión de igualdad

- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
2. Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

4. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Representación Empresa Representación legal de trabajadores/as

A la Comisión negociadora hay que dotarla de unreglamento interno, para definir claramente las reglas del juego y poner recursos para las personas que forman parte de esta y que puedan desempeñar su trabajo.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL P.I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres” establece en su Capítulo IV (Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad) lo siguiente: “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral”. Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Por ello, se ha constituido con fecha la Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la cual seguirá el presente reglamento.

Artículo 1.

Objeto y aplicación.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. La comisión

para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la propia empresa.

Artículo 2.

Composición.

La presente Comisión está compuesta por personas de las organizaciones sindicales, que serán escogidos entre la RLT como ellos/ellas decidan, y de la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación del presente Acuerdo. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

Artículo 3.

Reuniones y actas.

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Negociadora del P.I. se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho Plan de Igualdad. Todas las horas destinadas al trabajo de la Comisión Negociadora del P.I. serán a cargo de la empresa, así como las horas preparatorias de la reunión de dicha Comisión. La RLT podrá ser asistida en todo momento por personas asesoras de los sindicatos en las materias que lo requieran, así como en las reuniones de la Comisión del Plan de Igualdad. 2 De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Artículo 4.

Toma de acuerdos.

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se sometería a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante. En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo correspondiente.

Artículo 5.

Confidencialidad.

Las personas que formen parte de la Comisión, incluidas las asesoras, se comprometen a la confidencialidad de las reuniones de las cuestiones no recogidas en acta.

Artículo 6.

Recursos.

La empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión Negociadora del PI. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados para las reuniones tanto plenarias como preparatorias ocasionados por la RLT, así como las personas que asesoren a las mismas. La RLT dispondrá

de una bolsa de horas destinada al funcionamiento del plan de Igualdad de horas cada dos meses para cada uno de sus integrantes, con el objeto de mantener y transmitir los valores de la Igualdad entre la plantilla. La Comisión Negociadora hará la formación necesaria en materia de Igualdad, sin cargo al crédito horario sindical, y por lo tanto a cargo de la empresa.

Artículo 7.

Competencias.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la

autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla Y en prueba de su conformidad con lo reflejado, las partes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ENCUESTA CUALITATIVA A LA PLANTILLA

Porque tu opinión NOS IMPORTA hemos acordado realizar una encuesta **voluntaria y anónima** sobre igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla con el fin de conocer las opiniones sobre este tema, y/o si fuera necesario tomar algún tipo de mejora o medida.

Género: Hombre Mujer no binario
 Rango de edad: <40años ≥ 40años

Indicar con una X la opción adecuada:	Sí	No	N/C
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?			
¿Crees que la elección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?			
¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?			
¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?			
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?			
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?			
En caso de acoso (sufrido o conocido) por razón de sexo, ¿conoces como debes actuar dentro de la organización?			
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por razón de sexo, ¿has actuado conforme al procedimiento?			
En caso de que hayas tenido conocimiento de cualquier tipo de acoso sexual ¿se ha resuelto?			
¿Sabes que es un plan para la igualdad de mujeres y hombres en una empresa?			
¿Sabes que son las acciones positivas?			
¿Estás de acuerdo con la necesidad de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en tu empresa?			

¿Qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?

Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la organización

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Lugar y Fecha:

COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones. La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial:

Representantes trabajadores y trabajadoras:

.....

.....

.....

Suplente:

.....

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad. Siendo en todo caso exigible la representación de los sindicatos más representativos, CCOO y UGT, en aquellas empresas que no cuenten con representación sindical.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

-
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción. Creación de la comisión de igualdad
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del mismo.
2. Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

4. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes. ACUERDOS Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Representación Empresa

Representación legal de trabajadores/as

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Española

Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección

Integral contra la Violencia de Género

Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto 901/2020, de 13 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

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.