



# PLAN DE IGUALDAD

## 2021-2024



# ÍNDICE

## 1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

## 2. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SEGÚN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

## 3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

### 3.1. COMPROMISO FIRME DE LA EMPRESA

### 3.2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### 3.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

### 3.4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS: PLAN DE IGUALDAD.

### 3.5. IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS.

### 3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.





## 1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Es un documento que recoge "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"

(Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## 2. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS SEGÚN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 45.*

1. 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 representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. (Modificado por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*).

El 14 de octubre se aprueban el *RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro* que regula el contenido de los diagnósticos y planes de igualdad, la configuración de las comisiones negociadoras, plazos, grupos de empresas, cómputo de trabajadores/as, y el *RD 902/2020 de igualdad retributiva*, con el desarrollo reglamentario de los registros y auditorías retributivas.



### 3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	
Compromiso de la Dirección	✓ Recogido por Escrito
Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Constitución de la Comisión de Igualdad (criterio de paridad y proporcionalidad);</li> <li>✓ Mediante firma de acta de constitución y reglamento de funcionamiento</li> </ul>
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recogida de datos cualitativos y cuantitativos</li> <li>✓ Elaboración de informe de diagnóstico</li> <li>✓ Negociación del diagnóstico</li> </ul>
Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Definición de Objetivos, medidas, responsables, indicadores, calendario...</li> <li>✓ Negociación de Medidas</li> <li>✓ Aprobación del Plan de Igualdad</li> </ul>
Implantación	✓ Ejecución de las medidas
Publicación y Registro	✓ Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
Seguimiento de las medidas	✓ Evaluación Final



### 3.1. COMPROMISO FIRME DE LA EMPRESA

Firma de un compromiso por parte de la Dirección de la entidad: cuando una entidad decide finalmente comprometerse con la igualdad de oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, ha de formalizarlo y hacerlo público.

Este compromiso debe ser adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También debe ser comunicado a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.





### 3.2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se ha de constituir el equipo de trabajo denominado "Comisión negociadora", conformado de forma paritaria entre la Dirección de la empresa y la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

La comisión ha de ser paritaria, equilibrada en número de hombres y mujeres, manteniendo el criterio de proporcionalidad a la representatividad en la parte social y que cuenten con formación y/o experiencia en materia de igualdad en el empleo.



### 3.3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Se elaborará un diagnóstico negociado entre la parte social y parte empresarial, y contendrá al menos las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para realizar el Diagnóstico de Situación es necesario:

#### 1º Recopilación y análisis de datos.

*Información cualitativa.* Recopilaremos las políticas en el área de recursos humanos (convenio colectivo, plan de formación, de carrera, plan de conciliación, etc.). Se podrán realizar entrevistas a la Dirección, RRHH, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, etc.

*Información cuantitativa.* Datos de la plantilla de la entidad desagregados por sexo en campos como edad, antigüedad, categorías profesionales, retribuciones, etc. También se pueden realizar encuestas a la plantilla.

#### 2º Redacción del Informe “Diagnóstico de Situación”.

A través de este informe se reflejarán los resultados y conclusiones obtenidas en el análisis y servirá como punto de partida para determinar los objetivos y medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.



### 3.4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y MEDIDAS: PLAN DE IGUALDAD.

El PLAN DE IGUALDAD contendrá:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos.
- h) Calendario de actuaciones
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación.





### 3.5. IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS.

- ✓ Según la vigencia acordada (máximo de cuatro años), se irán ejecutando las acciones previstas y que han sido recogidas en el Plan de Igualdad, donde se habrán detallado responsables para su implantación y una calendarización detallada.
- ✓ Es preciso establecer canales de comunicación con la plantilla, de manera que el personal esté al tanto de las políticas de igualdad implementadas.



### 3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Es importante tener conocimiento constante acerca de la aplicación del plan de igualdad en la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados. También es conveniente evaluar los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones, el grado de realización, la eficiencia, la eficacia, el impacto y la viabilidad del plan de igualdad. Para ello, se hará un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que debe quedar recogido documentalmente, mediante actas e informes expresos, y debe ser llevado a cabo por un órgano o comisión de seguimiento y evaluación. Este órgano será conformado de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes legales de la plantilla.

Se realizará obligatoriamente una evaluación intermedia y otra al final.

