# Cuaderno 3

## [ DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD ]

# GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA

*"CCOO te responde"*


imex instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

oige oficina de igualdad de género en el empleo

CCOO extremadura

Edita: **Comisiones Obreras Extremadura**

Elabora: **Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura**

Financia: **Instituto de la Mujer de Extremadura**

Diseño y maquetación: **Servicios Gráficos y Publicidad.**

Año: **2021**

# PRESENTACIÓN

Los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son una potente herramienta sindical que permite el desarrollo y la aplicación de políticas de igualdad en las relaciones laborales y en toda la gestión organizativa de las empresas con el objetivo firme de lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

En muchas ocasiones la cultura empresarial sigue manteniendo y perpetuando las desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, desigualdades basadas en el sexo que rápidamente reproducen diferencias en el acceso al empleo, la contratación, la promoción profesional, la brecha salarial, la conciliación laboral y familiar, entre otras, de aquí la necesidad establecer estrategias igualitarias /que permitan alcanzar la equidad de género en el mercado laboral.

La entrada en vigor del **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, trae consigo la necesidad inminente de marcar una nueva hoja de ruta en la información sobre planes de igualdad que hemos de facilitar a la Representación legal de las personas trabajadoras de CCOO Extremadura

Este Real Decreto supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad ya que refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad; otorga una importancia sin precedentes a la comisión negociadora, responsable de todo el proceso y de la que la parte social forma parte de forma paritaria y apuesta por la publicidad de los planes mediante la inscripción en el registro, quedando a disposición de cualquier persona su contenido.

Así, la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia para ejercer de elemento transformador de las desigualdades de género en el mercado laboral Y avanzar en el objetivo de desterrar de las empresas y centros de trabajo las discriminaciones sexistas y garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos laborales en igualdad.

Desde la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura ponemos a vuestra disposición La ***GUÍA SINDICAL PARA NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA. CCOO TE RESPONDE,*** recurso que tiene como objetivo servir de orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad para la elaboración, negociación e implantación de los planes de igualdad en Extremadura.

## Objetivos y estructura de la Guía

La presente Guía, nace para poder ayudar en este proceso, resolviendo dudas, contestando preguntas que frecuentemente se plantean en las mesas negociadoras, proporcionando recomendaciones sindicales y sobre todo para fortalecer el papel de la representación sindical a lo largo de todo el proceso de los planes de igualdad en los centros de trabajo.

La guía está estructurada en cuatro cuadernos independientes, cada uno de los cuales contiene cada una de las fases de los planes de igualdad de manera que dependiendo de la Fase del proceso de negociación en el que se encuentre, se podrá consultar uno u otro cuaderno.

Todos presentan la misma estructura; por un lado se contestan las preguntas y dudas más frecuentes surgidas en esta fase y  por otro se proporcionan como anexos las herramientas prácticas necesarias en cada fase.

Esta metodología práctica y sencilla pretende abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad.

- **El Cuaderno 1** se corresponde con la Fase 1 del proceso de negociación: **Constitución de la Comisión negociadora del plan de igualdad: Comunicación e inicio de la negociación.**
- **El Cuaderno 2** se corresponde con la Fase 2: **Elaboración del diagnóstico de género:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer las políticas de igualdad en la gestión de la empresa.
- **El Cuaderno 3** se corresponde con la Fase 3: **Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad:** definición de Objetivos, elaboración de medidas, selección de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **El Cuaderno 4** se corresponde con la Fase 4: **Implantación y seguimiento del plan:** verificación del grado de cumplimiento de las medidas y valoración de resultados y con la Fase 5: **Valoración del alcance de los objetivos, resultados e impacto** que ha tenido el plan de igualdad en la empresa.

Esta guía sindical se enmarca cómo apoyo y asesoramiento especializado en las mesas de negociaciones en las que CCOO está presente para la negociación de planes de igualdad en la región extremeña.

La guía forma parte del proyecto de colaboración entre **CCOO Extremadura y el Instituto de la Mujer de Extremadura.**

**Desde CCOO Extremadura** esperamos que esta guía sindical sea el motor impulsor para negociar los planes de igualdad desde una perspectiva de género y deseamos que sea una herramienta de utilidad que os aproxime a mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en materia de igualdad de género.

Manuela Manzano Acedo
***Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO Extremadura.***

# ÍNDICE

Presentación ..... 01

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 05

1. ¿Cuál es la finalidad del plan de igualdad? ..... 05
2. ¿Cómo han de ser los planes de igualdad? ..... 05
3. ¿Qué periodo de vigencia tiene un plan de igualdad? ..... 05
4. ¿Qué contenido mínimo ha de tener el plan? ..... 05
5. ¿Qué estructura ha de tener el plan de igualdad? ..... 06
6. ¿Cómo deben ser las medidas acordadas? ..... 06
7. ¿Qué medidas puede contener un plan de igualdad? ..... 07
8. ¿Existe algún tipo de medida obligatoria para las empresas? ..... 08
9. ¿Cómo se concretan las medidas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo? ..... 08
10. ¿Cómo se han de recoger los acuerdos y la aprobación del plan de igualdad? ..... 09
11. ¿Es obligatorio registrar el plan de igualdad? ..... 09
12. ¿Cómo se registran los planes de igualdad? ..... 09
13. ¿Se podrán consultar por cualquier persona esos planes de igualdad registrados? ..... 10
14. ¿Qué es el distintivo empresarial en materia de igualdad? ..... 10
15. Pueden sancionar a la empresa por incumplimiento del Plan de Igualdad? ..... 10

ANEXOS ..... 11
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS ..... 28

# DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

## 01 ¿Cuál es la finalidad del plan de igualdad?

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general **alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa,** definiendo los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico de situación.

## 02 ¿Cómo han de ser los planes de igualdad?

- **Son sistemáticos.** Con ellos se trata de conseguir una serie de objetivos aplicando medidas concretas para esa empresa.
- **Son adaptables y flexibles,** ya que las medidas concretas se diseñan en función de las necesidades específicas que se observan en el diagnóstico de situación de cada empresa o administración. „
- **Son temporales,** las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se ha conseguido el objetivo marcado.
- **Deben ser dinámicos e irse adaptando** al cumplimiento de los objetivos y a las nuevas circunstancias empresariales. „
- **Son colectivos** porque afectan a un grupo de trabajadores y trabajadoras, sus medidas nunca pueden ser de carácter individual. „
- **Deben ser ejecutables,** presentando propuestas y medidas concretas.

No pueden quedarse en una mera declaración de intenciones.

## 03 ¿Qué periodo de vigencia tiene un plan de igualdad?

Queda fijada la necesidad de que los planes tengan una vigencia determinada que no podrá exceder los cuatro años, lo que facilita establecer los plazos para la realización del seguimiento y evaluación que deben realizarse del propio plan.

Las partes negociadoras pueden establecer una vigencia menor pero no mayor de esos cuatro años.

## 04 ¿Qué contenido mínimo ha de tener el plan?

El RD 901/2020 fija un contenido mínimo en el que tiene que figurar de forma clara y precisa

- 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.

**05 Teniendo en cuenta los contenidos mínimos expuestos anteriormente ¿Qué estructura ha de tener el Plan de Igualdad?** (Ver Anexo 1)

1. Presentación y contexto
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Conclusiones diagnóstico de situación
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del plan de igualdad
7. Plan de Acción. Áreas de Intervención. Medidas de igualdad
8. Cronograma. Planificación implantación de medidas (Anexo 3)
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
11. Procedimiento de modificación

Aprobación y entrada en vigor

Firma

**06 ¿Cómo se han de recoger las medidas acordadas?**

Cada medida tiene que estar redactada de la manera más clara y concreta, sin confundirlas con objetivos Para cada una de las acciones que se planteen se indicará (Anexo 2) :

- Ámbito o Área en el que se encuadra (contratación, promoción, formación, conciliación de la vida familiar y laboral...)
- Objetivos cuantificables específicos, que se quieren alcanzar con la acción
- Descripción de la acción, actividades a realizar, pasos a seguir, etapas, formación, ...
- Personas a las que va dirigida
- Las personas o departamentos responsables de su elaboración y su implementación
- Indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

- Plazo previsto de ejecución
- Presupuesto asignado 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,

**No hay dos planes de igualdad iguales porque no hay dos empresas iguales.**

**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 esa empresa y, por tanto, cada empresa y/o administración, en función de sus características, deberá diseñar y aplicar unas medidas concretas.**

## 07 ¿Qué medidas puede contener un plan de igualdad?

**El art. 46 de la Ley de Igualdad** determina que para la consecución de los objetivos, los planes de igualdad **podrán contemplar, entre otras,** las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En cualquier caso, los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, con intervención en las siguientes áreas:

- **Acceso al empleo:** igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización: (negociación protocolo de criterios objetivos para la selección y la promoción del personal; lenguaje e imagen inclusivos y no sexistas en las ofertas,..)
- **Formación:** formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas; acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato;...
- **Promoción:** medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa
- **Condiciones de trabajo.** clasificación profesional e igualdad en materia retributiva, incluidos los complementos del salario
- **Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, mejora de permisos, intercambio de turnos laborales, etc., campaña informativa de derechos de conciliación;...

**Recuerda: tenemos que asegurarnos que la asunción de las responsabilidades familiares no debe tener consecuencias para las trabajadoras y los trabajadores ni en las prácticas de selección y contratación, formación y promoción, ni en su permanencia, niveles salariales o cualquier otra condición laboral.**

- Infrarrepresentación femenina: acciones positivas a favor de mujeres cuando estén subrepresentadas en los cargos de responsabilidad o en categorías o grupos profesionales masculinizados.
- Retribuciones: seguimiento de la auditoria salarial para corregir las posibles discriminacio-

nes indirectas; medidas para la disminución de la contratación parcial; ...

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

En todo plan hay que establecer qué medidas son prioritarias, esto es, aquéllas que se dirigen a erradicar las discriminaciones o desigualdades más evidentes, así como las que facilitan el desarrollo de otras medidas, sin las cuales no podrían desarrollarse.

> El mayor peligro en un plan de igualdad es que las medidas sean tan genéricas y carentes de compromiso real, que se quede en una mera declaración de intenciones. Debemos negarnos en rotundo a esto.

Para cada uno de las áreas establecidas, en el Anexo 4 , se exponen a modo de ejemplo u orientación una serie de acciones que sería posible acometer, en función de los resultados obtenidos en el Diagnóstico.

Se insiste en que lo aquí propuesto son solo ejemplos que pretenden facilitar la adopción de medidas adaptadas a la realidad de la empresa en el momento en que se elabora el Plan de Igualdad.

### 08 ¿Existe algún tipo de medida obligatoria para las empresas?

El artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

### 09 ¿Cómo se concretan las medidas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo?

Las medidas para prevenir los dos tipos de acoso, además de ser negociadas, deben plantearse, al menos, en torno a tres aspectos:

- Es necesario definir un protocolo de actuación que contemple el procedimiento de denuncia y las sanciones por acoso, con asignación de una o varias personas que se responsabilicen de su aplicación.
- Para garantizar la prevención del acoso y la solución de la denuncia, se ha de realizar formación específica a personal directivo y otro personal que tenga competencia en el procedimiento.
- La información y sensibilización frente a los dos tipos de acoso a toda la plantilla, así como sobre el protocolo de actuación. Podrán realizarse a tal efecto campañas informativas, elaborar y difundir folletos.

La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligación de la representación de trabajadores y trabajadoras de informar a la dirección de la empresa sobre conductas o comportamientos sobre los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo, así como de sensibilizar a las trabajadoras y a los trabajadores frente al acoso.

Desde CCOO fomentamos la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo por la comisión negociadora del plan y que éste pueda ser un anexo del mismo, sólo dejándolo como medida dentro del plan cuando no haya resultado posible.

Dentro de éste ámbito, debemos dejar claro que este protocolo será exclusivo para tratar el acoso sexual o por razón de sexo no incluyendo el acoso laboral.

**Importante:** Debemos garantizar la participación de la representación sindical en la preven ción y en la intervención.

### 10 ¿Cómo se han de recoger los acuerdos y la aprobación del plan de igualdad?

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo negociar de buena fe. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito en el documento de plan de igualdad que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por las partes negociadoras. Asimismo, se firmará acta de aprobación del plan de igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociones y acuerde la aprobación del plan. (Anexo 5) .

### 11 ¿Es obligatorio registrar el plan de igualdad?

La inscripción de los planes en el registro es obligatoria con independencia de cuál sea su naturaleza u origen, hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes; si bien en el registro se incorpora una naturaleza diferenciada para distinguir a los planes de igualdad llevados a registro y que, pese a haber sido negociados, no fueron cerrados con acuerdo.

**Siempre que sea posible deberá anexionarse al convenio.** Se registran junto a éste ante la autoridad laboral competente. Pero también existe la opción del registro electrónico según determina el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 12 ¿Cómo se registran los planes de igualdad?

El plazo de inscripción del plan es de quince días desde la firma del mismo. La solicitud de inscripción será presentada a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente, por la persona que sea designada desde la comisión negociadora.

La documentación a entregar para la inscripción del plan está formada por la hoja estadística correspondiente, las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad.

La autoridad laboral asignará el código correspondiente a cada plan en función que éste sea resultado de acuerdo o no. (Ver Anexo 6)

**Es importante que la representación sindical participemos en la elaboración de la hoja estadística, garantizando que se rellenan correctamente todos los campos.**

## 13 ¿Se podrán consultar por cualquier persona esos planes de igualdad registrados?

El registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Se podrá consultar el contenido de los planes de igualdad a través a través del enlace que hay en el REGCON a los boletines oficiales en los que se publican los acuerdos de planes de igualdad.

**Puedes consultar qué empresas tienen implantados planes de igualdad en la región y hacer un seguimiento de las mismas en la plataforma de CCOO-IMEX: www.planesdeigualdadextremadura.com**

## 14 ¿Qué es el distintivo empresarial en materia de igualdad?

Es un reconocimiento de la Administración pública a todas aquellas empresas que destacan por las medidas que realizan para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como por los resultados que obtienen.

Puede ser utilizado por las empresas para el tráfico comercial, con fines publicitarios o como documentación para la acreditación del compromiso que ésta tiene en materia de igualdad en los concursos públicos y subvenciones a la que pueda optar.

Desde la entrada en vigor del RD 901/2020, para la obtención del Distintivo de Igualdad se tomará en consideración que el plan haya sido negociado y acordado.

## 15 ¿Pueden sancionar a la empresa por incumplimiento del Plan de Igualdad?

Con efectos de 1 de octubre de 2021, las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán (art. 40 de la LISOS).

La cuantía de las multas dependerá de la gravedad de la infracción:

Infracciones leves y graves: sanciones entre 750 y 7.500 euros.

Infracciones muy graves: desde 7.501 hasta 225.018 euros.

Y no solo se pueden imponer sanciones económicas, sino que el incumplimiento del Plan también puede tener otras consecuencias negativas para la empresa:

- Pérdida de cualquier ayuda, subvención o bonificación relacionada con programas de creación de empleo.
- Prohibición de acceder a cualquiera de estas ayudas en un periodo mínimo de 6 meses.

# ANEXOS

## ANEXO 1.
### MODELO DE PLAN DE IGUALDAD

## PLAN DE IGUALDAD DE [RAZÓN SOCIAL]

### 1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

[Incluir breve resumen o ficha con datos de la empresa]

Se recogerá el motivo genérico para la elaboración Plan (Acuerdo con la Empresa, participación en un programa autonómico, necesidad específica, ...)

### 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

[Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, en su caso]

Indicar quienes son las organizaciones sindicales firmantes en la negociación de dicho plan.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

[Especificar que el plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. Se indicará el ámbito territorial del plan de igualdad, si es provincial, autonómico o nacional, con indicación de todos los centros de trabajo de la empresa, así como el periodo de vigencia del mismo, con indicación expresa de la fecha de entrada en vigor. Igualmente se podrá incluir en el ámbito temporal del plan de igualdad que, una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

La duración de la vigencia del plan de igualdad vendrá determinada por el Convenio Colectivo en el caso de que así lo especifique o según la propia comisión negociadora determine en función de los plazos estimados para la implantación de las medidas etc.

Establecer siempre un tiempo máximo de vigencia instando a las partes a volver a constituir una comisión negociadora pasado dicho plazo.

Evitaremos los redactados donde figura que la vigencia es desde la firma sin que ésta quede recogida el propio plan.

### 4. INFORME DIAGNÓSTICO

[Resumen que refleje los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, haciendo constar si la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte o tiene una diferente. En el caso de que se trate de un grupo de empresas, se incluirá un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo a las que sea de aplicación del plan de igualdad].

### 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

[Definir los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto si son cuantitativos como cualitativos] en función de las desigualdades y necesidades detectadas, la situación y estructura de la empresa, los recursos disponibles y la vigencia del plan.

Recuerda mencionar como objetivo genérico la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa.

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

[Definir medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución] (Ver Anexo 2 y 4)

La priorización de las mismas también es una novedad, por lo que tendremos que consensuar este punto en la negociación del plan.

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

[Definición del impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento, indicando órgano responsable de su implantación, herramientas y periodicidad. El plan de igualdad deberá incluir la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden de la comisión de seguimiento del mismo].

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

[Definición del sistema de evaluación, indicando órgano responsable, herramientas y periodicidad].

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

[Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad] (Ver Anexo 5)

## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

[Se incluirá el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación].

Aprobación y entrada en vigor.

Firmas.

# ANEXO 2.
## MODELO PARA RECOGIDA DE LAS MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD.

ÁREA: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |

ÁREA: CLASIFICACION PROFESIONAL
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |

ÁREA: FORMACION
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | | | | | | |
| 8 | | | | | | |
| 9 | | | | | | |

ÁREA: PROMOCION PROFESIONAL
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | | | | | | |
| 11 | | | | | | |
| 12 | | | | | | |

ÁREA: POLÍTICA RETRIBUTIVA.
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | | | | | | |
| 14 | | | | | | |
| 15 | | | | | | |

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | | | | | | |
| 17 | | | | | | |
| 18 | | | | | | |

ÁREA: INFRERREPRESENTACION FEMENINA.
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | | | | | | |
| 20 | | | | | | |
| 21 | | | | | | |

ÁREA: ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | | | | | | |
| 23 | | | | | | |
| 24 | | | | | | |

ÁREA: VIOLENCIA DE GENERO
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | | | | | | |
| 26 | | | | | | |
| 27 | | | | | | |

ÁREA: SALUD LABORAL CON PÉRSPECTIVA DE GÉNERO
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | | | | | | |
| 29 | | | | | | |
| 30 | | | | | | |

ÁREA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
Objetivos específicos:

| Nº | MEDIDAS | PERSONAS DESTINATARIAS | INDICADORES | RESPONSABLES | CALENDARIO | Requiere presupuesto |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | | | | | | |
| 32 | | | | | | |
| 33 | | | | | | |

# ANEXO 3.
## EJEMPLOS PARA EL DISEÑO DE MEDIDAS EVALUABLES.

| ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. | → | Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. |
| **Indicadores** | | |
| Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.<br>Número total de procesos de selección realizados.<br>Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | → | Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.<br>Realizar los ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.<br>Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACION | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Formar a la totalidad de la empresa en igualdad | → | Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.<br>Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.<br>Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.<br>Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.<br>Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad. | → | Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.<br>Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Número de procesos de promoción realizados.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.<br>Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. | → | Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).<br>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.<br>Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.<br>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: SEGURIDAD, SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. | → | Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.<br>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.<br>Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.<br>Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal). | → | Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para las elección de candidaturas.<br>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción. |
| **Indicadores** | | |
| Número de medidas propuestas y puestas en marcha.<br>Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada.<br>Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.<br>Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. | → | Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.<br>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo |
| **Indicadores** | | |
| Verificar la elaboración o no del documento previsto.<br>Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.<br>Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. | → | Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.<br>Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.<br>Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. |
| **Indicadores** | | |
| Verificar la elaboración o no del documento previsto.<br>Número y contenido de los protocolos suscritos.<br>Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.<br>Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado. | | |

| ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA | | |
|---|---|---|
| **Objetivo** | | **Medida** |
| Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. | → | Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.<br><br>Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…). |
| **Indicadores** | | |
| Número de publicaciones revisadas y actualizadas.<br>Número y tipo de cambios realizados.<br>Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. | | |

# ANEXO 4.

## MODELO DE CRONOGRAMA | CALENDARIO
## TEMPORALIZACION DE LAS MEDIDAS DE PLAN DE IGUALDAD.

| Nº | Medida | AÑO 1º | | | | AÑO 2º | | | | AÑO 3º | | | | AÑO 4º | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T | 1º T | 2º T | 3º T | 4º T |
| **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **FORMACIÓN DE LA PLANTILLA**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Retribuciones**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **SALUD LABORAL**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **VIOLENCIA DE GÉNERO**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**<br>**Objetivo:** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

## ANEXO 5.
### MODELO DE ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Reunida en [indicar lugar y fecha de celebración], la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], compuesta:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]
[Nombre, apellidos y cargo]
[Nombre, apellidos y cargo]
[...]

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

[Nombre, apellidos y cargo]
[Nombre, apellidos y cargo]
[Nombre, apellidos y cargo]
[...]

ACUERDA

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las ..... horas del día ... de[... de 202...

Firma: ..... Firma: .....

## ANEXO 6.
### HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

**1. Datos registrales de la empresa**

**1.1** Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

**1.2** Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

**1.3** Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

**1.4** Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

**1.5** Nombre o razón social de la empresa.

**1.6** NIF de la empresa.

**1.7** CNAE de la empresa a 4 dígitos.

**1.8** Distribución de la plantilla. A fecha de .....

| Sexo | Número de personas trabajadoras por tipo de contrato | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Indefinido | Temporal | Depuesta a disposición en una empresa usuaria | Total |
| Hombres | | | | |
| Mujeres | | | | |
| Total | | | | |

| Sexo | Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Órganos de dirección | Mandos intermedios | Resto de la plantilla | Total |
| Hombres | | | | |
| Mujeres | | | | |
| Total | | | | |

**1.9** Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

**2. Datos del Plan de Igualdad**

**2.1** El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
  - Por disposición legal.
  - Por convenio colectivo aplicable.
  - Por sustitución de sanciones accesorias.

**2.2** ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

**2.3** ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

**2.4** Vigencia del plan de igualdad:

Desde..... Hasta.....

**2.5**¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

**3. Datos de la comisión negociadora**

**3.1** Fecha de constitución de la comisión negociadora.

**3.2** Fecha de firma del plan de igualdad.

**3.3** En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

**3.4.1** Composición de la representación de las personas trabajadoras:

| Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes | Nº total de representantes | Nº de mujeres | Nº de hombres |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**3.4.2** Composición de la representación empresarial:

| Cargo en la empresa | Nº total de representantes | Nº de mujeres | Nº de hombres |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**3.5** ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?
En caso negativo:

| Organizaciones que no han firmado | Nº total de representantes | Nº de mujeres | Nº de hombres |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**3.6** ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

**3.7** ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

**3.8** La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
  - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
  - De otras administraciones.

**3.9** ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

**4.** Datos relativos al diagnóstico de situación

**4.1** ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No)

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. .....

**4.2** Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

**4.3** ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

**4.4** Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

| Materias | Negociadas | Adopción de medidas |
|---|---|---|
| **Proceso de selección y contratación.** | | |
| **Clasificación profesional.** | | |
| **Formación.** | | |
| **Promoción profesional.** | | |
| **Tiempo de trabajo/Medidas de conciliación** | | |
| **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** | | |
| **Infrarrepresentación femenina.** | | |
| **Retribuciones.** | | |
| **Prevención del acoso sexual** | | |
| **Prevención del acoso por razón de sexo** | | |
| **Salud laboral desde la perspectiva de género** | | |
| **Violencia de Género** | | |
| **Otras ( especificar)** | | |

**4.5** El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

**5.** Contenido del plan de igualdad

**5.1** Medidas de selección y contratación:

**5.1.1** ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

**5.1.2** ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

**5.1.3** En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

**5.1.4** ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

**5.2** Clasificación profesional:

**5.2.1** ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

**5.2.2** ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.
- La segregación vertical SÍ/NO.

**5.2.3** ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutra, libre de sesgos de género?

**5.2.4** ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

**5.3** Formación:

**5.3.1** ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

**5.3.2** ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

**5.3.3** ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

**5.3.4** ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

**5.3.5** ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

**5.3.6** ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

**5.4** Promoción profesional:

**5.4.1** ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

**5.4.2** En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

**5.4.3** ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

**5.4.4** ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. SÍ/NO.
- Dirección. SÍ/NO.

**5.5** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

**5.5.1** ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

**5.5.2** ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

**5.5.3** ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

**5.5.4** ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

**5.5.5** ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

**5.5.6** ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

..... .....

**5.6** Retribuciones:

**5.6.1** ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

**5.6.2** ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

..... .....

**5.7** Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

**5.7.1** ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO. En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:
   - Acoso sexual. SÍ/NO.
   - Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

**5.8** Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

**5.8.1** ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

**5.8.2** ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

**5.8.3** ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

**5.8.4** ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

**5.8.5** ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

**5.8.6** ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/ NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....

**5.9** Comunicación, información y sensibilización:

**5.9.1** ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

**5.9.2** ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

**5.9.3** ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

**6. Seguimiento y evaluación del Plan**

**6.1** ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

**6.2** ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

**6.3** ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

**6.4** ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

**6.5** ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

**6.6** ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

**6.7** ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

**6.8** ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

# FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

**Instituto de las mujeres.**
Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad

**Ministerio de igualdad e Instituto de las mujeres.**
Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

**Oficina de igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura.**
Guía para la elaboración de planes de igualdad en Extremadura. Actualización

**Secretaria confederal de mujeres e igualdad de CCOO.**
Medidas y planes de igualdad, elaboración y aplicación. 2021

**Secretaria confederal de mujeres e igualdad de CCOO.**
Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de los planes de igualdad.

**Real Decreto-ley 6/2019,** del 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

**Real Decreto 901/2020,** de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

**Para asesoramiento**
**y consultas**
**sobre planes de igualdad**

***Cuenta con nosotras***

## Oficina de Igualdad de Género en el Empleo CCOO Extremadura

**Badajoz y provincia**

**Avda. de Colón 6. Badajoz**

**Móvil: 606 862 601**

**Cáceres y provincia**

**C/ Obispo Ciriaco Benavente. 2. Cáceres**

**Móvil: 689 061 598**

**mujer.ex@extremadura.ccoo.es**

imex
instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo

oige
oficina de igualdad de género en el empleo

CCOO
extremadura