
GUÍA PRÁCTICA PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD



ÍNDICE:

1.- Presentación.	3
2.- El instrumento de Igualdad en la Empresa. El Plan de Igualdad.	5
3.- Fases a seguir para negociar un Plan de Igualdad en la Empresa:	7
3.1.-Comunicación RLT- Dirección.	7
3.1.1.- Compromiso de la Dirección.	7
3.2.- Comisión negociadora del Plan de Igualdad.	7
3.2.1.- Composición de la Comisión Negociadora.	8
3.2.2.- Acta de Constitución de la Comisión Negociadora	8
3.2.3.- Reglamento de la Comisión Negociadora	8
3.3.- Diagnóstico de situación.	8
3.3.1.- Datos diagnóstico cualitativo y cuantitativo	8
3.3.2.- Conclusiones del diagnóstico	9
3.4.- Negociación del Plan de Igualdad.	9
3.5.- Implantación del Plan de Igualdad	12
3.6.- Seguimiento y evaluación	12
4.- Anexos	14
4.1.- Glosario de términos	14
4.2.- Marco jurídico aplicable	18
4.3.- Modelos de documentos.	18
4.4- Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo	28
4.5.- Guía Integral para mujeres víctimas de violencia de género.	28
5.- Bibliografía	28



■ 1. Presentación

La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados, en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH.

Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser la escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad de rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

En las empresas, como ocurre en la sociedad, su sistema de valores está condicionado por los estereotipos de género, y estos actúan en la cultura empresarial de dos formas:

- En la creencia que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejores personas de un sexo que de otro.



- En la consideración de que los valores estereotipados atribuidos a los hombres, tales como la competitividad, el riesgo, el espíritu de lucha y el liderazgo, son los más idóneos para el mundo empresarial.

Los planes de igualdad facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella.

Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Desde la aprobación, en 2012, de la Reforma Laboral, nos encontramos en una situación muy delicada, pues una de las consecuencias de dicha reforma ha sido el fin de la ultraactividad de los convenios colectivos y, con ello, el debilitamiento de la negociación colectiva.

Para CCOO de Industria es necesario poner en valor la Negociación Colectiva, nuestra herramienta fundamental de trabajo, y el vehículo que nos permite incorporar nuestras propuestas en los Convenios Colectivos y hacer que se cumplan. Ahí radica su importancia.

Tal y como está la situación actual, para nuestra organización es fundamental realizar una apuesta fuerte para seguir introduciendo la Igualdad de Oportunidades en las empresas, a través de los Convenios Colectivos y los Planes de igualdad, ya que son instrumentos claves para mejorar la situación laboral de todas las personas trabajadoras, Mujeres y Hombres.

Esta es la razón por la que hemos elaborado esta guía como ayuda a la elaboración de un plan de igualdad, pretendiendo así ofrecer una herramienta de consulta y trabajo fundamental para las personas que nos representan en las empresas, y para todas aquellas personas que formen parte de la mesa de negociación de un plan de igualdad, también incluimos recomendaciones sobre cómo incorporar medidas de igualdad en las empresas.

Con este objetivo presentamos esta guía, con el deseo y la intención de que sea útil para mejorar los convenios colectivos y la situación de las trabajadoras y los trabajadores de las empresas de la industria.



■ 2. El instrumento de Igualdad en la Empresa. El Plan de Igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 06/2019 de 01 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha visto modificada la Ley Orgánica de Igualdad obligando a las empresas con más de 50 trabajadores a la implantación de un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Además, se crea un registro de Planes Igualdad de las Empresas regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Por dicha razón, con la entrada del nuevo Real Decreto se ha introducido los siguientes cambios y obligaciones empresariales:

La Ley de Igualdad Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecía anteriormente la obligación de la implementación de Planes de Igualdad en empresas con un número de empleados superiores a 250 personas trabajadoras. La principal novedad respecto a la normativa anterior se encuentra en la reducción del número de personas trabajadoras. En función del número de personas en plantilla la fecha de implementación es de la siguiente manera:

- Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras están obligadas a implementar el Plan de Igualdad, pero se establece un período transitorio y disponen hasta el 7 marzo 2022 para tener implementado el Plan de Igualdad.
- Empresas entre 100 y 150 personas trabajadoras están obligadas a implementar el Plan de Igualdad, pero se establece un período transitorio y disponen hasta el 7 marzo 2021 para tener implementado el Plan de Igualdad.
- Las empresas entre 151 y 250 personas trabajadoras disponen hasta el 7 de marzo de 2020 para tener implementado el Plan de Igualdad.
- Las empresas de más 250 personas trabajadoras ya están obligadas a tener implementado un Plan de Igualdad desde la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo aprobada en 2007.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y contendrán las siguientes características:

- Deben contener un conjunto ordenado de medidas que puedan ser evaluables.
- Las medidas deben ir dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se debe elaborar un diagnóstico negociado de forma previa con representación legal de personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.

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

Además de las anteriores, en CCOO de Industria incluimos también:

- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Guía integral para mujeres víctimas de violencia de género.
- l) Sensibilización y comunicación.

Todos los planes deberán estar inscritos en el Registro de Planes de Igualdad de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las diferentes comunidades autónomas.

Como garantía del principio de “trabajo de igual valor” se han establecido las siguientes obligaciones respecto a las condiciones salariales. (Artículo 28 del E.T):

- Establecimiento de un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y extrasalariales. El registro de salarios deberá disociarse por género, grupos y categorías profesionales, así como por puestos de trabajo de igual valor.
- Las personas tendrán acceso a conocer los datos del Registro mediante la representación legal de los trabajadores.
- Las empresas de más 50 trabajadores tendrán la obligación de justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de la retribución entre géneros sean del 25% o superior.

Es importante saber que:

- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales que resulten adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla. Si hubiera personal que no se rige por convenio, el plan de igualdad se aplicará igual que al personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación del convenio.
- Un plan de igualdad de empresa ha de estar diseñado a la medida de cada empresa. Es una especie de documento vivo que va variando en el tiempo.
- Se debe negociar un plan por cada empresa que tenga un CIF propio, con independencia del número de centros que tengan o de la ubicación física de los mismos, aunque se prevean medidas específicas para algunos de los centros de trabajo en función de los resultados del diagnóstico de situación.

3. Fases a seguir para negociar un Plan de Igualdad en la Empresa:

01 | COMUNICACIÓN DIRECCIÓN-RLT

02 | CONSTITUCIÓN COMISIÓN IGUALDAD
Reglamento de Funcionamiento

03 | ELABORACIÓN-REVISIÓN DIAGNÓSTICO:
Cuantitativo
Cualitativo

04 | NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD
Medidas, Indicadores, Responsabilidades, Fechas

05 | FIRMA DEL PLAN

06 | IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

07 | EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD

Medidas Transversales
COMUNICACIÓN/FORMACIÓN/SEGUIMIENTO

3.1.-Comunicación RLT - Dirección.

[DESCARGAR MODELO](#)

3.1.1.- Compromiso de la Dirección.

El primer paso es el compromiso, por parte de la dirección de la empresa y de la representación sindical, de iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa.

Esta decisión deberá ser plasmada en un documento o acto formal y comunicarse a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y a la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran el éxito final. No debemos olvidar que ésta es la principal destinataria de los beneficios derivados de la implantación del plan de igualdad.

El papel de la Representación Sindical es clave en este proceso, debido a la mayor cercanía a la plantilla.

∴ Modelo de Compromiso de la dirección

3.2.- Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

[DESCARGAR MODELO](#)

Es importante que la comisión de igualdad esté formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa, y entre sus competencias, contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

La Ley de Igualdad, como ya se ha visto, da relevancia al papel de la RTL en la implantación de un plan de igualdad. Para su elaboración, se constituirá una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la negociación del diagnóstico y del plan de igualdad. Esta comisión, además, deberá estar compuesta por mujeres y hombres, ya que, como es obvio, es un tema que interesa a la totalidad de la plantilla.

El número de personas que formarán la Comisión dependerá del tamaño de la empresa, aunque no podrán formarla más de trece personas (Artículo 88 del E.T.), todas ellas deberán ser Representantes legales de las Personas Trabajadoras.

3.2.1. Composición de la Comisión negociadora.

La implicación de la representación sindical de una empresa en la elaboración de los planes de igualdad es uno de los factores claves para que su implantación sea exitosa: por su triple condición de conocedora de la realidad en la que se va a intervenir (la empresa), asesora en materia laboral de quienes trabajan en ella, y agente muy presente en la configuración de la cultura de la organización.

La comisión negociadora del Plan de igualdad debe ser paritaria y estar compuesta por representantes de la dirección de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores. Su función principal es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando para ello las medidas oportunas, entre ellas, un plan de igualdad.

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

1. Negociación, elaboración y acuerdo del diagnóstico, así como de la negociación y diseño de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
2. Realización y/o supervisión del contenido final de la realización del diagnóstico mediante elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, sin perjuicio de las obligaciones que tanto la empresa como la representación legal de las personas trabajadoras tengan legalmente atribuidas.
3. 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 y calendario de actuaciones.

4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. 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.
6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa, 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.
7. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.2.2. Modelo de acta de Constitución de la Comisión negociadora

[DESCARGAR MODELO](#)

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

3.2.3 Modelo de reglamento de la Comisión negociadora.

[DESCARGAR MODELO](#)

3.3.- Diagnóstico de situación.

3.3.1.- Datos diagnóstico cualitativo y cuantitativo

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre Plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis de los mismos. El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas.

En definitiva, un buen diagnóstico nos va a permitir diseñar un plan de igualdad realista y adaptarlo a la empresa. Antes de recopilar estos datos hay que realizar una encuesta a la plantilla para enfocarnos en los problemas detectados y profundizar en ellos.

Encuesta cualitativa a la plantilla

[DESCARGAR MODELO](#)

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, tableros de anuncios, notas informativas, comunicados internos, etc.

A partir del mismo, se podrán establecer los objetivos que, en materia de igualdad y no discriminación, sea necesario alcanzar en la empresa.

Para realizar el diagnóstico es necesario analizar tanto datos cuantitativos como cualitativos. La valoración que hagan sobre la situación de la empresa representantes de la dirección, representantes sindicales e incluso, la plantilla, puede aportar información relevante que, de otra forma, perderíamos una información valiosa.

El informe o estudio diagnóstico es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de mujeres y hombres en las empresas cuyo objetivo es el 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.
- Demostrar 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.

Contenido de diagnóstico de situación

[DESCARGAR MODELO](#)

[DESCARGAR MODELO](#) recogida de datos

Para llevarlo a cabo, debe analizarse, por un lado, características de la plantilla desagregadas 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, 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 el convenio colectivo y otros documentos internos de la empresa (memorias internas, RSC, planes de formación, ofertas de empleo, sistemas de valoración de puestos, página Web, etc.), así como datos estadísticos de la empresa, organigrama, censo, etc.

Este diagnóstico se acordará en el seno de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, quien deberá dar su aprobación a dicho documento y emitirá unas conclusiones, teniendo en cuenta que, si en una empresa existen varios centros de trabajo, los datos deberán desglosarse por centros.

3.3.2.- Conclusiones del diagnóstico

A partir del análisis de toda la información proporcionada por el diagnóstico, en la comisión negociadora se elabora el informe de resultados del diagnóstico que será la referencia de cara a formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad sobre los principales obstáculos detectados, y se establecerán los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Desde CCOO de Industria, **recomendamos** difundir los principales resultados del diagnóstico entre el equipo directivo y la plantilla.

3.4.- Negociación del Plan de Igualdad

Corresponderá a la comisión negociadora del Plan de igualdad la propuesta de medidas con sus correspondientes indicadores, personas responsables para su ejecución, planificación y recursos necesarios a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación.

No podemos olvidar que, por cada medida que se apruebe, deberán responderse una serie de preguntas.

¿Qué objetivos satisface?	Determina la relevancia de esta medida en cuestión.
¿A quiénes va dirigida?	Establece las personas destinatarias de los beneficios derivados de la implantación de la medida.
¿Quién va a ser responsable de su implantación?	Se debe concretar qué persona o departamento va a encargarse de implantar una medida en concreto: departamento de recursos humanos, departamento de formación, agente de igualdad, representante sindical, la propia comisión de igualdad, etc. ...
¿Qué métodos y recursos se van a necesitar?	Para cada medida será necesario establecer los medios o recursos necesarios para su puesta en marcha, tanto materiales como, en su caso, económicos.
¿Cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?	Establecer la calendarización de la medida, en qué momento se va a poner en marcha y durante cuánto tiempo se va a llevar a cabo.
¿Qué criterios se utilizarán para su seguimiento y evaluación?	Para poder llevar a cabo el posterior seguimiento del plan, se concretarán los indicadores, cualitativos y cuantitativos, que permitan conocer la evolución y el impacto de las medidas implantadas.

Las MEDIDAS:

- Deben tener por finalidad la erradicación de la discriminación mostrada en el diagnóstico.
- Debe ajustarse a erradicar esa discriminación.
- Debe tener fecha de finalización una vez eliminada la discriminación.
- Deben ser concretas, medibles y conseguibles.

Cada medida que acordemos, como mínimo, deberá llevar un INDICADOR que será el que nos permita saber el grado de cumplimiento en el seguimiento del plan de igualdad. Los indicadores deberán:

- Estar desagregados por sexo.
- Realizarse de forma consensuada entre todas las personas que intervendrán en el seguimiento.
- Ser fáciles de utilizar y entender por estar claramente definidos.
- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Visibilizar avances en las necesidades de género.
- Ser comparables en el tiempo

Si no llegamos a acuerdo y el plan sigue adelante sin nuestra firma, no nos quedará otra opción que dar publicidad a la situación y a nuestras razones, y consultar con las personas responsables de nuestro sindicato para valorar las medidas legales a tomar más oportunas.

Un plan de Igualdad ha de tener medidas concretas y con personas responsables tanto de su ejecución como del tiempo de su implementación, no tiene eficacia real un plan de igualdad cuando se trata de medidas genéricas y carentes de compromiso real en cuanto a responsabilidades y tiempos.

Un Plan de Igualdad se establece para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, pero también de los trabajadores. Es decir, sus beneficios repercutirán en la totalidad de la plantilla.

Desde la federación de INDUSTRIA aconsejamos, debido a la configuración de nuestras empresas, focalizar los esfuerzos en:

- Contratación de mujeres en puestos infrarrepresentados.
- Promoción de mujeres en puestos infrarrepresentados.
- Salarios. Sobre todo, a través de clasificación profesional y salarios variables.
- Intervención de la RLT en la investigación de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través del protocolo para la prevención.
- Mejorar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Negociar la figura de delegada/delegado de IGUALDAD:
 - Es la figura que se encargará de velar por la aplicación de lo negociado en el plan de igualdad por parte de las personas trabajadoras.
 - Para ello, contará con las horas en función del número de personas que trabajen en la empresa al igual que la representación legal.

Posibles medidas de actuación

[DESCARGAR MODELO](#)

Modelo genérico de un Plan de Igualdad

[DESCARGAR MODELO](#)



3.5.- Implantación del Plan de Igualdad

En esta fase de la implantación del plan, han de ejecutarse las diversas medidas recogidas en el mismo, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman.

Se ejecutarán las acciones previstas, asegurándose de que se cumplan los objetivos que se han planteado, revisando periódicamente los indicadores de igualdad establecidos, en la fecha acordada y asegurarnos de los recursos necesarios para su cumplimiento.

Es muy importante que en esta fase se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

Como se ha indicado en la fase de compromiso, es imprescindible la comunicación y difusión, tanto entre la plantilla -el papel de la representación sindical es esencial en este caso- como de cara al exterior de la empresa, del plan firmado e implantado, así como de las actuaciones que se vayan a realizar. Esto es fundamental para asegurar la máxima implicación de todo el personal en la aplicación del plan, y así garantizar un mejor resultado de las medidas.

3.6.- Seguimiento y evaluación

La comisión de seguimiento y evaluación suele ser la misma que ha negociado el plan. Se dotará de un régimen de funcionamiento (reglamento) donde se recogerán entre otras cuestiones:

- Número de reuniones al año.
- Las horas dedicadas tanto para la reunión como para la preparación a cargo de la empresa.
- La documentación debe estar en tiempo y forma, y como mínimo una semana antes de la reunión, etc.
- El seguimiento de un plan de igualdad consiste en la comprobación periódica por la comisión de que las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma.
- Evaluar implica, en primer lugar, constatar que las medidas propuestas se están llevando a cabo y que están dando el resultado pretendido mediante el análisis de los datos de evaluación y el seguimiento de los indicadores.
- La evaluación comporta un paso más: peritar si el cumplimiento de la medida está sirviendo para cambiar las cosas, para mejorar en el objetivo al que van dirigidas y, de no ser así, poder modificar las medidas negociadas.

La evaluación permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente, y detectar aquellos aspectos necesarios para incidir en el futuro.

Tiene los siguientes objetivos:

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
2. Analizar el desarrollo del proceso del plan.
3. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
4. Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación nos ayuda a mejorar y sirve para aprender.

- Un buen modelo para seguir y evaluar es:
 - ▶ Seguimiento cada 6 meses.
 - ▶ Evaluación parcial anual (con los datos necesarios, capacidad para añadir o reformar medidas que no están siendo positivas, y la elaboración de informe).

Evaluación final, cuyo informe va a ser el paso de entrada a la negociación del segundo plan de igualdad. Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

1. Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

3. Comunicación:

- La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del plan. Debemos asegurarnos que la información llegue a toda la plantilla.
- Es muy importante informar de la creación de la Comisión Negociadora y de seguimiento del plan de igualdad, las personas que la forman y las actividades a desarrollar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

Es fundamental haber establecido **un buen sistema de indicadores** durante la programación para llevar a cabo el **seguimiento y la evaluación de forma útil**.

Hay que partir de que el seguimiento y la evaluación son procesos complementarios, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Esto requiere un planteamiento integral del sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

La intervención que implica la implantación de un plan de igualdad en una empresa no finaliza con la firma y el acuerdo del mismo entre las diferentes partes (empresa y RLT), sino que comienza el mismo.

El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

El sistema de seguimiento y de evaluación, además de dar cumplimiento a un precepto de la ley, es una necesidad ya que permite conocer el impacto y los resultados que se están produciendo en las empresas; y en el mercado de trabajo, los objetivos y medidas propuestas para erradicar las discriminaciones que por razón de sexo se dan en el ámbito laboral y en la sociedad.

Modelo de Reglamento de la Comisión de seguimiento y evaluación.

 [DESCARGAR MODELO](#)

Ficha de seguimiento de Igualdad

 [DESCARGAR MODELO](#)

Conocimiento a la plantilla, encuesta del Plan de Igualdad

 [DESCARGAR MODELO](#)

4.- Anexos

4.1.- Glosario de términos

A

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

C

- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.



D

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.
- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

E

- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente, y en él ac-

túan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

I

- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



P

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer 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.
- **Plan de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán 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. Para la consecución de los objetivos fijados, 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

T

- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

V

- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.



4.2.- Marco jurídico aplicable

ÁMBITO NACIONAL

Constitución Española 1978

Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social”.

Artículo 9.2.: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

Artículo 4: las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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.
2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.
3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 64.3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 87.1 Legitimación: En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Artículo 88 Comisión Negociadora: En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

Estatuto de Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres Revisión vigente desde el 7 de marzo de 2019

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación. En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto (“Principio de igualdad en el empleo público”) establece los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta, Art. 6.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias, Art.9.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas, Art.11.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

- **Tutela judicial efectiva, Art.12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Prueba, Art.13.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer 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.

- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabaja-

dores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

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

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Artículo 3: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero de 2020 el permiso será de 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero de 2021 el permiso será de 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario para que al menos cumpla nueve meses.

Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 7: Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Se modifican los siguientes conceptos:

- La “prestación por maternidad” cambia su denominación por “prestación por nacimiento y cuidado del menor”.
- El término “paternidad” se modifica por el de “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.

El 26 de febrero de 2020 se inició la consulta pública para la tramitación del proyecto de Real Decreto por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; y del proyecto de Real Decreto por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos proyectos han sido objeto de información y audiencia pública y en el momento actual siguen su tramitación conforme a lo establecidos en el título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno. La aprobación de ambos reglamentos requerirá, en su momento, acuerdo del Consejo de Ministros. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad son las entidades gubernamentales proponentes de ambos reglamentos.

REGLAMENTO PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una Guía Técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

REGLAMENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.





ÁMBITO EUROPEO

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que “en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas

Directivas de la Unión Europea

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio

de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.

- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1.986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1.997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998.

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019





ÁMBITO INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- Convenio 100 (1.951): Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- Convenio 111 (1.958): Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- Convenio 156 (1.981): Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979)

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1.993, por la Asamblea General

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada. Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en

México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º período extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de Mayo de 2011

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de agosto de 2014.



4.3.- Modelos de documentos:

4.4- Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y por razón de sexo

 **DESCARGAR MODELO**

4.5.- Guía Integral para mujeres víctimas de violencia de género

 **DESCARGAR MODELO**

■ 5.- Bibliografía

Bravo Sueskun, Carmen; Gómez, Raquel (2008) “Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad” edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Bravo, Carmen y Gómez, Raquel (2010) “Buenas Prácticas en la negociación de planes de igualdad” Edita Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

CCOO (2010) “Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011” Cuadernos de Información Sindical, nº 22.

Escudero Rodríguez, Ricardo (Coord.) (2010)”. “Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización. CCOO y Ediciones Cinca.

Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM. CCOO. (2010) Curso “La igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva: los planes de igualdad.”

Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM. CCOO y la Universidad Rey Juan Carlos. Curso “Especialista en género y políticas de igualdad”, Módulo 7.

Fundación de Mujeres (2008) “Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de Opor-

tunidades entre Mujeres y hombres en las empresas”. Edita Instituto de la Mujer 2008

Instituto de la Mujer “Manual para Elaborar un Plan de Igualdad. Aspectos básicos”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “Plan integrado de actuación de la inspección de trabajo y seguridad social para 2008” Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2007) “Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados”.

Curso “Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en la empresa y los recursos humanos”. Unidad didáctica 5. Instituto de la Mujer.

Ubillos Landa, Silvia y Goiburu Moreno, Eider “Evaluación del proceso, de resultados e Impacto” en Capacitando a las ONG/ SIDA: Mejorando la prevención del VIH. Barcelona 2010.

<https://industria.ccoo.es/Publicaciones/Mujer/Guias>



■ 6.- Otros enlaces de interés

2020.10.14 BOE-A-2020-Planes de Igualdad

2020.10.14 BOE-A-2020-Transparencia Salarial

incumplimiento plan Audiencia Nacional 1532-2018

NULIDAD Audiencia Nacional Sentencia num. 143-2019

STS_2092_2017 Nulidad del Plan

TSJ Sentencia num. 1288-2018 de 15 mayo

■ 7. CONTACTOS

Federación Estatal de CCOO de Industria

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 6ª Planta
28043 Madrid
Telf. 91.319.63.90
www.industria.ccoo.es

CCOO de Industria de Andalucía

c/ Trajano, nº 1, 7ª planta / 41002 Sevilla
Teléfono: 954 507 028i
industria.ccoo.es/andalucia

CCOO de Industria de Aragón

Pº de la Constitución, 12, 2º / 50008 Zaragoza
Teléfono: 976 239 185
www.industria.ccoo.es/industriaaragon

CCOO de Industria de Asturias

C/ Santa Teresa, 15 / 33005 Oviedo
Teléfono: 98 525 15 77
Industria.ccoo.es/Asturias

CCOO de Industria de Cantabria

C/ Santa Clara, 5, 2ª planta / 39001 Santander
Teléfono: 942 22 77 04
indutria.ccoo.es/cantabria

CCOO d'Indústria de Catalunya

Vía Laietana, 16, 3ª planta / 08003 Barcelona
Teléfono: 93 481 27 96
www.industria.ccoo.cat

CCOO de Industria de Castilla y León

Plaza de Madrid, 4, 4º / 47001 Valladolid
Teléfono: 983 29 07 88
industria.ccoo.es/castillayleon

CCOO de Industria de Euskadi

C/ Uribitarte, 4 / 48001 Bilbao
Teléfono: 94 424 34 24
industria.ccoo.es/Euskadi

CCOO de Industria de Galicia

C/ María, 42, 3ª planta / 15402 Ferrol
Teléfono: 981 36 93 23
<https://industria.ccoo.es/Galicia>

CCOO de Industria de La Rioja

C/ Pio XII,, 33, 2º / 26003 Logroño
Teléfono: 941 238 144
<https://industria.ccoo.es/larioja>

CCOO de Industria de Illes Balears

C/ Francesc de Borja Moll, 3 / 07003 Palma de Mallorca
Teléfono: 971 726 060
Industria.ccoo.es/illesbalears

CCOO de Industria de Madrid

C/ Lope de Vega, 38, 6º / 28014 Madrid
Teléfono: 91 536 52 58
www.industria.ccoo.es/madrid

CCOO de Industria de Murcia

C/ Alameda de San Antón, 4 / 30205 Cartagena
Teléfono: 968 505 536
industria.ccoo.es/andalucia

CCOO de Industria del País Valencià

Plaza Nápoles y Sicilia, 5 / 46003 Valencia
Teléfono: 96 388 21 45
industria.ccoo.es/valencia

CCOO de Industria de Navarra

Avenida de Zaragoza, 12, 5º / 31003 Pamplona
Teléfono: 948 244 200
industria.ccoo.es/navarra

CCOO de Industria de Castilla-La Mancha

C/ Cuesta de Carlos V, Nº1, Segunda Planta.
CP45001, Toledo
Teléfono: 925 289 763
C/ Miguel López de Legazpi, 32 / 02005 Albacete
Teléfono: 967 191 913
industria.ccoo.es/navarra