

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Guía informativa para Delegados y Delegadas Sindicales



Imagen: freepik.com

PROGRAMA DE ACCIONES COMPLEMENTARIAS EN DESARROLLO DE LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO



Castilla
y León

NOS
IMPULSA

ecyl

SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN



Junta de
Castilla y León

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Guía informativa para
Delegados y Delegadas Sindicales



PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS:
Guía informativa para Delegados y Delegadas Sindicales

EDITA:

U.G.T. Castilla y León

Depósito Legal:

VA 974-2020

Impreso en España.

Colección de la Escuela de Formación en Igualdad de Género

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
1. Objetivos de la Guía de Planes de Igualdad	9
2. Motor de cambio: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de oportunidades entre Mujeres y Hombres	13
3. Planes de Igualdad	17
3.1 ¿Qué es un Plan de Igualdad?	19
3.2 Contenido mínimo y estructura de Planes de Igualdad	19
3.3. ¿Cómo lo desarrollo?	21
3.4. ¿Por qué necesito un Plan de Igualdad? ¿Para qué sirve?	26
3.5. Reglamento de los Planes de Igualdad	27
3.6. Competencias de la representación sindical de trabajadores y trabajadoras	28
4. Glosario de términos en materia de igualdad	31
5. Servicios de promoción y asesoramiento en materia de igualdad de género en UGT Castilla y León	39
ANEXOS	41

+ = dad

PRESENTACIÓN

El esfuerzo realizado por tantas mujeres durante ya algún siglo, para poderse incorporar al mundo laboral, en las mismas condiciones que cualquier trabajador, empezó a dar sus frutos a lo largo de las últimas tres décadas, pero lamentablemente sigue existiendo una clara situación de desventaja de las mujeres en relación con los hombres en todos los ámbitos, y es por ello que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres persiste como uno de los motores de cambio más relevantes.

A lo largo de más de 126 años de historia, nuestra organización, ha trabajado para erradicar la desigualdad. Este compromiso no puede entenderse hoy sin la lucha continuada a favor de la igualdad efectiva de las mujeres.

La Unión General de Trabajadores aspira a ser el sindicato del conjunto de trabajadoras y trabajadores, defendiendo con los valores propios de nuestra organización los derechos de todas y todos. Y somos conscientes que para alcanzar la representatividad necesaria que legitime nuestra acción sindical, tenemos que trabajar por y para las mujeres, ejerciendo la igualdad y comprometiéndonos a recorrer el camino entre la igualdad formal y real.

De este modo, la erradicación de las discriminaciones que las mujeres trabajadoras soportan en relación con el acceso al empleo, la promoción dentro de la empresa, la segregación ocupacional o la discriminación salarial, entre otras, son la fuente de las múltiples reivindicaciones por las que trabajamos día a día desde la secretaría para la igualdad de UGT Castilla y León, logrando con paso firme, que todas estas peticiones se vayan incorporando a la acción sindical y a la negociación colectiva.

Pero para poder ganar cada batalla que se nos presenta en esta lucha por el acceso a la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, la Unión General de trabajadores de Castilla y León y la Secretaría para la Igualdad, necesita de vuestra labor sindical diaria en cada uno de los centros de trabajo, y por ello hemos querido facilitaros esta herramienta de trabajo que sin duda, os será de gran utilidad en más de una ocasión.

Esta guía para delegados y delegadas pretende acompañaros en este viaje hacia la igualdad.

+ = dad

INTRODUCCIÓN

La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, sigue suscitando algunas dudas tanto entre los trabajadores y trabajadoras, como entre las delegaciones sindicales, que en ocasiones no saben cómo abordar la defensa de los derechos, y contribuir a las tareas que esta impone.

El objetivo fundamental de la misma pasa por la supresión de cuantas barreras y obstáculos perviven en el mercado laboral en contra de la igualdad formal declarada por el ordenamiento jurídico.

Por eso, desde **UGT Castilla y León** hemos asumido la tarea de preparar esta guía que trata de facilitar el conocimiento en esta específica materia práctica que son los Planes de Igualdad.

Conscientes de las posibles lagunas informativas y de la amplitud de situaciones concretas que pueden suscitar dudas, desde esta Secretaría para la Igualdad sólo reiterar nuestra disponibilidad, quedando a vuestro servicio para cualquier necesidad de asistencia técnica en éste u otros campos.

UGT Castilla y León
Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo nº 13, 1º planta • 47004 Valladolid

Teléfono: 983 329 022 / 29

sigualdad@castyleon.ugt.org

www.ugtcyl.es/portal/igualdad

1

Objetivos de la Guía de Planes de igualdad

+ = dad

+ = dad

1. Objetivos de la Guía

Esta guía pretende ser un instrumento eficaz para los y las trabajadoras que deseen informarse sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres desde una perspectiva eminentemente práctica en cuanto que persigue su aplicación en el centro de trabajo.

Se ha procurado utilizar una metodología práctica, visual, con el objetivo de apuntar hacia los principios básicos, a la vez que al conocimiento completo, para posibilitar los cambios que han de suponer los Planes de Igualdad.

Intenta informar de nuevas fórmulas más flexibles de organización del trabajo, mediante la asunción de medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en una empresa; así como la aplicación de medidas que realicen la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fomentar, a la vez que obligar en la medida posible, a la implantación de nuevos criterios de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta el impacto social, económico y ambiental que el ámbito laboral tiene. Así como la adaptación de los nuevos modelos familiares y humanos, optimizando los recursos que suponen las trabajadoras y los trabajadores en la empresa, que hoy en día comportan la mayor riqueza y fuente de diferenciación de la misma.

NORMATIVA APLICABLE:

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **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.

2

Motor de cambio: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de oportunidades entre Mujeres y Hombres

+ = dad

+ = dad

2. Motor de cambio: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de oportunidades entre Mujeres y Hombres

La igualdad es un principio jurídico universal en textos internacionales, un derecho humano, y un principio fundamental de la U.E. que debe salvaguardarse en toda la política de los Estados Miembros.

En España:

Art 14. Constitución Española: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art 9.2. Constitución Española: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad 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. **De aquí surge el derecho a la igualdad entre todas las personas, así también entre géneros,** y la obligación de los poderes públicos de hacerla efectiva en todas las esferas de la vida, **incluso removiendo obstáculos y facilitando la participación.**

Con estos fines surge la **L.O. 3/2007, de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.** Pretende **hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.** La igualdad esta reconocida legalmente, pero las manifestaciones de discriminación que siguen incumpliendo la ley son numerosas y latentes en ocasiones en los centros de trabajo, y contra ellas lucha esta ley. Establece principios de actuación, derechos y deberes y prevé medidas concretas.

Nos vamos a fijar en su **Título IV** que se ocupa del derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades, y en su **Capítulo III** que recoge lo relativo a los Planes de Igualdad de las empresas. (Artículos. 45 a 49 L.O. 3 /2007).

3

Planes de Igualdad

+ = dad

+ = dad

3. Planes de Igualdad

3.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Art. 45. L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 46.1. CONCEPTO.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación interna, 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 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.

3.2. Contenido mínimo y estructura de los Planes de Igualdad

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan: deberá basarse en el **compromiso** inicial adoptado por la empresa y los y las representantes de las personas trabajadoras.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal.

- Informe del **diagnóstico de situación de la empresa**, o en los grupos de empresas un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
 - Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del plan de igualdad.
 - Descripción de **medidas** concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
 - Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
 - **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.
-
- Las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico.
 - Puede incorporar medidas como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.
 - Identificar todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado.
 - Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa tal y como se refleja en el diagnóstico.

VIGENCIA

Real Decreto 901/2020, art. 9.1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años**.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, (14 enero 2021), **deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses** contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador (14 enero 2022).

Esto implica que los planes de igualdad ya vigentes tienen que adecuarse al nuevo Reglamento y, por otro lado, la estrategia de firmar los planes antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 no serviría porque hay que adecuarse a la nueva normativa.

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.

A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3.3. ¿Cómo lo desarrollo?

Implicación necesaria en la empresa u organización.



La realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades requiere la implicación de los distintos componentes que forman la empresa y que se van a ver afectados por el mismo, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellos.

Han de crearse también órganos específicos para el desarrollo e implantación del Plan como serán: De forma paralela al compromiso de la organización/ empresa conviene constituir el equipo de trabajo, Comisión de Igualdad, conformado de forma paritaria por empresa y representación de las personas trabajadoras. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas con puestos de responsabilidad, con capacidad de decisión y que estén ubicadas en diferentes departamentos, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El objetivo de la **Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora** será la de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven con el mayor consenso posible de ambas partes.

Es conveniente que en la negociación del convenio colectivo se incorpore la creación de la comisión de igualdad como la elaboración de un reglamento de funcionamiento. (el art. 85.1 del ET) hace referencia literal *“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con las reglas establecidas en el Art 5. Real Decreto 901/2020.

Se constituirá una Comisión Negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

El Real Decreto 901/2020 es quien marca las reglas para constituir las Comisiones negociadoras y en algunos supuestos se remite al Art. 87 ET.

Regla general: participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras:

- Comité de empresa,
- Las delegadas y los delegados de personal,
- Las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La **composición de la parte social** en la comisión negociadora será **proporcional a su representatividad**.

Empresas con varios centros de trabajo: en las empresas con varios centros de trabajo **negociará el comité intercentros** si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

Grupos de empresa: la negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa **se registrá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores** (legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales).

El contenido mínimo recomendado de la Comisión Negociadora se detalla a continuación:

- Composición paritaria.
- Composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- Delimitación de funciones y/o competencias respecto al plan de igualdad en la empresa y todas sus fases: información y sensibilización de la plantilla; apoyo y/o realización del diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación; conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (denuncias y procedimiento adoptado); vigilancia del principio de igualdad en la empresa; violencia de género; otras que puedan establecerse por convenio colectivo o en el propio plan de igualdad de la empresa.
- Establecimiento de un sistema de reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Régimen de acuerdos de la Comisión de Igualdad, quórum, etc.
- Formalización de acuerdos y demás intervenciones de la Comisión de Igualdad.

Fases del Plan de Igualdad de Oportunidades:

1ª FASE COMPROMISO	Sensibilización, comunicación, constitución de grupos de trabajo.
2ª FASE DIAGNÓSTICO	Planificación, recogida de información, análisis y formulación de propuestas.
3ª FASE PROGRAMACIÓN	Objetivos, acciones, criterios de seguimiento, calendario y asignación de recursos.
4ª FASE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO	Ejecución, comunicación, seguimiento y control.
5ª FASE EVALUACIÓN	Planificación de acciones, gestión de programas, resultado de acciones.

COMPROMISO

En la primera etapa, empresa y representación sindical deciden aplicar una política de Igualdad de Oportunidades y comunican su decisión a todo el personal de la empresa. Si es conveniente, también fuera de la misma.

En esta etapa también se designan las personas responsables de preparar y poner en marcha el plan y de llevar a cabo el seguimiento.

DIAGNÓSTICO

Consiste en una recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y sobre las políticas de personal y empleo de la empresa, para identificar los ámbitos prioritarios de la actuación conociendo la situación interna real. Todos los datos han de recogerse desagregados por género.

El Diagnóstico es la primera fase del plan de igualdad

Es resultado de un **proceso de análisis que va dirigido a identificar** y a estimar a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, las **desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa** para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se referirá como mínimo a 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020.

PROGRAMACIÓN

En esta etapa se identificarán los objetivos y las acciones necesarias para conseguirlos. Se asignan los recursos humanos y materiales necesarios, se señalan los criterios de evaluación y se decide el calendario para el cumplimiento de todas estas medidas.

APLICACIÓN

Consistente en poner en marcha las acciones previstas. Se realizarán informes periódicos de seguimiento que permitan conocer qué resultado se han obtenido e identificar los problemas que puedan presentarse durante la implantación de las acciones.

EVALUACIÓN

En esta etapa se analizarán los resultados obtenidos en el Plan, tanto cuantitativamente como cualitativamente.

EFFECTOS A ESPERAR

La implantación en la empresa de un Plan de igualdad va a suponer modificaciones y efectos en diferentes ámbitos, cuya repercusión va a notarse en el desarrollo laboral. Hay que tener en cuenta que estos van a ser diferentes según el tipo de empresa, al igual que según lo ajustado a la realidad que haya sido el diagnóstico y la eficiencia en la ejecución.

De una manera global, señalar:

Económicos Sociales

- Eliminación de las formas actuales de discriminación.
- Equilibrio de las fuerzas laborales femeninas y masculinas.
- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Reducir la elevada tasa de paro femenino.

Financieros

- Mejora del ambiente de trabajo: mayor productividad.
- Óptimo rendimiento de los RRHH.
- Mejora de la imagen financiera.

Laborales

- Negociación colectiva: mecanismo para conseguir la igualdad.
- Aumento de la participación laboral de la mujer.
- Diversificación de las ocupaciones de las mujeres.
- Disminución de la exclusión de mujeres en el mercado laboral.
- Avance en el campo de la Salud Laboral.

3.4. ¿Por qué necesito un Plan de Igualdad? ¿Para qué me sirve?

Es objetivo de la Ley de Igualdad que las empresas incluyan medidas que potencien la igualdad de oportunidades para evitar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y que siguen detectándose en el ámbito laboral, persiguiendo la supresión de éstas.

El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo que, una vez ejecutado, repercutirá muy positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, dando respuesta a las necesidades reales detectadas por las personas trabajadoras, a través de la implantación de una serie de medidas correctoras. Favorecerá la comunicación interna al implicar a toda la plantilla en el proceso y puesta en marcha, así como aumentará la productividad gracias a una mejor gestión del tiempo y los recursos humanos.

Necesidad de un Plan de Igualdad de oportunidades:

- Cumplimiento de la legislación.
- Potenciar el desarrollo empresarial (mayor eficacia, competitividad, etc.).
- Optimizar los recursos humanos.
- Equilibrar a hombres y mujeres en la toma de decisiones.

¿Para qué sirve el Plan de Igualdad?

- CAMBIAR ACTITUDES que dificultan o impiden la integración de las mujeres en el trabajo en condiciones de igualdad con los hombres.
- FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE LAS TRABAJADORAS, sobre todo en puestos y ocupaciones en las que están subrepresentadas.
- PRESENCIA de ambos sexos en todas las profesiones, así como en todos los niveles jerárquicos.
- CREAR CONDICIONES de igualdad en la que las mujeres puedan demostrar sus capacidades y habilidades potenciales.
- PERMITIR LA CONCILIACIÓN, para adaptar el trabajo a las necesidades de mujeres y hombres de forma que puedan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares sociales.
- MEJORAR las condiciones en materia de salud y prevención de riesgos.
- PREVENIR el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- PROTEGER a las víctimas de violencia de género.
- Cumplir con la LEGISLACIÓN.

Otros objetivos del Plan de Igualdad:

- Fomentar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar a las empresas y a su personal.
- Analizar la situación de la empresa para identificar barreras y discriminaciones directas o indirectas.
- Introducir medidas específicas para superar las desigualdades de género existentes.
- Conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se integre como estrategia corporativa.

3.5. Reglamento de los Planes de Igualdad

Entrada en vigor: 14 enero 2021

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A TENER PLAN DE IGUALDAD?

– **TODAS A LAS EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES/AS.**

Se aplica en 3 años la obligación de negociar planes de igualdad:

- Empresas de **150 personas trabajadoras hasta 250**: tienen de plazo hasta **marzo 2020** para la aprobación del plan.
- Empresas de más de **100 personas trabajadoras hasta 150**: plazo hasta **marzo 2021** para aprobación del plan.
- Empresas de **50 personas trabajadoras a 100**: plazo hasta **marzo 2022** para aprobación del plan.

OBLIGACIÓN PARA LAS EMPRESAS

Las obligaciones deben entenderse referidas a cada empresa. En las empresas con varios centros de trabajo se pueden establecer medidas especiales para uno o varios centros de trabajo.

GRUPOS DE EMPRESAS

Las empresas que componen un **grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo**. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de **las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad**.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR

Alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad (50 o más trabajadores/as), cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, **nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad.**

Alcanzar el número de trabajadores es lo que inicia el proceso. Y se mantiene la obligación, aunque el nº de trabajadores baje de 50 si se ha constituido la comisión negociadora hasta los 4 años.

PLAZOS

Alcanzado el número de trabajadores/as, en un **plazo máximo de 3 meses** hay que constituir Comisión Negociadora. **Y constituida la comisión negociadora en 1 año, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad.**

3.6 Competencias de representación sindical de las personas trabajadoras

1. Derecho de la información

Hemos de tener en cuenta que este derecho de información es un derecho genérico respecto a la igualdad y no exclusivo de los planes de igualdad. Según el art. 47 de la LOIEMH, que habla de la transparencia en la aplicación del plan de igualdad en la empresa, la representación sindical y legal de las personas trabajadoras tiene garantizado el acceso a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

El artículo 63.3. ET establece el derecho a recibir información anualmente relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán:

- a) Si la igualdad en la empresa se garantiza mediante mecanismos diferentes a los planes de igualdad: datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales; las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- b) Si existe plan de igualdad, la aplicación del plan de igualdad en la empresa y la consecución de sus objetivos, incluyendo las acciones a alcanzar, las estrategias a utilizar y el procedimiento de información y seguimiento, además de los resultados prácticos, en cuanto

empiecen a producirse, y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.

En el convenio colectivo se pueden pactar períodos de información más reducidos al anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El deber de vigilancia del principio de igualdad en la empresa

El artículo 64.7.a).3 del ET otorga competencias a la representación sindical en materia de vigilancia y seguimiento del principio de igualdad en los siguientes términos: el comité de empresa tendrá también como competencias la de ejercer una labor de *“vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”*.

Las competencias anteriores nos facultan a la representación sindical para exigir que se adopten medidas que corrijan discriminaciones detectadas en la empresa en materia de igualdad, independientemente de que se haya puesto en marcha un plan de igualdad o se hayan introducido medidas de igualdad en el convenio colectivo.

Esta competencia también nos faculta para vigilar el cumplimiento del Plan de Igualdad en la empresa o de las medidas adoptadas.

3. Colaboración con la empresa respecto a las medidas de conciliación

El artículo 64.7.d) del ET establece como una nueva competencia de la representación sindical la colaboración con la empresa respecto a las medidas de conciliación: *“colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”*. De este modo, la representación sindical siempre deberá colaborar con la empresa según lo establecido en la Ley, en el convenio colectivo, y si en la empresa existe un Plan de Igualdad, deberá colaborar siguiendo las pautas marcadas por el propio Plan.

4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1., establece el deber de actuación de las empresas respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo promoviendo condiciones que lo eviten y arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrá establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, como la elaboración de códigos de buenas prácticas, protocolos

contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la realización de campañas informativas, o acciones de formación.

En el artículo 48.2 de la LOIEMH se establece el deber de la representación sindical a prevenir y contribuir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con medidas como la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, la información a la dirección de la empresa de las conductas y comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Es aconsejable establecer en convenio colectivo y en el Plan de Igualdad cláusulas en las que se defina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a ambos tipos de acosos como falta muy grave, y los procedimientos específicos como códigos de conducta para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de aquellas personas que hayan sido víctimas de acoso.

4

Glosario de términos en materia de Igualdad

+ = dad

+ = dad

4. Glosario de términos en materia de Igualdad

Contando con la necesidad de incluir en el Plan de Igualdad algunas definiciones, hemos recogido algunos términos cuyo conocimiento es imprescindible en materia de Igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya relación sigue:

Conceptos:

A

Acción positiva: estrategia o medida de carácter temporal, destinada a contrarrestar o corregir aquellas situaciones, prejuicios y prácticas culturales, sociales y laborales que impiden una situación real de igualdad de oportunidades a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, discapacidad...).

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo: a los efectos de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno discriminatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LOIEMH).

Y “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” (art. 7.2 LOIEMH).

“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” (art. 7.3 y 4 LOIEMH).

B

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad.

C

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 en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (art. 44.1 LOIEMH).

El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (art. 44.2 LOIEMH).

Consecuencias jurídicas de la conducta discriminatoria: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulas 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 (art.10 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

D

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

Desagregación del mercado de trabajo: Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la diferenciación, vertical y horizontal, por géneros en el mercado de trabajo.

Discriminación contra la mujer: total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil o en cualquier otra esfera.” (Convención de la ONU sobre eliminación de cualquier forma de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979).

- Discriminación directa: 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. (art.6.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).
- Discriminación indirecta: disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (art.6.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo de todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

E

Empoderamiento: término referido al fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Es importante destacar que la palabra “poder” en este caso, se utiliza en el sentido de “poder para” el reconocimiento de las propias capacidades y habilidades de las mujeres para ejercer influencia y liderazgo en alguna o todas las relaciones sociales y actuar en función de ese reconocimiento, y no en el sentido de “poder sobre las personas”.

Equidad entre hombres y mujeres: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Esteretipos: batería de ideas y creencias que circulan socialmente y logran adquirir un rango de realidad, aunque se basan más en prejuicios que en un análisis riguroso. Convivimos a diario con multitud de estereotipos, sobre razas, grupos de población, y desde luego, sobre hombres y mujeres.

Evaluación del impacto en función del género: Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

F

Feminización de la pobreza: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

G

Género: Conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres. Es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. Los individuos conservan margen de adaptación a su entendimiento del “deber ser”. Cuando hombres y mujeres establecen sus interacciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

Género, perspectiva de: sistema de análisis que permite desvelar las diferencias de género y las consecuencias que éstas tienen para mujeres y hombres.

Es esencial la identificación de la diferente posición de partida, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, y la valoración de las diferencias encontradas de cara a conocer cómo intervienen, para permitirnos intervenir corrigiendo el sesgo de género.

H

Horario Flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea.)

I

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil" (art.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

- formal: regulación legal. Todos los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales recogen este principio.
- real: situación de tendencia. Ausencia de discriminación que permita la igualdad entre géneros en los procesos de desarrollo, así como a través del mismo.

Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor: igualdad de remuneración sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones o conceptos retributivos.

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: el principio de igualdad de trato y 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 las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas (art.5 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Inversión de la carga de la prueba: cuando una persona presenta denuncia, en principio le corresponde demostrar lo expuesto. No obstante, cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación le corresponde al demandado demostrar que no ha contravenido las normas.

M

Mainstreaming: el término se acuña en la Conferencia de Beijing en 1995. Supone la necesaria inclusión de la perspectiva de género en todas las vertientes políticas y sociales. También se

entiende como transversalidad, integra sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a lograr la igualdad desde la planificación teniendo en cuenta sus efectos.

N

No sexista: no discriminatorio con respecto al sexo. Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre mujeres y hombres.

P

Participación equilibrada: según el sentido de la Ley de Igualdad, existe dicha situación cuando la representación de cada uno de los sexos no es superior al 60% ni inferior al 40%. (art. 14.3 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Permiso: Derecho individual, licencia que tienen las personas trabajadoras de ausentarse del trabajo por diferentes motivos, y que amplía la Ley de Igualdad. Permiso parental, por maternidad, por paternidad, por razones familiares,...

Promoción de 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 (art. 43 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

R

Roles: pautas de acción y comportamiento asignadas a hombre y mujeres e inculcadas y perpetuas según el contrato social de género. Representan las distintas funciones que se consideran ejercemos tradicionalmente.

S

Segregación en el trabajo/empleo: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexo: Características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. El nacimiento determina una serie de rasgos anatómicos sobre los que el individuo no tiene capacidad de decisión.

T

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Transversalidad: como la acción de incorporar el objetivo de la igualdad en las políticas y acciones generales que se lleven a cabo en todas la áreas.

Trabajos de igual valor: se consideran trabajos de igual valor aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativas), de esfuerzo (físico, mental, emocional), de responsabilidades (de mando, de supervisión) y de condiciones de trabajo.

Tutela judicial efectiva: 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 art. 53 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres yHombres).

V

Violencia de género o sexista: comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, (art. 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

5

SERVICIOS DE PROMOCIÓN Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN UGT CASTILLA Y LEÓN

Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo, 13, 1ª Planta 47004 Valladolid

Tfno.: 983 32 90 00

sigualdad@castyleon.ugt.org

UGT Ávila - Igualdad

C/ Isaac Peral, 18. 05001 Ávila

Tfno.: 920 225 654

igualdad@avila.ugt.org

UGT Burgos - Igualdad

C/ San Pablo, 8. 09005 Burgos

Tfno.: 947 252 080

msabela@burgos.ugt.org

UGT León - Igualdad

Gran Vía de San Marcos, 31. 24001 León

Tfno.: 987 270 679

igualdad@leon.ugt.org

UGT Palencia - Igualdad

Pza. de los Juzgados, 4 - Bajo Izq. 34001 Palencia

Tfno.: 979 706 708

igualdad@palencia.ugt.org

UGT Ponferrada - Igualdad

Avda. Valdés, 36 - 1º. 24402 Ponferrada

Tfno.: 987 429 605

mballesteros@ponferrada.ugt.org

UGT Salamanca - Igualdad

C/ Gran Vía, 79-81. 37001 Salamanca

Tfno.: 923 271 947

igualdad@salamanca.ugt.org

UGT Segovia - Igualdad

Avda. del Acueducto, 33. 40002 Segovia

Tfno.: 921 424 850 ·

pmartin@segovia.ugt.org

UGT Soria - Igualdad

C/ Vicente Tutor, 6. 42001 Soria

Tfno.: 975 225 323 ·

igualdad@soria.ugt.org

UGT Valladolid - Igualdad

C/ Muro, 2 - 3º y 4º piso. 47004 Valladolid

Tfno.: 983 218 992

igualdad@valladolid.ugt.org

UGT Zamora - Igualdad

C/ Lope de Vega, 6. 49013 Zamora

Tfno.: 980 557 325

cpereletegui@zamora.ugt.org

www.ugtcyl.es

+ = dad

ANEXOS

MODELO DE ACTA DE COMPROMISO

El/la Sr./Sra. en calidad de representante de la empresa (*Nombre de la Empresa*) cuyo CIF es con domicilio social en el/la cual ostenta el cargo de

MANIFIESTA EL COMPROMISO

De la citada empresa de elaborar e implantar un Plan de Igualdad con base a los siguientes principios de actuación:

Primero:

La empresa se compromete a considerar el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y a dar a la igualdad de oportunidades un valor central en la política de recursos humanos, con el mismo nivel de importancia que puedan tener el resto de las políticas de la empresa.

Segundo:

La empresa se compromete a considerar la elaboración e implantación efectiva del Plan de Igualdad, así como en su seguimiento y evaluación, declarando la participación y responsabilidad expresa en la ejecución de cada una de estas fases de las personas que ocupan los puestos de decisión de la empresa, de las y los responsables de recursos humanos o personal, así como de las directoras y directores de cada uno de los departamentos de la empresa y de las personas que ocupan puestos de mando intermedio.

Tercero:

La empresa se compromete a asignar los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la elaboración, la implantación efectiva y el seguimiento del Plan de Igualdad. Para ello se determinarán de forma concreta y por escrito, en cada una de las fases de implantación del Plan las tareas a realizar, los recursos asignados para ello y, en su caso, el presupuesto económico correspondiente.

Cuarto:

La empresa se compromete a informar debidamente a las personas trabajadoras de la empresa y demás miembros directivos acerca de la decisión de elaborar e implantar un Plan de Igualdad, así como específicamente del desarrollo de cada una de las fases de ejecución del mismo. Para ello podrá utilizar tanto medios de comunicación interna como externa que sean adecuados a tal fin.

Quinto:

La empresa se compromete a constituir en colaboración con la representación de los trabajadores y trabajadoras un Órgano paritario representado equitativamente por miembros de la empresa y

de la representación de las personas trabajadoras, que se denominará Comisión Negociadora o Comisión de Igualdad.

Con el fin de regular el régimen de funcionamiento de este Órgano, se aprobará un Reglamento Interno, en el que se fijarán la composición y funciones de sus miembros, así como el modo de planificación, desarrollo y ejecución del trabajo atribuido al mismo.

Sexto:

La empresa se compromete a elaborar e implantar el Plan de Igualdad, donde el contenido mínimo, tal como se establece en el art. 8.2. del RD 901/2020, de 13 de octubre, será:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6. un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.µ
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) 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.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, 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.

Para que todo lo expuesto surta los efectos oportunos, lo firma:

Fecha, sello y firma de la empresa.

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

Fecha: de de 20.....

El presente reglamento rige el funcionamiento interno de la COMISIÓN DE IGUALDAD (en adelante C.I.) de la empresa.

Cualquier modificación que, en relación con esta materia, se produzca en la legislación vigente o en el Convenio aplicable será de obligado cumplimiento para esta Comisión.

COMPOSICIÓN

La composición de la Comisión de Igualdad tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes sindicales, más un suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a los/as representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial:

-
-

Representantes trabajadores/as:

-
-

Suplente:

-

Suplente:

-

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personal técnico experto en Género e Igualdad de Oportunidades (Agentes de Igualdad pertenecientes a los Sindicatos y al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa).

Este personal cualificado deberá acreditar sus competencias profesionales mediante la aportación de la formación específica necesaria en materia de Género e Igualdad de Oportunidades.

Además de una labor de asesoramiento permanente a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, corresponderá al área de RRHH de la empresa junto con el asesoramiento aportado por el personal técnico especializado:

- Elaborar el Informe Diagnóstico y presentarlo a los miembros de la Comisión de Igualdad para su posterior aprobación.
- Elaborar el Documento Base con las Medidas propuestas por los miembros de la Comisión de Igualdad y presentarlo ante los mismos para su posterior aprobación.
- Diseñar y Aplicar los indicadores de evaluación y elaborar los informes de seguimiento correspondientes, que serán objeto de análisis y aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el Plan de Igualdad que se pretende desarrollar en la empresa.
3. Difundir entre el personal de la empresa la información correspondiente a la puesta en marcha de cada una de las fases del Plan de Igualdad, así como de los resultados de las mismas. (Compromiso, diagnóstico, programación de medidas, implantación y seguimiento y evaluación).
4. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
5. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
6. Elaboración de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico de partida, con los datos que aporte la empresa, y seguidamente se concretarán y propondrán acciones y medidas que configurarán el Plan de Igualdad. El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias (Art. 7. RD 901/2020, de 13 de octubre):
 - 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.
7. A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará a la representación de los trabajadores de la Comisión de Igualdad información y documentación de la propia organización desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por la Comisión en cada una de sus reuniones.

La Comisión de Igualdad realizará el análisis de los datos facilitados por la empresa (datos de evolución mínimo dos años), para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes contenidos y variables de posible intervención:

1. *Características de la organización y estructura organizativa;*
2. *Características de la plantilla;*
3. *Políticas y prácticas de gestión de recursos humanos y empresarial;*
4. *Opinión y actitudes de la plantilla sobre la igualdad.*

8. Una vez realizado el diagnóstico de situación, y a partir de las conclusiones derivadas del diagnóstico aprobadas en la Comisión de Igualdad, las personas que forman parte de éste órgano acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación. Realizar, examinar y debatir las medidas y acciones positivas que se incorporarán en el documento base para la implantación del Plan de Igualdad.
9. Aprobar el Plan de Medidas de Igualdad que se pondrá en marcha.
10. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el plan.

REUNIONES

El Comité tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté elaborando el plan y fundamentalmente cuando se está desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada una de las partes.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

ACUERDOS

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

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

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

ACTAS

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

SEGUNDA

El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto del Convenio Colectivo (cuando exista convenio de empresa)

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En a de de 20

Firmantes:

Parte Empresarial.

Representante de los trabajadoras/es.

MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO

Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico (según ANEXO Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro).

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

- 1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.
- 2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.
 - a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
 - b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:
 - Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
 - Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.
 - c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.
- 3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- 4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.
- 5.º El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

- a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos

profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

- b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
- f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el esto de trabajo.

- g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

- a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

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

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

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

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

- k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.
- l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.
- m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.
- o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.
- p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

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

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

- a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
- d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...).

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una

infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

8. Conclusiones

- Principales problemas detectados.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos a conseguir.
- Acciones concretas a desarrollar.

UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo, 13, 1ª Planta • 47004 Valladolid
Tlf. 983 329 000 -
sigualdad@castyleon.ugt.org

Coordinadora Igualdad

Tlf. 987 429 605 - Fax 987 426 889
mballesteros@castyleon.ugt.org

Consulta on-line:

www.ugtcyl.es




UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo, 13, 1ª Planta • 47004 Valladolid

Tlf. 983 329 000 - Fax 983 329 035

sigualdad@castyleon.ugt.org

www.ugtcyl.es

 Ugtcyl Igualdad

 @ugtigualdad

¡Tolerancia
CERO!
Contra la violencia
de género



NOS
IMPULSA



SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN

