

# CCOO industria GUÍA PRÁCTICA PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD



## ¿QUÉ ENCONTRAMOS EN LA GUÍA?

La eliminación de desigualdades y discriminaciones de género, y una mayor incorporación y presencia femenina en las empresas son necesarias para evolucionar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

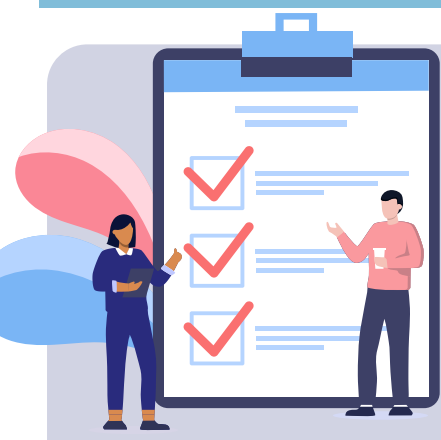
A través de la guía se puede conocer con detalle las fases de negociación de un Plan de Igualdad y los documentos necesarios para su negociación. Además, las delegadas y delegados van a poder escribir directamente en los documentos de apoyo/formularios para fomentar su utilización.



En la web de CCOO de Industria se puede descargar y consultar la *Guía práctica para elaborar un Plan de Igualdad*, y acceder a través de ella a documentos como el *Diagnóstico de situación*; *Reglamento Funcionamiento de la Comisión de Igualdad, evaluación, seguimiento y revisión*; *Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género*; *Composición de la mesa negociadora en un Plan de Igualdad*; o *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo*, entre otros.

## ¿QUÉ SON LOS PLANES DE IGUALDAD?

Son un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para que en la empresa haya igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar toda discriminación por razón de sexo.



Los Planes de Igualdad benefician tanto a las personas trabajadoras como a la propia empresa, ayudando a establecer una planificación estratégica con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella.



Las estadísticas reflejan que 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. Para cambiar y evitar estas desigualdades están los Planes de Igualdad.



Tras el Real Decreto-ley 06/2019 de 01 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo, **se ha visto modificada la Ley Orgánica de Igualdad, obligando a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a tener un Plan de Igualdad desarrollado.**



Los Planes de Igualdad ofrecen una hoja de ruta para facilitar el cambio que debe producirse con perspectiva de género. **El lenguaje inclusivo es importantísimo** y debemos tenerlo en cuenta siempre.



## FASES PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA:

**1** Para la negociación de un Plan de Igualdad, lo primero que **necesitamos es el compromiso, por parte de la dirección de la empresa y de la representación sindical**, para iniciar su elaboración y garantizar su aplicación efectiva en la empresa.



**3** **Negociación del diagnóstico de situación.** ¿Qué es?

Es el estudio y análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa, que se debe llevar a cabo tras una recopilación profunda de datos sobre Plantilla y Políticas de personal y empleo de la empresa. Un adecuado diagnóstico es la herramienta necesaria para un buen Plan de Igualdad. Una vez analizada toda la información proporcionada por el diagnóstico, la Comisión Negociadora elabora el informe de resultados del diagnóstico.



**2** **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

La Ley de Igualdad da relevancia al papel de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en la implantación de un Plan de Igualdad y, para su desarrollo, se constituirá una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad.

Es importante que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad esté formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa, para poder contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad.



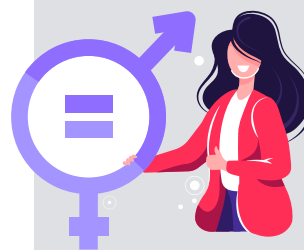
**4** **Negociación del Plan de Igualdad**

Corresponde a la comisión negociadora del Plan de Igualdad la propuesta de medidas con sus correspondientes indicadores. Si no llegamos a acuerdo y un Plan de Igualdad sigue adelante sin nuestra firma, informaremos de la situación y consultaremos con las personas responsables del sindicato para valorar las medidas legales a tomar más oportunas.

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.



**5** **Implantación del Plan de Igualdad**  
Es necesario que la información sobre los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas sea clara y precisa, con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del Plan de Igualdad. Es imprescindible la comunicación y difusión del Plan de Igualdad, tanto entre la plantilla como de cara al exterior de la empresa; el papel de la representación sindical es esencial. Tiene que haber una persona responsable y un plazo de implantación.



**6** **Seguimiento y evaluación**

La comisión de seguimiento y evaluación suele ser la misma que ha negociado el Plan de Igualdad. Ésta debe realizar un fiel seguimiento del Plan de Igualdad, comprobando periódicamente que las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma.

La evaluación permite conocer si las medidas adoptadas han permitido obtener los objetivos y detectar dónde es necesarios incidir en el futuro. Es fundamental haber establecido previamente un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil y efectiva.

