

# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EXTREMADURA

Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo

Actualización



## ÍNDICE

1. Presentación .....	1
2. ¿Qué es un plan de igualdad? .....	2
2.1 Obligación de aplicación .....	3
2.2 Agentes implicados .....	4
2.3 Beneficios para la empresa .....	5
3. Elaboración de un plan de igualdad en la empresa. ....	6
Fase 1: Compromiso y comunicación a la plantilla .....	7
Fase 2: Constitución de la comisión de igualdad .....	8
Fase 3: Elaboración del diagnóstico de género .....	9
Fase 4: Elaboración del plan de igualdad .....	10
Fase 5: Negociación y registro del plan de igualdad .....	11
Fase 6: Implementación del plan .....	12
Fase 7: Seguimiento y evaluación .....	13
¿Y si no se cumple el plan de igualdad? ¿Qué hacer? .....	14
4. Bibliografía .....	15
5. Anexos .....	16
I: Modelo de compromiso .....	17
II: Modelo de comunicación empresa-plantilla .....	18
III: Modelo de constitución de la comisión de igualdad .....	20
IV: Reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad .....	21
V: Diagnóstico de género: cuaderno de recogida de información .....	22
VI: Modelo de cuestionario e instrucciones sobre su uso .....	23
VII: Modelo plan de igualdad .....	24

### Edita:

Oficina de Igualdad de Género en el empleo de CCOO  
Extremadura y UGT Extremadura.

### Financia:

Instituto de la Mujer de Extremadura.

### Fecha:

1ª Edición 2016. Actualización 2018.

Diseño y maquetación:

### Depósito legal:

XXXXXXXXXXXXXXXXXX



## Presentación

En la actualidad, nuestro mercado laboral sigue manteniendo un trato diferenciado entre trabajadores y trabajadoras, dando lugar a desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc., obstaculizando la plena incorporación de la mujer al ámbito laboral.

Para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario mejorar las condiciones del empleo femenino, requiriendo el esfuerzo y la implicación de la Administración y los Interlocutores Sociales.

El marco normativo en este sentido, establece la obligación general de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a través de la Negociación Colectiva, usando como herramienta, los Planes de Igualdad en las empresas. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres). En este mismo sentido, en nuestra región, la Ley 8/2011, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, en su artículo 46 hace mención expresa a los Planes de Igualdad, definiendo a estos, “como conjunto ordenado de medidas 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”, añadiendo que “la Junta de Extremadura, fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas en Extremadura”.

La presente Guía para la elaboración de Planes de Igualdad es una actualización de la Guía publicada en el año 2016, y que se confecciona por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) en colaboración con las Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura y de UGT Extremadura.

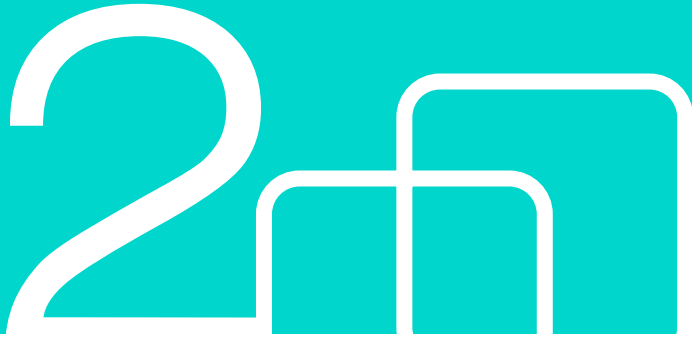
Las Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura y de UGT Extremadura son un recurso público que el gobierno regional pone al servicio de la sociedad extremeña y de las mujeres de la región para combatir la discriminación laboral y que tienen como objetivo principal combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, así como las dificultades de acceso, promoción y condiciones de trabajo, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

En esta segunda edición, el objetivo sigue siendo el mismo que en la primera, “Promover y garantizar la Igualdad de Género en la cultura empresarial a través de los Planes de Igualdad.”

Se han ampliado contenidos, se han introducido novedades y se han mejorado aquellos aspectos técnicos, todo ello, con el fin de disponer de una herramienta lo más práctica y adaptada a la realidad cotidiana de las empresas de nuestra región y de fácil uso para las partes implicadas en elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.

Confiamos que la presente Guía sirva de impulso motivador para la negociación y firma de un Plan de Igualdad en las empresas extremeñas que apuesten y quieran avanzar en hacer que la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real en el seno de su organización y en la sociedad en general.





## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Como acabamos de comentar en la presentación de esta guía, “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”<sup>1</sup>.

Para ello, la norma establece que los planes de igualdad deberán fijar los objetivos que se quieren alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados<sup>2</sup>.

En cuanto a las materias que debe abordar el Plan de Igualdad, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora LOIEMH) como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (a partir de ahora LIVGEX), señalan, entre otras, los mecanismos de acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación del personal, la estructura retributiva, la ordenación del tiempo de trabajo, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. A estas materias podemos sumarle aspectos como la salud laboral y la prevención de riesgos

<sup>1</sup> Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

## 2.1 Obligación de aplicación

La normativa establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, sin embargo, no todas las empresas tienen la obligación de elaborar e implementar un Plan de Igualdad, estableciendo la LOIEMH su obligatoriedad en las siguientes<sup>3</sup>:

- ▶ Las empresas con más de 250 personas en plantilla.
- ▶ Aquellas empresas cuyo convenio colectivo lo recoja.
- ▶ Aquellas empresas en las que la autoridad laboral acuerde en un procedimiento sancionador la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad como medida sustitutiva a las sanciones accesorias impuestas.
- ▶ Todas las Administraciones Públicas independientemente del número de su plantilla<sup>4</sup>.

Además, la normativa de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través de la LIVGEX, por su parte, dadas las características del tejido empresarial en Extremadura, en el que no abundan las grandes empresas, promueve la elaboración e implementación de Planes de Igualdad en la pequeña y mediana empresa en el marco de la negociación colectiva y de la responsabilidad social empresarial.

Al margen de las empresas que están obligadas por ley, todas las organizaciones laborales pueden, de manera voluntaria, adoptar un Plan de Igualdad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.



<sup>3</sup> Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad de la LOIEMH.

<sup>4</sup> Apartado 2. Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 2.2 Agentes implicados

El Plan de Igualdad debe ser negociado y, en su caso, acordado entre la empresa y la representación legal de la plantilla. Ambas partes tienen que participar en cada una de las fases:

Elaboración y diseño, desarrollo y seguimiento y evaluación. Además, es recomendable la participación de la plantilla en todo el proceso que define el Plan de Igualdad.

En la elaboración del Plan de Igualdad pueden estar implicados los siguientes agentes:

Alta Dirección.	Voluntad e impulso.
Equipos Técnicos de R.R.H.H.	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa.
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses.  Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.
Comité permanente de igualdad.	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).
Plantilla.	Propuestas, participación...
Personas expertas. Personal interno / consultores.	Asistencia técnica.
Comunicación.	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
Organismos de igualdad.	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.

Agentes implicados en la elaboración del Plan de Igualdad<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos. Instituto de la Mujer.

## 2.2 Beneficios para la empresa

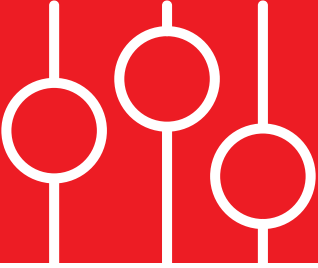
Los planes de igualdad no solo son una obligación legal, sino que aportan múltiples beneficios a las empresas, a las Administraciones Públicas, y a la sociedad en general.



- ▶ Promueven un mejor conocimiento de la organización y una optimización de los recursos humanos.
- ▶ Mejoran la productividad y la competitividad, ya que reduce los costes generados por la discriminación por razón de sexo o género, disminuyendo el absentismo laboral al generar un mejor ambiente de trabajo.
- ▶ Impulsan mayores oportunidades para seleccionar personas con talento.
- ▶ Fomentan una mejor adaptación al mercado.
- ▶ Desarrollan la creatividad y la innovación.
- ▶ Mejoran la imagen de la empresa de cara a las Administraciones Públicas y a la sociedad.

Asimismo, los Planes de Igualdad constituyen una herramienta fundamental para la efectiva realización de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, cuyos beneficios se reflejan en una sociedad más abierta, tolerante, avanzada y respetuosa con los Derechos Humanos.

# 3



## Elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad requiere de un recorrido que se articula en torno a distintas fases sucesivas y/o simultáneas.

A continuación mediante la figura nº 1 denominada “Fases Plan de Igualdad”, podremos ver los pasos que son necesarios para la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa.

**Figura nº 1. Fases Plan de Igualdad**

FASE 1: Compromiso y comunicación a la plantilla

FASE 2: Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad

FASE 3: Elaboración del Diagnóstico de Género

FASE 4: Elaboración del Plan de Igualdad

FASE 5: Negociación y Registro del Plan de Igualdad

FASE 6: Implantación del Plan

FASE 7: Seguimiento y evaluación

## FASE 1. Beneficios para la empresa

La fase denominada compromiso es el primer paso de todo Plan de Igualdad en la Empresa.

El compromiso, es la toma de decisión por parte de la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, de emprender la aplicación de una política empresarial que contenga el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se realizará siempre por escrito (Véase Anexo I: Modelo de Compromiso).

## Comunicación a la plantilla

Se trata de dar a conocer a toda la plantilla la fase previa del Plan de Igualdad en la empresa:

- ▶ Los contenidos del compromiso,
- ▶ Los objetivos que se persiguen,
- ▶ Cómo se desarrollará el proceso,
- ▶ Las personas responsables del proceso...

## FASE 2.

### Constitución de la Comisión de Igualdad

Si bien la LOIEMH regula en el artículo 45, relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, que estos deben ser negociados con la representación legal de la plantilla, la norma no establece ni articula con precisión la participación de dicha representación.

Dada su importancia, desde las Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura y UGT Extremadura apostamos por la creación de la Comisión de Igualdad.

Este órgano, de naturaleza consultiva e informativa, será el encargado por una parte, de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, y por otra, será el encargado de informar y de asesorar a las trabajadoras y trabajadores de la misma.

El objetivo de la Comisión será el 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 a cabo con el mayor consenso posible de ambas partes.

El contenido mínimo recomendado a tener en cuenta para constituir la Comisión de Igualdad, se detalla a continuación<sup>6</sup>:

- ▶ Composición paritaria: representación legas de los trabajadores y trabajadoras, así como representación empresarial.
- ▶ Órgano preferentemente mixto: compuesto por hombres y por mujeres.
- ▶ Con formación en género y políticas de igualdad.
- ▶ Capacidad de decisión para facilitar e impulsar la elaboración y negociación del Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación.

<sup>6</sup> Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas. (2009). Secretaría de Mujer e Igualdad. UGT País Valencià

Por otra parte, con el objetivo de no demorar las decisiones que deban tomarse en cada momento, es conveniente que las personas asignadas a la Comisión cuenten con un suplente o una suplente que les sustituyan en caso de no poder asistir a las reuniones.

- ▶ Se recomienda una composición equilibrada de mujeres y hombres.
- ▶ Un número de personas que permita un grupo dinámico y operativo de trabajo.
- ▶ Delimitación de funciones y/o competencias tanto específicas respecto al plan de igualdad en la empresa y todas sus fases incluida las posibles mejoras a establecer, como generales en cuanto a velar por el principio de igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres y no discriminación en el ámbito de la empresa.
- ▶ Establecimiento de un sistema de reuniones ordinarias y extraordinarias.
- ▶ Acordar el calendario de reuniones ordinarias.
- ▶ Régimen de acuerdos de la Comisión de Igualdad, quórum, etc.
- ▶ Formalización de los acuerdos y demás intervenciones de la Comisión

Es recomendable que el convenio colectivo contemple la creación de la Comisión de Igualdad así como la elaboración de un reglamento de funcionamiento.

En los Anexos III y IV podemos ver un modelo de constitución de la Comisión de Igualdad y de Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, respectivamente.



Una vez elaborado y aprobado el Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad, se puede optar por mantener dicha comisión para las fases posteriores que son el seguimiento y evaluación del Plan, o se puede optar por constituir una Comisión de Seguimiento del Plan.

Salvo que el convenio colectivo que fuere de aplicación o el plan de igualdad pudiere establecer otras funciones, a la Comisión de Seguimiento le corresponderá velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Sus funciones son:

- ▶ Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- ▶ Supervisar la implantación del plan.
- ▶ Recabar la información sobre los indicadores del plan.

Dicha comisión es deseable que sea paritaria en cuanto a la composición de sexo, y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos. Al igual que la comisión de igualdad, la de seguimiento sería deseable que contase con unas normas de funcionamiento, tiempo de trabajo, reuniones, horario, etc.



## FASE 3. Elaboración del Diagnóstico de Género

### ¿Qué es el Diagnóstico de Género?

Es una herramienta de conocimiento y estudio, que desde el enfoque de género analizará:

- ▶ Las desigualdades y discriminaciones que puedan producirse en la empresa.
- ▶ Las medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que existan en la empresa.

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa, en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación por razón de sexo.

### ¿Quiénes participan en la realización del diagnóstico?

En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer los criterios comunes sobre los que actuar posteriormente.

La elaboración del diagnóstico es una competencia de la Comisión de igualdad.

### ¿Cómo hacerlo?

Para hacer el diagnóstico o para obtener una “fotografía de la empresa”<sup>7</sup>, desde una perspectiva de género es necesario tener información relativa a:

- ▶ Características y necesidades de la plantilla desagregadas por sexo.

<sup>7</sup> Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas. (2009). Secretaría de Mujer e Igualdad. UGT País Valenciá.



Todos los datos de la plantilla, desagregados por sexo, tanto cuantitativa (datos y estadísticas) como cualitativos (condiciones laborales, características de los empleos, descripción de las tareas y los puestos, canales de comunicación en la empresa, formación que se imparte, etc.) relativos a cada una de las materias (acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del plan de igualdad y nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres.

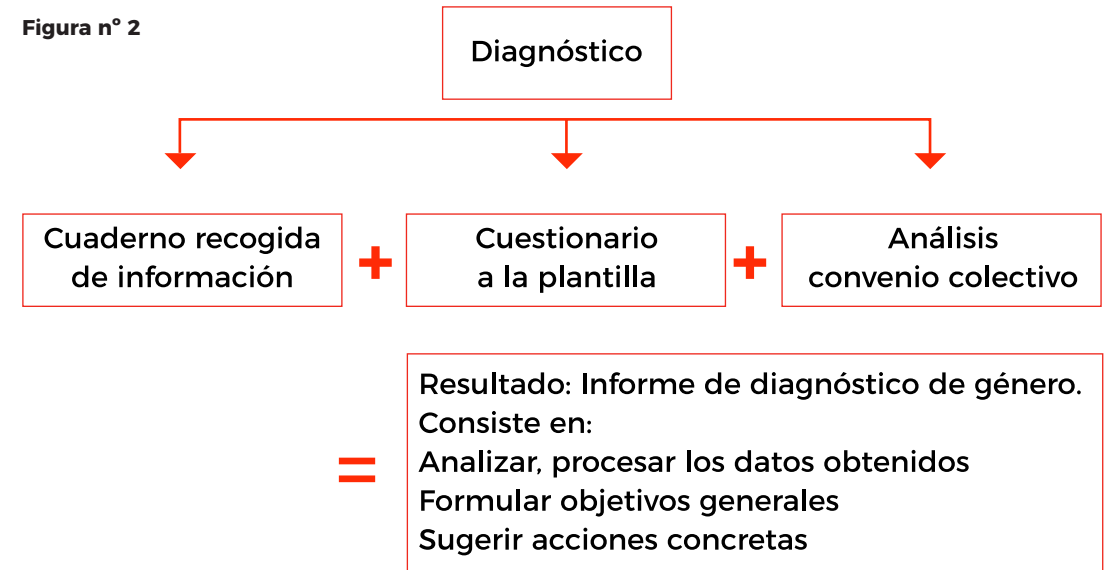
- ▶ Las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.
- ▶ Los contenidos del convenio o de los convenios de aplicación de aplicación, así como las normas internas, los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, etc.
- ▶ Las medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que existan en la empresa.

Es decir, para elaborar el diagnóstico de la empresa, necesitaremos tres fuentes de información:

- ▶ Anexo V: Cuaderno de Recogida de Información.
- ▶ Anexo VI: Modelo de Cuestionario e Instrucciones sobre su uso.
- ▶ Análisis del Convenio Colectivo desde una perspectiva de género.

A través del Análisis del Convenio Colectivo desde una perspectiva de género conoceremos los avances producidos en materia de igualdad en el acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa, la maternidad, paternidad y salud laboral; la clasificación profesional y la retribución salarial; las medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal; la violencia de género; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Figura nº 2



## FASE 4. Elaboración del Plan de Igualdad

Una vez finalizado el Informe diagnóstico de género, se pasa a elaborar el Plan de Igualdad.

Ya comentamos inicialmente, cuando definimos qué es un Plan de Igualdad que, tanto la LOIEMH como la LIVGEX, regulan que los Planes de Igualdad deberán contener, 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. A lo que añadimos la posibilidad de recoger también aspectos como la salud laboral, o la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Por otra parte, ambas leyes regulan que los Planes de Igualdad deben contener “(...) 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.”<sup>8</sup>

Dicho de otro modo, un buen Plan de Igualdad nos permitiría responder a las siguientes preguntas:

## ¿Para qué?

La respuesta a esta pregunta nos debe permitir identificar los objetivos generales del Plan de Igualdad.

## ¿Cómo?

“Mediante las acciones propuestas en el Plan de Igualdad. Una acción tiene que concretar qué es lo que hay que hacer para alcanzar un determinado objetivo. Es fácil encontrar planes de igualdad en los que los objetivos generales, específicos y las acciones se confunden, lo cual dificulta poner en marcha el Plan y, por lo tanto, evaluarlo.”<sup>9</sup>

Los planes de igualdad responden a las condiciones de cada empresa y, por tanto, cada empresa y/o administración, en función de sus características, deberá diseñar y aplicar unas medidas concretas.

## ¿Quiénes?

Es aconsejable acordar y especificar las personas responsables de ejecutar cada acción.

## ¿Cuándo?

En qué momento determinado poner en marcha cada acción. En este sentido es importante determinar la vigencia del Plan de Igualdad. Desde las Oficinas de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO Extremadura y de UGT Extremadura consideramos que los Planes de Igualdad deberían vincularse con los convenios colectivos.

Los planes de igualdad no deben ser atemporales, es decir, deben tener un plazo de ejecución.

<sup>8</sup> Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>9</sup> Latas García, A. y Castro Hernández, T (2011). Negociación Colectiva y Planes de Igualdad. El papel de las Comisiones de Igualdad. Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura y CCOO Extremadura.

## ¿Cómo y cuándo lo voy a evaluar?

Especificar los sistemas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a través de indicadores de evaluación de cada medida con la finalidad de garantizar su cumplimiento.

En el Anexo VII podemos ver un Modelo Plan de Igualdad.



## FASE 5. Negociación y registro del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad debe negociarse con la representación legal de la plantilla, tal y como establece la LOIEMH. En caso de no llegar a acuerdo, será necesario acudir a Inspección de Trabajo para que determine si el Plan cumple los requisitos necesarios que dispone la LOIEMH.

Una vez aprobado, el Plan de Igualdad, por tratarse de un acuerdo colectivo de trabajo equivalente a un convenio colectivo, éste debe registrarse en el “Registro de Acuerdos Colectivos”, aplicación informática creada y gestionada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En caso de que el Plan de Igualdad se contemple en el convenio colectivo de referencia, éste se registrará como acuerdo derivado de su convenio. Mientras que si no se contempla en el convenio colectivo de empresa o de sector, se registrará como nuevo acuerdo.<sup>10</sup>

El registro de los Planes de Igualdad sigue un procedimiento similar al registro de convenios colectivos, pudiendo ser registrado por la parte empresarial o bien por la parte sindical (Latas y Castro, 2011).

<sup>10</sup> Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## FASE 6.

### Implementación del Plan de Igualdad

La implantación del Plan de Igualdad supone la realización y ejecución de las medidas establecidas en el mismo por parte de la empresa.

En esta Fase, conviene que la Dirección de la empresa lo comunique a todo el personal a través de los medios o canales de comunicación interna de los que disponga (correo electrónico, intranet, revistas, boletines, etc.)

Para que la implementación sea efectiva se llevarán a cabo cuantas reuniones de la comisión de Igualdad sean precisas para organizar el trabajo, al igual que serán precisas reuniones con las personas responsables para llevar a cabo la ejecución de las acciones descritas en el Plan, con el fin de revisar la planificación y aclarar las dudas que puedan surgir para implantarlas.

El programa de trabajo debe ajustarse y definir el tiempo para desarrollar cada una de las acciones y medidas y la secuencia de estas en una programación por el tiempo que se acuerde en el diseño del Plan.

(Ver punto 9 del Anexo VII: Modelo Plan de Igualdad. Temporalización).



## FASE 7.

### Seguimiento y evaluación

Esta fase está destinada al Control, Garantía y Verificación del cumplimiento del Plan de Igualdad en la Empresa.

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.

Este análisis, contribuirá tanto en el ajuste del plan actual, como en posibles nuevas medidas para el plan siguiente.

### ¿Cómo se realiza el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad ?

Se diseña un mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que contenga:

- ▶ Un sistema de recogida de información.
- ▶ Quienes son los o las responsables que cumplan con los objetivos marcados en el Plan de Igualdad y cuáles son sus obligaciones al respecto.
- ▶ Fechas previstas de actuación.

(Ver punto 7 del Anexo VII: Modelo Plan de Igualdad. Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).



## ...¿Y si no se cumple el Plan de Igualdad ?

El incumplimiento en materia de igualdad está regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, según el cual, “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.<sup>11</sup>

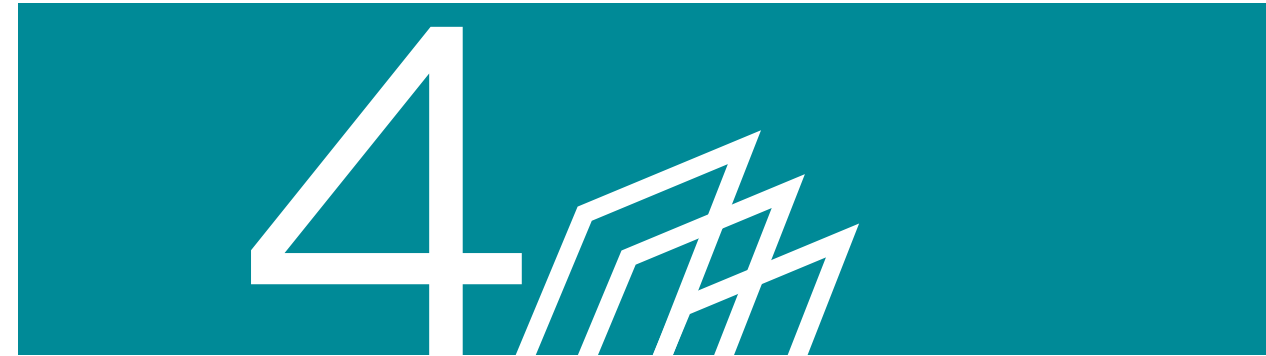
Una de las alternativas por tanto, en caso de que nuestro Plan de Igualdad no se cumpla, es recurrir a la Inspección de Trabajo. Las sanciones pueden suponer la pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, la exclusión del acceso a estos beneficios durante un plazo de seis meses y sanciones cuya cuantía oscilará entre los 626 y los 6.250 euros en caso de infracciones graves y entre los 6.251 y los 187.515 euros en caso de infracciones muy graves. (Latas y Castro 2011).

Sin embargo, otra alternativa para garantizar la adecuada implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad son los sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos, ya que “(...) son competencia del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura los conflictos que versen sobre la interpretación y aplicación no sólo de normas jurídicas y convenios colectivos de trabajo, sino también de acuerdos o pactos colectivos y decisiones o prácticas de empresa”.<sup>12</sup>

De esta forma, a través de la mediación o del arbitraje, podrían solventarse los problemas de aplicación del Plan de Igualdad, evitando la judicialización de ese conflicto laboral.

<sup>11</sup> Artículo 8. Infracciones muy graves. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>12</sup> Latas García, A. y Castro Hernández, T (2011). Negociación Colectiva y Planes de Igualdad. El papel de las Comisiones de Igualdad. Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura y CCOO Extremadura.



## Bibliografía

- ▶ Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas. (2009). Secretaría de Mujer e Igualdad. UGT País Valenciá.
- ▶ Latas García, A. y Castro Hernández, T (2011). Negociación Colectiva y Planes de Igualdad. El papel de las Comisiones de Igualdad. Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura y CCOO Extremadura.
- ▶ Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. (versión digital disponible en: [http://www.msssi.gob.es/fr/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/fr/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)).

# Anexo I

## Modelo de compromiso

### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL X PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EMPRESA X

EMPRESA X, con CIF X, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el funcionamiento y organización de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Lo anteriormente citado se llevara a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad, que recogerá las siguientes materias:

- Selección de personal y acceso al empleo.
- Contratación.
- Jornada.
- Clasificación profesional.
- Retribuciones.
- Formación de la Plantilla.
- Promoción de la Plantilla.
- Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
- Salud Laboral.
- Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
- Violencia de Género.
- Comunicación y sensibilización.
- Ayudas y bonificaciones.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras durante todo el proceso de elaboración, implementación y evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

En EMPRESA somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201X

Fdo. \_\_\_\_\_

# Anexo II

## Modelo de comunicación Empresa - Plantilla

# DOS

### COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EMPRESA

En EMPRESA, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa hemos asumido el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

Los Planes de Igualdad 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 y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Con fecha X de X de 2016, quedó constituida la Comisión de Igualdad que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en EMPRESA y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa.

La Comisión de Igualdad está formada de forma paritaria por la empresa y la representación legal de la plantilla y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores sobre cualquier materia relacionada con la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a vuestra disposición,

Dirección General de EMPRESA

# Anexo III

## Modelo de Constitución de la Comisión de Igualdad



### CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

En las Oficinas de EMPRESA, dirección, siendo las \_\_\_\_ del día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_ del año \_\_\_\_, reunida por una parte la representación de EMPRESA y por otra la representación sindical de la misma cuyos nombres al margen se relacionan.

La Igualdad de Trato y de Oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que en los centros de trabajo, se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan constituir la Comisión Permanente de Igualdad en base al compromiso adquirido con fecha (INDICAR FECHA DEL COMPROMISO FIRMADO), para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en el centro de trabajo por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Las partes acuerdan:

Constituir la Comisión de Igualdad de oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en EMPRESA, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de EMPRESA, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

La composición será paritaria entre la empresa y la Representación legal de trabajadores y trabajadoras, pudiendo contar con la asesoría de personas expertas en la materia con voz pero sin voto.

Composición:

D/D<sup>a</sup> Suplente en su calidad de (por ejemplo: Delegado/a sindical)

D/D<sup>a</sup> Suplente en su calidad de (por ejemplo: Director/a de RRHH)

D/D<sup>a</sup> Suplente en su calidad de

D/D<sup>a</sup> Suplente en su calidad de

Regirse por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de EMPRESA (Ver Anexo 1)

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión de Igualdad de EMPRESA

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

Fdo.: D.D<sup>a</sup>.

# Anexo IV

## Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad



### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE EMPRESA

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que en el seno de EMPRESA, la representación empresarial y sindical, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad de género que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

#### Artículo 1. Naturaleza de la Comisión de Igualdad, objeto y ámbito

La Comisión Permanente de Igualdad será un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de EMPRESA, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

De acuerdo con el acta de constitución de la Comisión de Igualdad con fecha de X de X de 201X, dicha comisión tendrá por objeto y ámbito lo establecido en la citada acta:

Objeto:

- ▶ Promocionar la Igualdad de Oportunidades en EMPRESA.
- ▶ Negociar, elaborar e implementar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa.
- ▶ Velar por el seguimiento del Plan.

Ámbito:

Su ámbito de actuación comprenderá los distintos centros de EMPRESA en Extremadura:

#### Artículo 2. Domicilio

El domicilio de la Comisión de Igualdad es DIRECCION POSTAL.

#### Artículo 3. Composición

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla, (en adelante RLT). De tal forma que estará compuesta por X personas, de las cuales X representaran a la empresa y serán designadas por ella y X a la RLT que serán designadas por los sindicatos con representación en la empresa.

La duración de su composición se renovará cada X años.

La designación, revocación y sustitución de las personas de cada una de las partes será efectuada en la parte social por la RLT y en la parte empresarial por la Dirección de la empresa.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad estará integrada por la Presidencia, la Secretaría y demás integrantes de dicha comisión en calidad de vocales.

El nombramiento de la Presidencia y de la Secretaría coincidirá con el año natural, renovándose cada año de manera que, si la presidencia es ocupada por la parte empresarial, la secretaria la ocupará la parte social, y viceversa.

Los miembros de la Comisión de Igualdad podrán delegar el ejercicio de sus funciones, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, poniéndolo en conocimiento de la Comisión Permanente de Igualdad.



Todas y cada una de las personas que participen en la Comisión de Igualdad están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

#### **Artículo 4. De la Presidencia**

La Presidencia será rotatoria entre las dos partes representadas por un periodo de un año.

Son funciones de la Presidencia:

- a) La representación de la Comisión de Igualdad y dirigir su actividad.
- b) Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- c) Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

#### **Artículo 5. De la Secretaría**

La Secretaría será rotatoria entre las dos partes representadas por un período de un año.

Son funciones de la Secretaría:

- a) Levantar acta de cada reunión.
- b) Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- c) Custodiar la documentación relativa a la Comisión de Igualdad.
- d) Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión.

#### **Artículo 6. De la Asesoría**

La Comisión de Igualdad podrá contar con el asesoramiento de personas expertas según la materia. Podrán participar con voz pero sin voto.

#### **Artículo 7. De las Actas**

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberán recogerse los temas tratados, acuerdos alcanzados, documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

#### **Artículo 8. Materias**

La Comisión de Igualdad, como órgano de negociación, consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en EMPRESA, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Selección de personal y acceso al empleo.
- Contratación.
- Jornada.
- Clasificación profesional.
- Retribuciones.
- Formación de la Plantilla.
- Promoción de la Plantilla.
- Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud Laboral.
- Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
- Violencia de Género.
- Comunicación y sensibilización.
- Ayudas y bonificaciones.

#### **Artículo 9. Funciones de la Comisión de Igualdad**

##### **I. Elaboración del plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un Diagnóstico de Género o análisis de la situación de partida con los datos que facilite la organización, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas y potenciar las fortalezas, y un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento.

Las partes acuerdan que las medidas que se incorporen al Plan de Igualdad serán fruto del consenso entre las partes

##### **Será función de la Comisión de Igualdad:**

- Garantizar el adecuado desarrollo de la elaboración, diseño e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- En caso de contar con el apoyo de personal experto en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la elaboración del diagnóstico de género y del Plan de Igualdad, la comisión deberá proporcionarle la información y documentación necesaria para el adecuado análisis y reflexión de la situación actual de la organización desde la perspectiva de género.

- Colaborar en el diseño de las líneas estratégicas de actuación para impulsar la igualdad de oportunidades, a través de la integración de medidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa. Para ello, fijará los plazos para llevarlos a efecto, las personas responsables de hacerlo y el sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Evaluar desde la perspectiva de género el diseño, desarrollo y los resultados de todas las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

**II: El Plan de Igualdad será registrado como acuerdo de partes ante la autoridad laboral competente.**

### III. Además son funciones de la Comisión de Igualdad:

Garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación en EMPRESA realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para conseguir el objetivo principal de la Comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en EMPRESA.

- Proponer mejoras de actuaciones en igualdad entre mujeres y hombres en la empresa tanto específicas como transversales.

- Supervisar las acciones emprendidas por la empresa para garantizar que contemplan la perspectiva de género.

- Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas, que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos Planes de Igualdad.

- Servir de órgano informativo y de asesoramiento en materia de igualdad a la plantilla y a la empresa.

- Establecer y arbitrar un procedimiento específico de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Colaborar con Comité de Seguridad y Salud, con la Comisión Paritaria, así como con cualquier otra Comisión o Estamento de la empresa que pueda constituirse, en la introducción de la perspectiva de género en sus actuaciones.

- Modificar y adecuar el presente reglamento.

- Cuantas otras funciones que la comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del Convenio Colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en EMPRESA.

### Artículo 10. Sesiones.

- De carácter ordinario, se celebrará una reunión cada X meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. La duración máxima de cada reunión será de 1:30 h.

- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral. Para la negociación del Plan de Igualdad de EMPRESA, se celebrarán las necesarias y de acuerdo con el calendario de negociación que se apruebe entre las partes.

- De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

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

### Artículo 11.- Acuerdos.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión de Igualdad.

### Artículo 12. Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura (ASEC-EX), sujetándose a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

En LUGAR, a X de X de 201X

# Anexo V

Diagnóstico de género:  
Cuaderno de recogida de información

# CINCO

<b>Empresa:</b>
<b>Centro de Trabajo:</b>
<b>Fecha:</b>
<b>Nombre de la persona que facilita la información:</b>
<b>Puesto:</b>
<b>Teléfono:</b>
<b>Correo electrónico:</b>

## ÍNDICE

### 1. Datos de la empresa.

### 2. Análisis del convenio colectivo de referencia.

### 3. Datos generales.

Tabla 1 Plantilla desagregada por sexos. Últimos tres años.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edad y sexo.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad.

### 4. Selección de personal y acceso a la empresa.

Tabla 4. Número de ofertas por categoría profesional y candidaturas presentadas desagregadas por sexo. Último año.

### 5. Contratación.

Tabla 5 Distribución de la plantilla por tipo de contratos.

Tabla 6. Incorporaciones por tipo de contrato. Últimos tres años.

Tabla 7 Conversión de contratos temporales a contratación indefinida. Últimos tres años.

Tabla 8. Incorporaciones por categorías profesionales. Último año.

### 6. Clasificación profesional.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por departamentos y puestos de trabajo.

Tabla 10. Distribución de mujeres por nivel de responsabilidad y nivel de estudios.

Tabla 11. Distribución de hombres por nivel de responsabilidad y nivel de estudios.

### 7. Jornada.

Tabla 12. Distribución de la plantilla por tipo de jornada.

Tabla 13. Distribución de la plantilla por número de horas semanales.

Tabla 14 Horas extraordinarias realizadas. Último año.

### 8. Retribuciones.

Tabla 15. Cuantía de complementos.

Tabla 16. Retribuciones medias realizadas. Último año.

**9. Formación de la plantilla.**

Tabla 17. Lugar y horario de la formación.

Tabla 18. Tipo de formación recibida Último año.

**10. Promoción de la plantilla.**

Tabla 19. Promociones por sexo. Últimos tres años.

Tabla 20. Distribuciones de ascensos y promociones por categorías profesional y sexo. Últimos tres años.

Tabla 21. Tipo de promociones por sexo. Último año.

**11. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Tabla 22. Responsabilidades familiares.

Tabla 23. Permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Últimos tres años.

**12. Salud Laboral.**

Tabla 24. Contingencias profesionales.

Tabla 25. Contingencias comunes.

Tabla 26. Suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y lactancia.

**13. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

**14. Violencia de género.**

**15. Comunicación y sensibilización.**

**16. Ayudas y bonificaciones.**

**17. Bajas definitivas.**

Tabla 27. Bajas definitivas. Últimos tres años.

NOTA:

Es absolutamente necesario, que todos los datos recogidos estén desagregados por sexo

**1. DATOS DE LA EMPRESA**

DENOMINACIÓN SOCIAL:	
FORMA JURÍDICA:	
NIF DE LA EMPRESA	
DOMICILIO SOCIAL	
TELÉFONO/FAX PAGINA WEB	
REPRESENTANTE LEGAL	
CARGO	
TLF. DE CONTACTO	
SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE	
PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	
ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA	
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	

CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA	
--------------------------------------	--

## 1. Análisis del convenio colectivo de referencia

Este apartado lo elaboramos el personal técnico especializado de la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de CCOO-UGT-IMEX.

## 2. Datos generales

Tabla 1 Plantilla desagregada por sexo. Últimos tres años						
	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
TOTAL						

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edad y sexo. Último año			
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Entre 16 y 25 años			
Entre 26 y 35 años			
Entre 36 y 45 años			
Entre 46 y 55 años			
Entre 56 y 65 años			
Más de 65 años			
TOTAL			

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad. Último año			
ANTIGÜEDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menos 1 año			
De 1 a 3 años			
De 4 a 6 años			
De 7 a 10 años			
Más de 10 años			
TOTAL			

## 4. Selección de personal y acceso a la empresa

4.1. ¿Cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto? ¿Quiénes los definen?
4.2. ¿Cómo se publican las vacantes? ¿En qué medios se publican?
4.3. ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.
4.4. ¿Quién realiza la selección? ¿Ha recibido formación en igualdad de oportunidades?
4.5. ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
4.6. ¿Se tiene en cuenta, en la selección de personal, la igualdad de oportunidades (fomentar la contratación de mujeres, diseñar solicitudes que no pidan datos personales, redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo...)?
SI <input type="checkbox"/>
NO <input type="checkbox"/>
¿Cuáles?
4.7. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la empresa?

**Tabla 4. Número de ofertas por categoría profesional y candidaturas presentadas, desagregadas por sexo. Último año.**

Categoría profesional	Nº de ofertas	Nº de candidaturas presentadas	
		HOMBRES	MUJERES

**5. Contratación**

**Tabla 5. Distribución de la plantilla por tipo de contratos**

CONTRATACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Indefinido a tiempo completo			
Indefinido a tiempo a parcial			
Fijos discontinuos			
Contratos temporales a tiempo completo			
Contratos temporales a tiempo parcial			
Obra o Servicio			
Prácticas			
Aprendizaje			
Otras (Becas de formación, otras)			
<b>TOTAL</b>			

**5.1. ¿Las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen por necesidades de la empresa o por decisión de los trabajadores o trabajadoras?**

**5.2. ¿Se realizan nuevas contrataciones para cubrir los permisos maternales y reducciones de jornada por cuidado a personas dependientes?**

**Tabla 6. Incorporaciones por tipo de contrato. Últimos tres años**

TIPOS DE CONTRATOS	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Indefinido a tiempo completo						
Indefinido a tiempo a parcial						
Fijos discontinuos						
Contratos temporales a tiempo completo						
Contratos temporales a tiempo parcial						
Obra o servicio						
Prácticas						
Aprendizaje						
Otras (Becas de formación, otras)						
<b>TOTAL</b>						

**Tabla 7. Conversión de contratos temporales a contratación indefinida. Últimos tres años**

TIPOS DE CONTRATOS	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Contratos temporales a tiempo completo						
Contratos temporales a tiempo parcial						
Obra o servicio						
Prácticas						
Aprendizaje						
Otras (Becas de formación, otras)						
<b>TOTAL</b>						

Tabla 8. Incorporaciones por categorías profesionales. Último año			
DENOMINACIÓN DE CATEGORÍAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

### 6. Clasificación profesional

Tabla 9. Distribución de la plantilla por departamentos en la empresa y puestos de trabajo			
PUESTOS DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DEPARTAMENTO DE			
<b>TOTAL</b>			
DEPARTAMENTO DE			
<b>TOTAL</b>			
DEPARTAMENTO DE			
<b>TOTAL</b>			

Tabla 10. Distribución de MUJERES por nivel de responsabilidad y nivel de estudios					
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS	FP	UNIVERSITARIOS
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>					
Máximo Cargo					
Puestos Directivos					
Mandos Intermedios					
<b>SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>					
<b>RESTO DE PLANTILLA</b>					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operario					
<b>SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA</b>					
<b>TOTAL PANTILLA DE LA EMPRESA</b>					

Tabla 11. Distribución de HOMBRES por nivel de responsabilidad y nivel de estudios					
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS	FP	UNIVERSITARIOS
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>					
Máximo Cargo					
Puestos Directivos					
Mandos Intermedios					
<b>SUBTOTAL CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>					
<b>RESTO DE PLANTILLA</b>					
Personal Administrativo					
Personal Técnico					
Personal Operario					
<b>SUBTOTAL RESTO DE PLANTILLA</b>					
<b>TOTAL PANTILLA DE LA EMPRESA</b>					

## 7. Jornada

**Tabla 12. Distribución de la plantilla por tipo de jornada**

TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Continua			
Partida			
Turnos			
TOTAL			

**Tabla 13. Distribución de la plantilla por número de horas semanales**

Nº DE HORAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menos de 25 horas			
De 25 a 40 horas			
Más de 40 horas			
TOTAL			

**Tabla 14. Horas extraordinarias realizadas. Último año**

Nº DE HORAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Obligatorias			
Voluntarias			
TOTAL			

**7.1. En caso de realizar horas extraordinarias ¿cómo se compensan?**

<b>ECONÓMICAMENTE</b>
<b>EN TIEMPO LIBRE</b>

## 8. Retribuciones

**Tabla 15. Cuantía de Complementos**

TIPO DE COMPLEMENTO, PLUS, INCENTIVOS VOLUNTARIOS...	CANTIDAD	HOMBRES	MUJERES

**Tabla 16. Retribuciones medias por categorías profesionales**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPONENTES SALARIALES OBLIGATORIOS*		COMPLEMENTOS SALARIALES VOLUNTARIOS**		TOTAL	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<b>TOTAL</b>						

\* Calcular, para cada puesto y sexo Salario Base medio más pluses obligatorios y objetivos de último ejercicio

\*\* Complementos, pluses, incentivos que da la empresa de forma voluntaria



**8.1 ¿El sistema retributivo es conocido por todo el personal?**

SI

NO

**8.2 Se dispone de análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales de mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos de trabajo?**

SI

NO

**8.3 ¿Se ofrece información de los análisis efectuados a la representación legal de la plantilla (RLT)?**

SI

NO

**8.4 ¿Es adecuada la composición del equipo de personas que establece y aplica la política retributiva en su organización? ¿Cuenta con personas expertas en retribución e igualdad? ¿Hay mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salario? ¿En la definición de su descripción y valoración participan las personas que los ocupan?**

SI

NO

**8.5 ¿En el cálculo de antigüedad se han tenido en cuenta los permisos de maternidad, excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares dependientes?**

SI

NO

**8.6 ¿Existe en su empresa un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)?**

SI

NO

## 9. Formación de la plantilla

**9.1. ¿Existe en la empresa un Plan de Formación?**

SI

NO

**9.2. En caso afirmativo ¿cómo se elabora y en base a qué criterios?**

**9.3. ¿Quiénes lo elaboran?**

**9.4. ¿Cómo se difunden las ofertas?**

Tabla 17. Lugar y horario de la formación			
LUGAR Y HORARIO DE LA FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
En el lugar de trabajo			
Fuera del lugar de trabajo			
Dentro de la jornada laboral			
Fuera de la jornada laboral			
On-line / A distancia			
<b>TOTAL</b>			

**9.5. ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? ¿De qué tipo?**

Tabla 18. Tipo de formación recibida. Último año			
OBJETIVO DE LA FORMACIÓN	Nº HOMBRES FORMADOS	Nº MUJERES FORMADAS	TOTAL
Obligatoria			
Perfeccionamiento			
Reciclaje			
Promoción			
<b>TOTAL</b>			

Tabla 19. Promociones por sexo Últimos tres años						
PROMOCIONES	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Nº de personas que han ascendido de nivel						
<b>TOTAL</b>						

Tabla 20. Distribuciones de ascensos y promociones por categoría profesional y sexo Últimos tres años						
CATEGORÍAS	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Ascenso a personal directivo superior						
Ascenso a personal directivo intermedio						
Ascenso a personal técnico						
Ascenso a personal administrativo						
Ascenso a personal no cualificado						
<b>TOTAL</b>						

Tabla 21. Tipos de promociones por sexo Últimos tres años						
CATEGORÍAS	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Cambio de categoría por prueba objetiva						
Cambio de categoría por antigüedad						
Cambio de categoría decidido por la empresa						
Promoción salarial sin cambio de categoría						
Promoción vinculada a la movilidad geográfica						
Otros						
<b>TOTAL</b>						
Explique razones:						

10.1. En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?
10.2. ¿Cómo se informa a la plantilla de plazas vacantes de promoción interna?
10.3. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique cuáles

## 11. Conciliación de la vida laboral y familiar

Tabla 23. Permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Último año		
Medidas de Conciliación	MUJERES	HOMBRES
Permiso de paternidad		
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)		
Permiso de lactancia		
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)		
Reducción de jornada por guarda legal (familiares dependientes)		
Excedencias por cuidado de menores		
Excedencias por cuidado de familiares dependientes		
Otros.....		
<b>Servicios de apoyo a la Conciliación</b>		
Guardería		
Comedor		
Transporte colectivo		
Otros.....		
<b>Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo</b>		
Flexibilidad de entrada y salida		
Flexibilidad de horario negociada		
Reducción de jornada por motivos personales		
Excedencia remunerada por motivos personales		
Excedencia no remunerada por motivos personales		
Teletrabajo		
Acercamiento al lugar de residencia		
Otros...		

## 12. Salud laboral

Tabla 24. Contingencias profesionales		
	MUJERES	HOMBRES
Accidentes laborales/ no causa baja		
Bajas por accidentes		
Bajas por enfermedades profesionales		
<b>TOTAL</b>		

Tabla 25. Contingencias comunes		
	MUJERES	HOMBRES
Incapacidad temporal (*)		
Incapacidad permanente		
<b>TOTAL</b>		

(\*) Especificar el nº de mujeres con incapacidad temporal relacionada con el embarazo

Tabla 26. Suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y lactancia	
	Nº de MUJERES
Por riesgo en el embarazo	
Por riesgo en la lactancia	
<b>TOTAL</b>	

**12.1. ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y a salud laboral?**

SI

NO

**En caso afirmativo, aporte información relativa al mismo:**

-

-

**12.2. En relación al estudio realizado para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, ¿se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres?**

SI

NO

**En caso afirmativo, cuáles:**

-

-

**12.3. ¿Se han evaluado los puestos de trabajo teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (género)?**

SI

NO

**En caso afirmativo, ¿qué medidas preventivas se han adoptado al respecto?**

-

-

**12.4. ¿Dentro del Plan de Riesgos Laborales de la empresa, existe una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo?**

SI

NO

**En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, describa la medida o medidas específicas**

-

-

**12.5. ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?**

SI

NO

**En caso afirmativo, indique cuáles:**

VESTUARIOS ADECUADOS AL SEXO

BAÑOS-WC ADECUADOS AL SEXO

MEDIDAS DE SEGURIDAD ADAPTADAS ACORDES AL PUESTO

ERGONOMÍA DEL PUESTO DE TRABAJO ADECUADAS AL SEXO

UNIFORMES ADAPTADOS AL SEXO

UNIFORMES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

POSIBILIDAD DE ELEGIR FALDA O PANTALÓN

OTRAS:

### 13. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

<b>13.1. ¿Existe algún protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?</b>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>13.2. ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?</b>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>¿Cómo se realizó el proceso de denuncia?</b>

### 14. Violencia de género

<b>14.1. ¿Existe en la empresa un protocolo que recoja las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan, tales como: reducción de jornada de trabajo, reordenación de los tiempos de trabajo...?</b>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, indique cuáles</b>
- -

### 15. Comunicación y sensibilización

<b>15.1. ¿Qué canales de comunicación interna se utilizan?</b>
Reuniones
Presentaciones a la plantilla
Correo electrónico
Tablón de anuncios
Cuestionarios
Publicaciones/ revistas
Buzón de sugerencias
Intranet
Otros. ¿Cuáles?
<b>15.2. ¿Tiene acceso a estos canales de información toda la plantilla en igualdad de condiciones?</b>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>En caso negativo ¿se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate?</b>
<b>15.3. ¿Se ha realizado, con anterioridad, alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?</b>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
<b>En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?</b>

**15.4. ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Indique los criterios que justifican la respuesta.**

**15.5. ¿Se supervisa el uso no sexista del lenguaje, la imagen y el trato dentro de la empresa?**

SI   
NO

**¿Cómo? ¿Quién lo hace?**

-  
-

**15.6. ¿Las encuestas de satisfacción de los y las clientes está desagregada por sexo?**

SI   
NO

**15.7. ¿Se realizan estudios para detectar diferentes necesidades de su clientela en función del sexo?**

SI   
NO

**En caso afirmativo, indique en cuáles**

-  
-  
-  
-  
-  
-

## 16. Ayudas y bonificaciones

**16.1. ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?**

SI   
NO

**¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?**

SI   
NO

**En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?**

Bonificación	Mujeres Contratadas

**16.2. ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como: personas con discapacidad, inmigrantes, jóvenes, etc.)?**

SI   
NO

**En caso afirmativo especifique cuáles**

-  
-  
-  
-  
-

16.3. ¿Son utilizadas las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para contratar a personas desempleadas, en sustitución de quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cuáles

### 17. Bajas definitivas

Tabla 27. Bajas definitivas. Últimos tres años

DESCRIPCIÓN	201_		201_		201_	
	H	M	H	M	H	M
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido por finalización del contrato						
Cese voluntario						
Despido por decisión de la empresa						
Otros (muerte, incapacidad, etc.)						
TOTAL						



# Anexo VI

Modelo de cuestionario.  
Instrucciones sobre su uso



## CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA DE NOMBRE EMPRESA

Fecha de realización: \_\_\_/\_\_\_/201\_

Rodee con un círculo si es:  
MUJER      HOMBRE

Sus opiniones son de suma importancia para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en NOMBRE EMPRESA.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.

	SI	NO	NO SE
1. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?			
2. ¿Tienen mujeres y hombres, igualmente capacitados, las mismas posibilidades de obtener un puesto de trabajo en su empresa?			
3. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
4. ¿Considera que tiene suficientemente formación en Igualdad para el trabajo que desempeña?			
5. ¿Realizaría algún tipo de formación en Igualdad si se te propusiera?			
6. ¿Tienen las mismas posibilidades de promocionar trabajadoras y trabajadores por igual?			
7. ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad?			
8. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?			
9. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?			
10. ¿Se compensan las horas extraordinarias en la empresa?			
11. ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?			
12. ¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?			
13. En caso de que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual ¿se ha resuelto satisfactoriamente?			
14. ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
15. ¿Sabes lo que es un Plan para la Igualdad en la empresa entre Mujeres y Hombres?			



16. ¿Sabes lo que son Acciones Positivas?			
17. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en tu empresa?			
<b>Valore del 0 al 10</b>			
¿Qué grado de satisfacción tiene con la empresa en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?	0	1	2
	3	4	5
	6	7	8
	9	10	
	(nada)		(mucho)
<b>Mencione 3 aspectos fundamentales en los que cree que habría que trabajar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su empresa</b>			

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

### PROCESAMIENTO DEL CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

La opinión de la plantilla resulta esencial para conocer la cultura de la empresa.

Para recoger la valoración del conjunto de trabajadoras y trabajadores, se ha realizado un cuestionario de opinión, en el que se plantean preguntas sobre distintos aspectos en materia de Igualdad, ofreciendo dos alternativas:

SI, NO y NO SE

Puntuación del 0 al 10.

La representación sindical será la encargada de:

Facilitar y recoger las fichas cumplimentadas de manera individual y anónima de las personas trabajadoras.

Cumplimentar la tabla final de recogida de respuestas totales que se adjunta a continuación.



CUESTIONARIO A LA PLANTILLA	RESPUESTAS MUJERES				RESPUESTAS HOMBRES			
	SI	NO	NO SE	NC*	SI	NO	NO SE	NC*
1. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?								
2. ¿Tienen mujeres y hombres, igualmente capacitados, las mismas posibilidades de obtener un puesto de trabajo en su empresa?								
3. ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?								
4. ¿Considera que tiene suficientemente formación en Igualdad para el trabajo que desempeña?								
5. ¿Realizaría algún tipo de formación en Igualdad si se te propusiera?								
6. ¿Tienen las mismas posibilidades de promocionar trabajadoras y trabajadores por igual?								
7. ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad?								
8. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?								
9. ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?								
10. ¿Se compensan las horas extraordinarias en la empresa?								
11. ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?								
12. ¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?								
13. En caso de que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual ¿se ha resuelto satisfactoriamente?								

14. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?								
15. ¿Sabes lo que es un Plan para la Igualdad en la empresa entre Mujeres y Hombres?								
16. ¿Sabes lo que son Acciones Positivas?								
17. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en tu empresa?								

\*NC: No contesta

	MUJERES	HOMBRES
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres?	Valor medio	Valor medio

Mencione los aspectos fundamentales recogidos en los cuestionarios en los que la plantilla considera que habría que trabajar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en su empresa

-

-

-

-

-

# Anexo VII

## Modelo Plan de Igualdad



### MODELO PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

<b>Nombre de la empresa:</b>
<b>Fecha:</b>
<b>Lugar:</b>

#### ÍNDICE

1. Datos de la empresa
2. Introducción
3. Resultado del diagnóstico de género
4. Objetivos del plan
  - 4.1. Objetivos generales
  - 4.2. Objetivos específicos
5. Plan de acción
  - 5.1 Área: selección del personal y acceso al empleo
  - 5.2 Área: contratación de personal
  - 5.3 Área jornada
  - 5.4 Área: retribuciones
  - 5.5 Área: formación de la plantilla
  - 5.6 Área: promoción de la plantilla
  - 5.7 Área: conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
  - 5.8 Área: salud laboral
  - 5.9 Área: acoso sexual y acoso por razón de sexo
  - 5.10 Área: violencia de género
  - 5.11 Área: comunicación
  - 5.12. Área: sensibilización
  - 5.13 Área: ayudas y bonificaciones
6. Mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de igualdad
7. Vigencia
8. Temporalización

#### DATOS DE LA EMPRESA

DENOMINACIÓN SOCIAL:	
FORMA JURÍDICA:	
NIF DE LA EMPRESA	
DOMICILIO SOCIAL	
TELÉFONO/FAX	
PAGINA WEB	
REPRESENTANTE LEGAL	
CARGO	
TLF. DE CONTACTO	
SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE	
PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	
ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA	
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	

CONVENIOS COLECTIVOS DE REFERENCIA	
------------------------------------	--

## 2. Introducción

En la introducción se puede hacer referencia a los antecedentes de la empresa en materia de igualdad haciendo alusión a los compromisos empresariales adquiridos y a la marcha de la negociación en materia de igualdad de género.

► Breve introducción relativa al compromiso (ver Modelo de Compromiso de la Dirección para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Empresa; Anexo I)

► Marco jurídico de referencia:

Enunciación legislación de referencia (Internacional, Unión Europea, Nacional)

Definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

► Plan de Igualdad en la empresa (nombre de la empresa):

Definición de plan de igualdad en la empresa, Art. 46 LOIEMH

Personas destinatarias

Hacer alusión a las fases que se han seguido en la elaboración del plan, haciendo especial mención al diagnóstico de género de la empresa

Nombrar la estructura del Plan de Igualdad en la empresa

Hacer explícito la vinculación del Plan de Igualdad al convenio colectivo de la empresa

► Comisión de Igualdad (Ver Modelo “Constitución de la Comisión de Igualdad de la Empresa X” Anexo III)

Hacer referencia al a fecha de constitución de la comisión; quienes la forman, cuáles son sus principales funciones y/o competencias,...

### 3. Resultados del diagnóstico de género

Esta tabla, en la que se recogen los principales resultados del diagnóstico de género, facilita la comprensión de por qué nos planteamos unos objetivos determinados y las medidas propuestas.

ÁREAS DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
<b>OBJETIVOS A ALCANZAR</b>			
<b>POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>	Selección de la plantilla		
	Contratación de personal		
	Clasificación profesional		
	Formación		
	Promoción		
	Retribuciones		
<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>			
<b>RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>			
<b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
<b>AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES</b>			
<b>SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>			

### 4. Objetivos del plan

En este apartado recogeremos los objetivos definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar, diferenciando entre:

Objetivos Generales para el conjunto del Plan.

Objetivos específicos que concretan las metas a seguir, siempre en conexión con los objetivos generales.

### 5. Plan de acción

El Plan de Acción recogerá todas las Áreas de actuación en la que se ha decidido intervenir tras el resultado del diagnóstico de Género realizado.

Las medidas se pueden definir en función de diferentes áreas, ejes de actuación o materias recogidas (según el Art. 46 de la Ley de igualdad): selección, promoción, formación, conciliación, retribución, comunicación y lenguaje no sexista, salud laboral, entre otras.

Área: Selección de personal y acceso al empleo.

Área: Contratación.

Área: Jornada.

Área: Clasificación profesional.

Área: Retribuciones.

Área: Formación de la Plantilla.

Área: Promoción de la Plantilla.

Área: Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad.

Área: Salud Laboral.

Área: Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

Área: Violencia de Género.

Área: Comunicación y sensibilización.

Área: Ayudas y bonificaciones.

Dentro de cada área de actuación habrá una serie de objetivos específicos a conseguir dirigidos a prevenir y eliminar la discriminación, los desequilibrios y/o desigualdades previamente detectados mediante el diagnóstico.

Para el logro de cada objetivo puede ser necesaria la implantación de más de una medida. Se incorporarán tantos cuadros como medidas se planteen.

Este modelo de tabla es común a cada una de las Áreas del Plan:

<b>MEDIDA 1.</b>	
ÁREA:	
Objetivo específico	
Responsables ejecución	
Plazo de aplicación	
Indicadores de evaluación	
<b>MEDIDA 2.</b>	
ÁREA:	
Objetivo específico	
Responsables ejecución	
Plazo de aplicación	
Indicadores de evaluación	

## 6. Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

En esta fase se pretende reflexionar sobre el progreso y cumplimiento del Plan de Igualdad en la empresa, ya que tan importante es elaborar planes de igualdad como garantizar que se cumplan.”

Para ello, podemos utilizar como referencia la siguiente tabla:

<b>Tipo de Acción</b>	
<b>Indicador/es:</b>	
<b>Objetivo:</b>	
<b>Objetivos Específicos:</b>	
<b>Responsables:</b>	
<b>Procedimiento de Implantación:</b>	
<b>Fecha Prevista de Inicio:</b>	
<b>Fecha Prevista de Finalización:</b>	

<b>Resultados esperados</b>	
<b>Resultados obtenidos</b>	
<b>Dificultades para la implementación de la acción</b>	
<b>Nivel de Ejecución:</b>	<b>ACCIÓN REALIZADA</b>
	<b>EN PROCESO DE REALIZACIÓN</b>
	<b>ACCIÓN NO REALIZADA</b>
<b>Recomendaciones:</b>	

## 6. Vigencia

Se recomienda una planificación de entre dos y cuatro años para tener los resultados concretos en relación a la situación de partida y para revisar los contenidos del plan.

Una vez pasado el tiempo fijado como vivencia del plan de igualdad, la comisión de igualdad o de seguimiento, realizando la evaluación adecuada, decidirá si el plan existente debe ser prorrogado o es necesario realizar uno nuevo.

## 7. Temporalización

Este modelo de tabla es un ejemplo en el que las medidas del plan están organizadas de manera cronológica:

Área	Medida	AÑO 1				AÑO 2			
		1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Selección de personal	Medida 1								
Comunicación y sensibilización	Medida 10								
Jornada	Medida 7								
Retribuciones	Medida 5								
Selección de personal	Medida 2								

