

## ESQUEMA PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

### 1. Concepto y contenido del plan de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres define:

1.- Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y 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.

2.- Para su consecución los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### 2.- Fases del Plan de Igualdad

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1. Compromiso de la organización | Decisión<br>Comunicación<br>Creación de la Comisión de Igualdad                   |
| 2. Diagnóstico                   | Planificación<br>Recogida de información<br>Análisis y presentación de propuestas |
| 3. Programación                  | Elaboración del Plan de Igualdad  |
| 5. Implantación                  | Ejecución de las acciones previstas<br>Comunicación<br>Seguimiento y control      |
| 6. Evaluación                    | Análisis de los resultados obtenidos<br>Recomendaciones de mejora                 |

|                              |              |   |
|------------------------------|--------------|---|
| Medidas transversales (1-6)* | Comunicación | Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas<br>Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres |
|                              | Formación    | Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género   |
|                              | Seguimiento  | Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan   |

\* Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6

### Fase I: COMPROMISO.

**Decisión:** Es el primer paso. En él, la Administración o empresa y las Organizaciones Sindicales acuerdan la implantación de políticas de igualdad de oportunidades para alcanzar unas relaciones laborales más justas y libres de discriminación.

**Comunicación:** Este compromiso deberá ser EXPLÍCITO, PÚBLICO y POR ESCRITO deberá ser conocido por todo el personal, e implicará a la totalidad de la plantilla desde los puestos directivos a las distintas categorías.

En él se recogerán los recursos económicos y personales que se destinarán para la realización del Plan de Igualdad

Los agentes implicados en el compromiso constituyen la:

**COMISIÓN DE IGUALDAD.** Estará formada por una representación de las organizaciones sindicales y de la administración o de la empresa. (Será paritario en número y género).

Esta Comisión será la encargada de la realización del Plan de Igualdad por lo que sería conveniente se dotara de un reglamento de funcionamiento, en el que se haga constar:

- Periodicidad de las reuniones
- Lugar donde se efectuarán las reuniones
- Dotación de recursos materiales para su trabajo
- Crédito horario de los representantes sindicales

Será su primera tarea la divulgación de información y sensibilización a toda la plantilla de la realización del Plan de Igualdad, así como mantenerla informada durante el proceso del mismo.

## Fase II: DIAGNÓSTICO

Para establecer el diagnóstico de la empresa, la Comisión de Igualdad recabará todos los datos precisos para realizar un estudio Cuantitativo y Cualitativo de la situación de la misma.

**Cuantitativo:** información sobre la composición de la plantilla, categorías profesionales, condiciones de trabajo, criterios de contratación, retribuciones salariales (fijas y complementos) excedencias, permisos, horarios flexibles (quien se acoge) organización del tiempo de trabajo, valoración de los puestos, etc.

**Cualitativo:** Información sobre aptitudes, opiniones y experiencias prácticas de los trabajadores y trabajadoras, sobre la igualdad de oportunidades, análisis del convenio colectivo por si existieran cláusulas contrarias a la Igualdad de oportunidades.

El diagnóstico es un instrumento en si mismo, flexible y dinámico que analizará la situación de la empresa desde una perspectiva de género<sup>1</sup> contemplando:

- 1.- Características de la empresa y su estructura organizativa
- 2.- Características del personal
- 3.- Forma de acceso a la misma
- 4.- Desarrollo de la carrera profesional
- 5.- Formación (horario y acceso a la misma)
- 6.- Condiciones de trabajo (horario, permisos, excedencias, etc.)
- 7.- Remuneraciones (fijas y variables)
- 8.- Abandono de la empresa.

Una vez obtenida toda la información y correctamente analizada fijaremos los objetivos y estableceremos las acciones para conseguirlos, priorizando las áreas de intervención, temporalizándolas e informando a toda la plantilla de las acciones que nos proponemos realizar.

## Fase III: PROGRAMACIÓN

Las áreas de intervención están delimitadas por el diagnóstico de la situación de la empresa. A la hora de intervenir en cada una de ellas, nos preguntaremos:

---

<sup>1</sup> Esto supone que las personas que realicen el diagnóstico deben contar con conocimientos y formación en análisis con perspectiva de género.

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| ¿Cuánto tiempo?                  | Planificación  |
| ¿Para qué?                       | Objetivos  |
| ¿Cómo?                           | Acciones a realizar  |
| ¿Para quién?                     | Personas a quien se destina la acción                      |
| ¿Con qué?                        | Recursos con los que contamos<br>- Materiales<br>- Humanos |
| ¿Cuándo?                         | Calendario   |
| ¿Cómo y cuándo lo voy a evaluar? | Criterios de evaluación.                                   |

Es importante fijar unos objetivos de actuación muy concretos y que las acciones para conseguirlos sean claras y coherentes con los objetivos fijados, ya sean a corto, medio o largo plazo.

Al planificar debemos tener claro:

- a.- ¿Qué objetivo satisface?
- b.- ¿A quien van dirigidas las acciones a realizar?
- c.- ¿Quién es el responsable de su aplicación?
- d.- ¿Qué métodos se van a utilizar?
- e.- ¿Qué recursos se necesitan?
- f.- ¿Cómo se medirá su cumplimiento?

Al inicio de la programación, la Comisión de Igualdad establecerá:

- .- Cómo se realizará el seguimiento y la evaluación del Plan
- .- Tiempo y recursos dedicados a ambos
- .- Tipo de evaluación a realizar
- .- Instrumentos y metodología
- .- Mecanismos para informar al personal del desarrollo y resultados del mismo.

#### **Fase IV: IMPLANTACIÓN**

Supone la realización y ejecución de cada una de las acciones previstas en el Plan.

#### **Fase V: EVALUACIÓN**

Se estructura en tres ejes:

##### ***EVALUACIÓN DE RESULTADOS.***

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

### ***EVALUACIÓN DE PROCESO***

- .- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- .- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- .- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- .- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

### ***EVALUACIÓN DE IMPACTO***

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

**Anexo I**  
Modelo compromiso

La Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, y ....., en su afán por lograr la igualdad de oportunidades en los servicios públicos, tanto de la ciudadanía, como del personal a su servicio, consideramos necesario un impulso a las políticas de igualdad que se lleven a cabo en el marco de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta que la normativa europea tiene como principio fundamental desde 1999, fecha en que entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, este principio debe integrarse en todas las políticas y acciones de ....., por lo que ..... declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los intereses comunes que nos unen, asentados sobre un modelo social basado en la igualdad real, la libertad, y el respeto a la autonomía de mujeres y hombres. Un modelo basado en que los hombres y las mujeres podamos compartir trabajo, responsabilidades familiares y poder, compartir, en definitiva, un futuro donde todos y todas podamos sentirnos cómodos con la igualdad, nos conducen a desarrollar el contenido del presente

### **COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

....., se compromete a negociar y desarrollar con UGT y ..... (otras centrales sindicales) un Plan de Igualdad para el personal a su servicio, entendiendo por Plan de Igualdad, un conjunto ordenado de medidas temporales, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en ..... la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijará 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan de igualdad incluirá la totalidad de....., sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas, respecto a determinados centros de trabajo (o categorías específicas).

### **Transparencia en la implantación del plan de igualdad**

Se garantizará el acceso de los representantes sindicales, o de las propias personas trabajadoras, a la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre el Plan por parte de la comisión de igualdad.

### **Conceptos básicos a incluir en el Plan del Igualdad**

*Discriminación directa:* Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

*Discriminación indirecta:* Es la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

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

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

*Acciones positivas:* Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Las medidas deben guardar los principios de motivación, proporcionalidad y temporalidad.

*Comisión de Igualdad:* En el plazo de un mes desde la firma del presente compromiso, se creará una Comisión de Igualdad en....., cuya finalidad será elaborar, desarrollar y evaluar el Plan de Igualdad de..... Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas.

Ambas partes se comprometen a llevar a cabo una comparación de la Igualdad de oportunidades en..... antes y después del Plan de Igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo)

Firmado por la representación de los trabajadores (nombre y cargo)

Lugar y fecha