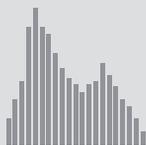




GUÍA PRÁCTICA CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

CCOO
andalucia.ccoo.es

GUÍA PRÁCTICA

Cómo elaborar un Plan de Igualdad

ELABORADO POR
Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

COORDINA
Antonia Martos Jiménez
Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

DISEÑO, MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN
Tecnographic SL

DEPÓSITO LEGAL
SE 2557-2013

Índice

<hr/>		
Presentación		
<hr/>		
1. El Instrumento de Igualdad en la Empresa: El Plan de Igualdad	7	
1.1. ¿Qué es un plan de igualdad?		
1.2. ¿Cómo se realiza un plan de Igualdad? Recomendaciones		
<hr/>		
2. Compromiso de la empresa	13	
2.1. Modelo de Compromiso		
<hr/>		
3. Creación de la comisión de igualdad	17	
3.1. Modelo de Reglamento		
<hr/>		
4. Elaboración del diagnóstico	25	
4.1. Datos a solicitar para realizar el diagnóstico		
<hr/>		
5. Propuestas de medidas y negociación	51	
5.1. Propuestas de medidas para incluir en un Plan de Igualdad		
<hr/>		
6. Implantación	69	
<hr/>		
7. Seguimiento y evaluación	71	
<hr/>		
8. Bibliografía	75	

1

2

3

4

5

6

7

8

GUÍA PRÁCTICA

Cómo elaborar un Plan de Igualdad

Presentación

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

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

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

Esta es la razón por la que hemos elaborado esta guía, que explica, paso a paso, cómo hacer un plan de igualdad, pretendiendo así ofrecer una herramienta de consulta y trabajo fundamental para nuestras delegadas y delegados, y para todas aquellas personas que formen parte de una mesa de negociación. También queremos ofrecer recomendaciones sobre cómo incorporar medidas de igualdad en las empresas.

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

Antonia Martos Jiménez

Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



1

**EL INSTRUMENTO
DE IGUALDAD
EN LA EMPRESA:
EL PLAN DE IGUALDAD**

1

El Instrumento para la Igualdad en la Empresa: El Plan de Igualdad

La ley de igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos planes. Concretamente, las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores, las que no tengan convenio colectivo propio pero cuyo convenio colectivo sectorial las obligue a ello y aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la inspección de trabajo están obligadas por la Ley de Igualdad a implantarlos.

1.1. ¿Qué es un plan de igualdad?

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Es necesario tener en cuenta que, aunque los planes de igualdad deben ser únicos para cada empresa independientemente de los centros de trabajo que la compongan, la ley contempla la posibilidad de incluir acciones especiales para algunos centros de trabajo que las requieran.

1.2. ¿Cómo se realiza un plan de Igualdad? Recomendaciones

Al realizar el diagnóstico, se detectarán aquellas áreas o materias en las que es más necesario implantar medidas de igualdad y se establecerán los objetivos a alcanzar para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. La ley ha enumerado algunas de las materias que podrían ser recogidas en el plan de igualdad para conseguir dichos objetivos: acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, acoso sexual y por razón de sexo u otras materias transversales como, por ejemplo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones positivas tendentes a eliminar cualquier práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo.

El plan de igualdad pretende mejorar no sólo la situación de las trabajadoras, sino de toda la plantilla. Para ello, implica a todas las áreas de gestión de la organización. Es progresivo y, al contrario que un convenio colectivo, está sometido a cambios constantes, pues tiene la cualidad de poder adaptarse a los cambios y necesidades que se vayan detectando en la empresa, especialmente a raíz del seguimiento del plan. Por ello, se confecciona “a medida”, en función de las necesidades y posibilidades. La duración del plan, según lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se deja a decisión de las partes al respecto y, además, será posible asignar períodos de vigencia diferentes según la materia de que se trate.

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

Es recomendable que la elaboración del plan de igualdad se produzca **durante el proceso de negociación** del convenio y concluir con el cierre del mismo. Cuando no sea posible el acuerdo durante el proceso de negociación, podrá llevarse a cabo con posterioridad, incluyendo para ello en el convenio una cláusula que concrete:

- Un plazo máximo para la elaboración del plan y para la puesta en marcha de cada una de sus fases.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez elaborado, mediante la firma de un acuerdo.
- Constitución de una Comisión de igualdad paritaria.
- Fijación de las fases y estructura básica del plan.

De la definición legal de plan de igualdad en las empresas se deduce que, durante toda la fase de elaboración de un plan de igualdad en la empresa, se pasa por seis etapas que pueden discurrir temporalmente de manera paralela o consecutivamente: compromiso de la empresa, creación de la comisión de igualdad, elaboración del diagnóstico, propuestas de medidas y negociación, implantación y seguimiento y evaluación, en las cuales se profundizará en los siguientes apartados.

También, desde CCOO de Andalucía, consideramos necesario registrar los planes de igualdad, una vez firmados, ante la autoridad laboral y publicarlos bajo cualquiera de estas dos modalidades:

- Como parte integrada en el texto del convenio colectivo de empresa o de un acuerdo marco de grupo de empresa.
- Como acuerdo de empresa adicional al convenio o cuando a la misma le sea de aplicación un convenio sectorial.

No olvidemos que el registro de los planes de igualdad facilitaría el seguimiento y control de las actuaciones que se realizan para garantizar la igualdad de oportunidades en las empresas, es decir, va a permitir asegurar la correcta aplicación del plan de igualdad, lo que redundará en un mayor beneficio para todas las personas de la plantilla de la empresa.

Como establece el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al realizar el registro, debemos identificar con precisión: partes negociadoras y firmantes, ámbito funcional y personal, nº de personas afectadas, vigencia del acuerdo, código y denominación del convenio de referencia.

MODELO DE CLÁUSULA PARA INCLUSIÓN EN CONVENIO COLECTIVO

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de igualdad en las empresas de su ámbito, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3 / 2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal efecto, se creará una Comisión Paritaria de igualdad, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad.

Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



2

COMPROMISO
DE LA EMPRESA

2

Compromiso de la empresa

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

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

**El papel de la representación sindical
es clave en este proceso, debido a su mayor
cercanía con la plantilla**

MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

(Extraído del material “Aclarando algunas dudas sobre Planes de igualdad” Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía Junio 2011)

(Nombre de la empresa) 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 seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de

igualdad. El plan de igualdad atenderá, 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 la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

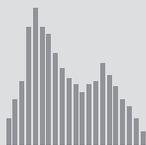
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

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

Lugar y fecha:



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



3

**CREACIÓN
DE LA COMISIÓN
DE IGUALDAD**

3

Creación de la comisión de igualdad

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

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

Así mismo, resulta recomendable que la representación de la empresa esté compuesta por personas que ocupen puestos de alta responsabilidad en diversos departamentos y con capacidad de decisión. El número de integrantes de la comisión variará en función de la dimensión de la empresa, aunque lo habitual es que haya ocho o diez en total. Por otra parte, las personas representantes de la plantilla que compongan esta comisión deberían ser, preferentemente, personas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

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

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

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

Además, una vez puesto en marcha el plan, la Ley de Igualdad establece que la representación sindical deberá ser informada sobre la aplicación del derecho de igualdad en la empresa. Concretamente, la Ley recoge en su artículo 64, sobre derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación, el derecho de la RLT a *“recibir información al menos anualmente sobre la aplicación del derecho de igualdad de mujeres y hombres: datos desagregados por sexo en los diferentes niveles profesionales así como sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan adoptado”* y a *“colaborar con la dirección de la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación.”*

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

Fecha:

COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial:

.....
.....
.....

Suplente:

.....

**Representantes trabajadores
y trabajadoras:**

.....
.....
.....

Suplente:

.....

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.
2. Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad a lo establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
3. La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
4. Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

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

ACTAS

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

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

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

Representación Empresa

Representación legal
de trabajadores/as



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



4

ELABORACIÓN
DEL DIAGNÓSTICO

4

Elaboración del diagnóstico

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos. El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas. En definitiva, un buen diagnóstico nos va a permitir diseñar un plan de igualdad realista y adaptado a la empresa. En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente. Para que el diagnóstico tenga éxito habrá que asegurar que todo el personal conozca la decisión de llevarlo a cabo, a través de la página Web, tablores de anuncios, notas informativas, comunicados internos, etc.

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

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

El informe o estudio diagnóstico es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de mujeres y hombres en las empresas cuyo objetivo es el detectar las discriminaciones por razón de género.

Sus objetivos son:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para llevarlo a cabo, debe analizarse, por un lado, características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Para ello, se requiere analizar diversa documentación de la empresa, como el convenio colectivo y otros documentos internos de la empresa (memorias internas, planes de formación, ofertas de empleo, página Web, etc.) así como datos estadísticos de la empresa, organigrama, censo, etc.

Este diagnóstico debe ser facilitado a la comisión de igualdad, quien deberá dar su aprobación a dicho documento. Esto es especialmente importante cuando el diagnóstico sea realizado por una consultora o entidad externa a la empresa, ya que la comisión, al estar constituida por representación de la dirección y por la representación sindical, podrá valorar con mayor conocimiento la adecuación del diagnóstico con la realidad de la empresa. Es conveniente recalcar que la falta de acuerdo entre las partes negociadoras con respecto al mismo no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad.

El plan de igualdad de una empresa debe responder a las necesidades y objetivos del diagnóstico que se haya llevado a cabo en la misma. Esto significa que cada plan de igualdad será distinto, y adaptado a cada empresa en particular. No hay patrones ni se pueden extrapolar de una empresa a otra.

Diagnóstico en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO

Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Entrevistas de profundidad
- Cuestionarios a la plantilla
- Solicitud a la empresa de los datos y la documentación necesarios para la realización del diagnóstico

Fuentes de información

Si la empresa no está muy dispuesta a ofrecer información y/o los datos proporcionados son limitados, deberemos tener en cuenta la posibilidad de recurrir a las **siguientes fuentes de información**:

- Censo de la empresa
- Organigrama de la empresa
- Copia básica de los contratos de trabajo
- TC1
- TC2
- Comunicaciones de bajas
- Sistema de Clasificación Profesional
- Censo salarial
- Valoración de puestos trabajo / Documentación interna sobre criterios de distribución de incentivos
- Planes de promoción
- Planes de formación continua
- Plan de acción empresarial
- Memoria anual de la empresa
- Informe anual de actividades
- Convenio Colectivo
- Reglamentación interna
- Revistas e información corporativa Informes de responsabilidad sociacorporativa
- Convocatorias de selección personal
- Publicaciones en prensa y/o anuncios de ofertas de trabajo
- Intranet y/o página web de la empresa

DATOS A RECOGER EN UN DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

Los datos serán desagregados por sexo y es conveniente que correspondan a los últimos 5 años (o al menos en los últimos 2 años) para poder apreciar la evolución de la empresa o el sector a intervenir. Para hacerlo de una forma más visible, se recomienda reflejar los datos en tablas y en gráficos.

A. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla según sexo

- Número (Nº) y porcentaje (%) de mujeres y hombres en la plantilla

Distribución de la plantilla según edad y sexo

- Nº y % de mujeres con respecto a hombres (nº y %) por edad

Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- Nº y % de mujeres con respecto a hombres por nivel de estudios
- Nº y % de mujeres con respecto a hombres por edad y nivel de estudios

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- Nº y % de mujeres con respecto al total de mujeres (nº y %) por nivel de estudios
- Nº y % de hombres con respecto al total de hombres (nº y %) por nivel de estudios

B. ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA:

Datos cuantitativos

Incorporaciones en la empresa según sexo

- N° y % de mujeres y hombres de nueva incorporación
- N° y % de mujeres y hombres de nueva incorporación por departamento o área funcional
- N° y % de mujeres y hombres de nueva incorporación por categoría y/o grupo profesional

Bajas en la empresa según sexo

- N° y % de hombres y mujeres que han causado baja en la empresa especificando la causa (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, baja voluntaria y causas —cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo—, otros).
- Análisis de las solicitudes y currículos presentados por puestos de trabajo con indicación de la cualificación académica, experiencia profesional y formación complementaria.

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación al **acceso a la empresa**:

1. ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?
2. ¿Qué criterios se siguen en los procesos de selección? ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?
3. Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?

4. ¿Qué papel juega la representación de los trabajadores y trabajadoras en este proceso?
5. ¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?
6. Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?
7. ¿Qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección? ¿Quién la realiza y sobre qué versa (en especial, detectar si hay cuestiones personales y/o familiares)?
8. ¿Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud?

C. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Datos cuantitativos:

Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a n° y % de hombres por categorías laborales/ grupos profesionales.
- N° y % de mujeres con respecto al n° y % de hombres por categoría laboral (nivel jerárquico) y nivel formativo.

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de plantilla femenina por categorías laborales/ grupos profesionales.
- N° y % de hombres con respecto al total de plantilla masculina por categorías laborales/ grupos profesionales.

Distribución de la plantilla por sexo y departamentos y/o áreas funcionales

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a n° y % de hombres por departamento o área funcional.

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de mujeres por departamento y/o área funcional.
- N° y % de hombres con respecto al total de hombres por departamento y/o área funcional.

Datos cualitativos:

Preguntas que debemos hacernos en relación a la **clasificación profesional**:

1. ¿Existen secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
2. ¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?
3. ¿Son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos o los hombres en los más altos?
4. ¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?
5. ¿Qué relación hay entre nivel de estudios y categorías o grupos profesionales? ¿es igual esta relación en el caso de los trabajadores que en el de las trabajadoras?
6. ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales?
7. ¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas?

D. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

Datos cuantitativos:

Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a hombres por modalidades de contratación.

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de mujeres por modalidades de contratación.
- N° y % de hombres con respecto al total de hombres por modalidades de contratación.

Distribución de la plantilla según jornada y sexo

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) por tipo de jornada (a tiempo completo, a tiempo parcial).
- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) por modalidad de contratación (indefinida, temporal etc.) y tipo de jornada.

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de mujeres por tipo de jornada (a tiempo completo, a tiempo parcial).
- N° y % de hombres con respecto al total de hombres por modalidad de contratación (indefinida, temporal etc.) y tipo de jornada.

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación a las modalidades de contratación y tipo de jornada:

1. En nuestra empresa, ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
2. ¿Hay alguna materia que el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada para el personal fijo y el temporal?
3. ¿Se recoge en el convenio, o en cualquier otro acuerdo, algún compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo?
4. ¿Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial que el de hombres?
5. ¿Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo?
6. ¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que quedan excluidos quienes no trabajen la jornada completa?
7. ¿Incluye el convenio o cualquier otro acuerdo, alguna medida para facilitar la conversión de jornada parcial a completa?

E. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Datos cuantitativos:

Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) por antigüedad

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de mujeres por antigüedad.
- N° y % de hombres con respecto al total de hombres por antigüedad.

Antigüedad según sexo y clasificación profesional:

Porcentaje entre sexos (porcentaje horizontal)

- N° y % de mujeres con respecto a hombres por antigüedad y categoría o grupo profesional

Porcentaje sobre el total de cada sexo (porcentaje vertical)

- N° y % de mujeres con respecto al total de mujeres por antigüedad y categoría o grupo profesional
- N° y % de hombres con respecto al total de hombres por antigüedad y categoría o grupo profesional

F. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Datos cuantitativos

- N° y % promociones realizadas por sexo y por categorías o grupos profesionales (según cargo promocionado)
- N° y % de mujeres con respecto al n° y % de hombres que promocionan en función del sistema o tipo de promoción: promoción automática por antigüedad; promoción por prueba objetiva; promoción por libre designación etc.:
- N° y % de mujeres con respecto al n° y % de hombres que promocionan en función del sistema o tipo de promoción y cambio de categoría (de categoría de origen a categoría promocionada)
- N° y % de promociones de mujeres y hombres que conlleven un aumento de retribución pero no un cambio efectivo de categoría profesional.
- N° y % de mujeres y hombres que promocionan por movilidad geográfica.

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación a la **promoción**:

1. ¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?
2. ¿Qué sistema de promoción se emplea en tu empresa o se regula en tu convenio? ¿Qué criterios se utilizan para la promoción? ¿Están establecidos los posibles itinerarios profesionales?

3. ¿Cuenta la disponibilidad horaria o la antigüedad como criterios para la promoción?
4. ¿Se emplea en la empresa un único sistema de promoción? ¿A las trabajadoras de la empresa les afectan el o los sistemas de promoción de igual modo que a los trabajadores? ¿Queda excluido de dicho proceso algún grupo o categoría profesional? ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados posibilidades de desarrollar una carrera profesional?
5. El sistema de promoción empleado en la empresa ¿es objetivo y controlable por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)?
6. Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿cómo es informada la plantilla? ¿Se incluyen en esta información los criterios para optar al puesto?
7. ¿Existen departamentos o áreas funcionales con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo ¿qué sexo es mayoritario? ¿Tiene este hecho repercusiones diferentes sobre mujeres y hombres?
8. ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a las posibilidades de promoción?
9. ¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja la jornada completa?

G. FORMACIÓN PROFESIONAL

Datos cuantitativos

- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) según tipo o materia de formación (formación transversal, formación de carrera profesional (que sirva para la promoción), formación especialización técnica).
- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) según el horario de formación: durante la jornada laboral y fuera de la jornada laboral.
- N° y % de mujeres y hombres según el lugar de impartición.
- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) según el tipo o la materia de formación y el horario de impartición.
- N° y % mujeres y hombres que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.
- N° y % mujeres y hombres que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación a la **formación**:

1. ¿Existe un plan de formación? En caso afirmativo ¿cómo se elabora? ¿Participa la RLT en este proceso?

2. ¿Qué tipo de formación se da en la empresa (obligatoria, voluntaria, de especialización, capacitación para el puesto, de carrera profesional o que sirva para la promoción)?
3. ¿Existe una relación entre la obligatoriedad y el tipo de formación impartida? En caso afirmativo ¿qué tipo de formación es voluntaria y cuál obligatoria?
4. ¿Qué proporción de mujeres y hombres participan en la formación de la empresa? ¿Y en qué tipo?
5. ¿Se establece una relación entre formación y promoción? En caso afirmativo ¿esta vinculación se produce por igual para todas las acciones formativas?
6. ¿La formación se imparte en horario laboral, únicamente fuera de la jornada laboral o de forma mixta?
7. ¿Dónde tiene lugar la formación? ¿Dentro o fuera del lugar de trabajo?
8. ¿Existe una relación entre el tipo de formación que se imparte y el horario en que se imparte?
9. ¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?
10. El plan de formación de la empresa, en caso de existir, ¿está abierto a toda la plantilla o se dirige en mayor medida a alguna categoría o grupo profesional o a algún departamento?
11. ¿Tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores?

H. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Datos cuantitativos

Distribución de la plantilla con responsabilidades familiares y sexo.

- N° y % de mujeres con respecto a hombres (n° y %) según cargas familiares (sin responsabilidades, menores, mayores, personas dependientes por enfermedad o discapacidad).

Distribución de la plantilla según sexo y permisos

- N° y % de hombres y mujeres que se acogen a las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos. Datos de los últimos 5 (si son muchos años al menos en los últimos 2 ó 3 años, o en el último año).
 - Incapacidad temporal
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia
 - Permiso de lactancia
 - Acumulación del permiso de lactancia
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
 - Permiso por cuidado de familiares
- N° y % de mujeres y hombres que se acogen a los siguientes derechos no retribuidos durante los últimos 5 (si son muchos años al menos en los últimos 2 ó 3 años, o en el último año).
 - Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares
 - Excedencia por cuidado de los hijos e hijas
 - Excedencia por cuidado de otros familiares

- Asistencia a consulta médica
- Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica
- Otros permisos reconocidos en la empresa o en el convenio y que la legislación no recoge

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación a la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**:

1. ¿Es correcta la redacción del convenio colectivo o acuerdos con la empresa, de todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, y recientemente modificados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, etc.?
2. En caso negativo ¿cuáles son los derechos no recogidos o mal regulados?
3. ¿Se han acordado mejoras en relación a estos derechos? En caso afirmativo, ¿para cuáles de ellos y en qué sentido?
4. En la práctica diaria ¿el personal puede acogerse a estos derechos sin ningún tipo de cortapisa o limitación por parte de la empresa?
5. ¿Se producen discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada?
6. ¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes?

7. ¿Cómo influye el ejercicio de estos derechos en las posibilidades de promocionar profesionalmente?
8. ¿Qué tipo de jornada se establece en la empresa? ¿Cómo afecta a trabajadores y trabajadoras? ¿hay posibilidad de establecer jornada continua o alguna fórmula mixta de turnos de jornada continua y partida a la semana?
9. ¿Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo? En el caso de las jornadas partidas ¿existe flexibilidad en el tiempo de comida?
10. Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias ¿son compensados por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?
11. En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares? En los casos de reducción de jornada por guarda legal ¿el personal puede elegir el turno y concretar la hora?
12. ¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?
13. ¿Tiene la plantilla determinados días retribuidos al año de libre disposición?
14. ¿Cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos?
15. ¿Se contrata a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural o se sobrecarga de trabajo al personal ya contratado?

I. RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

Datos cuantitativos

- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales (tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.)) por sexo y por categoría laboral.

Datos cualitativos

Preguntas que debemos hacernos en relación a la retribución:

1. ¿Se observan diferencias apreciables entre las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución (salario base más complementos salariales)? ¿Estas categorías están masculinizadas o feminizadas? ¿Y en las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados? ¿Tienen los departamentos, áreas de producción o categorías profesionales masculinizadas acceso a más pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?
2. ¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional? ¿En qué categorías profesionales se producen las mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?
3. ¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales? ¿Esta diferencia justifica suficientemente las diferencias salariales.
4. ¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?

5. ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo? En caso afirmativo, ¿ha participado la RLT en el proceso de valoración? ¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo y/o de las categorías laborales?
6. ¿Qué tipo de complementos salariales, incentivos y beneficios existen en la empresa o en el convenio colectivo? ¿Qué criterios se utilizan para asignarlos? ¿Repercute de forma diferenciada sobre mujeres y hombres?
7. En cuanto a los complementos salariales, incentivos o los beneficios sociales ¿se destinan en exclusiva a determinadas categorías laborales? En caso de afirmativo ¿qué sexo es mayoritario en las mismas?
8. Siguiendo con los complementos salariales o los beneficios sociales ¿se dirigen sólo al personal con contratación indefinida o a jornada completa?
9. ¿Existen complementos salariales que premien la estabilidad como, por ejemplo, el complemento por antigüedad, la disponibilidad o la asistencia? ¿Repercuten de forma diferenciada en la retribución percibida por mujeres y hombres? Analizar causas.
10. ¿Existen pluses o mejoras “voluntarias”? En caso afirmativo ¿tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?
11. ¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial? En el caso que así fuera, ¿qué sexo es mayoritario? ¿Tiene un impacto diferencial en la retribución media percibida por mujeres y hombres?

J. SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Datos cualitativos

1. ¿Se contempla un plan de prevención de riesgos laborales en tu empresa o en tu convenio colectivo? ¿Ha participado la representación legal de trabajadores y trabajadoras en su elaboración? ¿Participa la RLT en los Comités de seguridad y Salud?
2. En caso afirmativo ¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las trabajadoras y los trabajadores de forma diferenciada y separada, es decir, cómo afectan sobre cada género?
3. En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia? ¿Y medidas para evitar la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad en la reproducción o el embarazo y lactancia?
4. En caso de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia ¿se cumple lo contemplado por el art. 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales?
5. ¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

K. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

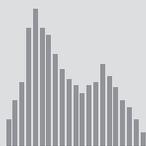
1. ¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores?
2. ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?
3. ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
4. ¿Se conoce de algún caso en que se le haga a una trabajadora que como forma de represalia por defenderse de un acto de discriminación sexual o por reivindicar el ejercicio de un derecho relacionado con la conciliación etc. se le someta a un trato diferenciado de inferioridad con respecto a la plantilla, se le obligue a un trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que la persona no está cualificado o que requieren una cualificación menor, reciba un trato vejatorio, no se le informe o se le informe de forma hostil sobre los distintos aspectos de su trabajo (acoso por razón de sexo)?

5. ¿Existe en la empresa o en el convenio colectivo alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual? En caso afirmativo ¿es acorde a la normativa vigente? ¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿Qué participación tiene la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT) en su tratamiento? ¿Qué penalización tiene?

6. ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa? En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar? ¿Se abrió un proceso de investigación? ¿Cuáles fueron las consecuencias finales para la víctima y para el agresor?



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



5

**PROPUESTAS
DE MEDIDAS
Y NEGOCIACIÓN**

5

Propuestas de medidas y negociación

Una vez identificados los objetivos, corresponderá a la comisión de igualdad la propuesta de medidas y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación. No podemos olvidar que, por cada acción que se apruebe, deberán responderse una serie de preguntas:

¿Qué objetivos satisface?

Determina la relevancia de esta medida en cuestión.

¿A quiénes va dirigida?

Establece las personas destinatarias de los beneficios derivados de la implantación de la medida.

¿Quién va a ser responsable de su implantación?

Se debe concretar qué persona o departamento va a encargarse implantar una medida en concreto: departamento de recursos humanos, departamento de formación, agente de igualdad, representación sindical, la propia comisión de igualdad, etc.

¿Qué métodos y recursos se van necesitar?

Para cada medida será necesario establecer los medios o recursos necesarios para su puesta en marcha, tanto materiales como, en su caso, económicos.

¿Cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?

Establece la calendarización de la medida, en qué momento se va a poner en marcha y durante cuánto tiempo se va a llevar a cabo.

¿Qué criterios se utilizarán para su seguimiento y evaluación?

Para poder llevar a cabo el posterior seguimiento del plan, se concretarán los indicadores, cualitativos y cuantitativos, que permitan conocer la evolución y el impacto de las medidas implantadas.

Medidas a incorporar en un plan de igualdad

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN AL ACCESO A LA EMPRESA:

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:
 - Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
 - Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
 - Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.
 - Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
- Establecer **medidas de acción positiva** consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades
- Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
- Colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

- Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral. Por ejemplo: acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
- Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra-representadas.
- Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como “promocionables”.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN:

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sea conocidas por toda la plantilla.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:

Para CCOO de Andalucía, la conciliación es un derecho individual no sólo de mujeres sino también de hombres. Debemos fomentar el uso de los permisos en los hombres, ya que la falta de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres se erige como una de las causas de discriminación sexual en el mercado laboral.

A) Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación:

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por la LOIEMH en 13 días (art. 48 bis) tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento.
- Ampliar en lo posible el permiso de maternidad (art. 48.4 ET) tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.
- Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Ampliar permiso por nacimiento (Art. 37.3 ET).

- En la reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), ampliar la edad del menor o de la menor y ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET)
- Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, media hora diaria.
- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección. (LOMIPVG).

B) Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo

B.1. Adaptación de la jornada

Art. 34.8 ET: “El trabajador y *la trabajadora* tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.

Para que este derecho tenga su eficacia práctica debe concretarse en convenio colectivo los contenidos y la forma en que se puede adoptar la jornada de trabajo. Entre las recomendaciones que hacemos desde CCOO-A señalamos:

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- Establecimiento de una bolsa de horas retribuíbles para acogerse a permisos o licencias no reconocidas legalmente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección

entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.

- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares. En los casos en no es posible estas opciones establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.
- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.
- Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
- Añadir otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
- En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.

B.2. Sistemas de turnos

- Posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, la asignación de turno y la concreción horaria.
- Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
- Dar preferencia en la elección de turno a personas y períodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares.

C) Acciones transversales

- Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad (no dirigir medidas de conciliación como derechos dirigidos exclusivamente a mujeres, garantizar su acceso a parejas de hecho, a personal con contrato temporal, a tiempo parcial).
- Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencia detectadas.
- Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas

de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.

- Establecer acuerdos de colaboración con escuelas infantiles y servicios de atención a personas dependientes.
- Establecer un servicio de microbús que recoja a los hijos o hijas del personal de centro de trabajo para trasladarlos a los centros educativos.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA RETRIBUCIÓN:

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales para revisar la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos, beneficios sociales etc.) recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el objetivo de regular, mediante negociación

colectiva, todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género y prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.

- En el caso de que se detecten alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.
- En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A LA SALUD LABORAL - ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- Para salvaguardar la salud de la trabajadora embarazada y del recién nacido o la recién nacida eximir a las mujeres durante el

embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente) y sin que suponga un aumento de turnos nocturnos para el resto del personal.

Acoso sexual y moral por razón de sexo

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

- Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.
- Considerar como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

Vestuario profesional

- No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda.
- Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

POSIBLES MEDIDAS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN A COMUNICACIÓN/IMAGEN EXTERNA DE LA EMPRESA

- Difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla.
- Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.
- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



6

IMPLANTACIÓN

6

Implantación

En esta fase, la implantación del plan, han de ejecutarse las diversas medidas recogidas en el mismo, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman. Se ejecutarán las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado. Es muy importante que en esta fase se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

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



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



7

**SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN**

7

Seguimiento y evaluación

Es importante cuestionarse periódicamente si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados. Así mismo, es conveniente evaluar también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones. Finalmente, será necesario revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido, o el grado de satisfacción de las personas destinatarias entre otras cuestiones.

El seguimiento y la evaluación de un plan de igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

El seguimiento es un sistema de observación continuada de una actuación, en el caso que nos ocupa, del plan de igualdad que se aprueba en una empresa, mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

Tal y como señala la “Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad” editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, la evaluación “tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sea de utilidad para tomar decisiones”.

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

La etapa del seguimiento y la evaluación no debe entenderse como un proceso secundario de un plan de igualdad, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo. Se hace imprescindible un proceso de análisis sobre la eficacia de las acciones acordadas y emprendidas así como el cumplimiento de las mismas.

La intervención que implica la implantación de un plan de igualdad en una empresa no finaliza con la firma y el acuerdo del mismo entre las diferentes partes (empresa y representación de trabajadoras y trabajadores). El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

Los planes de igualdad deben entenderse como “documentos vivos”. ¿Qué queremos decir con esto?: la evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad, es decir, flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización. Esto es algo imprescindible para el éxito de su desarrollo.

Tenemos que comprobar los resultados:

- En el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, podemos plantearnos nuevos objetivos y fijarnos nuevas metas de cara al futuro,
- y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o podemos definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

Por ello este sistema tiene que ser útil, es decir, tiene sentido en la medida en que sirve para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas. Y ha de ser sistemático: el seguimiento y la evaluación se realizan a través de un sistema de indicadores que deben establecerse con carácter previo, durante el proceso de elaboración del plan.

Por otra parte, el sistema de seguimiento y de evaluación de los planes de igualdad está en consonancia con la disposición final 5ª de la Ley 3/2007 Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) que establece “una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor [de la ley de igualdad] el Gobierno procederá a eva-

luar, junto con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y estudiar, en función de la evaluación habida, las medidas que resulten pertinentes”. Se hace necesaria una evaluación de la incidencia y el impacto que la LOIEMH está produciendo en el ámbito de la negociación colectiva y en el mercado laboral para eliminar la brecha de desigualdades de género en el ámbito laboral. A partir del 22 de marzo de 2011, según dispone la ley, corresponde al gobierno evaluar, junto con las organizaciones sindicales CCOO, UGT y la organización empresarial, CEOE, el estado de la negociación colectiva en planes de igualdad. En función de los resultados obtenidos y la evolución habida, se deben abordar las medidas necesarias y pertinentes para mejorar la situación y avanzar hacia la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

Después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3 de 2007, y una vez iniciado el proceso de implantación de planes de igualdad en las empresas, se abre una nueva etapa, la de evaluación, en la que se incluirá no sólo la negociación y puesta en marcha de nuevos planes, sino también la revisión y actualización de los existentes.

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

! En el CD adjunto se incluyen las fichas que os ayudarán a realizar un adecuado seguimiento del plan de igualdad.



**GUÍA PRÁCTICA
CÓMO ELABORAR UN
PLAN DE IGUALDAD**



8

BIBLIOGRAFÍA

8

Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Fundación de Mujeres (2008) “Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres en las empresas”. Edita Instituto de la Mujer 2008

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

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

Olivares García, Carmen (2008) “Guía Básica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres” Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía.

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

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

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

Secretarías de la Mujer de CCOO de Andalucía

Secretaría de la Mujer CCOO-Andalucía

C/ Trajano nº 1, 6ª planta

41002 Sevilla

Telf. 954 50 70 25

Secretaría de la Mujer de CCOO Almería

C/ Javier Sanz, 14

04004 Almería

Telf. 950 18 49 04

Secretaría de la Mujer de CCOO Cádiz

Avda. Andalucía nº 6, 2ª planta.

11008 Cádiz.

Telf. 956 29 13 62

Secretaría de la Mujer de CCOO Córdoba

Avda. Gran Capitán, nº 12

14001 Córdoba.

Telf. 957 22 13 62

Secretaría de la Mujer de CCOO Granada

C/ Periodista Francisco Javier Cobos, nº 2

18014 Granada.

Telf. 958 20 13 61

Secretaría de la Mujer de CCOO Huelva

C/ Martín Alonso Pinzón, nº 7, 4º planta

21003 Huelva.

Telf. 959 49 68 75

Secretaría de la Mujer de CCOO Jaén

C/ Castilla, nº 8

23007 Jaén

Telf. 953 25 35 11

Secretaría de la Mujer de CCOO Málaga

Avda. Muelle de Heredia, nº 26

29001 Málaga

Telf. 952 64 99 73

Secretaría de la Mujer de CCOO Sevilla

C /Trajano, 1, 4ª planta

41002 Sevilla

Telf. 954 46 45 11



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES



andalucia.ccoo.es