

guía nº14

elaboración
de un

plan de

igualdad ♀



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº14

Elaboración de un plan de igualdad

Edita:

Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, julio de 2021
(edición digital)

Mariana Casanovas Rosell

Socióloga | Especialista en
género y desarrollo
comunitario

Fotografía: ByronMaher©,
Comarcal Sur CNT©

Diseño: *kreiva.es*

índice

¿Por qué la CNT apuesta por los planes de igualdad?	5
¿Qué es un plan de igualdad?	7
Elaboración y negociación de diagnóstico	12
Diseño y negociación del plan de acción	15
Aprobación y registro	18
Tabla reivindicativa feminista de la CNT	19



Guía sindical nº14 Elaboración de un plan de igualdad
Comarcal Sur se distribuye bajo una licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional Basado
en una obra <https://comarcalsur.cnt.es/guias-sindical/>

*en esta guía vamos a
ver qué es un **Plan de
Igualdad**, contenido y
estructura, pero
también cómo debe
realizarse el
**procedimiento de
negociación***

1.

¿Por qué la CNT apuesta por los planes de igualdad?

Esta guía explica qué es un Plan de Igualdad, pero sobre todo, como es el proceso para participar como trabajadoras en su elaboración, negociación y cumplimiento. Pero antes de entrar de lleno en la materia ¿Por qué CNT apuesta por los Planes de Igualdad?

Como sindicato feminista, llevamos muchos años prestando atención a la desigualdad y la discriminación de las mujeres en el mundo laboral, a la precarización de los sectores feminizados, a la incorporación del feminismo de manera transversal en nuestra actividad tanto a nivel externo como interno. Hemos hablado de cuidados, conciliación y corresponsabilidad, de brecha salarial, de acoso machista en los curros, de suelo pegajoso (más que de el tan mencionado techo de cristal) y de racismo. Hemos participado con ilusión en la convocatoria y la organización de dos Huelgas Generales Feministas, que han conseguido poner en el centro del debate público las violencias y desigualdad que este sistema ejerce sobre las mujeres en todos los ámbitos, también en el trabajo remunerado.

La apuesta por los Planes de Igualdad no es más que la continuación

y profundización de esta tendencia, y la toma de conciencia de que esta lucha por la igualdad no puede quedar solo en fechas clave, reivindicaciones generales que hacerle al gobierno de turno o como añadido a otras cuestiones. Los Planes de Igualdad elaborados por las empresas sin la participación directa de las trabajadoras, vacíos de contenido real, les han servido como lavado de cara, sin producir ningún efectivo cambio más allá de lo cosmético. Pero como se verá en esta guía, son una herramienta que nos permite abordar todas las cuestiones mencionadas desde la sección sindical de CNT en cada centro de trabajo, desde la acción sin intermediarios, para ganar en derechos y mejorar nuestras condiciones laborales. Por tanto, desde el sindicato asumimos el reto de armarnos con esta herramienta, de formarnos y formar a nuestra afiliación y Secciones Sindicales en su desarrollo práctico, para sacarle el máximo partido, quizá desbordando los objetivos para los que fue pensada.

Te esperamos en el sindicato

*«nosotras, la CNT,
reivindicamos el
feminismo de clase,
sindicalista y combativo,
como nuestra mejor
defensa»*



nosotras.cnt.es

2.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de elaborar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Debe contener, al menos, los siguientes tres elementos básicos:

1. Objetivos concretos
2. Medidas evaluables
3. Sistema de seguimiento y evaluación

Todas las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad deben negociar, tanto dicho plan como el diagnóstico de situación previo, en una Comisión de Negociación donde participará la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT en adelante). Las empresas que impulsan un plan de igualdad voluntariamente pueden negociar o consultar a la *R.P.L.*

Están obligadas a elaborar, negociar y aplicar un plan de igualdad:

- Las empresas de más de 50 personas en plantilla.
- Empresas donde así lo indica el *Convenio Colectivo* de aplicación.
- Las empresas que, en un procedimiento sancionador, así lo acuerde la autoridad laboral, en sustitución de las sanciones accesorias.
- Las Administraciones Públicas, según lo dispuesto en la *Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público*.

¿Cómo debe contabilizarse la plantilla?

Dos veces al año, el último día de junio y el último día de diciembre, debe realizarse la contabilización de la plantilla a fin de conocer si la empresa alcanza el umbral de 50 personas que obliga a elaborar un plan de igualdad. Para este cálculo se tendrá en cuenta la totalidad de la plantilla y, en todo caso:

- Cada persona con contrato a tiempo parcial, sean cuales sean las horas que realiza, computará como una persona más.

- Deberán sumarse los contratos de duración determinada que hayan estado vigentes en los seis meses anteriores al cómputo, aunque se hayan extinguido en el momento de realizar dicho cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse en el plazo:

- De tres meses desde que se alcanzan las personas en plantilla que lo hacen obligatorio.
- Que indique el Convenio Colectivo.
- Fijado en el acuerdo de la autoridad laboral.

En la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad participarán:

- Por parte de la empresa:
La representación legal
- Por parte de la plantilla:
La representación legal de las personas trabajadoras

Hay que tener en cuenta que la parte social será siempre proporcional a su representatividad dentro de la empresa.

En este sentido, se considera representación legal o sindical de las personas trabajadoras con legitimidad para iniciar y negociar un Plan de Igualdad:

Empresas con representación legal o sindical de las personas trabajadoras

- Comité de Empresa.
- Delegados y delegadas de personal.
- Secciones sindicales de CNT*, si las hubiere y si así lo acuerdan, siempre que sumen la mayoría de las personas que integran el Comité o entre los/as delegados/as sindicales. La parte social será proporcional a su representatividad.

Si no existe representación legal o sindical

- Constituir una Sección Sindical de la CNT para tener implantación suficiente dentro de la empresa y, por tanto, capacidad para negociar.

* Las secciones sindicales de CNT, si tienen representatividad suficiente, pueden adquirir legitimidad activa en todo el proceso.

- Sino, la parte social se integrará por los sindicatos más representativos dentro del ámbito de la empresa y/o los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la negociación del Convenio Colectivo de aplicación. En es este caso, la comisión quedará válidamente integrada por aquellos sindicatos que respondan a la convocatoria escrita en el plazo de 10 días.

Empresas con varios centros de trabajo

- Comité Intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.
- Si existen centros de trabajo con representación legal o sindical de las personas trabajadoras y centros sin ella, la parte social de la Comisión Negociadora estará integrada por la representación legal de los centros que sí la tienen y por una comisión sindical conformada conforme a lo dispuesto para las empresas que no cuentan con representación legal ni sindical de las personas trabajadoras y contará con un máximo de 13 miembros por cada parte.

las secciones sindicales de CNT con implantación suficiente pueden participar en los procesos de negociación

Grupo de empresas

- La negociación se realizará por lo establecido en el *Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores* para los convenios de este ámbito.

La Comisión Negociadora tendrá un máximo de 6 personas por cada parte, excepto cuando se trate de una empresa con varios centros de trabajo en los que algunos cuenten con representación legal de la plantilla y otros no, que cada parte tendrá un máximo de 13 miembros.

Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres en ambas partes de la Comisión Negociadora y se podrá contar con asesoramiento externo especializado que intervendrá con voz, pero sin voto.

Las personas que intervengan en las negociaciones tendrán los mismos derechos y obligaciones que quienes intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Tanto la empresa como la *R.L.T* pueden comenzar el proceso de negociación. Para ello, debe comunicarse a la otra parte el inicio de la negociación a través de una comunicación escrita donde conste la siguiente información:

- 1.** Que se posee la legitimación para comenzar este proceso según lo dispuesto en el *artículo 5 del Real Decreto 901/2020*.
- 2.** El ámbito de aplicación: la empresa, ámbito territorial en el que esta trabaja (provincial, autonómico o estatal), existencia de uno o más centros de trabajo o si constituye un grupo de empresas.
- 3.** Las materias objeto de negociación, conforme al *artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007* y otras que no sean de obligado cumplimiento, tales como:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción profesional.
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Comunicación
 - Violencia de género

El proceso por el cual se elabora y se aprueba el Plan de Igualdad tiene las siguientes fases:



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

- nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor
- nº2 ERTE´s causas objetivas
- nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación
- nº4 Derechos laborales empleadas de hogar
- nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales
- nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo
- nº7 ERE´s Despidos colectivos
- nº8 ERTE´s Suspensión temporal de empleo
- nº9 Tipos de contratos laborales
- nº10 Tipos de despidos y extinciones de contratos
- nº11 Derechos laborales básicos
- nº12 Falsos autónomos y plataformas «Ley Riders»
- nº13 Derechos trans en el ámbito laboral

3. **ELABORACIÓN Y NEGOCIACIÓN DE DIAGNÓSTICO**

La elaboración del diagnóstico de situación tiene una doble finalidad:

1. Identificar la existencia y la magnitud de desigualdades y obstáculos que impiden avanzar hacia una igualdad real y efectiva, es decir, detectar aspectos específicos a mejorar.
2. Generar propuestas concretas de actuación para superar estas situaciones discriminatorias.

Para llevar a cabo este proceso se utilizará una triangulación de técnicas de estudio cuantitativo y cualitativo que integre distintas formas de exploración para conocer la empresa en profundidad y determinar el grado de aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato. Las técnicas más utilizadas son:

entrevistas en profundidad

cuestionario de opinión
a la plantilla

análisis documental

análisis de datos desagregados
por sexos

La información que se recoja a través de estas técnicas deberá ser analizada con perspectiva de género y debatida en el seno de la Comisión de Negociación. A partir del análisis de esta información se podrá identificar dónde se pueden estar produciendo desigualdades o discriminaciones por razón de sexo, lo que nos permitirá diseñar medidas de actuación concretas.

El informe diagnóstico de situación se debe redactar en atención a la siguiente estructura:

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Contextualización del objeto de estudio:
Nombre, logo, historia, localización, dispersión geográfica, dimensión y estructura organizativa.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Resumen con la siguiente información:
Fecha recogida información, fecha elaboración diagnóstico, personas físicas y jurídicas que intervienen, técnicas utilizadas y enumeración de las materias analizadas.

ANÁLISIS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Ámbitos de actuación cuyo análisis deberá desarrollarse:
Gestión de personal, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación...

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Resumen de las conclusiones y propuestas de actuación derivadas de las necesidades detectadas en cada ámbito de actuación.



afiliate al sindicato

</>



COMARCAL SUR
MADRID

4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

La elaboración del plan de acción se realizará en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Esto quiere decir que todas las medidas que se diseñen deberán responder a necesidades detectadas previamente.

Para llevar a cabo este proceso se seguirán las siguientes fases:

Definición de objetivos

Diseño de medidas de actuación

Diseño sistema de seguimiento y evaluación

Redacción plan de igualdad

El Plan de Igualdad deberá contar con un objetivo general y varios objetivos específicos, en función de las materias o áreas de negociación. La definición de estos se realizará en la

la sección sindical de la CNT será la mejor herramienta para garantizar la aplicación del Plan de igualdad dentro de la empresa

Comisión Negociadora a partir de los resultados del diagnóstico.

Las medidas que se diseñen para las diferentes áreas de actuación deberán:

- Ser coherentes con los resultados del diagnóstico.
- Perseguir los objetivos marcados por la Comisión de Negociación.
- Identificar tanto los recursos materiales y humanos necesarios para su ejecución como las persona/s responsable/s de ésta y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Para definir adecuadamente una medida de actuación resulta muy útil responder a las siguientes preguntas:

¿A qué objetivo responde?

¿Qué recursos humanos y materiales son necesarios para su ejecución?

¿Quién es responsable de su aplicación?

¿Qué recursos humanos y materiales son necesarios para su ejecución?

Una vez definidas las medidas de actuación y sus indicadores, será necesario diseñar el sistema de seguimiento y evaluación de las mismas. El seguimiento debe realizarse en paralelo a la aplicación del Plan de Igualdad, lo que nos permitirá conocer si las medidas están resultando eficaces y adecuadas o si, por el contrario, es necesario corregirlas.

En la definición del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se deben incluir los siguientes elementos:

ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Puede estar compuesto, o no, por las mismas personas que la Comisión de Negociación, pero la composición debe seguir siempre las mismas reglas que ésta.

VIGENCIA

El Plan de Igualdad debe tener una duración determinada. Lo más común son 4 años.

PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Tanto para el seguimiento como para la evaluación se debe diseñar este procedimiento atendiendo a cuándo se realizará, cómo se realizará y quién lo realizará.

5. APROBACIÓN Y REGISTRO

Por último, hay que tener en cuenta que todos los planes de igualdad, obligatorios o voluntarios, hayan sido o no adoptados por acuerdo de las partes, deben registrarse ante la

autoridad laboral competente, en el plazo máximo de un año, desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo para constituir la Comisión de Negociación.

* **NORMATIVA**

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



un feminismo para recuperar nuestras vidas,
para protegerlas y para dignificarlas
en todos los ámbitos



6.

TABLA REIVINDICATIVA FEMINISTA DE LA CNT

BRECHA SALARIAL

1. Definición de los elementos determinantes del salario y complementos salariales como contenido mínimo de los convenios.
 - o Realización de campañas de oficio por la *ITSS* que determinen la existencia de brecha salarial en las empresas.
 - o Establecimiento de sanciones a las empresas en las que existe brecha salarial.
2. Elaboración del estudio en profundidad de la brecha indirecta: diferencias entre convenios en sectores.
3. Establecimiento de medidas procesales, bien individuales, bien especialmente a través de conflicto colectivo, que permitan el ejercicio de acciones por discriminación indirecta en sectores de actividad en comparación a sectores equivalentes regidos por diferente convenio.
4. Realización de un diagnóstico oficial de la brecha salarial sectorial con la participación sin discriminación de los sindicatos y las organizaciones feministas.

ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Establecimiento por la vía de la negociación colectiva de medidas objetivas en el acceso al empleo y promoción profesional, con control sindical del cumplimiento de las medidas objetivas para impedir discriminación por razón de género, raza, edad, etc., como contenido mínimo de los convenios. Los criterios objetivos no pueden introducir capacidades o aptitudes no precisadas para el puesto de trabajo concreto. En caso de empate, deber de optar por el candidato/a del sexo infrarrepresentado.
2. Incluir en las selecciones de personal la «entrevista y currículum ciego», en la que el único referente es la capacitación de la persona para cubrir el puesto de trabajo, no su sexo, edad o condición, y modificar las leyes que regulan las contrataciones en origen con cláusulas y condiciones abusivas y racistas. A día de hoy las contrataciones en origen tienen un sesgo racista, y como tal debería ser modificado su marco que incluya la

modificación de las leyes oportunas que blindan la contratación de personas migrantes a unas condiciones clasistas y racistas, y que afectan a sectores feminizados.

Prohibición de establecer como requisito la disponibilidad horaria fuera de la jornada de trabajo.

- Prohibición de que la formación a cargo de la empresa sea fuera del horario laboral.
 - Opciones de empleo y candidaturas a plazas vacantes, con conocimiento sindical de los currículos presentados para garantizar la objetividad en la contratación.
 - Establecimiento de límites legales a la libertad de contratación por suponer discriminación indirecta.
- 3.** Campañas de oficio de la *ITSS* orientadas a comprobar el cumplimiento de la objetividad en el acceso al empleo y promoción profesional de dichas medidas, con establecimiento de sanciones específicas a su incumplimiento.

CONCILIACIÓN

- 1.** Defender los permisos idénticos, obligatorios e intransferibles por nacimiento, acogimiento y adopción, simultáneos o no a elección de las personas trabajadoras.
- 2.** Adopción de medidas de fomento de la corresponsabilidad, con adopción de medidas de acción positiva orientadas a los varones, ya sea por la vía de ayudas públicas, permisos retribuidos o de otra índole.
- 3.** Establecimiento de permisos por emergencia familiar.
- 4.** Deber de las empresas de más de 250 trabajadores/as de contar con servicio de guardería y centro de día para personas mayores a cargo de los/as trabajadores/as de la empresa.
- 5.** Establecimiento como servicio mínimo a prestar por ayuntamientos de más de 5.000 habitantes de contar con centros de día y guarderías.

EMPLEO AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

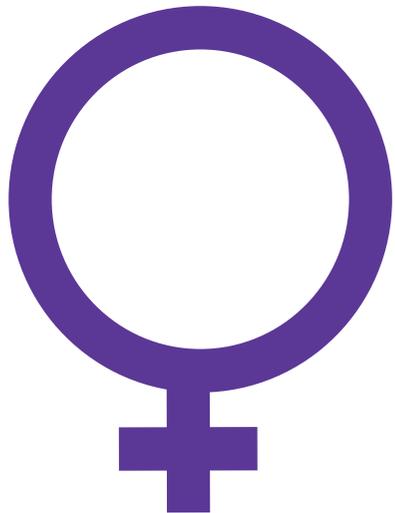
1. Ratificación del *Convenio 189 de la OIT*.
2. Consideración de las horas de presencia y disposición como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.
3. Inclusión en el régimen general sin particularidad alguna y en el Estatuto de los trabajadores a todos los efectos sin moratoria.
4. Garantizar las condiciones de trabajo dignas en el sector de cuidados, tanto en los centros públicos, como en los concertados y privados (ayuda a domicilio, teleasistencia, escuelas infantiles, residencias, centros de día, limpieza de edificios y locales, etc.), creando convenios colectivos.

OTROS

1. Establecimiento de medidas de igualdad y no discriminación como contenido mínimo de los convenios colectivos con independencia del tamaño de la empresa. Obligatoriedad por parte de las empresas con independencia del número de trabajadoras/es empleadas/os, con

intervención de los sindicatos presentes en la empresa, de un análisis de los riesgos del puesto de trabajo, y específicamente de los riesgos durante el embarazo y la lactancia.

**Porque es en el
sindicato donde, día
a día, conquistamos
nuestros derechos y
ganamos terreno a la
explotación y a la
precariedad**





**COMARCAL SUR
MADRID**

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato los martes
y jueves de 19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

correo electrónico a: sindical@comarcalsur.cnt.es

AFÍLIATE AL SINDICATO

martes y jueves de 19:00h a 21:30h

afiliación online

descárgate el formulario de afiliación en: comarcalsur.cnt.es
o escríbenos al correo: info@comarcalsur.cnt.es



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO



el sindicato que nos defiende



Comarcas Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45

info@comarcasur.cnt.es

917 970 424

comarcasur.cnt.es