

¿Cómo negociar Planes de Igualdad?

¿Qué es un Plan de Igualdad?

¿Quién hace un Plan de Igualdad?

¿Sobre qué materias negociamos?

¿Qué información debe contener el diagnóstico?

¿Qué podemos hacer ante el incumplimiento empresarial en relación a los Planes de Igualdad?

¿Qué partes tiene un Plan de Igualdad?

¿Qué debe contener el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad?

¿Qué ventajas tiene realizar un Plan de Igualdad en mi empresa?



¿Qué es un Plan de Igualdad?



Un **Plan de Igualdad** es un proyecto de trabajo en una empresa, que afecta al conjunto de la plantilla, cuyo objetivo fundamental es alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la misma, así como eliminar cualquier **discriminación por razón de sexo**.

Un Plan de Igualdad es un Plan de Mejora de condiciones de trabajo que va a fomentar unas relaciones laborales más justas para todas las personas a las que afecte, y no sólo a las mujeres. El **objetivo principal** es gestionar los Recursos Humanos teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres

Debe contener:

- **Diagnóstico de situación**
- **Objetivos concretos.**
- **Medidas con estrategias y prácticas a seguir:** detallando tiempo y los recursos necesarios para su aplicación.

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Con la colaboración del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla



¿Quién hace un Plan de Igualdad?

- ♦ Las empresas de más de 50 personas en plantilla
- ♦ Cuando el convenio colectivo lo establezca
- ♦ Cuando lo establezca la autoridad laboral en un procedimiento sancionador
- ♦ Voluntariamente en cualquier caso

Se debe constituir una **Comisión Negociadora de Igualdad**, de carácter paritario, que sea el órgano encargado de negociar e implantar el Plan de igualdad. Se debe hacer acta de constitución y se recomienda hacer un reglamento de funcionamiento, dónde se determine: las reuniones, las actas, la asistencia de personas asesoras, y la validez de los acuerdos.

Si hay representación sindical en la empresa la parte social de la comisión negociadora la conforman los sindicatos en función a su representatividad.

Si no hay representación sindical en la empresa la parte social de la comisión la conforman los sindicatos más representativos del sector y del territorio que respondan a la convocatoria en un plazo de 10 días.



1. Compromiso
2. Constitución comisión negociadora de igualdad
3. Negociación diagnóstico y valoración del mismo
4. Negociación objetivos y medidas
5. Programación
6. Registro
7. Ejecución
8. Seguimiento y evaluación
9. Revisión (en su caso)

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Con la colaboración del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla



¿Sobre qué materias negociamos?



- ◆ Proceso de selección y contratación
- ◆ Clasificación profesional
- ◆ Formación
- ◆ Promoción profesional
- ◆ Condiciones de trabajo incluida la auditoria salarial
- ◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
- ◆ Infrarrepresentación femenina
- ◆ Retribuciones
- ◆ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ◆ Violencia de género
- ◆ Salud laboral desde la perspectiva de género
- ◆ Lenguaje, imagen y comunicación no sexista.

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Con la colaboración del Área de Igualdad
del Ayuntamiento de Sevilla



¿Qué información debe contener el diagnóstico?

1. Identificación de la empresa
2. Metodología utilizada
3. Análisis datos e información por ejes:
 - Información sobre la situación real de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades
 - Características de la plantilla desagregada por sexo
 - * Distribución
 - * Edad
 - * Nivel de estudios
 - * Categorías profesionales
 - * Tipo de contrato
 - * Puestos
 - * Condiciones laborales
 - * Calendario laboral: turnos y horarios
 - * Responsabilidades familiares
 - * Registro retributivo
 - Estructura organizativa de la empresa y política de gestión de los recursos humanos
 - ◇ Criterios de selección y contratación
 - ◇ Plan de formación y prácticas de promoción
 - ◇ Clasificación profesional y retribución
 - ◇ Prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar y de corresponsabilidad
 - ◇ Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso moral por razón de sexo
 - ◇ Aplicación derechos laborales a víctimas de violencia de género
 - ◇ Protocolos de embarazo y lactancia
 - ◇ Clasificación profesional y auditoría retributiva
 - Análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos referentes a la situación real de la plantilla y en relación a las características y al funcionamiento de la empresa
 - Cuestionario a la plantilla, anónimo, que verse sobre la características del trabajo, categoría profesional, retribuciones, posibilidades de promoción, formación, horarios, responsabilidades familiares, opinión sobre el Plan de Igualdad, propuestas de mejora, etc.
4. Resumen y conclusiones principales
5. Propuestas para la elaboración del plan de igualdad



- Planificación y prioridad
- Objetivos a los que responden
- Acciones concretas que se van a desarrollar
- A quién van dirigidas las diferentes acciones planificadas
- Responsables y recursos necesarios para emprender las acciones diseñadas
- Calendario de actuación para el cumplimiento de las medidas diseñadas
- Indicadores de seguimiento a corto plazo y evaluación de los objetivos a largo plazo

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Con la colaboración del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla



¿Qué podemos hacer ante el incumplimiento empresarial en relación a los Planes de Igualdad?



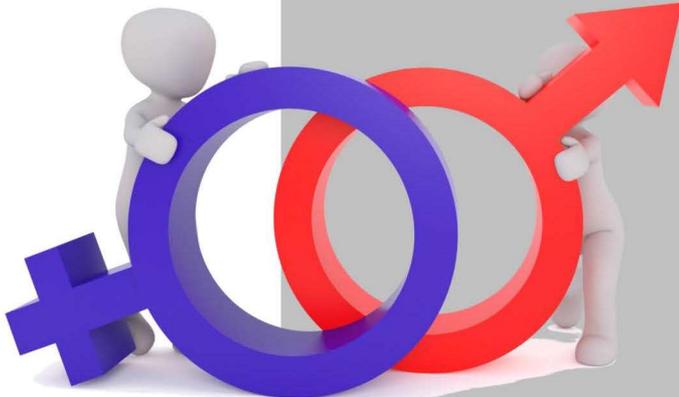
Tenemos que tener en cuenta que la negociación del Plan de igualdad tiene la misma entidad que la negociación de un Convenio Colectivo, y como tal, debemos defender nuestra participación.

Ante el incumplimiento empresarial podemos:

- Denunciar ante la Inspección de Trabajo
- Denunciar ante la Jurisdicción Laboral presentando incluso un conflicto colectivo

NO8DO Con la colaboración del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla

¿Qué ventajas tiene realizar un Plan de Igualdad en mi empresa?



* Fomenta unas relaciones laborales basadas en la igualdad entre mujeres y hombres.

* Implica a las plantillas en la empresa fomentando su motivación y participación y generando un mejor clima laboral.

* Cambia la mentalidad y las prácticas laborales en función a la productividad más que a la disponibilidad.

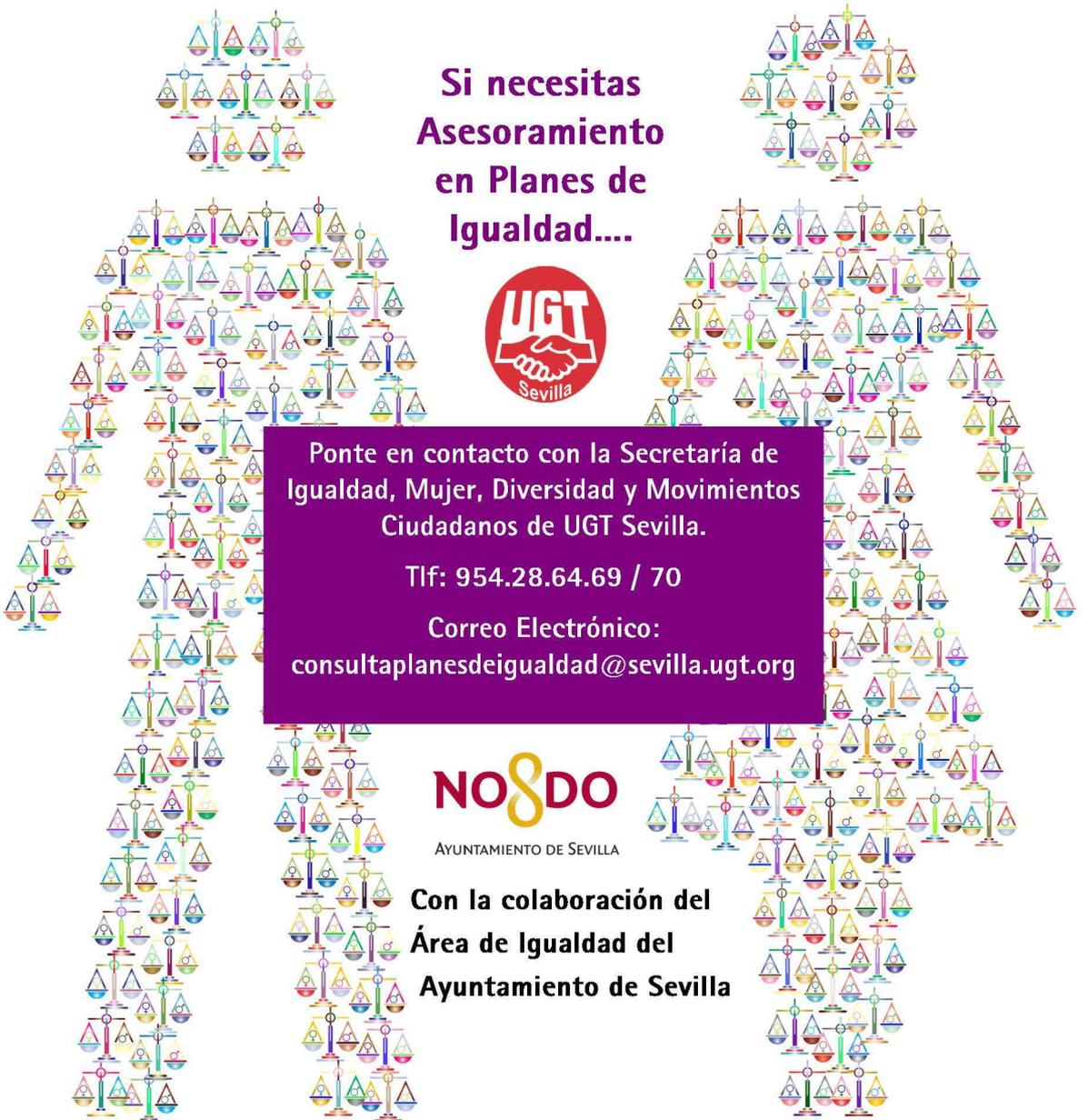
* Rentabiliza los recursos humanos de una empresa y la productividad mejorando las condiciones laborales y

aprovecha el talento de mujeres y hombres.

* Moderniza a las empresas y las hace más competitiva

NO8DO Con la colaboración del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA



**Si necesitas
Asesoramiento
en Planes de
Igualdad....**



**Ponte en contacto con la Secretaría de
Igualdad, Mujer, Diversidad y Movimientos
Ciudadanos de UGT Sevilla.**

Tlf: 954.28.64.69 / 70

**Correo Electrónico:
consultaplanesdeigualdad@sevilla.ugt.org**

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

**Con la colaboración del
Área de Igualdad del
Ayuntamiento de Sevilla**