

### ANEXO III. DOCUMENTO DE PLAN DE IGUALDAD SECTORIAL

Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha considerado conveniente para el sector la elaboración de un documento cuya finalidad es ser una referencia para aquellas empresas obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, no disponiendo del mismo.

Será obligatoria la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en:

- Empresas de más de 250 personas trabajadoras.
- Empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250, desde el 7 de marzo de 2020.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150, desde el 7 de marzo de 2021.
- Empresas de más de 50 personas trabajadoras y hasta 100, desde el 7 de marzo de 2022.

Un Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas que pueden incidir sobre acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención contra el acoso; la finalidad perseguida es lograr igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, en el plan se deben fijar los objetivos, estrategias y sistemas de evaluación y seguimiento del mismo.

De acuerdo con la normativa, los Planes de Igualdad deberán inscribirse en el registro correspondiente.

La representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras han de constituir una Comisión de Igualdad, que será la encargada de realizar un diagnóstico, fijará unos objetivos del plan, llevará a cabo la implantación del mismo y su seguimiento. La comisión acordará su funcionamiento interno, así como su composición, periodicidad de las reuniones y levantamiento de las actas correspondientes.

#### **1. DIAGNÓSTICO.**

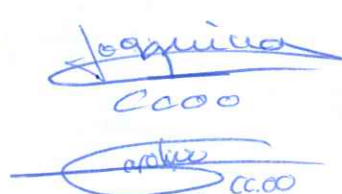
El diagnóstico ha de llevarse a cabo, al menos, en las siguientes materias:

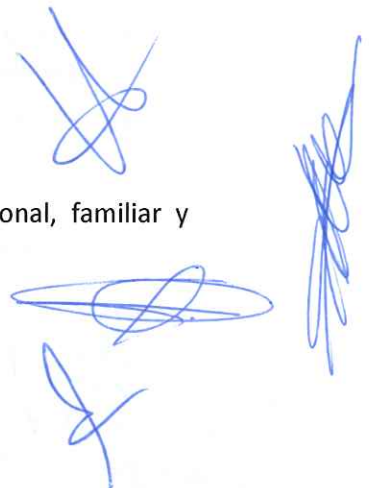
1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluyendo salud laboral.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.

  
CCOO

  
Claro para VGT

  
VGT

  
CCOO

  
CCOO

8. Retribuciones, incluido un registro de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de la solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.


En el Plan de Igualdad se expondrán los resultados del diagnóstico, enumerando los aspectos y las áreas en las que se deban introducir mejoras tras conocerse la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

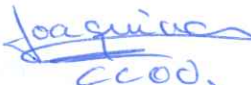
## 2. OBJETIVOS DEL PLAN.


Una vez realizado el diagnóstico de situación, se establecerán los objetivos a alcanzar, sobre la base de los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

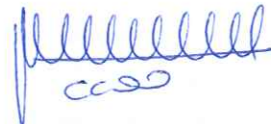
Los objetivos del Plan de Igualdad podrán ser, entre otros:



- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

  
Ana García VGT

  
Joaquín CC.OO

  
Alicia CC.OO

  
CC.OO

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

### 3. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.

En la implantación del plan se ejecutarán las diversas medidas recogidas en el mismo.

Una vez implantado el plan, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del mismo. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Clara Juncal UGT'. Below it are several other signatures, some with 'UGT' or 'CCOO' written underneath. In the center, there are some initials, including a large 'J' and a stylized 'X'. On the right, there is a large, complex scribble that looks like a signature or a set of initials.