

# El plan de igualdad

Guía práctica



*¡Ponte en forma!*

KITS PARA LA BUENA GESTIÓN

Actualización 2022

The logo for Aecom, featuring a stylized white icon of a person with a raised arm next to the word "Aecom" in a white, sans-serif font.



## El plan de igualdad

- › Es un conjunto ordenado de medidas que sirven para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- › Se convierte en la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las organizaciones.

**Edita:**



Gran Via de les Corts Catalanes, 562,  
pral. 2a. 08011 Barcelona  
Tel.: 93 451 55 50  
ecom@ecom.cat  
www.ecom.cat

**Texto:** Barabara Educació, SCCL y ECOM

**Diseño y maquetación:** Trajectes

**Impresión:** imprentaonline.net

**Depósito legal:** B 23541-2022

**Segunda edición:** diciembre de 2022 (incluye la actualización de contenido de la guía del año 2019, con la incorporación de las últimas normativas)

**Agradecimientos:** Fundació Privada Estimia, Associació de Paraplègics i Discapacitats de Lleida (ASPID) y Llars de l'Amistat Cheshire Fundació Privada.

Esta iniciativa incluye la edición de cuatro guías: el plan de igualdad, el código ético, el modelo de prevención de delitos y el balance social.

Podéis descargar este documento en PDF en nuestro web:

**www.ecom.cat**

Esta publicación está sujeta a licencias Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visitar:

**[https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES)**



# › Sumario

## El plan de igualdad › Guía práctica

<b>1</b>	Introducción	<b>6</b>
<b>2</b>	Antes de empezar	<b>10</b>
<b>3</b>	¿Qué es un plan de igualdad?	<b>12</b>
<b>4</b>	¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad	<b>22</b>
	Compromiso de la organización	23
	Diagnóstico de género	32
	Plan de acción	56
	Ejecución y seguimiento	59
	Evaluación	69
<b>5</b>	¿Lo tenemos todo a punto?	<b>74</b>
<b>6</b>	Para saber más	<b>76</b>
<b>7</b>	Marco legal	<b>82</b>
<b>8</b>	Anexos	<b>88</b>

# 1 Introducción

- › Las organizaciones del tercer sector social, también las del ámbito de la discapacidad, nos encontramos ante el reto de contribuir, dentro de nuestro marco de actuación, a construir una sociedad más justa e igualitaria donde no haya ningún tipo de discriminación, tampoco por motivo de género.
- › En este sentido, en ECOM queremos continuar trabajando para la igualdad de oportunidades de todas las personas. Por ello, a través de esta guía queremos trasladar a las entidades la importancia de implementar un plan de igualdad, una herramienta útil y práctica para avanzar en esta dirección.
- › Y no solo esto. Más allá de lo que dice la normativa en materia de igualdad, es necesario que incorporemos factores que nos permitan desarrollar la mirada interseccional. Tal y como marca la Convención Internacional de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad de la ONU, hay que apostar por incluir el factor de la discapacidad, junto con el de género, para poder hacer un diagnóstico cuidadoso sobre la discriminación múltiple que sufren las mujeres con discapacidad, y determinar qué medidas deberemos reflejar en el plan para garantizar su igualdad.
- › La normativa vigente promueve la igualdad desde una óptica empresarial centrada en las personas trabajadoras. Esta guía también quiere dar respuesta a la especificidad de las entidades de nuestro sector, teniendo en cuenta todos los colectivos de la organización: las personas voluntarias, las colaboradoras, las asociaciones y las usuarias.
- › Deseamos que esta publicación os aporte el conocimiento y las herramientas necesarias para crear vuestro propio plan de igualdad. En definitiva, para mejorar y garantizar la continuidad de vuestra valiosa tarea en pro de las personas con discapacidad.



+ Esta iniciativa nace de la voluntad de dar respuesta a los nuevos retos en términos de gestión a los que debemos afrontar las entidades para cumplir con las obligaciones legales y, al mismo tiempo, para avanzar hacia la calidad, la transparencia, la mejora de la gestión y, en definitiva, la excelencia.

+ Esta iniciativa incluye la edición de cuatro guías: el plan de igualdad, el código ético, el modelo de prevención de delitos y el balance social.

+ Las guías se han elaborado desde una óptica participativa: las entidades miembro de la federación han podido transmitir cuáles eran sus necesidades en términos de gestión y han permitido identificar los ámbitos de trabajo que hacía falta abordar. Además, a la hora de desarrollar los contenidos de la guía, hemos contado con la implicación de algunas de ellas, que ya han implementado el plan de igualdad y han contribuido a enriquecer la publicación mediante su experiencia y sus aprendizajes.

+ Todo el proceso se ha impregnado de los valores de ECOM: empoderamiento, inclusión, activismo, participación, compromiso e innovación. Unos valores con los que estamos firmemente comprometidos y que compartimos, como entidad del tercer sector social, con la economía social y solidaria.



# 1 Introducción



## ¿Quiénes somos?

ECOM somos un movimiento impulsado por personas con discapacidad física y/u orgánica que trabajamos, a través de nuestro empoderamiento y nuestra participación, por un doble objetivo: por una parte, defender el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad física y/u orgánica para lograr la plena inclusión social y mejorar su calidad de vida, con el empoderamiento de las personas como eje vertebrador. Por otra, fortalecer el sector asociativo de la discapacidad física y/u orgánica a través de la participación, la representación y el empoderamiento. Actualmente, ECOM está formada por más de 120 entidades.

## Objetivos de la guía

- › Analizar conceptos previos y descubrir la importancia de no mantener la “ceguera en el género”.
- › Visibilizar la importancia de incorporar la perspectiva de género y el factor de la discapacidad para trabajar activamente por la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- › Conocer la normativa legal a la hora de diseñar un plan de igualdad.
- › Profundizar en el porqué de la realización e implementación de planes de igualdad.
- › Conocer los pasos para diseñar, implementar y evaluar un plan de igualdad.
- › Conocer las herramientas básicas para la realización y la implementación de planes de igualdad.
- › Identificar aspectos clave de la entidad en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.



## ¿A quién va dirigida la guía?

A entidades de ECOM y a todas aquellas organizaciones del ámbito de la discapacidad que quieran crear y poner en funcionamiento su propio plan de igualdad desde una mirada interseccional y necesiten conocer qué pasos deben seguir para hacerlo, o bien que hayan empezado a implementar algunas medidas de igualdad y necesiten una herramienta de apoyo que les ayude a completar el proceso de forma ágil, efectiva y optimizando recursos.

## ¿Qué aporta la guía a las entidades?

Esta guía pretende ser una herramienta práctica adaptada a la especificidad de nuestro sector, que aporte conocimiento y facilite, a la vez, la gestión diaria y apodere a las entidades para fortalecerlas y conseguir, de esta forma, que las organizaciones del ámbito de la discapacidad, independientemente de los recursos de los que disponen, tengan las herramientas necesarias para afrontar los nuevos retos de gestión.

## ¿Qué encontraréis en esta guía?

- › Breve aproximación teórica con definición de conceptos, marco legal... Incorpora las últimas medidas urgentes previstas en la normativa vigente.
- › Explicación, paso a paso y de forma clara y visual, de cómo llevar a cabo el proceso.
- › Consejos, recomendaciones y otras cuestiones de utilidad.
- › Recopilación de recursos, materiales, normativa relacionada y herramientas que pueden facilitar el trabajo.

# 2 Antes de empezar

## ABC

Realizar un plan de igualdad supondrá dedicación. Por ello, será necesario que construyamos una Comisión de igualdad, que la deberemos dotar de tiempo y recursos para que pueda diseñar el plan de igualdad y ponerlo en práctica.

Algunos aspectos a tener en cuenta antes de empezar:

### **A > Para realizar un plan de igualdad, hay que tener en cuenta que...**

- › No debe ser un papel para guardar en el cajón que solo realizamos para cumplir con las obligaciones legales y/o porque la subvención lo reclama.
- › Tiene que contar con el compromiso real del patronato o la junta directiva.
- › Tiene que servir para aproximarse, desde la igualdad, a todas las personas que forman parte de la entidad: socias, trabajadoras, usuarias, voluntariado, empresas proveedoras...
- › Tiene que ser un instrumento efectivo para la mejora del clima laboral, para la optimización de las capacidades y las potencialidades de todas las personas de la entidad.
- › Tiene que velar para conseguir la igualdad de trato y, sobre todo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

**B › El plan de igualdad debe partir de...**

- › La percepción que tienen las personas de la entidad, sean socias, voluntarias, trabajadoras o usuarias, hacia las situaciones de desigualdad que se pueden dar entre hombres y mujeres (con y sin discapacidad), y sobre las medidas impulsadas para contrarrestar la desigualdad.
- › La inclusión de todas las personas. Por ello, será necesario reforzar la comunicación y garantizar que la información llega a todo el mundo de forma comprensible y en formatos accesibles.

**C › Un plan de igualdad debe ser...**

- › Una herramienta que motive y anime, que informe y facilite la participación a todas las personas de la entidad.
- › Una herramienta comunicadora que propicie espacios informativos como talleres de sensibilización, acciones comunicativas periódicas (wasaps, tuits, carteles...).
- › Una herramienta comprensible y accesible a todo el mundo que utilice un lenguaje claro y comprensible para todas las personas de la entidad.
- › Una herramienta de participación tanto en el diagnóstico como en la puesta en marcha del plan de acción.

# 3 ¿Qué es un plan de igualdad?



Actualmente, muchas empresas y entidades del tercer sector han apostado de forma clara por la igualdad de oportunidades y han implantado o están a punto de implantar un plan de igualdad. Una de las razones fundamentales de este interés se debe a las diferentes leyes tanto estatales como autonómicas que luchan por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A pesar de que existe la obligatoriedad legal, cabe destacar que el plan de igualdad es el instrumento idóneo que contribuye al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas, aumenta su motivación y el compromiso con el trabajo, y permite fomentar la atracción y retención del talento. Sobre todo, permite pasar de la igualdad formal a la igualdad real, elimina cualquier discriminación por razón de sexo y contribuye a la igualdad de oportunidades entre las personas.



El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación. Estas medidas sirven para lograr la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la organización y eliminan cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Se convierte en la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las organizaciones.



## Preguntas frecuentes

### › Si en la entidad somos mayoritariamente mujeres, ¿es necesario que hagamos el plan de igualdad?

Hasta que no se realiza un diagnóstico de género, no podemos saber de forma objetiva y con datos contrastados que existen desequilibrios. Para hacer realidad el plan de igualdad, el primer paso es realizar un diagnóstico de género de la entidad.

Aunque como entidades de carácter social nuestra misión ya supone la búsqueda de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, habrá que tener datos objetivos para demostrar que internamente nuestras entidades practicamos lo que defendemos; no sirve decir que como somos entidades altamente feminizadas la igualdad ya se produce por defecto.

Asimismo, como entidades del sector de la discapacidad, es clave para nosotros conocer también de forma objetiva cuál es la situación de las trabajadoras con discapacidad de nuestra entidad y cómo promover su igualdad de oportunidades teniendo en cuenta que está demostrado que sufren una discriminación múltiple.

### 3 ¿Qué es un plan de igualdad?



#### › Si en nuestra entidad somos pocas personas, ¿también debemos hacer el plan de igualdad?

Si durante el año hemos tenido menos de 50 personas contratadas, según la ley no es obligatorio tenerlo, pero sí que es recomendable, ya que la tendencia es que cada vez se incluya como requisito o ventaja a la hora de optar a subvenciones.

#### › ¿El plan de igualdad afecta únicamente a las personas trabajadoras de la entidad?

Es un reto importante; la ley no especifica nada sobre los diferentes colectivos, ya que se mueve en el ámbito empresarial, pero para las entidades será de gran importancia poder avanzar con coherencia hacia la igualdad real inclusiva ante los retos, los desequilibrios y las complejas situaciones que vivimos en el desarrollo diario de nuestra labor, ya sean personas voluntarias, contratadas o usuarias.

Por este motivo, en la guía, cuando hablamos de las personas de nuestra entidad, hablamos de todos los colectivos: el personal contratado, indefinido, temporal o por servicios, las personas socias, el voluntariado, las personas usuarias, las empresas externas proveedoras (limpieza, mensajería, etc.).



### › ¿Cuáles son los ámbitos que hay que analizar para saber si hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación?

Según 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, los ámbitos de gestión de personas que hay que analizar son los siguientes: Procesos de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción y desarrollo profesional, Condiciones de trabajo incluyendo las auditorías salariales entre hombres y mujeres, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### › Si nuestra entidad gestiona un servicio público a partir de una licitación, ¿también debemos realizar el plan de igualdad?

Si trabajamos o gestionamos servicios públicos vinculados a las instituciones de la Generalitat, ayuntamientos u organismos públicos vinculados o que dependan de ella, tenemos la obligación de realizar y aplicar nuestro plan de igualdad.

### 3 ¿Qué es un plan de igualdad?



#### › ¿Qué pasa si queremos presentarnos a una subvención de la administración?

La tendencia en los últimos años respecto a las subvenciones es otorgar mayor puntuación si la entidad dispone de plan de igualdad y/o aplica medidas en este sentido.

Sin embargo, las entidades que queramos concurrir a subvenciones y/o licitaciones con la administración pública deberemos cumplir la obligación, según los agentes sociales, de utilizar medios para prevenir y detectar casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en conformidad con la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Eso significa que las entidades deberemos tener redactado el protocolo de intervención respecto a acoso sexual y acoso por razón de sexo en el marco del plan de igualdad.

#### › ¿Cuánto tiempo tenemos para hacer y registrar el plan de igualdad?

Las entidades con más de 50 trabajadores tenían hasta el 7/03/2022 para presentar el plan al registro.





### › ¿Con quién debemos negociar y acordar las medidas del plan de igualdad?

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, indica que los planes de igualdad deben ser fruto de la negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de iniciar el procedimiento negociador, en el artículo 5 de este real decreto se establece que es necesario constituir una comisión negociadora en la que participarán de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y de las personas trabajadoras. Esta comisión intervendrá en la elaboración del plan, incluyendo el diagnóstico.

El capítulo II de este real decreto se centra en el procedimiento de negociación de los planes e indica que las empresas o entidades deben iniciar el procedimiento de negociación de su plan en el plazo máximo de tres meses desde el momento en que se haya llegado al número de trabajadores que lo hacen obligatorio (50 personas).

En caso de que las empresas o entidades estén obligadas a tener plan por convenio colectivo, el plazo será el indicado en el convenio.

En caso de que la obligación de disponer de plan provenga de un procedimiento sancionador, el plazo se fijará en el acuerdo establecido.

### 3 ¿Qué es un plan de igualdad?



#### › ¿Qué vigencia debe tener el plan de igualdad?

Cada organización puede decidir la vigencia de su plan de igualdad, pero es aconsejable que tenga una temporalidad aproximada de cuatro años, siempre y cuando haya sido posible analizar todos los datos imprescindibles para realizar un diagnóstico completo.

Si no fuera posible, la vigencia debería ser menor para incorporar los aspectos que no se han podido trabajar inicialmente. Hay que tener en cuenta que la plantilla de una organización puede presentar variaciones en estos cuatro años y, por eso, antes de diseñar el nuevo plan debe realizarse un nuevo diagnóstico.

#### › ¿Es obligatorio analizar el ámbito del lenguaje y comunicación no sexista?

El objetivo es analizar cómo la organización hace visibles a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. Aunque no es un ámbito de obligado cumplimiento según el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, somos muchas las entidades y administraciones que consideramos imprescindible y urgente profundizar en la comunicación no sexista e inclusiva para avanzar en la igualdad real en todos los ámbitos de la vida. Y el laboral es uno de los más importantes.

### › ¿A quién debemos comunicar que tenemos un plan de igualdad? ¿Dónde lo registraremos?



Se considera que la creación y regulación de los registros de los planes de Igualdad de las empresas, de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regulados en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, corresponde a las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Se puede obtener más información sobre los registros autonómicos de los planes de igualdad a la autoridad laboral competente de la comunidad autónoma o, en el ámbito estatal, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON): [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/c\\_registro/c4\\_requisitos\\_ficheros.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/c_registro/c4_requisitos_ficheros.htm)

Es necesario registrar telemáticamente el plan de igualdad a través de la aplicación REGCON (previamente hay que darse de alta como usuario). Una vez iniciada la sesión, se facilitará el manual del usuario.

En los anexos se incluye un modelo de índice del documento a presentar en el Registro de Planes de Igualdad.

### 3 ¿Qué es un plan de igualdad?



#### › ¿Qué ocurre si, a pesar de tener la obligatoriedad de hacer un plan de igualdad, no lo hemos hecho?

El incumplimiento de las medidas previstas por los planes de igualdad es una falta grave prevista en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Si la infracción es muy grave, es decir, si no se elabora o no se aplica el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre los 6.251 y los 187.515 €.

Las sanciones de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, consisten, entre otras, en:

- La prohibición de recibir subvenciones o ayudas públicas por un período de uno o dos años, en función de si la sanción es grave o muy grave.
- La prohibición de contratar con la Administración de la Generalitat, los organismos autónomos y los entes públicos que dependen de ella, por un período de uno a tres años, en función de si la sanción es grave o muy grave.

#### › ¿Existen líneas de financiación que nos ayuden económicamente a diseñar e implementar el plan de igualdad?

Existen algunas subvenciones que pueden incorporar ayudas para poder diseñar e implementar el plan de igualdad, como por ejemplo la convocatoria de subvenciones para proyectos y actividades a entidades del ámbito de políticas sociales (convocatoria ordinaria) de la Generalitat de Catalunya y también las que convoca el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

### › La normativa legal únicamente habla de empresas. ¿Qué debemos hacer las entidades sociales?



Cabe destacar que las entidades de carácter social que gestionan o trabajan, mediante conciertos, contratos o licitaciones, con cualquier administración pública, es conveniente que revisen los requisitos específicos de cada convocatoria para saber si es necesario que dispongan de un plan de igualdad.

En caso de querer acceder a subvenciones públicas o privadas, algunas convocatorias hacen mención explícita de las entidades que están obligadas a tener un plan de igualdad de acuerdo con lo que dice la ley. Sin embargo, es recomendable que todas las entidades lo tengan, independientemente del número de trabajadoras.

La normativa plantea el plan de igualdad estrictamente en términos de personas trabajadoras. Es recomendable, aunque no sea de obligado cumplimiento, que las entidades definamos medidas concretas dentro de nuestro plan dirigidas a todos los colectivos que conforman nuestras entidades: el personal contratado, indefinido, temporal o por servicios, las personas socias, el voluntariado, las personas usuarias, las empresas externas proveedoras (limpieza, mensajería etc.).

# 4 ¿Por dónde empezamos?

## Fases para diseñar un plan de igualdad



**Fase 1** Compromiso de la organización

**Fase 2** Diagnóstico de género

**Fase 3** Plan de acción

**Fase 4** Ejecución y seguimiento

**Fase 5** Evaluación



Cabe recordar que el plan de igualdad debe ser, desde el primer momento, una herramienta motivadora y estimulante que informe e invite a la participación de todas las personas de la entidad.

## ¿Por dónde empezamos? 4

### Fases para diseñar un plan de igualdad



## Fase 1 ► Compromiso de la organización

### Decisión de hacer el plan de igualdad

¿Existe un compromiso y una voluntad de la entidad, dirección, junta o patronato para hacerlo?

### Constitución de una Comisión negociadora y constitución de la Comisión de igualdad

¿Qué funciones y responsabilidades tiene cada comisión?

### Negociación colectiva

¿Cómo constituimos la mesa negociadora para el diagnóstico del plan?

### Información a las personas de la entidad

¿Cómo informaremos de que empezamos a hacer un plan de igualdad?

## ► Decisión de realizar el plan de igualdad

La voluntad de la entidad de trabajar para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe formalizarse a partir del acuerdo, ya sea de junta o de patronato, donde se explique el compromiso para impulsar el proceso del plan de igualdad en las diferentes fases, cuyo primer paso es la constitución de la Comisión de igualdad y/o Comisión negociadora.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 1 Compromiso de la organización



## › Constitución de una Comisión negociadora y constitución de una Comisión de igualdad

### Comisión negociadora



- ▶ Es el órgano encargado de negociar el diagnóstico y el plan de igualdad de la entidad. Estará formado por la representación de la entidad y de las personas trabajadoras, con un máximo de seis personas por cada una de las partes en las que deben participar de forma paritaria en género.
- ▶ La Comisión negociadora puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que puede intervenir con voz pero sin voto.
- ▶ Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las dos partes de la Comisión negociadora, así como que las personas integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.



# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 1 Compromiso de la organización



#### Competencias de la Comisión negociadora

La negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integran el plan de igualdad.

La elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

La identificación de las medidas prioritarias, a la vista del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

El impulso de la implantación del plan de igualdad en la organización.

La definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Asimismo, tendrá todas las demás funciones que le puedan atribuir la normativa y el convenio colectivo aplicable, o que acuerde la misma comisión, incluyendo el envío del plan de igualdad para que se apruebe ante la autoridad laboral competente con el objeto de registro, depósito y publicación.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 1 Compromiso de la organización



##### ▶ **Plazo máximo para constituir la comisión**

Empresas y entidades con 50 personas trabajadoras o más: tres meses siguientes al momento en que han alcanzado las 50 personas en la plantilla.

Empresas y entidades obligadas por convenio colectivo (menos de 50 personas trabajadoras): plazo dispuesto en el convenio o, en su defecto, en los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

Las empresas y entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad porque así lo establece la autoridad laboral en un procedimiento sancionador deberán hacerlo en el plazo indicado en el citado acuerdo.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 1 Compromiso de la organización



#### Fase de negociación

Se levantará acta de cada una de las reuniones, que tendrán que ser aprobadas y firmadas por las dos partes.

En caso de acuerdo, este deberá tener la conformidad de la organización y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto.

#### Plazo para negociar

La empresa deberá haber negociado, aprobado y presentado la solicitud de registro del plan en el plazo máximo de un año, a contar desde el día siguiente a la fecha en que termine el plazo previsto para constituir la comisión.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 1 Compromiso de la organización



##### Tres supuestos en relación con la representación legal o comité de empresa

- A** › Si existe representación legal: se negociará con la representación legal o las secciones sindicales.
- B** › Si no existe representación legal: se negociará con los sindicatos más representativos en la empresa o en el sector empresarial y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Quedará válidamente integrada por aquella o aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria en el plazo de diez días.
- C** › Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin esta representación: se negociará con la representación legal donde exista y con los sindicatos mayoritarios donde no exista. En estos casos, la comisión podrá ampliarse hasta un máximo de 13 miembros por cada parte.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 1 Compromiso de la organización

#### Comisión de igualdad



- ▶ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, aclara cómo debe formarse y qué funciones tiene ahora la Comisión de igualdad.
- ▶ La Comisión de igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento, formado de forma paritaria por representantes de la empresa o entidad y por las personas trabajadoras. Como regla general, podrán participar en la misma miembros del comité de empresa, delegadas y delegados de personal o secciones sindicales cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
- ▶ Debe tener un máximo de 6 miembros por cada parte y debe promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- ▶ El objetivo final de la comisión es velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y garantizarla, así como informar y/o asesorar al personal de la entidad en materia de igualdad.
- ▶ En la mayoría de casos, la Comisión de igualdad es también la comisión negociadora, tal y como se explica en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 1 Compromiso de la organización



### **Recomendaciones para constituir la Comisión de igualdad:**

#### **Motivación**

Es recomendable que las personas seleccionadas acepten de forma voluntaria y motivada su participación.

#### **Interseccionalidad/diversidad**

Es muy recomendable incluir a hombres y mujeres con discapacidad en esta comisión, y convertirlos en parte activa del proceso, a fin de promover una igualdad de oportunidades real.



Hay que distinguir entre la Comisión de igualdad y la Comisión de investigación en el marco del protocolo de acoso por razón de sexo u orientación sexual. Ni la composición es la misma, ni tampoco las funciones y procesos que se generan. De todas formas, deberían coordinarse entre ellas.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 1 Compromiso de la organización

#### › Negociación colectiva

Debe constituirse la mesa negociadora para el diagnóstico del plan.

Las medidas posteriores se tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral o societaria (si los hay), así como con los órganos de gobernanza (asamblea, junta directiva, patronato, consejo rector, etc.).

#### › Información a las personas de la entidad

Hay que buscar fórmulas comunicativas para que todo el mundo se entere de lo que se quiere hacer y de las personas que forman parte.

Por ejemplo:

- › Cartel informativo.
- › Charla informativa de lo que se hará antes de la constitución.
- › Comunicados, en formato accesible y lenguaje comprensible, a todas las personas informando de la constitución de la comisión.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad



### Fase 2 Diagnóstico de género

## ¿Qué es un diagnóstico de género?

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional que permite conocer en qué situación se encuentra la entidad en materia de igualdad de oportunidades. Cabe recordar que la Comisión negociadora tiene como función la negociación y elaboración del diagnóstico.

Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para conseguir la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico debe ser transversal en la entidad, es decir, tiene que ver con: los procesos internos, las políticas de gestión de recursos humanos, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales, la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad y participación, entre otros.

Los datos obtenidos en el diagnóstico servirán de base para establecer las prioridades, objetivos y acciones que formarán parte del plan de igualdad.



## ¿Por dónde empezamos? 4

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género

Para avanzar hacia la mirada interseccional y dar respuesta a los mandatos de la Convención Internacional de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad de la ONU (en concreto, del artículo 6), es necesario apostar por incluir el factor de discapacidad, junto con el de género, para poder realizar un diagnóstico cuidadoso sobre la discriminación múltiple que sufren las mujeres con discapacidad y qué medidas deberemos tomar para garantizar su igualdad a través de este plan.

Desde ECOM, recomendamos tener en cuenta la medida aprobada por la Generalitat de Catalunya (Departamento de Igualdad y Feminismos, marzo de 2022) que hace referencia a la incorporación del no binarismo y, en su caso, al nombre sentido y a la diversidad familiar en los documentos administrativos, para que las personas puedan expresar su identidad libremente de acuerdo con su nombre sentido y género. En el caso concreto del plan de igualdad, se recomienda que se incorpore, por ejemplo, en aquellos procesos de recogida de datos, como en el diagnóstico de género.

**+** Para conocer cómo se puede incorporar la perspectiva interseccional, podéis consultar la Guía para incorporar la interseccionalidad en las políticas locales. <https://bit.ly/3SBI1jv>

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género



## ¿Qué fases tiene un diagnóstico?

**Diseño de un modelo de indicadores (o selección de indicadores)**

¿Qué queremos saber?

**Definición de las fuentes de información y técnicas de obtención: base de datos, entrevista, encuesta...**

¿Cómo nos organizamos para conocer la información?

**Recogida de la información**

¿Cómo recogemos la información para que sea comprensible?

**Procesamiento y análisis de la información y valoración de los indicadores.**

**Redacción del informe de diagnóstico**

¿Cómo sacamos las conclusiones?

### Ámbitos:

- › Procesos de selección y contratación
- › Clasificación profesional
- › Formación
- › Promoción y desarrollo profesional
- › Condiciones de trabajo
- › Infrarrepresentación femenina
- › Retribuciones
- › Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- › Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- › Lenguaje y comunicación no sexista ni discriminatorio (recomendable)

## ¿Por dónde empezamos? 4

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género



#### › Diseño de un modelo de indicadores. ¿Qué queremos saber?

Los indicadores deben estar desagregados, por un lado, por sexo y, por otro, por si hay discapacidad; así, se garantiza que se trabaja de forma interseccional. Además, deben ser flexibles para captar la realidad y las características de cada organización.



Los indicadores deben ser útiles para medir el grado de consecución de las mejoras que queremos implementar.

Es decir, deben ser claros (que todo el mundo entienda lo mismo), medibles y sencillos. Si reúnen estas características, con unos pocos es suficiente.

Los indicadores de género nos muestran en qué medida hombres y mujeres participan en la entidad, cómo se han tenido en cuenta sus necesidades y si las acciones responden a estas necesidades.

También nos permiten observar cómo se trata o se ignora la discriminación de género en la entidad.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género



El indicador de la discapacidad nos permitirá trabajar el plan de igualdad con una mirada interseccional, visibilizando y analizando el impacto de las medidas en los hombres y mujeres con discapacidad, si existe alguna desviación en relación con los hombres/mujeres sin discapacidad y así valorar qué medidas correctivas concretas podemos tomar desde nuestra entidad para garantizar una igualdad de oportunidades real para todos.

Presentamos los ámbitos obligatorios de diagnóstico tal y como marca la normativa y por los que deberemos definir indicadores que nos ayuden a identificar lo que queremos saber.

A continuación, se pueden ver ejemplos de indicadores correspondientes a cada ámbito de análisis.

Sin embargo, son orientativos, ya que las entidades debemos elaborar nuestros propios indicadores para reflejar nuestras especificidades y realidades.

Tal y como se ha remarcado, y más allá de lo establecido por la ley, se recomienda incluir en el análisis el factor de la discapacidad a la hora de desagregar los datos según sexo. Este indicador puede incluirse en todos los datos que comparan mujeres-hombres.



## Procesos de selección y contratación

Comprobaremos en este ámbito tanto el proceso de selección como el proceso de contratación, para analizar si se dan posibles formas de discriminación en las prácticas relativas a los procesos de selección. Por ejemplo, en la definición de criterios, en las entrevistas, durante las pruebas de selección, en la valoración de currículums y en la decisión final.

### Ejemplos de indicadores:

- › Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
- › Número de personas contratadas en el último año por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Número de personas contratadas según categoría profesional por sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Diferencia entre número de personas que se presentan en el proceso de selección y personas contratadas según sexo, categoría laboral y área o departamento, y porcentaje comparativo mujeres-hombres.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género

#### Clasificación profesional

La clasificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras será la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios, a fin de erradicar cualquier tipo de discriminación al respecto.

#### Ejemplos de indicadores:

- › Número de personas trabajadoras según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Número de personas en cada categoría profesional según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Cargos de responsabilidad de la entidad según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género



#### Formación

En el diseño de cada acción formativa, promoción interna o asignación de categoría profesional, debe asegurarse de que su contenido, organización e impartición lo sea respetando el principio de igualdad; por ello, debe realizarse un seguimiento posterior, analizando las valoraciones de las personas asistentes sobre la acción formativa, aplicabilidad, eficacia en la eficiencia, polivalencia, etc.

#### Ejemplos de indicadores:

- › Número de personas que han solicitado permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Número de personas que han participado en cursos de formación, por sexos, categorías profesionales y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Porcentaje de satisfacción de las personas participantes por sexos.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género

#### Promoción y desarrollo profesional

Quiere valorar cómo se aprovecha y gestiona todo el potencial de las personas desde el acceso a la entidad hasta el desarrollo profesional, y se analiza el grado en que la organización facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de todas las personas.

También se analiza la gestión de los permisos de maternidad, así como la forma en que puede afectar en casos de promoción durante o después.

#### Ejemplos de indicadores:

- › Mecanismos de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo (formación, coaching, mentoring, etc.).
- › Número de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosado por sexo.
- › Número de personas que han promocionado en el último año según sexo, totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres.
- › Percepción de las personas trabajadoras respecto a la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de responsabilidad.





## Condiciones de trabajo

Un trabajo debe tener el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo sean equivalentes.

### Ejemplos de indicadores:

- › Número de mujeres y hombres con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- › Número de mujeres y hombres con contrato laboral temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- › Número de mujeres y hombres con jornada completa y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- › Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- › Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, festivos o fin de semana.
- › En caso de que el personal lleve uniforme, se ha diseñado especialmente para mujeres y hombres teniendo en cuenta las diferencias físicas.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género

#### **Infrarrepresentación femenina**

Analiza la composición de la plantilla y sus características, como la distribución del sexo de las personas según los distintos departamentos, la organización, la edad, la antigüedad o el nivel de estudios.

Permite constatar si existe masculinización o feminización de la plantilla, división vertical u horizontal por sexos o sobre calificación femenina.

#### **Ejemplos de indicadores:**

- › Número de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad, porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- › Número de trabajadoras y trabajadores según categorías profesionales, cargos profesionales y sectores/departamentos..
- › Número de trabajadoras y trabajadores según antigüedad en la organización.
- › Número de trabajadoras y trabajadores según nivel de estudios y categorías profesionales.



## Retribuciones

Este ámbito quiere valorar la política salarial que existe en la entidad y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución.

Se comprueba, pues, si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las diferentes áreas, equipos y categorías laborales.

### Ejemplos de indicadores:

- › Existencia de tablas retributivas que incluyen todos los puestos de trabajo existentes.
- › Existencia de una definición clara, objetiva y neutra de los conceptos variables de las retribuciones.
- › Retribución anual media de las mujeres y de los hombres con y sin discapacidad, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina al personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora)..
- › Retribuciones en especies y gratificaciones (coches de empresa, ordenadores, regalos, etc.) según sexo y categoría laboral.
- › Incremento salarial medio de las mujeres e incremento de los hombres con y sin discapacidad.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género



#### Auditoría retributiva o salarial

+ La auditoría se realizará doce meses después de aprobar el plan de igualdad y se repetirá cada tres años. Tiene la misma vigencia del plan.

La auditoría retributiva implica la obligación de realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la organización basada en dos aspectos:

- › una evaluación o valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género, aplicando al efecto sistemas de valoración de puestos de trabajo de tipo analítico.
- › un análisis de otros factores que inciden en las diferencias retributivas, como las deficiencias o desigualdades en el diseño o el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades de promoción profesional o económica derivadas de factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

+ Para más información, podéis consultar los siguientes enlaces:

› **Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.**

<https://bit.ly/3T0tEEz>

› **Valoración de puestos de trabajo.** <https://bit.ly/3T0tEEz>

### Diferencias entre la auditoría salarial y el registro retributivo



+ La auditoría retributiva y el registro retributivo son dos obligaciones independientes y distintas: el registro retributivo es obligatorio desde el año 2019 para todas las empresas, mientras que la auditoría salarial entró en vigor el 14 de abril de 2021, y se establece que todas las organizaciones de más de 50 personas trabajadoras que elaboren un plan de igualdad tendrán que realizar esta auditoría salarial (interna o externa).

+ El registro retributivo es un documento, no nominativo, en el que se recoge toda la información salarial de la empresa u organización, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla. En el registro retributivo, deberá incluirse toda la información sobre las retribuciones, incluyendo el personal directivo y los altos cargos.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Aquí se tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo o diversidad sexual.

Se valoran las acciones que lleva a cabo la entidad para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso y, en caso de que se produzcan, actuar.

También puede valorarse el grado de sensibilización del personal hacia el acoso.

**Es obligación de todas las empresas y entidades disponer de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.**

#### **Ejemplos de indicadores:**

- › Se dispone de un protocolo para prevenir y afrontar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. (Sí/No)
- › Se ha difundido (campañas informativas, formaciones de sensibilización, talleres, etc.) del protocolo de acoso en formatos accesibles para todos.
- › Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados en el último año.



## **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Este ámbito quiere valorar las medidas adoptadas por la entidad para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Pretende comprobar si la plantilla tiene la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la organización.

### **Ejemplos de indicadores:**

- › Existencia en la entidad de un plan de conciliación.
- › Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continua, horario flexible, reducción de jornada, etc.).
- › Las medidas de gestión del tiempo establecidas por la organización son utilizadas por ambos sexos.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad Fase 2 Diagnóstico de género

### Lenguaje y comunicación no sexista

Este ámbito se relaciona con la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral en actas y reuniones.

Se debe medir el grado en el que la organización hace visibles a las mujeres con y sin discapacidad y su contribución a los resultados y al éxito organizativo.


También se quiere valorar la equidad en la imagen que proyecta la organización, tanto interna como externamente, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad, en la difusión, en la imagen de la web, etc.

#### Ejemplos de indicadores:

- › Existencia de un protocolo en el que se establecen los criterios para una comunicación escrita y oral no sexista. (Sí/No)
- › Existencia de un protocolo en el que se establecen los criterios para una imagen externa no sexista (logos y publicidad). (Sí/No)
- › Incorporación de los criterios por el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio con las personas con discapacidad en el Manual de estilo y/o planes de comunicación de la entidad. (Sí/No)
- › Visibilidad de las mujeres -en especial, de las mujeres con discapacidad con roles activos- en las herramientas de comunicación (web, intranet y boletín, carteles...).



¿Por dónde empezamos? **4**  
Fases para diseñar un plan de igualdad  
**Fase 2** Diagnóstico de género



› **Definición de las fuentes de información y técnicas de obtención. ¿Cómo nos organizamos para conocer la información?**

**Técnicas de recogida de información**



**cuantitativa**



**cualitativa**

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género



## Técnicas de recogida de información cuantitativa

### Obtención de datos estadísticos actuales y anteriores

A partir de la información que se encuentra en las bases de datos de la entidad o en áreas como recursos humanos o personal.

### Extracción de datos contenidos en documentos accesibles

Por ejemplo, en las hojas de nómina y en los contratos de trabajo.

### Diseño de cuestionarios o encuestas dirigidas a todas las personas

A fin de obtener información cuantitativa sobre determinados aspectos (número de personas con ciertas características o porcentaje de respuestas de un tipo).

Para plasmar todos los datos recogidos deberemos elaborar tablas gráficas donde se habrá recogido la información de forma estadística. La información cuantitativa siempre deberá contar con datos segregados por sexos, tales como: edad, discapacidad, antigüedad, categoría profesional, retribuciones, etc.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género



#### Técnicas de recogida de información **cuantitativa**

##### Entrevista individual

Cuando la información hace referencia a aspectos muy detallados podemos entrevistar a las responsables de esa información.

##### Revisión de la documentación

A través de la revisión de manuales, protocolos, reglamentos e informes y del sitio web y la intranet, etc.

##### Encuestas y cuestionarios

Para analizar opiniones, actitudes o experiencias de las personas o cultura organizativa y el clima laboral.

##### Grupos de discusión o *focus group*

Es una técnica de recogida de datos basada en la discusión focalizada en un tema entre un grupo de personas seleccionado.

##### Observación

Mediante esta técnica pueden entenderse determinados procesos o percibir determinadas actitudes.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 2 Diagnóstico de género



#### › **Recogida de la información. ¿Cómo recogemos la información para que sea comprensible?**

El tipo de acción a realizar con la información depende de su naturaleza y de lo que se pretenda extraer.

Por ejemplo:

##### › **Leer un documento**

Una normativa, la descripción de un proceso o manual de procedimiento o un protocolo de actuación para extraer la información necesaria para la valoración de un indicador.

##### › **Hacer un volcado de las respuestas de un cuestionario en una base de datos u hoja de cálculo**

Con el objetivo de realizar los cálculos que permitan analizar los resultados (calcular promedios de respuestas o porcentaje de respuestas de un tipo, etc.).

##### › **Trabajar con datos contenidos en una base de datos u hoja de cálculo**

Para realizar cálculos y/o cálculo de promedios y porcentajes o elaboración de gráficos.

## ¿Por dónde empezamos? 4

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género

### › Procesamiento y análisis de la información y valoración de los indicadores. ¿Cómo sacamos conclusiones?

En este punto nos centraremos en la redacción del informe de diagnóstico. Para su elaboración se deberá adjuntar el gráfico de la hoja de cálculo y analizar los datos resultantes. Por eso, se puede utilizar el modelo existente en el sitio web del Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

El Ministerio de Igualdad dispone de guías informativas para llevar a cabo el diagnóstico y un modelo de informe diagnóstico. <https://bit.ly/3Ce7t6U>

En el apartado *Para saber más* se incluyen ejemplos de planes de igualdad de entidades donde se pueden encontrar modelos de tablas de diagnóstico.

Cuando plasmemos los datos en el informe deberemos buscarlos para cada ámbito y se recogerán en una tabla indicando los puntos fuertes y las áreas de mejora de cada una.

Los puntos fuertes son aquellos aspectos que evidencian un alto nivel de integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y las áreas de mejora son aquellas sobre las que es necesario trabajar para lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género



### **Recomendaciones y aspectos a tener en cuenta sobre la fase de diagnóstico:**

- ▶ Realizar el diagnóstico supone invertir horas y saber interpretar de forma objetiva los datos.
  - ▶ Según el grado de complejidad, debería valorarse la posibilidad de tener un acompañamiento especializado.
  - ▶ Recomendamos tener datos sistematizados, pero la realidad nos dice que con dos años de datos también se puede realizar..
  - ▶ Este diagnóstico incluye los datos necesarios para definir y activar el protocolo de acoso si no ha pasado mucho tiempo.
  - ▶ El Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya y PIMEC ofrecen guías y recursos que nos ayudarán a realizar el diagnóstico. Están recogidos en el apartado *Para saber más*.
  - ▶ Es importante tener en cuenta el factor discapacidad para poder realizar un diagnóstico que garantice la interseccionalidad y nos permita evaluar el impacto de la situación y las medidas en las mujeres con discapacidad.
- En los anexos se incluyen una serie de recomendaciones en forma de test breve para que la comunicación de la entidad sea más inclusiva, accesible y no sexista.

## ¿Por dónde empezamos? **4**

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 2 Diagnóstico de género

### También podéis utilizar **Equitest**, **Cuestionario de Autoevaluación para la Igualdad en la Empresa**



- + Equitest es una herramienta de apoyo en línea dirigida a aquellas organizaciones que quieran mejorar la gestión incorporando medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.
- + Mediante un cuestionario de autodiagnóstico, permite conocer los conceptos clave que sustentan la igualdad de género, identificar las potencialidades y oportunidades de mejora de la entidad y recibir recomendaciones expertas sobre el tipo de medidas que mejor se adaptan a nuestra situación.
- + Aunque es una herramienta pensada principalmente para las empresas, puede ser útil para cualquier entidad que quiera familiarizarse de forma introductoria en los diferentes conceptos y ámbitos del diagnóstico.
- + Al final, se genera un pequeño informe que puede ser de ayuda en la identificación de puntos de mejora.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad



### Fase 3 Plan de acción

#### ¿Qué es el plan de acción?

A partir del resultado del diagnóstico, una vez identificadas las áreas de mejora, deberemos empezar a definir el plan de acción: qué objetivos nos planteamos, qué tareas deben desarrollarse, el presupuesto, quién hace qué, cómo lo hacemos, qué resultados queremos conseguir, cómo lo comunicaremos...

La Comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, diseñará las medidas del plan identificando las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar su seguimiento y evaluación, el cronograma de aplicación y la persona o personas responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

También corresponde a esta comisión el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que se haya determinado en el reglamento de funcionamiento de la misma comisión o que pueda atribuirlo la normativa y/o el convenio de aplicación.





## ¿Qué fases tiene un plan de acción?

**Identificación de las áreas de mejora y de los objetivos a conseguir**

¿En qué ámbitos la entidad debe mejorar respecto a la igualdad?

**Definición y concreción de las medidas y acciones (negociadas y/o aprobadas)**

¿Qué acciones/medidas llevaremos a cabo para conseguir los objetivos previstos?

**Planificación de las acciones**

¿Cómo llevaremos a cabo las acciones/medidas y cuándo?  
¿Quién se encargará de cada acción/medida?  
¿Qué presupuesto asignamos a cada acción/medida?

**Difusión entre los diferentes colectivos**

¿Cómo lo comunicaremos a las personas de la entidad?

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 3 Plan de acción



### **Recomendaciones y aspectos a tener en cuenta para elaborar el plan de acción:**

- ▶ Es necesario tener en cuenta los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las acciones.
- ▶ Las acciones pueden programarse a corto, medio y largo plazo.
- ▶ Cabe recordar la importancia de la difusión de las acciones. Además, el lenguaje empleado debe ser simple, claro y fácil de entender: deben tenerse en cuenta criterios de lectura fácil y de accesibilidad de comprensión en todas sus dimensiones.
- ▶ En el planteamiento de actividades, hay que tener presentes a los diferentes colectivos y sus necesidades de accesibilidad y/o apoyo para que nadie quede excluido: las acciones previstas no solo están pensadas para las mujeres, sino para hombres y mujeres de los diferentes colectivos de la entidad, incluyendo la junta, el patronato, el equipo directivo, etc.

En el apartado *Para saber más*, se incluyen ejemplos de planes de igualdad de entidades donde se pueden encontrar modelos de planes de acción y calendarios.



## Fase 4 Ejecución y seguimiento

### Implementación de las medidas

¡Llevamos a cabo lo que hemos planificado!

### Seguimiento del plan de acción

Analizamos cómo funcionan las actividades.  
¿Existen variaciones?

La ejecución consiste en implementar cada una de las acciones que forman parte del plan..

La Comisión de igualdad se reunirá para realizar el seguimiento de las acciones, según el calendario establecido. Se contactará con las personas responsables de realizar las diferentes actividades para valorar el grado de ejecución, los resultados que se van obteniendo, el gasto realizado (posibles desviaciones) y las medidas correctoras si fueran necesarias.

La implantación del plan de acción puede comenzar una vez finalizado su diseño o antes: en caso de que se detecten situaciones de discriminación, conviene actuar lo antes posible poniendo en marcha las acciones correctoras correspondientes.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 4 Ejecución y seguimiento



## ¿Qué tareas hay en la ejecución?

La implantación del plan comporta una serie de tareas que deben llevarse a cabo:

- › Ejecución de las acciones previstas en el plan de acción.
- › Comunicación al personal de las actividades que se realizan en el marco del plan de acción.
- › Seguimiento y control del plan de acción.
- › Actualización del plan. Es recomendable revisarlo periódicamente para eliminar las acciones cuando se hayan alcanzado las condiciones que marcan su final. También para modificar las acciones que no den los resultados esperados, para adaptar algunas acciones según las necesidades, para resolver los problemas no previstos que surjan durante la implantación del plan o para diseñar nuevas acciones fruto de la actualización del diagnóstico de la organización.



Recordemos que el valor más importante de las acciones y/o medidas es que respondan realmente a combatir las desigualdades detectadas en el diagnóstico. En este sentido, en caso de que en la fase de diagnóstico hayamos detectado algún factor de mejora que afecte concretamente a las mujeres con discapacidad, será necesario definir las medidas específicas y oportunas dirigidas a este colectivo.

## ¿Por dónde empezamos? **4**

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento



Adjuntamos una serie de medidas/tareas pensadas para cada uno de los ámbitos de análisis. Todas ellas han sido extraídas de planes de igualdad de distintas entidades sociales de personas con discapacidad.

Para más información, podéis consultar el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

### Condiciones de trabajo

#### Ejemplos de medidas:

- › Repasar contratos y jornadas laborales.
- › Reducir el número de contratos indefinidos a tiempo parcial que se realizan a las mujeres.
- › Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo y discapacidad en cuanto a la igualdad en las condiciones laborales (tipo de contrato, jornadas, niveles, categorías, períodos de prueba, horas extra, espacios asignados).

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento

### Procesos de selección y contratación

#### Ejemplos de medidas:

- › Revisar los mecanismos de difusión de las ofertas laborales que permiten una representación equilibrada de mujeres y hombres con o sin discapacidad que se presentan a los procesos de selección.
- › Introducir referencias del plan de igualdad dentro del código ético de la entidad.
- › Revisar los formularios, protocolos y documentos de selección de personal para evitar la discriminación por sexo y discapacidad.
- › Sensibilizar sobre los puestos de trabajo sobrerrepresentados por uno de los sexos y facilitarlos a las personas candidatas que se interesen en ellos.

Para saber más sobre el *código ético*, podéis consultar la guía *El codi ètic* de esta misma colección.

# ¿Por dónde empezamos? 4

## Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 4 Ejecución y seguimiento



#### Formación

##### Ejemplos de medidas:

- › Realizar acciones formativas y de concienciación sobre las desigualdades para entender qué es un plan de igualdad y sus valores.
- › Organizar diferentes formaciones que generen debate y reflexión sobre la igualdad de oportunidades, poniendo especial énfasis en la combinación de género y discapacidad y también otros ejes de opresión: racismo, discriminación por orientación sexual, etc.
- › Hacer un seguimiento, por parte de la comisión, para velar para que la formación se lleva a cabo.
- › Pensar en otras temáticas como las habilidades directivas, las nociones sobre lenguaje no sexista...

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento

##### Clasificación profesional

###### Ejemplos de medidas:

- › Disponer para todos los puestos de trabajo de fichas descriptivas de las funciones, competencias, formación, etc.
- › Revisar la descripción de los puestos de trabajo para comprobar que no existen características que pueden inducir a discriminación.
- › Revisar la denominación de cada puesto de trabajo para comprobar que está redactado sin connotación alguna que lo predetermine como adecuado o dirigido a mujeres u hombres exclusivamente.
- › Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo y también por discapacidad en cuanto al número de personas, categoría profesional, áreas y puestos de trabajo donde se encuentran, acceso a la formación y porcentajes comparativos mujeres-hombres.



## **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**



### **Ejemplos de medidas:**

- › Adherirse en el Pacto por la Reforma Horaria.
- › Desarrollar nuevas acciones de mejora de la conciliación de la vida laboral y personal.
- › Realizar acciones formativas en horarios que permitan conciliar.
- › Crear un protocolo de medidas de conciliación familiar, laboral y personal.
- › Facilitar que los trabajadores y trabajadoras que lo necesiten adecuen sus horarios con los del transporte público existente.
- › Revisar las medidas de conciliación disponibles en la entidad para unificar criterios en caso de que haya diferentes delegaciones y/o centros.
- › Poner a disposición de las personas trabajadoras un canal en el que resolver dudas referentes a las medidas de conciliación.
- › Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo en cuanto a jornadas flexibles, horas/días de libre disposición, permisos, bajas de maternidad/paternidad, excedencias, dudas y propuestas.
- › Contar con servicio de canguro, en caso de ser necesario, para permitir la conciliación de las tareas de cuidado con las actividades formativas.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento

#### Promoción y desarrollo profesional

##### Ejemplos de medidas:

- › Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo en lo que se refiere a los jefes de área, cargos directivos, patronato o junta, y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
- › Sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo y discapacidad en cuanto a la participación en procesos de selección o promoción interna a cargos de responsabilidad y porcentajes comparativos mujeres-hombres.
- › Revisar los mecanismos y sistemas de promoción que existen en la entidad para garantizar que no son sexistas ni discriminatorios (por ejemplo, por razón de discapacidad).

#### Infrarrepresentación femenina

##### Ejemplos de medidas:

- › Fomentar la representatividad de las mujeres (también de las mujeres con discapacidad) en las áreas tradicionalmente masculinizadas en las que tienen menor presencia.
- › Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad y de toma de decisión de la entidad.

## ¿Por dónde empezamos? **4**

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento



### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

#### Ejemplos de medidas:

- › Crear un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.
- › Actualizar el plan de seguridad y salud laboral teniendo en cuenta las diferencias de género.
- › Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia en niñas y mujeres con discapacidad mediante protocolos de prevención de la violencia y el abuso para profesionales implicados en su atención.
- › Hacer que la información sea comprensible para todos elaborándola en un formato accesible.

### Retribuciones

#### Ejemplos de medidas:

- › Garantizar la no discriminación en la retribución.
- › Disponer de información precisa en materia retributiva para disminuir la percepción de diferencias salariales por razón de género y discapacidad.

## 4 ¿Por dónde empezamos?

### Fases para diseñar un plan de igualdad

#### Fase 4 Ejecución y seguimiento

### Lenguaje y comunicación no sexista

#### Ejemplos de medidas:

- › Incluir contenidos de igualdad de género en el plan de acogida.
- › Elaborar un código ético y una guía de lenguaje e imagen no sexista.
- › Elaborar una memoria anual de igualdad que recoja el seguimiento del despliegue del plan y la actualización de sus principales indicadores, haciendo especialmente visibles los factores de interseccionalidad, y hacer accesible esta memoria a todo el mundo.
- › Realizar una campaña de comunicación interna (en diferentes formatos accesibles) para informar sobre temas relacionados con el plan de igualdad.
- › Realizar un seguimiento de los documentos internos y externos según los criterios establecidos por la guía.



+ En la guía [Plan de igualdad de género para entidades de la discapacidad del tercer sector \(CERMI, 2021-2025\)](#) se pueden encontrar más propuestas de acciones específicas para las entidades de discapacidad. En el apartado *Para saber más*, encontraréis el enlace a la publicación.



## Fase 5 Evaluación

Es necesario planificar y crear los mecanismos de seguimiento y evaluación adecuados a cada una de las acciones y medidas previstas en el plan de igualdad.

Una vez aprobado el plan de acción, la Comisión de igualdad se reunirá al menos dos veces por año con carácter ordinario.

Sin embargo, podrán celebrarse las reuniones extraordinarias que se consideren oportunas por iniciativa de una de las partes, comunicándolas previamente por escrito, indicando los puntos a tratar del orden del día.

### ¿Qué finalidades tiene la evaluación?

La evaluación se estructura a partir de tres puntos principales:

**Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos**

¿Hemos logrado los objetivos?

**Analizar el desarrollo del proceso**

¿Se ha llevado a cabo lo planificado?

**Reflexionar sobre la continuidad de las acciones**

Y ahora, ¿cómo seguimos?

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 5 Evaluación



#### › **Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos. ¿Hemos logrado los objetivos?**

- › Las acciones y las medidas aplicadas ¿han contribuido a mejorar la igualdad entre hombres y mujeres con o sin discapacidad?
- › ¿Las acciones y medidas aplicadas han contribuido a mejorar los puntos débiles detectados en cada ámbito?
- › La participación en las acciones y medidas, así como su funcionamiento, ¿ha sido satisfactorio?
- › Podemos evaluar si las líneas de actuación que se han iniciado son las más adecuadas a las necesidades reales de las personas, incluyendo las personas con discapacidad, o, por el contrario, ¿hemos detectado áreas de mejora que no se habían previsto?



› **Analizar el desarrollo del proceso.**

**¿Se ha llevado a cabo lo planificado?**

- › Si tenemos la capacidad de medir la utilización efectiva de las acciones y medidas implantadas, y analizar qué y cómo lo hemos llevado a cabo, tendremos una idea más clara y evidente del éxito de la implantación del plan de igualdad.
- › Si la utilización no es la esperada, deberá realizarse un análisis para determinar cuáles son los frenos y las barreras en esta utilización.
- › Será necesario incidir en los frenos mediante la sensibilización, ya que podemos encontrar casos en los que no se saque partido de una medida o no se participe en una acción por condicionantes impuestos por un determinado puesto de trabajo.
- › En esta evaluación deberíamos identificar todas estas cuestiones para trabajarlas en profundidad y anular los frenos existentes.

## 4 ¿Por dónde empezamos? Fases para diseñar un plan de igualdad

### Fase 5 Evaluación



#### › Reflexionar sobre la continuidad de las acciones. Y ahora, ¿cómo seguimos?

- › Analizamos si se ha dado una buena información sobre el plan de igualdad y las medidas y acciones propuestas. ¿La comunicación ha sido efectiva? ¿Era accesible para todas las personas?
- › ¿Las medidas aplicadas realmente han respondido a los colectivos afectados? ¿Existe alguna desviación en el caso de las mujeres con discapacidad? ¿Por qué?
- › ¿Cuál es la percepción que tienen las personas de la entidad de las diferentes acciones y medidas, de su funcionamiento y de la repercusión que tendrán en sus tareas individuales y colectivas?
- › ¿Qué posibilidades de continuidad se dan teniendo en cuenta los resultados obtenidos?
- › ¿Es necesario potenciar alguna medida específica para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad en la entidad?



## **Recomendaciones y aspectos a tener en cuenta en la evaluación:**



La evaluación del plan es clave en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, puesto que permite valorar, de forma crítica, los ámbitos de actuación y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

**¿Qué se ha hecho?** › Evaluación de resultados

**¿Cómo se ha hecho?** › Evaluación de proceso

**¿Qué se ha logrado?** › Evaluación de impacto

Evaluación de resultados: se refiere al nivel de ejecución del plan, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.

Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas utilizadas durante la ejecución de acciones; las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad: reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...

Para más información: <https://bit.ly/3CffJDE>

# 5 ¿Lo tenemos todo a punto?



A continuación, se muestra el resumen de todas las tareas que deberían realizarse por si puede servir de hoja de ruta.

## ✓ Compromiso

- Tenemos el compromiso por escrito de la junta o patronato o asamblea.
- Hemos seleccionado a las personas miembros de la Comisión de igualdad y/o negociadora.
- Hemos informado a todas las personas de la entidad de lo que vamos a hacer.
- La comisión correspondiente se ha formado/informado para iniciar la tarea.
- Hemos constituido la mesa negociadora.

## ✓ Diagnóstico

- Disponemos de indicadores para cada ámbito de revisión.
- Hemos aplicado técnicas de recogida de información.
- Hemos analizado los datos obtenidos.
- Disponemos de un informe de diagnóstico, con puntos fuertes y puntos de mejora por ámbitos.
- Hemos aprobado de forma negociada el diagnóstico.



### ✓ **Plan de acción**

- Disponemos de un plan de actividades con calendario, recursos y responsables.
- Hemos aprobado el plan de acción.
- Junto con el diagnóstico y el plan de acción, prepararemos el documento para presentar al Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

### ✓ **Ejecución y seguimiento**

- La comisión se ha reunido para el seguimiento y cumplimiento de las medidas.
- Se han establecido medidas de corrección.

# 6 Para saber más



## › Organismos de referencia autonómicos en materia de género e igualdad de oportunidades

Andalucía

<https://bit.ly/3Ex4AAy>

Aragón

<https://bit.ly/3Me2dEM>

Cantabria

<https://bit.ly/3EsFu5Y>

Castilla-La Mancha

<https://bit.ly/3RFbAyl>

Castilla y León

<https://bit.ly/3RJSc3d>

Región de Murcia

<https://bit.ly/3fQ5iP4>

Cataluña

<https://bit.ly/3T4btgV>

Ceuta y Melilla

<https://bit.ly/3T2qQq7>

<https://bit.ly/3yn6zDW>

Comunidad de Madrid

<https://bit.ly/3SM7SnS>

Comunidad Foral de Navarra

<https://bit.ly/3SHT21Z>

Comunidad Valenciana

<https://bit.ly/3ehuuxO>

Extremadura

<https://bit.ly/3SK8Ot4>

Galicia

<https://bit.ly/3SQFAZK>

Islas Baleares

<https://bit.ly/3CiJovu>

Islas Canarias

<https://bit.ly/3V7YI6W>

La Rioja

<https://bit.ly/3fIBfZD>

País Vasco

<https://bit.ly/3T5dHNe>

Principado de Asturias

<https://bit.ly/3e9isqd>



› **Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad**  
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

› **Plataforma para la elaboración de planes de igualdad. Departamento de Igualdad y Feminismos (Generalitat de Catalunya)**

Plataforma que incluye herramientas, tutoriales y recursos para todas las fases del plan: diagnóstico, diseño del plan, seguimiento y evaluación y registro público de planes de igualdad. También ofrece la posibilidad de apoyar y acompañar en el desarrollo de cada una de las fases.

<https://bit.ly/3MflxS6>

› **Equitest, Cuestionario de Autoevaluación para la Igualdad en la Empresa**

Equitest es un cuestionario de autodiagnóstico en línea. Permite conocer los conceptos clave que sustentan la igualdad de género, identificar las potencialidades y oportunidades de mejora de la entidad y recibir recomendaciones expertas sobre el tipo de medidas que mejor se adaptan a nuestra situación.

<https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>

## 6 Para saber más



### › **Para construir un mundo más igualitario: Guía de comunicación inclusiva**

Es importante tener presente la forma en que las personas queremos ser nombradas y escucharnos. Los cambios en nuestras sociedades son constantes y configuran una pluralidad que cada vez más abarca su diversidad y complejidad. Reflejar esta diversidad también en el lenguaje nos ayudará a construir un mundo más justo e igualitario.

<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>

### › **Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalitat de Catalunya 2019-2022**

El plan, aprobado por Acuerdo de Gobierno de 9 de julio de 2019, incluye 6 ejes de acción, 21 objetivos estratégicos, 103 objetivos operativos y 326 actuaciones a desarrollar en los próximos años, con el fin de impulsar las políticas de transversalidad en perspectiva de género.

<https://bit.ly/3fTWo3q>

### › **Plan de igualdad de género para entidades de la discapacidad del tercer sector (CERMI, 2021-2025)**

Argumenta la importancia de un plan de igualdad en las entidades de la discapacidad en el tercer sector, independientemente del tamaño o número de personas que las componen. Además, incluye propuestas de acciones específicas para las entidades de la discapacidad.

<https://bit.ly/3CA60YP>



› **II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad 2013-2016 (CERMI)**

A través de diversos ejes y acciones, este plan se convierte en una herramienta de trabajo con un enfoque integral y de género que persigue la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad.

<https://www.cermi.es/es/mujeres/planes>

› **Fundación CERMI MUJERES**

Es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es trabajar para que las mujeres y las niñas con discapacidad, así como las mujeres asistentes de personas con discapacidad, puedan disfrutar en igualdad de condiciones de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

<https://www.fundacioncermimujeres.es/es>

› **Reflexiones para elaborar planes, programas y proyectos con perspectiva interseccional (Ayuntamiento de Terrassa)**

Guía que permite conocer cómo incorporar la mirada interseccional a la hora de elaborar el plan de igualdad. Incluye un documento de reflexiones para la elaboración de planes, programas y proyectos con esta perspectiva.

<https://igualtatsconnect.cat/guia-recursos/>

## 6 Para saber más



› **Guía de gestión del cambio para el fomento de la equidad de género en el Tercer Sector Social de Cataluña (La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya - La Confederació y Dones Directives i Professionals de l'Acció Social - DDIPAS)**

Publicación que ofrece los conceptos clave y beneficios del impulso de la equidad de género para reforzar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de las entidades del Tercer Sector Social. Presenta las dimensiones de la gestión del cambio, propuestas de acciones para fomentar la equidad y una hoja de ruta para orientar a la acción.

<https://laconfederacio.org/que-fem/serveis/equitat-genere/>

› **Recopilación de 120 guías sobre el uso del lenguaje no sexista**

Guías que ofrecen pautas sobre cómo utilizar un lenguaje no sexista, que están actualmente accesibles en internet de forma gratuita. También se ha tenido en cuenta la existencia de guías en otras lenguas oficiales de España como el catalán, el euskera o el gallego.

<https://bit.ly/3Vw3pYz>





› **Ejemplos de planes de igualdad de entidades**

› **Fundació MIFAS (2021-2025)**

<https://bit.ly/3Eu27ap>

› **Fundació ASPACE Catalunya (2020-2023)**

<https://bit.ly/3yq3env>

› **Fundació Esclerosi Múltiple, FEM (2020-2024)**

<https://bit.ly/3CEkGqL>

› **Esclerosis Múltiple León (2020-2023)**

<https://bit.ly/3fPG7wg>

› **Fundación Institut Guttmann (2020-2022)**

<https://bit.ly/3MbyBYI>

› **FEJIDIF (2018-2022)**

<https://www.fejidif.org/plan-igualdad/>

# 7 Marco legal



## › **Ámbito internacional**

- › **Declaración Universal de los Derechos Humanos.**
- › **Convención Internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la ONU** (ratificada en España en 2008). Específicamente, el artículo 6.
- › **Observación general núm. 3 (2016)**, sobre las mujeres y niñas con discapacidad del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.
- › **Declaración de Derechos Humanos Emergentes:** Conferencia de Monterrey de 2007, en el marco del Foro Mundial de las Culturas.
- › **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing (China), 1995.**

## › **Ámbito estatal**

- › **Constitución de 1978.**
- › **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- › **Ley Orgánica 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- › **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la empresa”.



- › **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- › **Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (2013)**.
- › **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- › **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- › **Ley 17/2020**, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- › **Ley 5/2008**, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, fue una ley pionera, fruto de la participación de las organizaciones feministas y los partidos políticos y de la construcción de consensos. Todavía hoy puede considerarse la ley más avanzada en materia de violencia machista en el Estado español.
- › **Ley 17/2020**, de 22 de diciembre, tiene la vocación de ampliar, reforzar y actualizar la Ley 5/2008, así como de proteger los derechos de las mujeres transgénero y cisgénero y de las personas no binarias, con el fin de respetar la diversidad de género.

## 7 Marco legal



› **Proyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), junio de 2022.**

<https://bit.ly/3rRCSXG>

El texto establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas contra cualquier forma de discriminación.

La norma establece el derecho a la libre determinación de la identidad de género y su despatologización:

“El Estado reconoce a las personas trans su derecho a ser quienes son, sin que intervengan testigos, sin que intervenga la obligación de hormonación durante 2 años y sin ningún informe médico que deba decir que son personas enfermas”.

Las mujeres lesbianas y bisexuales podrán filiar a sus hijos sin necesidad de estar casadas, como ocurre ahora. También se otorga rango legal al derecho de acceso a técnicas de reproducción asistida, que ya estaba reglamentariamente establecido tanto para ellas como para las personas trans con capacidad de gestar.



En el ámbito laboral, se impulsa la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo, con especial atención a la inclusión de las personas trans y sobre todo de las mujeres trans, “que son las que tienen una mayor brecha y mayores dificultades en el acceso al empleo”.

En el régimen sancionador, además de las terapias de conversión, serán consideradas infracciones muy graves los contenidos educativos discriminatorios en los libros de texto o en los materiales didácticos educativos y, salvo que lleguen a ser delito y se deriven a la vía penal, también los actos de acoso. Las infracciones leves como insultos o mensajes discriminatorios podrán ser sancionadas con cantidades de 200 a 2.000 euros y las graves, como no contratar a una persona por su orientación sexual, podrán recibir multas de hasta 10.000 euros.

## 7 Marco legal



**Destacamos estos dos reales decretos de medidas urgentes que modifican las anteriores leyes, estatales y autonómicas:**

**Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

+ El Real Decreto Ley 6/2019 contiene 7 artículos para intentar incidir de forma directa en mejorar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

+ A partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estas modificaciones legales suponen nuevas obligaciones para algunas organizaciones en relación con los planes de igualdad, tales como que se rebaja, de más de 250 a 50 o más, el límite de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.

+ Se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, con la representación legal de las personas trabajadoras, y añadir a la lista precedente una referencia global a las condiciones de trabajo, que incluyen expresamente las auditorías salariales, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infra-representación femenina.

+ Se crea el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y se establece la obligatoriedad de la inscripción. También establece un período transitorio, por las medidas anteriormente expuestas, desde el 7 de marzo de 2019 en función del número de personas trabajadoras de las empresas.



**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan las formalidades para la elaboración de los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**

+ El objeto del real decreto es el desarrollo de los planes de igualdad, su diagnóstico y las obligaciones de registro, depósito y acceso de estos, siguiendo lo señalado en LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los art. 17.5 y 85.2 del ET, sin perjuicio de lo que dispongan los respectivos convenios colectivos.

# 8 Anexos



› **¿Cómo podemos hacer un diagnóstico sobre el lenguaje en nuestra entidad?**

**¿En nuestra entidad aplicamos una comunicación inclusiva, accesible y no sexista?**

A continuación, se incluye un pequeño test sobre el uso del lenguaje oral y visual. Se trata de una serie de recomendaciones sobre las imágenes y la comunicación en general que se pueden y deberían aplicarse en cualquier entidad.

Se pueden rellenar las casillas según lo que conozcamos o la percepción que tengamos como miembros de la entidad.

✓ **Respecto a las imágenes (web, imágenes divulgativas, campañas, promociones, portadas...) que hemos utilizado en los elementos comunicativos, hemos...**

- procurado** que aparezca un número equilibrado de hombres y mujeres.
- velado** para que aparezcan hombres y mujeres haciendo trabajos diversos y no estereotipados.
- evitado** el abuso de imágenes de mujeres en un rol de cuidadoras, teniendo en cuenta que también pueden hacerlo los hombres.





- presentado** a personas reales fuera de los cánones de belleza que vinculan a las mujeres al éxito profesional (joven, guapa, delgada, blanca, sin discapacidad...).
- fomentado** que aparezcan personas de diferentes edades, orígenes étnicos, culturales, clase social, apariencia física (volumen corporal, belleza, vestuario) de ambos sexos.
- utilizado** imágenes de mujeres con actitud activa y emprendedora, especialmente si son mujeres con discapacidad.
- utilizado** imágenes con grupos de mujeres.
- presentado** de forma equitativa hombres y mujeres en actividades tanto de la esfera pública como privada, evitando perpetuar estereotipos de género y promoviendo el trabajo en equipo y la cooperación.
- utilizado** imágenes de hombres realizando tareas de cuidado o domésticas.
- vigilado** que no haya brechas sexistas en la composición fotográfica de las imágenes: planos, luces, posiciones, gestos, acciones, etc.
- presentado** todas las personas con dignidad, no cosificadas, ni animalizadas, ni denigradas ni racializadas.

## 8 Anexos




### ✓ Para fomentar una comunicación no sexista, y velar por ella, en general en las actividades comunicativas hemos...

- evitado** utilizar un lenguaje discriminatorio.
- utilizado** términos sin marca de género gramatical, que engloben fácilmente a hombres y mujeres, sustantivos comunes en lo que se refiere al género, adjetivos invariables, etc.
- alternado** el orden de presentación Sr./Sra., por Sra./Sr., para evitar contribuir a la creencia de la importancia de un sexo sobre el otro.
- personalizado** los textos según el sexo de la persona a la que van dirigidos.
- utilizado** un lenguaje inclusivo buscando expresiones o fórmulas neutras o desdoblado expresiones o fórmulas, cuando no exista un posible neutro.
- utilizado** expresiones como “personas”, “personas usuarias” o palabras genéricas como “gente”, “humanidad”, “infancia”, “adolescencia”, “alumnado”..., para evitar el androcentrismo.
- otorgado** el mismo tratamiento a hombres y mujeres, es decir, por los apellidos o por los nombres, o fórmulas de cortesía siempre simétricas. Sr./Sra., Dr./Doctora (no Srta.).

 **Una vez finalizado el test:**

- › ¿Podemos afirmar con objetividad que nuestro lenguaje como entidad fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, ya sean usuarias de nuestros servicios o personas voluntarias o trabajadoras?
- › ¿Qué aspectos creemos que deberíamos mejorar?



Aunque no es un ámbito de obligado cumplimiento según Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, son muchas las entidades y administraciones que consideran imprescindible y urgente profundizar en la comunicación no sexista e inclusiva para avanzar en la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, siendo el laboral uno de los más importantes.

## 8 Anexos



### › **Modelo de índice del documento para presentar en el Registro de Planes de Igualdad:**

#### › **Introducción y definiciones**

- › Contexto y antecedentes en la entidad
- › Definiciones

#### › **Características del plan de igualdad**

- › Concepto y contenidos del plan
- › Ámbito de aplicación, centros, colectivos...
- › Vigencia

#### › **Comisión de igualdad y Comisión negociadora**

- › Responsabilidades y tareas
- › Composición

#### › **Diagnóstico**

- › Metodología del diagnóstico
- › Definición de indicadores por ámbitos
- › Resultados del diagnóstico  
(incluye los resultados de la auditoría salarial)



› **Acciones de mejora y planificación**

› Plan de acción, calendario de las acciones y/o medidas, indicadores de resultado, recursos económicos necesarios y responsables de la ejecución

› **Sistema de evaluación y seguimiento**

› **Anexos**

- › Carta de compromiso de la junta, patronato u órgano directivo
- › Informe del diagnóstico con las conclusiones generales y puntos de mejora (incluye el informe de auditoría salarial)
- › Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo







Gran Via de les Corts Catalanes, 562  
pral. 2a. 08011 Barcelona

Tel.: **93 451 55 50**

*ecom@ecom.cat*

 [facebook.com/ecomdiscapacidad](https://facebook.com/ecomdiscapacidad)

 *@entitatecom*

**www.ecom.cat**

Con el apoyo de:

