



## Contenido del Plan de Igualdad

El contenido obligatorio que debe tener el Plan de Igualdad se encuentra indicado en el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El Plan deberá contener, al menos:

- ✓ **Determinación de las partes que los conciertan**, es decir, las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad (comisión negociadora).
- ✓ **Ámbito personal, territorial y temporal**. El Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras. En el artículo 2 del Real Decreto 901/2020 se señala que las empresas que componen un grupo de empresas pueden elaborar un Plan único para todas o parte de las empresas del grupo, justificando esta decisión.
- ✓ **Informe del diagnóstico de situación de la empresa**. Si se presenta un Plan de Igualdad para un grupo de empresas, se deberá adjuntar el diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- ✓ **Resultados de la auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad**.
- ✓ **Información detallada sobre las medidas que se acuerde integrar en el Plan:**
  - Descripción de cada medida.
  - Plazo de ejecución y priorización de las mismas (se recomienda incluir un cronograma).
  - Diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
  - Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación.
- ✓ **Información detallada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan:**
  - Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica que incluya calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación de las medidas.

- Medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
  - Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- ✓ **Procedimiento de modificación**, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Como señala el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis del diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad, pues asegurará que el contenido significativo que incluyamos en el Plan responde a la situación actual e individualizada de la entidad.

#### Áreas imprescindibles analizadas con el Diagnóstico:

- ✓ Proceso de selección y contratación,
- ✓ Clasificación profesional,
- ✓ Formación,
- ✓ Promoción profesional,
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial,
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- ✓ Infrarrepresentación femenina,
- ✓ Retribuciones,
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, **la auditoría retributiva**, que debe formar parte del Diagnóstico y del Plan, implica varias obligaciones para la empresa entre ellas el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.



El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos (art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

En lo relativo al Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, el periodo de vigencia, los plazos para su revisión serán los determinados en el plan de igualdad.

En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años.

### **Aprobación del Plan de Igualdad**

La adopción de acuerdos por la comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo siempre negociar de buena fe para la consecución de un objetivo, la aprobación y aplicación del Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se hubiera acordado por las partes.

El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y se recogerán en el documento de plan de igualdad. Todos los acuerdos deberán estar firmados por las partes negociadoras. También, se firmará un acta en la última reunión de la comisión negociadora en la que se acuerde la aprobación del plan.

---

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web [madridcorresponsable.es](https://madridcorresponsable.es) se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico [contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)