

El **Servicio Madrid Corresponsable** del **Ayuntamiento de Madrid** proporciona asistencia técnica especializada y gratuita a organizaciones del tejido empresarial madrileño para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la ciudad de Madrid. Puede consultar la información de todos los servicios:

- Asesoramiento empresarial
- Formación especializada
- Red de Empresas Corresponsables de Madrid

En la **web madridcorresponsable.es** se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas y si tiene alguna duda o sugerencia, puede ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico **contacto@madridcorresponsable.es**

## Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

**Artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

***“Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.***

El **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y normaliza los aspectos imprescindibles para la elaboración de los Planes de Igualdad, al tiempo que sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, recoge el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y desarrolla los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

### ¿Qué empresas están obligadas a tener un plan de igualdad?

El art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece los criterios por los cuales las empresas están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Son aquellas empresas:

- Que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación (aunque tengan menos de 50 personas trabajadoras en plantilla).
- En las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad (aunque tengan menos de 50 personas trabajadoras).

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

### ¿Cuál es el contenido de un Plan de Igualdad?

El art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el contenido mínimo de los planes de igualdad y, en base a este artículo, se estructurarán de la siguiente forma, teniendo, al menos, el siguiente contenido:

1. Determinación de las partes que los conciertan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.

3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
4. 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.
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad por parte de la empresa supone la organización y el desarrollo de los siguientes pasos:

#### **Paso 1. Inicio**

- Comunicación y apertura de la negociación, promoción de la negociación del Plan de Igualdad.
- Conformación de la Comisión Negociadora y acta de constitución de la misma

#### **Paso 2. Diagnóstico de situación en materia de Igualdad en la empresa**

- Análisis de la empresa con perspectiva de género. Recogida de información, desagregado por sexo, que permita realizar propuestas de mejora en relación a:

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| ○ Información de la empresa | ○ Condiciones de trabajo                 |
| ○ Análisis cuantitativo     | ○ Corresponsabilidad                     |
| ○ Gestión de personal       | ○ Infrarrepresentación femenina          |
| ○ Política retributiva      | ○ Acoso sexual y acoso por razón de sexo |

#### **Paso 3. Diseño y aprobación del Plan de Igualdad**

- La elaboración del Plan de Igualdad supone definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para ello se debe determinar:
  1. Las áreas de actuación, en función de la información del diagnóstico
  2. Las medidas, para corregir las desigualdades
  3. Indicadores de seguimiento de las medidas, que permitan obtener información sobre la aplicación del plan en la empresa

Una vez elaborado el Plan de Igualdad se debe aprobar por la Comisión Negociadora, acuerdo que deberá recogerse por escrito a través de un acta de aprobación.

#### **Paso 4. Registro del Plan de Igualdad**

- El Plan de Igualdad aprobado deberá inscribirse en el registro, ante la autoridad laboral competente, a efectos de su registro, depósito y publicación, tal y como indica 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.

#### **Paso 5. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad**

- Periodo en el que se desarrollan todas las acciones previstas y se lleva un control tanto de las actuaciones

como de los resultados. Toda la información debe quedar recogida en el Informe de Seguimiento.

### **Paso 6. Evaluación del Plan de Igualdad**

- La evaluación completa el proceso de elaboración e implantación de un Plan de Igualdad y valorará el grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido en la empresa. Toda la información debe quedar recogida en el Informe de Evaluación.

---

#### **PROTECCIÓN DE DATOS**

La Dirección General de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid es la Responsable del tratamiento de los datos personales de la persona usuaria y le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento: Fin del tratamiento: asesoramiento, acompañamiento, sensibilización y formación a empresas y entidades de la iniciativa social madrileña para la incorporación de la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación, la diversidad y la prevención de la violencia machista en los entornos laborales, ampliación, mejora, actualización, mantenimiento y dinamización de la web del proyecto ([madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)) y acompañamiento, impulso, y dinamización de la Red de Empresas Corresponsables de Madrid, y ante quien las personas afectadas podrán ejercer sus derechos. Base legal: El tratamiento de datos queda legitimado por el cumplimiento de obligaciones legales (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), así como el consentimiento de las personas interesadas en relación con la suscripción al boletín mensual y comunicaciones de la web ([madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)). Criterios de conservación de los datos: Los datos proporcionados se conservarán durante el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad informada y del plazo de prescripción de posibles responsabilidades que deriven del tratamiento. Comunicación de los datos: Los datos no podrán ser cedidos a terceras personas salvo en los supuestos previstos en la normativa vigente. Transferencias internacionales de datos: No se realizan. Derechos que asisten a la persona usuaria: Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento. Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([aepd.es](http://aepd.es)) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente. Datos de contacto para ejercer sus derechos: DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID. E-Mail: [djigualdad@madrid.es](mailto:djigualdad@madrid.es). Delegación de Protección de Datos: [oficprotecciondatos@madrid.es](mailto:oficprotecciondatos@madrid.es). Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal [madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)