

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**

Contenido y aprobación del Plan de Igualdad

El contenido mínimo que debe tener el Plan de Igualdad, ya sea voluntario u obligatorio, 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.

En este artículo se establece que los planes de igualdad tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- ✓ **Determinación de las partes que los conciertan**, es decir, las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad y que conforman la Comisión Negociadora.
- ✓ **Ámbito personal, territorial y temporal.**

El Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, según establece el artículo 10 del Real Decreto 901/2020, sin perjuicio de posibles acciones especiales a determinados centros de trabajo y de los planes de igualdad en el caso de grupo de empresas. Asimismo, recoge que las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios

El periodo de vigencia del plan es el acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años, según el artículo 3 del Real Decreto 901/2020.
- ✓ **Informe del diagnóstico de situación de la empresa.**

El diagnóstico es un análisis de la situación de la empresa que permite detectar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la organización. Para la realización se debe recoger información y propuestas de mejora, con perspectiva de género, que se incluirán en el Plan de Igualdad.

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. Recordamos que la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:
 - a. Realización del **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa. Este diagnóstico supone:
 1. Una evaluación, con perspectiva de género, tanto de los puestos de trabajo, como del sistema de promoción aplicado en la empresa.
 2. Tener en cuenta otros factores que pudieran desencadenar en esa diferencia retributiva.
 - b. Establecer un **plan de actuación** para corregir las desigualdades retributivas encontradas, que incluya objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- ✓ **Definición de objetivos del Plan de Igualdad.**

En función de los resultados del diagnóstico, se deben seleccionar las áreas en las que actuar y se deben diseñar los objetivos, general y específicos, cuantitativos y cualitativos, que se quieren alcanzar.

La Comisión Negociadora es la encargada de dar prioridad a las actuaciones atendiendo a las desigualdades detectadas.

- ✓ **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.**
Las medidas y los indicadores deben responder a los objetivos fijados previamente, es decir, debe existir una coherencia entre los objetivos medidas e indicadores. Recomendamos que los indicadores sean cuantitativos y cualitativos.
- ✓ **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.**
Definir los recursos, materiales y humanos, son de vital importancia porque influirán en la consecución, o no, de los objetivos fijados.
- ✓ **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.**
Que indique la planificación de las medidas, lo que nos facilitará la implantación, el seguimiento y la evaluación del plan.
- ✓ **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**
Es necesario fijar procedimientos tanto para recopilar la información como para realizar la evaluación, que analice el desarrollo del plan en general. Recordamos que en cuanto a la evaluación debe realizarse, al menos, una intermedia y otra final.
- ✓ **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**
Se debe establecer un órgano encargado de la vigilancia y seguimiento del plan. La Comisión Negociadora es la encargada de fijar la composición y las atribuciones de este órgano. En esta comisión participará, de forma paritaria, la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras, si la hubiere, y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- ✓ **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.**

Recordamos que tal y como señala el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis del diagnóstico, de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en el Plan de Igualdad, pues asegurará que el contenido de Plan responde a la situación actual e individualizada de la entidad.

Áreas analizadas en 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

En lo relativo a la elaboración del **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**, informamos que todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad

moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, tal y como recoge el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, las empresas deben establecer procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

No podemos olvidar que la prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de la negociación del mismo. La vigencia de este protocolo, así como 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 de la Comisión Negociadora debe plasmarse por escrito y se recogerá en el documento de Plan de Igualdad. Todos los acuerdos deberán estar firmados por las partes negociadoras a través de **actas**. También se firmará un acta en la última reunión de la Comisión Negociadora en la que se acuerde la aprobación del Plan de Igualdad.

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) 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). 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) 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: dgigualdad@madrid.es. Delegación de Protección de Datos: oficprotecciondatos@madrid.es. Más información en nuestra web <https://madridcorresponsable.es/politica-de-privacidad/> y en la web municipal madridcorresponsable.es