

# VENTAJAS SINDICALES

- Los planes de igualdad contribuyen a lograr el principio universal de IGUALDAD entre mujeres y hombres
- Avanzamos hacia una sociedad más JUSTA e IGUALITARIA
- Se logran cambios para conseguir ERRADICAR las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres
- Son herramientas para ELIMINAR las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral
- Abren un nuevo ámbito de participación sindical en la NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- La “fotografía” real de la empresa, obtenida por medio del diagnóstico, permite AVANZAR positivamente en la negociación colectiva, dentro de la PERSPECTIVA DE GÉNERO, incorporando una nueva visión que da entrada a las nuevas necesidades laborales detectadas
- Mejoramos la CONCILIACIÓN y avanzamos hacia la CORRESPONSABILIDAD
- Incluimos materias, no obligatorias, en los planes de igualdad que negociamos como la salud laboral con perspectiva de género, violencia de género y comunicación no sexista



**Illes Balears**

[plansigualtat@ib.ccoo.es](mailto:plansigualtat@ib.ccoo.es)

[info@ib.ccoo.es](mailto:info@ib.ccoo.es)

[www.ib.ccoo.es](http://www.ib.ccoo.es)

[observatorioacoso.ccoo.es](http://observatorioacoso.ccoo.es)

[www.ccoo.es/Mujeres\\_e\\_Igualdad](http://www.ccoo.es/Mujeres_e_Igualdad)

DL PM 00570- 2025



**CCOO ILLES ESTÁ CONTIGO,  
¡daremos forma al plan de  
igualdad de tu empresa!**

[plansigualtat@ib.ccoo.es](mailto:plansigualtat@ib.ccoo.es)

Da el paso: Afiliate



Illes Balears



Escanea el código QR para acceder a la guía práctica para elaborar un Plan de Igualdad



## FASES PARA NEGOCIAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



# 1

Para la negociación de un Plan de Igualdad, lo primero que **necesitamos es el compromiso, por parte de la dirección de la empresa y de la representación sindical para las empresas que la tenga y para las empresas que NO la tengan serán los sindicatos mayoritarios del sector**, para iniciar su elaboración y garantizar su aplicación efectiva en la empresa



# 3

### Negociación del diagnóstico de situación.

¿Qué es?

Es el **estudio y análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa**, que se debe llevar a cabo tras una recopilación profunda de datos sobre Plantilla y Políticas de personal y empleo de la empresa. Un adecuado diagnóstico es la herramienta necesaria para un buen Plan de Igualdad. Una vez analizada toda la información proporcionada por el diagnóstico, la Comisión Negociadora elabora el informe de resultados del diagnóstico.



# 5

### Implantación del Plan de Igualdad

**Es necesario que la información** sobre los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas **sea clara y precisa**, con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del Plan de Igualdad. Es imprescindible **la comunicación y difusión del Plan de Igualdad**, tanto entre la plantilla como de cara al exterior de la empresa; el papel de la representación sindical es esencial. Tiene que haber una persona responsable y un plazo de implantación.

# 2



### Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

La Ley de Igualdad da relevancia al papel de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en la implantación de un Plan de Igualdad **TENGA O NO la empresa tal representación, que en ese caso serán los sindicatos mayoritarios del sector** y, para su desarrollo, se constituirá una Comisión de Igualdad, de carácter paritario (**representación de la empresa y representación sindical**), encargada de la negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad. **Es importante que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad esté formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa**, para poder contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad.



# 4

### Negociación del Plan de Igualdad

Corresponde a la comisión negociadora la propuesta de medidas con sus correspondientes indicadores. Si no llegamos a acuerdo y un Plan de Igualdad sigue adelante sin nuestra firma, informaremos de la situación y consultaremos con las personas responsables del sindicato para valorar las medidas legales a tomar más oportunas. **No tiene eficacia real un plan de igualdad cuando se trata de medidas genéricas y carentes de compromiso real en cuanto a responsabilidades y tiempos**



# 6

### Seguimiento y evaluación

La comisión de seguimiento y evaluación suele ser la misma que ha negociado el Plan de Igualdad. Ésta debe realizar un fiel seguimiento del Plan de Igualdad, **comprobando periódicamente que las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma**. La evaluación permite conocer si las medidas adoptadas han permitido obtener los objetivos y detectar dónde es necesarios incidir en el futuro. Es fundamental haber establecido previamente un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil y efectiva.