

# ÍNDICE

## 0. INTRODUCCIÓN

## 1. ENTORNO NORMATIVO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

### 2. PLAN DE IGUALDAD: CUESTIONES GENERALES

2.1. Definición de plan de igualdad: ¿qué es un plan de igualdad?

2.2. ¿Para qué se elabora el plan de igualdad?

2.3. ¿Es obligatorio implementar un plan de igualdad?

2.4. ¿Qué beneficios supone tener un plan de igualdad para la empresa?

2.5. Antecedentes y negociación del plan de igualdad en la empresa

2.5.1. ¿Qué debemos tener en cuenta antes de empezar la negociación de los planes de igualdad?

2.5.2. ¿Quiénes negociarán el plan de igualdad?

2.5.3. ¿Cuándo se inicia la negociación del plan de igualdad? ¿Qué plazo existe para la creación de la comisión negociadora? ¿y para negociar?

2.5.4. ¿Cómo se inicia la negociación del plan de igualdad?

2.5.5. ¿Cómo se negociarán los aspectos no tratados expresamente en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre?

2.5.6. ¿Cuál es el ámbito personal, funcional, temporal y geográfico de un plan de igualdad?

2.5.7. ¿Qué información debe proporcionarse a los representantes de los trabajadores?

### 3. FASES PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

3.1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: ¿cómo se manifiesta el compromiso de la empresa con la igualdad?

3.2. Constitución de la comisión negociadora para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa

3.2.1. Obligación de negociación y constitución de la comisión negociadora

3.2.2. Determinación de la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad

3.2.3. Asignación de funciones y competencias a la comisión negociadora

### 3.3. Diagnóstico previo al plan de igualdad de empresa

- 3.3.1. Especificaciones generales para la correcta negociación del diagnóstico de un plan de igualdad
- 3.3.2. Criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre
- 3.3.3. El diagnóstico: por quién, cómo y cuándo debe realizarse
- 3.3.4. Con respecto a la información analizada, ¿qué hemos de indicar?
- 3.3.5. ¿Es obligatorio llegar a un acuerdo final sobre el diagnóstico?
- 3.3.6. Concreción de los objetivos a alcanzar y materias de obligada negociación en el diagnóstico

### 3.4. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad de empresa

- 3.4.1. Objetivos (generales y específicos) del plan de igualdad y su definición
- 3.4.2. Redacción y aprobación del plan de igualdad de empresa
- 3.4.3. Acciones y medidas de actuación desarrolladas en el plan de igualdad de empresa
- 3.4.4. Cronograma y presupuesto del plan de igualdad de empresa
- 3.4.5. Personas responsables para la aplicación del plan de igualdad de empresa
- 3.4.6. Registro, depósito y publicidad del plan de igualdad de empresa

### 3.5. Implantación y seguimiento del plan de igualdad de empresa

- 3.5.1. Implantación del plan de igualdad de empresa
- 3.5.2. Seguimiento del plan de igualdad de empresa

### 3.6. Evaluación y revisión del plan de igualdad en la empresa

- 3.6.1. Evaluación del plan de igualdad de empresa
- 3.6.2. Revisión del plan de igualdad de empresa
- 3.6.3. ¿Cómo se refleja la evaluación y revisión en el plan de igualdad?

## **4. CONTENIDO Y MATERIAS A TRATAR EN EL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA**

- 4.1. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la corresponsabilidad
- 4.2. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a las condiciones de trabajo
- 4.3. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas al acceso al empleo
- 4.4. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la clasificación profesional, promoción y formación
- 4.5. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a las retribuciones
- 4.6. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 4.7. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación

femenina

- 4.8. Medidas dentro de un plan de igualdad de empresa relativas a la salud laboral
- 4.9. Medidas dentro de un plan de igualdad relativas al lenguaje y comunicación no sexista
- 4.10. Medidas contra la violencia de género en el plan de igualdad
- 4.11. Medidas dentro del plan de igualdad de empresa para el personal perteneciente al colectivo LGTBI

## **5. DISTINTIVO «IGUALDAD EN LA EMPRESA»**

- 5.1. Requisitos para conseguir la certificación
- 5.2. Criterios de valoración del Ministerio de Igualdad
- 5.3. Obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»

## **6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

- 6.1. Tipos de infracciones
- 6.2. Sanciones
- 6.3. Sanciones accesorias
- 6.4. La actividad inspectora en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo:  
Instrucción ITSS 3/2011