

IGUALDAD · UGT LA RIOJA

# Planes de igualdad

GUÍA PARA SU REALIZACIÓN

# Planes de igualdad

GUÍA PARA SU REALIZACIÓN

“  
La igualdad  
es el alma de  
la libertad; de  
hecho, no hay  
libertad sin  
ella.”

FRANCES WRIGHT, ESCRITORA

## PRÓLOGO

| ANA VICTORIA DEL VIGO GARCÍA; VICEPRESIDENTA GENERAL UGT LA RIOJA

Las mujeres somos el 51% de la población, nos hemos incorporado al mundo laboral mucho más tarde que los hombres y, además, tradicionalmente siempre se nos ha establecido el rol de los cuidados como algo propio de nuestro sexo. Debemos corregir todo esto en el ámbito laboral para poder estar ambos sexos en igualdad de condiciones en el mundo laboral porque esta será la única manera de que la tan ansiada igualdad real y efectiva que llevamos persiguiendo desde la primera ley publicada en el año 2007 sea un hecho.

Para UGT La Rioja, es fundamental corregir las desigualdades en el ámbito laboral para así, poder llegar a esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Es objetivo prioritario para esta organización sindical que se lleven a cabo las medidas necesarias para llegar a implantar esta igualdad en todos y cada uno de los centros de trabajo riojanos. La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de La Rioja, a través de la publicación de esta guía, pretende dar un paso más en el impulso y puesta en marcha de los planes de igualdad en todos los centros de trabajo. Con nuestro proyecto “Centros de Trabajo en Igualdad” reflejamos el compromiso que adquirimos desde esta Vicesecretaría General de UGT La Rioja en dotar de herramientas a las empresas y personas representantes en la misma para que se lleven a cabo las medidas necesarias para corregir desigualdades en todos y cada uno de los centros de trabajo.

Este sindicato siempre ha afirmado que el problema es que siempre se valora menos el trabajo que realizamos las mujeres y por ello, con la ayuda de esta guía que nos pone a disposición las herramientas que nos aportan los reales decretos 902 y 901 y, como no puede ser de otra manera, el apoyo de la Negociación Colectiva, podremos conseguir llegar a esa Igualdad Retributiva y de trato que siempre que desde UGT La Rioja llevamos años reivindicando.

Para el sindicato es imprescindible también la dotación de los medios suficientes que permitan la negociación y seguimiento de planes de igualdad, la realización de la valoración de puestos de trabajo, y la materialización de los registros y auditorías en las empresas. Por ello, como una más de nuestras acciones, te presentamos un trabajo que esperamos pueda ayudar a llevar a cabo la negociación de esas medidas o planes de igualdad que se deben implantar en los centros de trabajo para , como ya se ha dicho, conseguir esa Igualdad Real y Efectiva.

# Índice

<sup>1</sup> Introducción .....	pág.05
<sup>2</sup> Primeros pasos/puesta en marcha .....	pág.08
<sup>3</sup> La comisión negociadora .....	pág.11
<sup>4</sup> Contenido de los planes de igualdad. ....	pág.13
<sup>5</sup> Vigencia y duración del plan de igualdad .....	pág.15
<sup>6</sup> Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad .....	pág.15
<sup>7</sup> Registro de planes de igualdad .....	pág.17
<sup>8</sup> Actualización de los planes de igualdad vigentes .....	pág.17
<sup>9</sup> Igualdad retributiva entre mujeres y hombres .....	pág.18
<sup>10</sup> Medidas en materia de igualdad .....	pág.23
<sup>11</sup> Anexo 1: plantilla de comunicación a la parte social .....	s/n
<sup>12</sup> Anexo 2: plantilla de reglamento de la comisión negociadora .....	s/n
<sup>13</sup> Anexo 3: documentación para el diagnóstico .....	s/n

## 01. Introducción

# Igualdad real y efectiva.

Uno de los principales objetivos de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por ello trabajamos en la línea de aportar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a las Empresas, herramientas que sirvan para el análisis y la puesta en marcha e impulso de medidas que nos puedan llevar a establecer “Centros de Trabajo en Igualdad”. Además, UGT se establece en sus estatutos como organización feminista y, desde esa perspectiva, viene trabajando también una labor de sensibilización dirigida al ámbito laboral y a la sociedad en su conjunto. Todo esto, llevado a cabo, como organización sindical a través de nuestro papel más importante, la Negociación Colectiva.

El derecho de igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, ha sido regulado legalmente tanto a nivel internacional, como nacional. En nuestra Constitución Española de 1978,

el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación por razón de sexo se proclama como un derecho fundamental y como tal, goza de una especial protección, cuyo desarrollo en el marco legislativo laboral se encuentra recogido en las normas tanto de ámbito nacional como autonómico.

En España, el desarrollo del derecho de igualdad entre mujeres y hombres ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo, en la que el Derecho comunitario de la UE y su transposición al derecho interno nacional, ha sido fundamental. Así mismo, en el ámbito internacional, el derecho de igualdad entre mujeres y hombres también ha sido objeto de regulación legal. Es muy importante conocer la regulación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, su alcance y significado, así como los instrumentos de tutela, protección y defensa frente a su vulneración, para poder actuar y lograr que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se convierta en una realidad.

### CONCEPTOS BÁSICOS

## Para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Con el fin de facilitar la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, recoge la definición de determinados conceptos básicos, que la LOIEMH incorpora en su Título I por transposición de dicha Directiva.

## INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

| ART. 4 DE LA LOIEMH

## EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

| ART. 3 DE LA LOIEMH

## IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable tanto en el ámbito del empleo público como en el del empleo privado.

Se ha de garantizar en el acceso al empleo, incluido el trabajo por cuenta propia, en la formación y la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o, en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Recoge así mismo, que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

| ART. 5 DE LA LOIEMH

## DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

| ART. 6.1 DE LA LOIEMH

En la discriminación directa se produce un tratamiento desigual en base al sexo, resultando perjudicial para las personas de uno u otro sexo al que se dirige.

## DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

| ART. 6.2 DE LA LOIEMH

En la discriminación indirecta, por el contrario, no se da aparentemente un trato desigual por el sexo y el elemento diferenciador de mujeres y hombres parece ser neutro respecto de este, sin embargo, el resultado que se obtiene es perjudicial mayoritariamente para el colectivo de uno de los sexos (en este caso las mujeres) y carece de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Son criterios neutros como pueden ser la altura, la formación, la antigüedad, cómputo de tiempo de trabajo, la clasificación profesional, etc. Que ponen en desventaja a las mujeres respecto de los hombres.

## ACCIONES POSITIVAS

La LOIEMH prevé, con el fin de alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de acciones positivas. **Las acciones positivas son un instrumento para eliminar las situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, como la propia Ley reconoce en su Exposición de Motivos.**

El **ART. 11 DE LA LOIEMH** respecto a los poderes públicos reconoce la legitimidad y la necesidad de “adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, señalando que tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. El **APARTADO 2 DEL ART. 11** señala que “también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

### Acciones positivas:

- | Son temporales, solo vigentes mientras existe la desigualdad.
- | Buscan la equiparación de oportunidades.
- | Abordan situaciones de forma directa y específica.
- | Son revisables, para estudiar si están funcionando y puedan ir adaptándose a las nuevas necesidades.



En el **ART. 43 LOIEMH** en relación con su adopción a través de la negociación colectiva establece que “de acuerdo con lo establecido legalmente, **mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres**”. En este sentido la LOIEMH incluye en el ET la posibilidad de adoptar acciones positivas a través de la negociación colectiva en el acceso al empleo, condiciones de la clasificación, promoción formación, para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

En el **ART. 17.4 ET** establece que “sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto **podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate**”. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

La formulación elegida para esta medida en la que se hace referencia al sexo menos representado en vez de hacer alusión en exclusiva a las mujeres, responde a los condicionamientos impuestos por la doctrina jurisprudencial del derecho comunitario. Evidentemente, aunque la Ley habla de reservas o preferencias en la contratación “a favor del sexo menos representado”, se trata de que las mujeres puedan acceder a todas las profesiones, niveles y categorías profesionales en las que normalmente tienen más dificultades por tratarse de profesiones, actividades o funciones masculinizadas (tradicionalmente desempeñadas por hombres), o puestos de responsabilidad a los que habitualmente no acceden las mujeres al encontrarse con los obstáculos derivados de la división sexista del trabajo y del modelo patriarcal imperante en el mundo laboral.

No obstante, y pese a que la finalidad de la medida está dirigida a eliminar la discriminación de la mujer en el acceso al empleo y a los puestos de responsabilidad, dicha medida puede ser aplicable igualmente a los hombres siempre y cuando su aplicación no tuviera un efecto de discriminación o de incremento de la misma para las mujeres (como por ejemplo podría ocurrir si produjera el efecto indeseado de aumentar aún más los niveles de desempleo de las mujeres). Por ello este tipo de medidas deben adaptarse a la realidad de cada sector y del momento en que son adoptadas. Por ejemplo: esta medida aplicada así en tiempos de crisis supuso entrada masiva de hombres a empleos *feminizados en mejores condiciones que las que tenían las mujeres*. *Ejemplo: Líneas de cajas en Grandes Almacenes.*

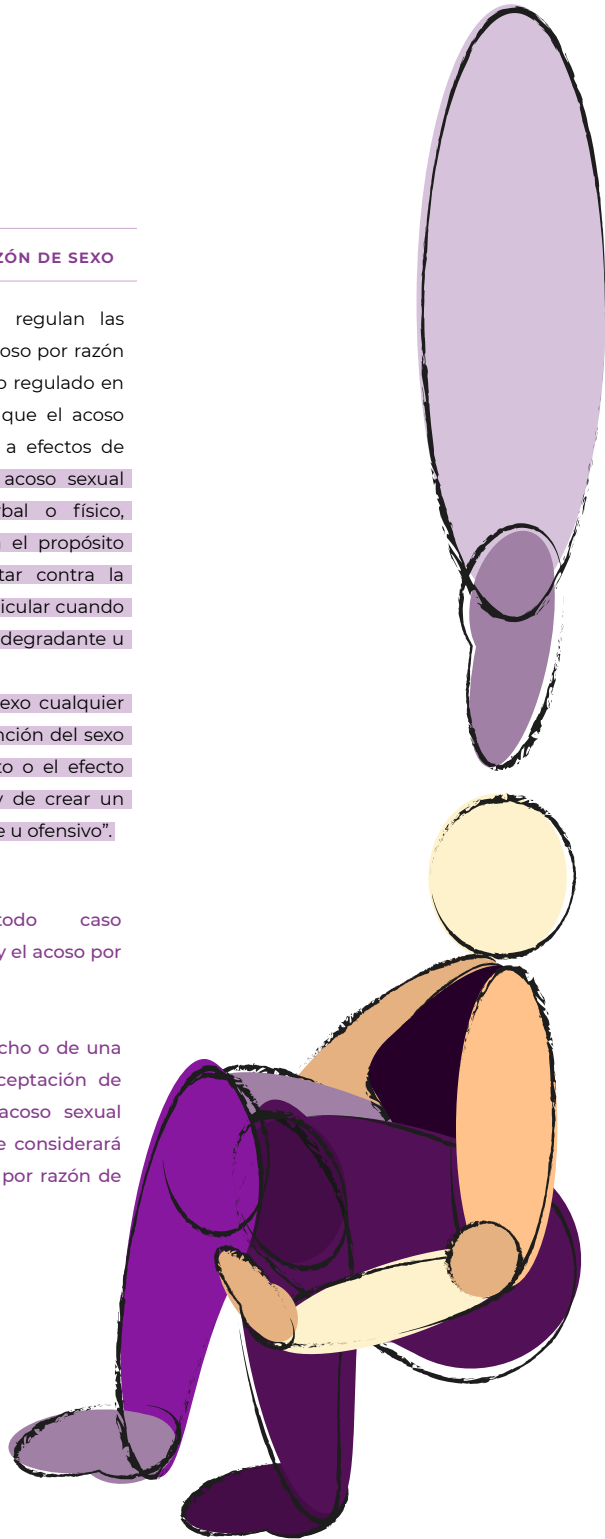
## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el **ART. 7 DE LA LOIEMH** se regulan las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con independencia de lo regulado en el Código Penal para los casos que el acoso sexual es constitutivo de delito, a efectos de la Ley de Igualdad "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Se considerarán, en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



## 02. Primeros pasos

# Puesta en marcha

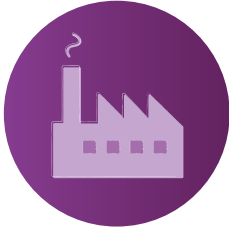


Trece años después de la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva, se aprobó el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el fin de impulsar medidas de fomento de la igualdad de oportunidades

ya que las medidas contenidas en la Ley Orgánica de 2007 no habían permitido garantizar la efectividad de igualdad de trato y de oportunidades y en tanto subsisten desigualdades intolerables en las condiciones laborales entre mujeres y hombres.





Así se extiende la obligación de negociar y elaborar planes de igualdad a empresas con más de 50 personas, creando la obligación de registrar los planes en un registro que se desarrollara reglamentariamente. Los plazos para la elaboración y aprobación de los planes de igualdad según el tamaño de las empresas quedarían como refleja la siguiente tabla:

		
T. 150-250 P. 1 año F. 07/03/2020	T. 100-150 P. 2 años F. 07/03/2021	T. 50-100 P. 3 años F. 07/03/2022
TOTAL PLANTILLA: T.   PLAZO: P.   FECHA LÍMITE: F.		

| Se reforma el derecho de la persona trabajadora a la igualdad de remuneración sin discriminación por razón de sexo y estableciendo la obligatoriedad para todas las empresas de disponer de un registro retributivo desagregado por sexo que facilite la transparencia salarial, con el fin de identificar la brecha salarial en las empresas, la obligatoriedad de realizar auditorías salariales en aquellas empresas que tienen que tener un plan de igualdad y se concreta el concepto de trabajo de igual valor.

| Y por último, en materia de permisos y corresponsabilidad se equiparan los permisos por nacimiento de hija e hijo para ambos progenitores.

El desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su registro se lleva a cabo en 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.

## 02.1 / CUANTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA.

### | ART. 3 DE LA LOIEMH

Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral (se incluyen fijos discontinuos, contratos de duración determinada y contratos de puesta a disposición).

Las personas con contrato a tiempo parcial computarán como una persona más, con independencia del número de horas de trabajo. A este número deberán sumarse las personas con contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad. Cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más, siempre que hayan estado trabajando en la empresa durante los seis meses anteriores al momento de efectuar el cómputo y el contrato se haya extinguido.

El último día de los meses de junio y diciembre de cada año se tomarán como referencia para calcular que la empresa alcanza el umbral de la plantilla obligatoria para el plan de igualdad.

## Obligación de negociar

| Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar dicho plan.

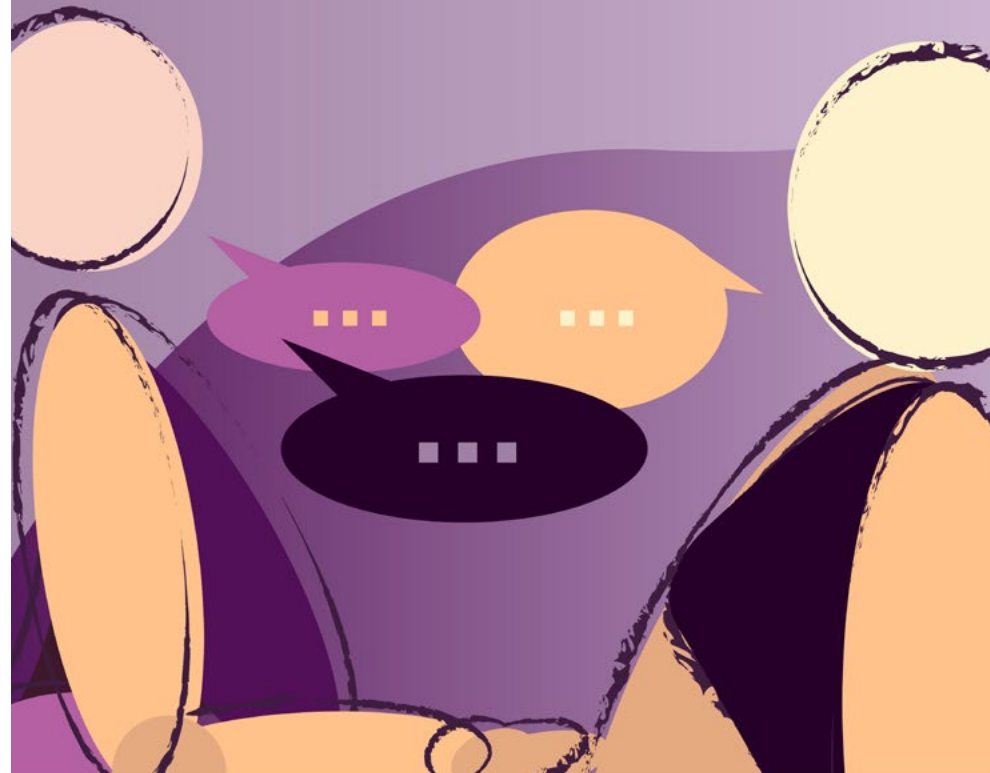
| Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

## 02.2 / PLAZO PARA LLEVAR A CABO LA NEGOCIACIÓN

### | ART. 4 DE LA LOIEMH

Dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes a haber alcanzado el número de personas que lo hacen obligatorio, o en los 3 meses posteriores a la publicación del convenio, para empresas obligadas por convenio. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad ha sido determinada tras un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo. Será la propia empresa quien debe iniciar el procedimiento, aunque podrá ser la RLPT quien se lo solicite de manera formal.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de 1 año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.



## 03. La comisión negociadora

# Composición, competencias y procedimientos

### 03.1 / COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Además, podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado, con voz pero sin voto.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la RLPT. Deberán participar, de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Participarán en la comisión negociadora, por parte de la RLPT, el **comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal**, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de

los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

El artículo 5 del RD 901/2020 remite a las reglas de negociación estatutaria, tanto en relación a la legitimación como en relación a las reglas de adopción de acuerdos, de modo que el número máximo de personas que integrarán la comisión, existiendo representación, será de 13. Mientras que será un máximo de 6 si la negociación del plan la asume la representación sindical prevista en el artículo 5 del RD 901/2020 para empresas sin representación.



#### COMISIÓN NEGOCIADORA PARA GRUPOS DE EMPRESA

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET para los convenios de ese ámbito.

Legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales: Sindicatos más representativos a nivel estatal, a nivel de CC.AA. en el caso de este ámbito y sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de comité de empresas o delegadas de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

<sup>1</sup>SE ADJUNTA PLANTILLA DE COMUNICACIÓN A LA PARTE SOCIAL.



#### COMISIÓN NEGOCIADORA EN EMPRESAS DONDE NO EXISTA REPRESENTACIÓN

Se creará una constituida por representación de la empresa y por representación de las personas trabajadoras; integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Contará con un máximo de 6 miembros por cada parte.

La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. Y estará válidamente integrada por aquella organización/es que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días.



#### CENTROS DE TRABAJO CON REPRESENTACIÓN LEGAL Y SIN REPRESENTACIÓN

Centros de trabajo con representación legal y sin representación

La comisión negociadora se compondrá de un máximo de 13 miembros por cada una de las partes. La parte social estará integrada por:

- La representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación.
- La comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

### 03.2 / COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Otras funciones que pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además del impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 03.3 / PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

#### | ART. 5-6

La comisión negociadora podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos

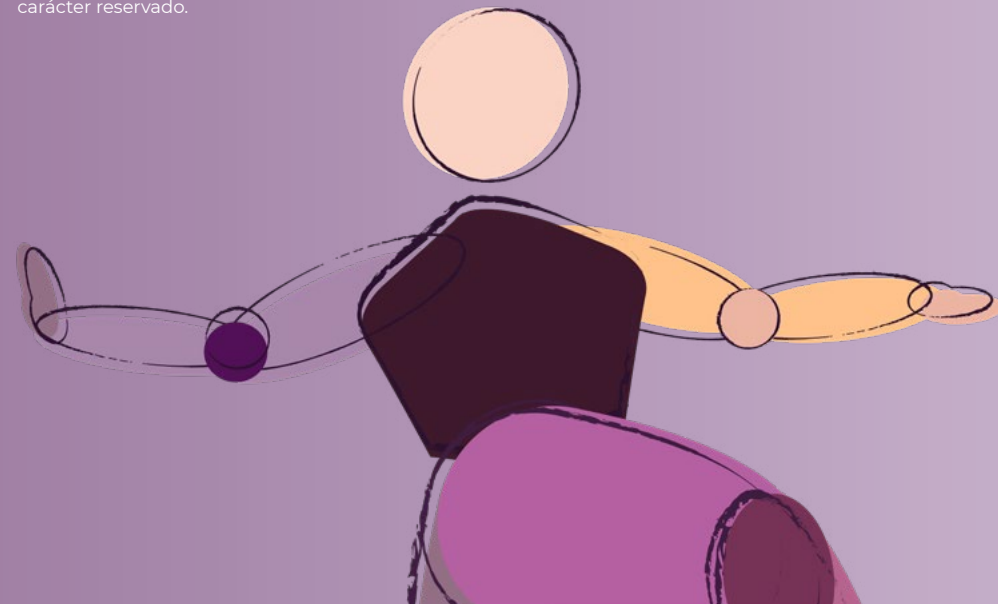
El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral.

<sup>2</sup>SE ADJUNTA PLANTILLA DE EJEMPLO DE REGLAMENTO.

## Derechos y obligaciones de las personas negociadoras

| Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las que intervengan en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, y las empresas están obligadas a facilitarla.

| Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.



## 04. Planes de igualdad

# Cuál es su contenido

### 04.1 / DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

#### | ART. 7

Es la primera fase de elaboración del plan de igualdad. El proceso de toma y recogida de datos va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.



El diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- | Proceso de selección y contratación
- | Promoción profesional
- | Infrarrepresentación femenina
- | Formación
- | Clasificación profesional
- | Retribuciones
- | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- | Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



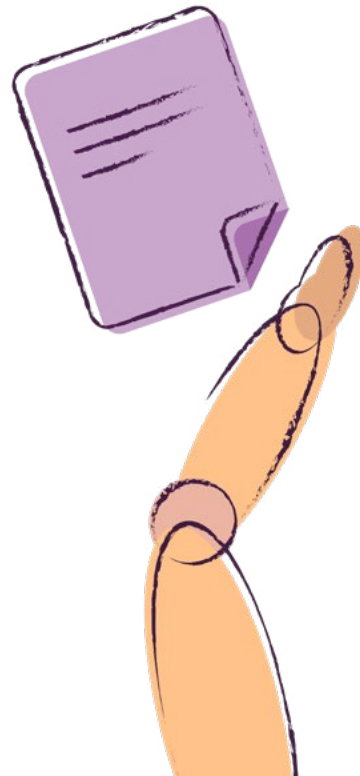
Debe extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa. Identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión. Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El diagnóstico deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. Para su elaboración deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>3</sup>.

#### 04.2 / CONTENIDO MÍNIMO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

##### | ART. 8

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



#### Deberán contener:

- | Determinación de las partes que los conciertan.
- | Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.
- | Ámbito personal, territorial y temporal.
- | Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- | Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en los grupos de empresas un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- | Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- | 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.
- | Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- | Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- | Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación.
- | Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.

Además de las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, puede incorporar medidas como violencia machista, lenguaje y comunicación no sexista u otras. Identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa tal y como se refleja en el diagnóstico.

Los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregir la infrarrepresentación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como verticalmente, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 17.4 del ET.

<sup>3</sup> SE ADJUNTA DOCUMENTO CON TODOS LOS CRITERIOS RECOGIDOS EN EL ANEXO DEL RD 901/2020

## 05. Vigencia y duración

### | ART. 9

El período de vigencia o duración de los planes de igualdad, será el determinado por las partes negociadoras, pero no podrá ser superior a 4 años.

## 06. Seguimiento, evaluación y revisión.

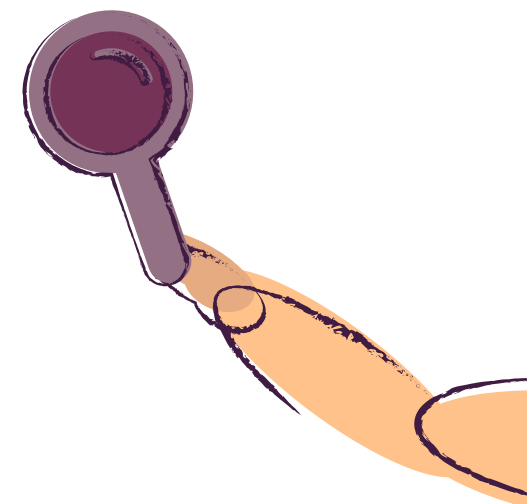
### 06.1 / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

#### | ART. 8

En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.



---

## 06.2 / REVISIÓN DEL PLAN

---

### | ART. 9

Los planes de igualdad deberán revisarse:

| Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

| Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

| En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

| Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

| Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia. La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

---

## 06.3 / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

---

### | ART. 10

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, pudiendo establecerse acciones especiales para determinados centros de trabajos. Las medidas contenidas 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.





## 07. Registro

### | ART. 11

Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Los planes de igualdad, obligatorios o voluntarios, acordados o no, serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RegCon), dentro del plazo de 15 días a partir de la firma, tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo y tendrá que presentarse en la autoridad laboral competente.

### 07.1 / DEPÓSITO DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

#### | ART. 12

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 (medidas de igualdad) y 48 (protocolos contra acoso sexual y acoso por razón de sexo) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

## 08. Actualización de los planes de igualdad vigentes.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto (14 enero 2021), deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto (14 de enero de 2022) previo proceso negociador.



## 09.1 / PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

### | ART. 3

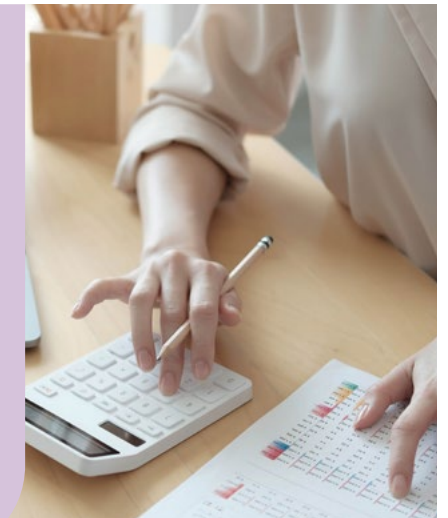
Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución. **Todas las empresas.** Para obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva persigue la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.



Para alcanzar el principio de transparencia retributiva se aplicará, los instrumentos regulados en el presente real decreto:

- | Los registros retributivos
- | La auditoría retributiva
- | El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación



## 09. Igualdad retributiva

# Entre mujeres y hombres

| RD 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE

09.2 / LA OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

| ART. 4

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el ARTÍCULO 28.1 DEL ET vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Conforme a dicho artículo, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando:

| La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas

| Las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio

| Los factores estrictamente relacionados con su desempeño

| Y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones reguladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo (pueden existir muchos más), la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que sean requeridas para el desempeño de la actividad.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

### 09.3 / NORMAS GENERALES SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO

#### | ART. 5

De conformidad con lo establecido en el **ARTÍCULO 28.2 DEL ET**, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. El registro retributivo deberá incluir: los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el **ARTÍCULO 28.2 DEL ET**.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo:

La **media aritmética** es el valor que se obtiene al sumar todos los datos que tenemos y dividir el resultado entre el número total de esos datos.

Y la **mediana** de lo realmente percibido por cada uno de los conceptos representa el valor de **posición central** en un conjunto de datos ordenados.

En **cada grupo profesional**, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, deben hallarse la media y la mediana.

A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo **salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales**, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad. El propio Ministerio pone a disposición una "Herramienta de Registro retributivo" de la que se puede disponer para realizar todos los planes.

#### ENLACE A LA GUÍA DE USO:

[https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_Uso\\_Herramienta\\_Registro\\_Retributivo.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf)

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de **al menos 10 días**, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

### 09.4 / REGISTRO RETRIBUTIVO DE LAS EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### | ART. 6

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas (todas las empresas que están obligadas a contar con un Plan de Igualdad) en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

| **El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo** aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo.

| **Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%** el registro deberá incluir la **justificación**.

## 09.5 / CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### | ART. 7

| Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el ARTÍCULO 46.2.E de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

| Todas las empresas tienen que tener un registro retributivo. Pero las que están obligadas a tener un Plan de Igualdad, tienen que tener, el registro retributivo y la auditoría retributiva.

| La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

| Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

| La auditoría no solo debe recoger datos, sino que deben ser analizados para eliminar las brechas salariales.

| La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

El propio ministerio pone a disposición una "guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género" de la que se puede disponer para realizar todos los planes.

ENLACE A LA GUÍA DE USO:  
[https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia\\_ar\\_genero.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/guia_ar_genero.pdf)

## 09.6 / CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### | ART. 8

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

| La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

| La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el ARTÍCULO 4, tanto con relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.



### Evaluación de tareas o puestos de trabajo

| Es muy importante que las valoraciones o puntuaciones de las tareas sean realmente objetivas sin que se infravaloren o infra-puntúen las tareas tradicionalmente femeninas.

| Hay que intentar depurar la sobrevaloración de las tareas del trabajo masculinizado y la infravaloración de las tareas del Trabajo feminizado ya que ni unas ni otras están justificadas legalmente.

Por ejemplo: si atribuimos una puntuación a tareas que implican esfuerzo físico (*trabajos tradicionalmente masculinos*) no debemos atribuir una puntuación inferior a tareas por ejemplo repetitivas (*que suelen ser más típicas de trabajos feminizados*).

| La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

| Muchas de las tareas desempeñadas en un puesto de trabajo, no aparecen recogidas en la definición del puesto, ni del contrato de trabajo, ni del Convenio Colectivo. Se deben analizar todas las tareas que se desempeñan habitualmente.

| La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

| 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.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos.

El propio Ministerio pone a disposición una "Herramienta de valoración de puestos de trabajo" de la que se puede disponer para realizar todos los planes.

**ENLACE A LA GUÍA DE USO:**

[https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022\\_04\\_01\\_Guia\\_Uso\\_Heramienta\\_SVPT.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf)



## 09.7 / VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

### | ART. 9

De acuerdo con lo previsto en el **ARTÍCULO 22.3** del ET, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

## 09.9 / IGUALDAD RETRIBUTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

### | ART.11

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

## 09.8 / ALCANCE DE LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

### | ART. 10

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

La obligación de justificación prevista (del 25 % de brecha salarial) en el **ARTÍCULO 28.3** del ET tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

## 09.10 / PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### | DISP. ADIC. CUARTA

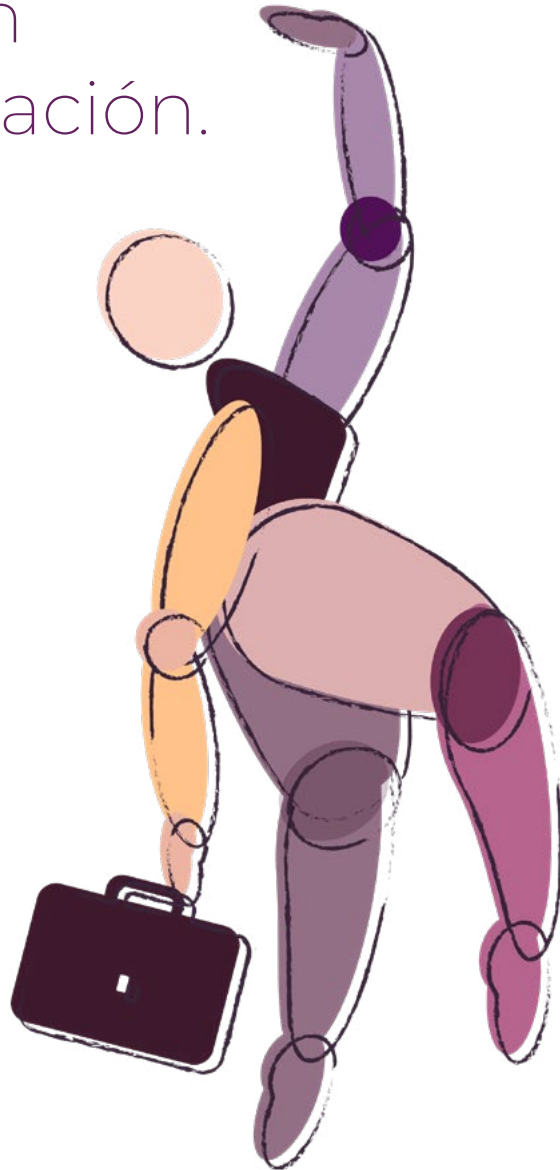
Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica

## 10. Medidas e indicadores en material de igualdad

# Buenas prácticas

Medida transversal en todas las áreas: incluir la variable sexo en todo el tratamiento estadístico organizacional, además de en las diferentes áreas que se estudien para el desarrollo y seguimiento tanto del plan de igualdad como las medidas a llevar a cabo.

# 10.1 / Selección y contratación.

**MEDIDA:**

Crear un protocolo de selección objetivo y libre de sesgos, en función de la descripción de puestos de trabajo realizada para la auditoría retributiva, asegurando la igualdad real.

**INDICADOR:**

Validación del protocolo de selección que incluya la totalidad de puestos. Nº revisiones llevadas a cabo.

**MEDIDA:**

Presencia equilibrada (tendente siempre al 50-50) de mujeres y hombres en los equipos de reclutamiento y selección.

**INDICADOR:**

Nº de personas que componen los equipos. Nº de veces que se ha modificado en caso de que fuera necesario.

**MEDIDA:**

Formar a las personas encargadas de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades por razón de sexo para garantizar la igualdad en las entrevistas de trabajo

**INDICADOR:**

Con carácter anual, la Comisión de Igualdad comprobará la formación y cursos realizados por las personas encargadas de la selección de personal.

**MEDIDA:**

Garantizar la presencia equitativa de mujeres y hombres en los órganos de selección, siempre que ello no vulnere los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros

**INDICADOR:**

Comprobación de que los grupos u órganos encargados de proponer y seleccionar activos humanos cumplen con el criterio de composición equilibrada.

**MEDIDA:**

La plantilla a tiempo parcial tendrá derecho preferente a incrementar su jornada, frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.) siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.

**INDICADOR:**

Nº de incrementos y porcentajes desagregados por sexo.

**MEDIDA:**

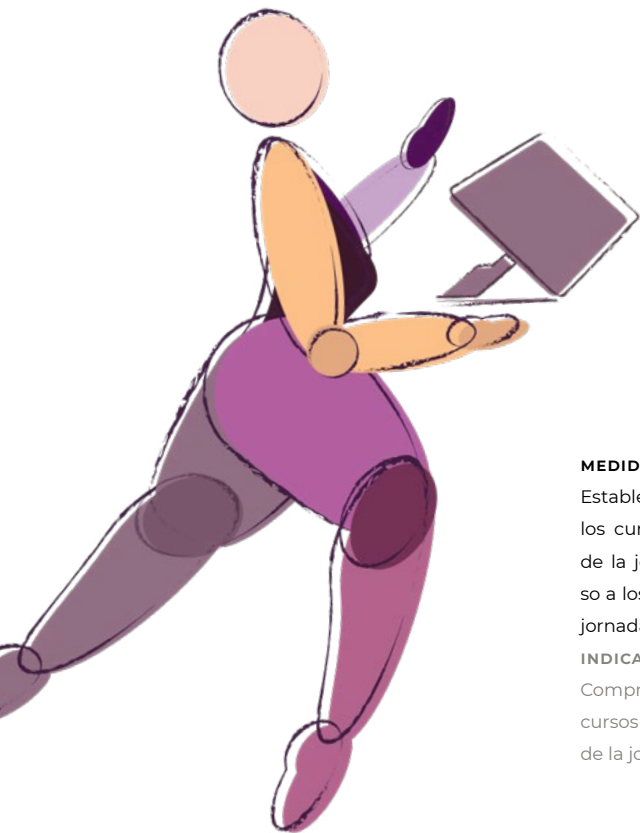
Documentar el número total de candidaturas que se presentan a cada uno de los procesos de selección.

**INDICADOR:**

Nº de candidaturas y porcentajes desagregados por sexo y relacionarlo con los datos de las incorporaciones.



## 10.2 / Formación.



**MEDIDA:**

Establecer como habitual la impartición de los cursos formativos en las horas centrales de la jornada laboral para que tengan acceso a los mismos el personal con reducción de jornada.

**INDICADOR:**

Comprobación, con carácter anual, de que los cursos se han impartido en horarios centrales de la jornada laboral.

**MEDIDA:**

Garantizar la publicidad de los cursos formativos a toda la empresa, incluyendo a las personas que por razones familiares se sitúan en periodo de suspensión contractual (excedencias), el derecho a solicitar a la empresa su asistencia a todos los cursos de formación programados, no impidiendo la suspensión de su contrato de trabajo, el poder realizarlos.

**INDICADOR:**

| N° de empleadas y empleados que se inscriben.

| N° de personas que acuden a los cursos de formación ofrecidos.

**MEDIDA:**

Garantizar el acceso a cursos formativos a las personas que se encuentren disfrutando de algún permiso.

**INDICADOR:**

Con carácter anual, la Comisión De Igualdad comprobará que se ha puesto en conocimiento de este colectivo la oferta de cursos, así como la posibilidad de asistir a los mismos.

**MEDIDA:**

Se podrán financiar estudios oficiales hasta el 100% de la matrícula si el resultado es de aprobado para mujeres en formación para su promoción profesional.

**INDICADOR:**

| N° de cursos puestos a disposición para su financiación.

| N° de solicitudes recibidas.

| N° de mujeres beneficiadas de dicha financiación.

**MEDIDA:**

Garantizar la reserva a mujeres del 20% de las plazas en acciones formativas dirigidas a capacitar en actividades tradicionalmente ocupadas por hombres.

**INDICADOR:**

| N° de cursos ofertados sobre esa materia.

| N° de solicitudes recibidas. N° de personas inscritas. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

**INDICADOR:**

| N° de cursos ofertados sobre esa materia.

| N° de solicitudes recibidas. N° de personas inscritas. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Abrir la oferta formativa a toda la plantilla para que así cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

**INDICADOR:**

| N° de solicitudes recibidas y de participantes en formaciones no vinculadas a la mejora del desempeño de su puesto, por sexo.

| N° de participantes en formaciones no vinculadas a la mejora del desempeño de su puesto

## 10.3 / Promoción profesional.

### MEDIDA:

Crear un procedimiento-protocolo de promoción objetivo en el que se detallen los requisitos a través de las competencias, la formación y la experiencia necesarias para ocupar dicho puesto. Y de igual forma los baremos empleados para valorar las candidaturas.

### INDICADOR:

Validación de la creación del procedimiento-protocolo.

### MEDIDA:

Formar en materia de igualdad a las personas responsables de proponer candidaturas y promociones.

### INDICADOR:

Con carácter anual, la Comisión De Igualdad analizará el número de personas propuestas para promocionar, desagregadas por sexo. Se realizará una comparativa con los años anteriores y se analizarán los motivos por los cuales han promocionado cada uno de ellos con el fin de descartar que se deba a motivos de discriminación por razón de sexo.

### MEDIDA:

Primar la promoción interna frente a la contratación externa.

### INDICADOR:

Nº de solicitudes recibidas. Resultado final de esas solicitudes y del proceso de promoción-contratación. Desagregado todo ello por sexo.

### MEDIDA:

No contemplar el tiempo que la persona trabajadora haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otro derecho relacionado con la conciliación para las promociones de niveles o categorías profesionales

### INDICADOR:

Con carácter anual, la Comisión De Igualdad comprobará si se ha tenido en cuenta éste hecho para justificar la denegación de promoción de alguna de las personas candidatas para ello.

### MEDIDA:

Publicación de todas las vacantes, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los canales de comunicación de la empresa. Garantizando la accesibilidad a la información de todo el personal.

### INDICADOR:

Nº de vacantes publicadas y ofertadas. Medios en los que se han publicado todas ellas.

### MEDIDA:

Garantizar que las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos, hijas o de familiares puedan participar en promociones y ascensos, en igualdad de condiciones.

### INDICADOR:

| Nº de personas en esas situaciones a las que se les ha hecho llegar dicha información.

| Nº de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

### MEDIDA:

Realizar por parte de la persona encargada de igualdad o de RRHH un estudio de la percepción de la plantilla sobre los condicionantes principales que se valoran para promocionar.

### INDICADOR:

Informe final del estudio a la Comisión de Seguimiento.

### MEDIDA:

Elaboración de informe de la contratación y promoción a puestos de mando para detectar impedimentos de acceso a determinados puestos.

### INDICADOR:

Análisis de los puestos vacantes y número de candidatas/os o aspirantes disgregados por sexo a fin de determinar los impedimentos de acceso a puestos de mando de las mujeres

### MEDIDA:

Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos.

### INDICADOR:

| Nº de mujeres en esas situaciones a las que se les ha hecho llegar dicha información.

| Nº de solicitudes recibidas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

### MEDIDA:

Mejorar la herramienta informática existente para que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc. En el tratamiento estadístico organizacional incluir la variable sexo en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas

### INDICADOR:

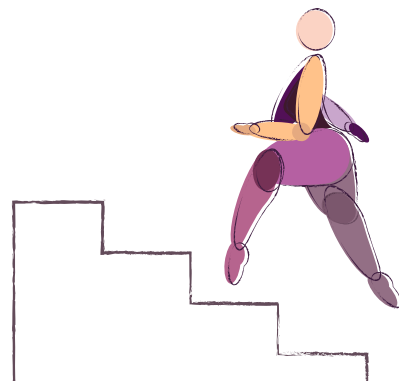
Creación de la variable sexo en la herramienta de recogida de información y datos de la empresa.

### MEDIDA:

Documento de acceso al personal implicado en el que figuren los motivos del rechazo de la promoción, con el objeto de descartar posibles situaciones de discriminación. Especialmente en aquellas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

### INDICADOR:

Nº de documentos realizados, cruzados con el nº de solicitudes recibidas. Todo ellos desagregado por sexo y puesto o categoría de origen y destino.



## 10.4 / Condiciones de trabajo.

### MEDIDA:

Análisis anual de la auditoría salarial

### INDICADOR:

Análisis de resultados y comparativa con años anteriores a fin de determinar la evolución de la empresa en esta materia para poder establecer medidas en el caso de que se apreciaran diferencias.

### MEDIDA:

Integrar el informe sobre valoración de puestos de igual valor en el convenio colectivo de la entidad.

### INDICADOR:

Certificar la realización del informe y su integración.

### MEDIDA:

Incluir el análisis de los puestos de igual valor en el Registro Salarial anual.

### INDICADOR:

Certificar la realización del informe y su integración.

### MEDIDA:

Revisar el modelo organizativo con perspectiva de género, de forma que la clasificación

profesional atienda a agrupaciones de puestos de trabajo con igual valor para la compañía

### INDICADOR:

| Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.

| Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género, implementado en todos los ámbitos de la empresa y en los convenios colectivos, en su caso.

### MEDIDA:

Revisar anualmente la composición de todas las categorías profesionales, desagregadas por sexos.

### INDICADOR:

Informe a la Comisión de Seguimiento.

### MEDIDA:

Analizar y corregir, en su caso, los puntos de mejora detectados en la Auditoría Retributiva.

### INDICADOR:

Análisis de los puestos de trabajo. Evaluación de los perfiles. Posibles correcciones o medidas adoptadas.

## 10.5 / Corresponsabilidad y conciliación.

### MEDIDA:

Aprobar de forma definitiva la Política de Desconexión. Ofrecer formaciones específicas por departamentos en las que se especifiquen los extremos de la política.

### INDICADOR:

Certificar la realización de dicha política. Nº formaciones impartidas. Evaluación anual de dicha medida a través informe a la Comisión de Seguimiento

### MEDIDA:

Posibilitar que las reuniones de trabajo se celebren en horarios que no afecten al ejercicio de los derechos de conciliación del que disfruten las personas trabajadoras acogidas a los mismos.

### INDICADOR:

A través de los resultados obtenidos con la encuesta de clima laboral que se realice con carácter anual en materia de corresponsabilidad en materia de conciliación.

### MEDIDA:

Favorecer el cumplimiento del derecho para que el permiso de lactancia se pueda disfrutar por el padre

### INDICADOR:

Estadística de cuántos padres han disfrutado de esta medida y nº de ellos que lo solicitaron.

### MEDIDA:

Recoger todas las medidas (tanto formales como informales) de las que dispone la empresa en un documento interno y difundirlo al personal para su conocimiento, incorporando lenguaje inclusivo.

### MEDIDA:

| Identificar las medidas de conciliación existentes -formales e informales- y recogerlas en un documento

| Dar a conocer este documento a toda la plantilla y personal de nueva incorporación

| Analizar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas existentes

| Facilitar los trámites para su concesión a la totalidad de dptos.

### INDICADOR:

| Medidas de conciliación recogidas y difundidas

| Personal informado de las medidas de conciliación existentes

**MEDIDA:**

Analizar las necesidades del personal respecto a los usos del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad.

**INDICADOR:**

A través de los resultados obtenidos con la encuesta de clima laboral que se realice con carácter anual en materia de corresponsabilidad en materia de conciliación.

**MEDIDA:**

Impartir una formación destinada a dar a conocer los cambios normativos en relación a los derechos de maternidad y paternidad.

**INDICADOR:**

| N° de personas que asisten.  
| N° de formaciones impartidas. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Permiso no retribuido de 2 meses para personas en trámites de adopción o acogimiento que podrá unirse a las vacaciones.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Permisos no retribuidos por el tiempo necesario para aquellas personas que estén en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, y su pareja.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

| Adopción en el extranjero.  
| Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.  
| Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.  
| Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación de que no se puedan realizar fuera de la jornada de trabajo. Si existe consenso entre la persona y la empresa, en lugar de no retribuirse podrá pactarse su recuperación como defecto de jornada.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Cualquier persona podrá disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Excedencia no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.

**MEDIDA:**

Duración de tres años de la excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijas e hijos computan a efectos de antigüedad en la empresa.

**INDICADOR:**

| N° de personas en esas situaciones.  
| N° de solicitudes recibidas de dichas personas. Resultado final de esas solicitudes. Desagregado todo ello por sexo.



## 10.6 / Retribuciones.

### MEDIDA:

Análisis de la naturaleza de los pluses salariales y supresión, si en un futuro existe, de cualquier brecha salarial.

### INDICADOR:

Dentro del año de vigencia del presente Plan, la Comisión estudiará las medidas necesarias para paliar las conclusiones negativas que se extraigan del análisis realizado y reducir las posibles diferencias existentes.

### MEDIDA:

Realizar un estudio, por grupos profesionales, sexo, antigüedad... una vez definidos en el seno de la Comisión Negociadora los indicadores de seguimiento, con el objetivo de analizar los motivos de las diferencias retributivas y superar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo.

### INDICADOR:

Remisión de dicho estudio a la Comisión de Seguimiento para su análisis e implantación de posibles medidas que eliminen las diferencias.

### MEDIDA:

Usar la herramienta de Registro Retributivo propuesta por el Ministerio de Igualdad que permite hacer un seguimiento en profundidad de las retribuciones percibidas por toda la plantilla de la empresa.

### INDICADOR:

Puesta a disposición de la Comisión de Seguimiento de la herramienta al completo, todo el libro de Excel con los campos recogidos en él.

## 10.7 / Acoso sexual y por razón de sexo.

### MEDIDA:

Tipificar expresamente el acoso por razón de sexo dentro de las faltas laborales convencionales.

### INDICADOR:

Revisión respecto a si las actualizaciones del Convenio Colectivo lo incluyan.

### MEDIDA:

Incorporar medidas de prevención, información y reglamentarias para garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo

### INDICADOR:

| N° y tipo de acciones preventivas desarrolladas.

| Evaluación de riesgos psicosociales adaptado

### MEDIDA:

Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante cartelería que recuerden a la plantilla las situaciones que se pueden considerar acoso, además de la existencia de un protocolo específico para su denuncia.

### INDICADOR:

| N° campañas realizadas.

| Evaluación de su acogimiento

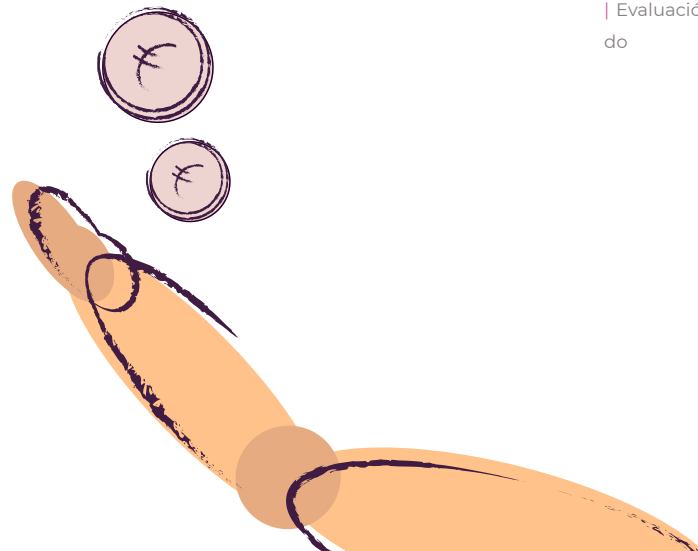
### MEDIDA:

Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión Instructora u órgano encargado de llevar a cabo el protocolo.

### INDICADOR:

| N° horas de formación.

| N° personas que la ha recibido



## 10.8 / Relaciones con el entorno.

### MEDIDA:

Incorporar cláusulas de igualdad valorables entre los criterios de contratación a empresas. Identificar posibles criterios o cláusulas con las personas con capacidad de decisión en la materia (gestión de compras, calidad) y validarlos: disposición de un plan de igualdad, o medidas específicas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en su gestión, etc.

### INDICADOR:

- | Grupos de interés y entorno informado sobre el compromiso de la empresa con la igualdad. Participación en acciones de RSE que fomenten de la igualdad.
- | Registro de Empresas contratistas homologadas con cláusulas de igualdad incorporadas

### MEDIDA:

Establecer acuerdos con entidades formativas para incentivar a las mujeres a formarse en puestos de trabajo que históricamente han estado ocupados por hombres o campañas de atracción del talento.

### INDICADOR:

Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas.

### MEDIDA:

Designar a una persona, con formación específica en materia de igualdad (AIO o similar) como responsable de igualdad, encargada de velar por la aplicación de la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa y en las relaciones de esta con el exterior.

### INDICADOR:

- | Verificar la creación de la figura. Su formación en materia de igualdad.
- | N° de acciones realizadas.

## 10.9 / Salud laboral.

### MEDIDA:

Incorporar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales. Haciendo especial hincapié en riesgos como el estrés térmico, musculoesqueléticos, estrés laboral, psicosociales, exposición a químicos, etc.

### INDICADOR:

- | N° de modificaciones y observaciones realizadas.
- | N° y análisis de los riesgos que han sido objeto de estudio. Análisis de los puestos a los que afectan de manera especial estos riesgos.

### MEDIDA:

Incluir la variable sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales, además de a la siniestralidad y enfermedades profesionales

### INDICADOR:

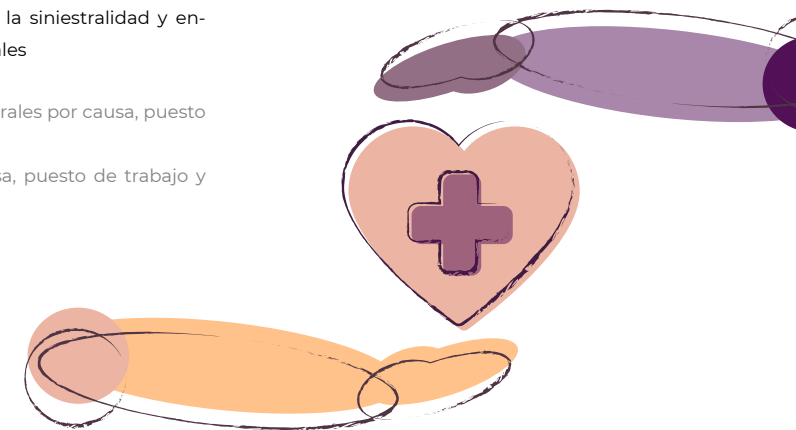
- | N° de accidentes laborales por causa, puesto de trabajo y sexo.
- | N° de bajas por causa, puesto de trabajo y sexo.

### MEDIDA:

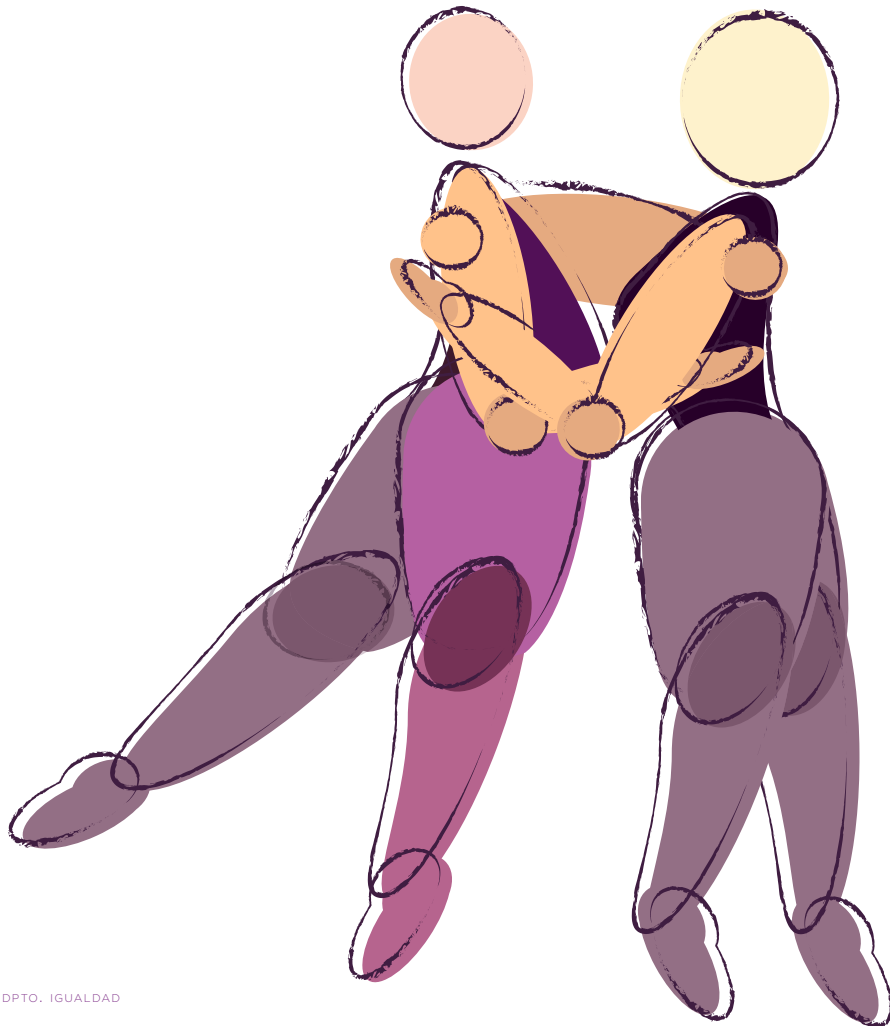
Incluir acciones específicas para la valoración y seguimiento de la salud de las mujeres.

### INDICADOR:

N° de correcciones, aportaciones y observaciones realizadas



# 10.10 / Violencia machista.

**MEDIDA:**

Información, sensibilización y difusión de los derechos reconocidos por la LOVG a toda la plantilla.

**INDICADOR:**

Nº de campañas realizadas

**MEDIDA:**

Facilitación de ayuda psicológica profesional con la correspondiente ayuda médica a las víctimas de violencia machista.

**INDICADOR:**

Nº de veces llevada a cabo.

**MEDIDA:**

Firma de convenios de colaboración con entidades públicas mediante los que la empresa ofrece la contratación de mujeres víctimas de violencia machista.

**INDICADOR:**

Nº de convenios firmados. Nº de mujeres contratadas.

**MEDIDA:**

Garantizar que la trabajadora que lo solicite pueda ejercer el derecho al cambio de centro de trabajo o de localidad.

**INDICADOR:**

| Nº de veces solicitado.

| Nº de veces concedido

**MEDIDA:**

Preferencia de la víctima para elegir turno, y el compromiso de estudiar individualizada-mente cada caso para flexibilizar la jornada de manera que evite riesgos mayores para su integridad, la de sus hijas/os o personas a su cargo.

**INDICADOR:**

Nº de veces solicitado. Nº de veces concedido

**MEDIDA:**

La consideración de determinadas ayudas económicas:

| Concesión de préstamos o anticipos para atender las situaciones de necesidad.

| Compensación del salario de la trabajadora que reduce su jornada hasta completarlo en el 100 por 100, durante dos meses y a cargo de la empresa.

| Aportación de dietas monetarias por desplazamiento y alojamiento en los supuestos de movilidad geográfica durante los primeros 15 días.

| Retribución de las ausencias y faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica de la violencia machista justificadas; así como las horas debidamente justificadas empleadas en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección.

**INDICADOR:**

| Nº de mujeres que se han podido beneficiar de ellas.

| Nº de ayudas llevadas a cabo y de qué tipo.



Gracias por  
haber llegado  
hasta aquí.

Anexos



Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la empresa **[indicar denominación social]**, N.I.F. **[indicar]** y domicilio social, CNAE **[indicar]**. Convenio Colectivo aplicable **[indicar]**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **[nombre de la empresa]** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con **[indicar nº]** centro/s de trabajo, sito/s en **[indicar provincia, CCAA, nº personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos]**.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- | Proceso de selección y contratación
- | Clasificación profesional
- | Formación
- | Promoción profesional
- | Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- | Infrarrepresentación femenina
- | Retribuciones
- | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- | Violencia machista, lenguaje y comunicación no sexista **[otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]**

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones **[indicar]** y como persona de contacto a **[indicar nombre y apellidos, email y teléfono]**.

FDO:

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente:  
**[Nombre, apellidos y DNI]** del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En **[lugar]**, a **[fecha]**

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa, la parte empresarial y la RLPT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se puedan producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo o colectivos. Dicho plan fijará el conjunto de medidas evaluables a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1; 3; 4; 5; 6 LOIMH así como en los últimos Reales Decretos 901 y 902/ 2020).

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa.

#### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión Negociadora será paritaria y estará compuesta por **X representantes de la parte empresarial, y X representantes de las organizaciones sindicales con representación sindical en la empresa, a razón de X personas por UGT y X por [indicar]**. Además, por cada una de las partes podrán asistir personas expertas. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto. Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión Negociadora, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Las horas de reunión y preparación de la Comisión Negociadora de la RLPT de cada organización sindical, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computado a efectos de horas sindicales. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento; tanto de la RLPT, como de las personas que asesoren, serán a cargo de la empresa.

#### FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La Comisión Negociadora se reunirá:

1º De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del Plan de Igualdad, se convocará al menos una reunión mensual. Durante la negociación se convocará a la Comisión de una reunión a otra sin perjuicio del envío formal de la convocatoria.

2º En las reuniones ordinarias, la representación empresarial hará llegar la convocatoria al resto de componentes con, al menos, 7 días de antelación. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

3° De manera extraordinaria y a petición de cualquiera de las partes. Cualquier miembro de la Comisión Negociadora podrá solicitar una reunión extraordinaria. A la solicitud de reunión extraordinaria deberá acompañarse, en su caso, el orden del día propuesto y la documentación correspondiente. Presentada la solicitud de reunión extraordinaria esta deberá convocarse, con una antelación mínima de 3 días naturales a la fecha de su celebración, sin que en ningún caso transcurran más de 7 días naturales desde la recepción de la solicitud.

4° La representación de un miembro de la Comisión solo podrá ser delegada en otro de la misma parte y deberá ser expresada y escrita para cada reunión, pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación escrita.

5° Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

En el caso de que no se adopte un acuerdo por consenso, su adopción por la Comisión requerirá del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, ya se trate de un acuerdo parcial o total.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

6° Tras cada reunión de la Comisión, la parte empresarial elaborará un acta. El acta debe recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas de la Comisión.

Se enviará por correo electrónico posteriormente en un plazo no superior a 3 días laborales. En el plazo de 5 días hábiles desde la fecha de remisión del borrador del acta las y los representantes de la empresa y la plantilla podrán realizar las alegaciones que estimen oportunas al borrador, siendo aprobada y firmada por triplicado ejemplar en la siguiente reunión, si procede.

#### FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

| Negociación y elaboración del Diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

| Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

| Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

| Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

| Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

| Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

| El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

| Seguimiento del plan y actualización del mismo en los términos y condiciones que se acuerden en el Plan de Igualdad.

| Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el Convenio Colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia Comisión.

#### COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Dirección de la empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

#### DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá vigencia desde el día **[Indicar]** hasta la firma del Plan de Igualdad.

#### CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quiénes componen la Comisión Negociadora, así como las personas que asesoren están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora.

En prueba de conformidad con los términos acordados en el presente reglamento de funcionamiento de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de **[Indicar]**, las personas que integran la misma firman el presente documento.

FDO:

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las **[Indicar]** horas del día **[Indicar]** de **[Indicar]** de 202\_

En **[lugar]**, a **[fecha]**

## 01. CONDICIONES GENERALES

1º **Todos los datos e indicadores** relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán **desagregados por sexo**.

2º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

| Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

| Información interna con datos **desagregados por sexo** en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

· Distribución de la plantilla por **edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación**, así como su evolución en la **promoción** en los últimos años.

· **Distribución por sexo** de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

· Información interna y externa sobre la **publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad** de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

3º El diagnóstico incluirá una referencia al **proceso y la metodología utilizada** para llevarlo a cabo, los **datos** analizados, la **fecha** de recogida de información y de **realización** del diagnóstico, así como una referencia a las **personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración**.

4º En la elaboración del diagnóstico **podrán participar**, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, **personas con formación o experiencia específica en igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5º El diagnóstico debe **reflejar fielmente** en qué medida la **igualdad** entre mujeres y hombres está **integrada** en la gestión y estructura de la empresa, así como los **ámbitos prioritarios de actuación**.

## 02. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1º Los **ingresos y ceses** producidos en el último año con indicación de la **causa**, especificando la **edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares** conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

2º **Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados** en los procesos de **selección, contratación, formación y promoción** profesional.

3º **Criterios, métodos y/o procesos** utilizados para la **descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo**, así como para la **selección** de personal, **promoción** profesional, gestión y la retención del talento.

4º **Lenguaje y contenido** de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

5º **Perfil de las personas que intervienen** en los **procesos de selección, gestión y retención del talento** y, en su caso, sobre su **formación** en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

6º **Datos desagregados** relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, **diferenciando** también en función del tipo de **contenido** de las acciones formativas, **horario** de impartición, **permisos** otorgados para la concurrencia exámenes y **medidas** adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la **asistencia a cursos** de formación profesional.

7º Asimismo, **se informará sobre la formación** necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, **para la adaptación** de la persona trabajadora a las **modificaciones** operadas en el **puesto** de trabajo.

8º **Datos desagregados** relativos a las **promociones** de los últimos años, especificando nivel **jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto** de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su **difusión y publicidad**.

En el diagnóstico se analizará la **incidencia en la promoción de la formación**, los **méritos** que se valoran, así como el **peso otorgado a la antigüedad** de la persona trabajadora, y la **adecuación de las capacidades** al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 24 del ET**.

### 03. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

1º El diagnóstico deberá realizar una **descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional** utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, **analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación** directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del ET.

2º Asimismo, el diagnóstico analizará la **distribución de la plantilla** conforme al sistema o criterio utilizado **para clasificación profesional utilizado** en la empresa.

3º Para realizar el **diagnóstico en materia salarial** la empresa facilitará **todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad**, relativos tanto al **salario base**, como **complementos**, así como a todos y cada uno de los restantes **conceptos salariales y extrasalariales**, diferenciando las **percepciones salariales de las extrasalariales**, así como su **naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración**, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, **deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios** en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado **incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna**, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También **formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva**.

### 04. CONDICIONES DE TRABAJO

1º El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal**, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

| **Jornada** de trabajo.

| **Horario y distribución** del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

| Régimen de **trabajo a turnos**.

| Sistema de **remuneración y cuantía salarial**, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

| Sistema de **trabajo y rendimiento**, incluido, en su caso, el teletrabajo.

| Medidas de prevención de riesgos laborales **con perspectiva de género**.

| Intimidad en relación con el **entorno digital y la desconexión**.

| Sistema de **clasificación profesional y promoción** en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

| **Tipos de suspensiones y extinciones del contrato** de trabajo.

| **Permisos y excedencias** del último año y **motivos**, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

| Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el **acoso sexual y/o por razón de sexo** implantado en la empresa.

| **Ausencias no justificadas**, especificando causas, por **edad, vinculación** con la empresa, tipo de **relación laboral**, tipo de **contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo** y nivel de formación.

| Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del ET.

| **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, tal como vienen definidas en el artículo 41 del ET, que hayan podido producirse en los últimos 3 años.

| Identificación del **número y condiciones de trabajo** de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

| Las **inaplicaciones de convenio** realizadas conforme a lo previsto en el artículo del ET.

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

## 05. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1º Medidas **implantadas por la empresa** para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el **ejercicio corresponsable** de dichos derechos.

2º **Criterios y canales de información y comunicación** utilizados para informar a la plantilla sobre los **derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

3º **Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo**, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

4º Análisis del modo en que las **prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado** (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos...)

## 06. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

1º MEI diagnóstico deberá informar sobre la **distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo** para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

2º La participación de **mujeres y hombres en los distintos niveles** jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los 4 años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

3º La **correspondencia entre los grupos y subgrupos** profesionales y el **nivel formativo y experiencia** de las trabajadoras y trabajadores.

4º En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

5º Para este análisis se tendrán en cuenta los **datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e)** del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el **grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área** (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el **número total de hombres y mujeres en la empresa**, así como en cada **grupo profesional, categoría profesional y puestos**, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina (o masculina).

## 07. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1º El En el diagnóstico se deberá realizar una **descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación** contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la **accesibilidad de los mismos**.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo **formará parte de la negociación del plan de igualdad** conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

1º Declaración de principios, **definición** de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de **conductas** que pudieran ser constitutivas de acoso.

2º **Procedimiento de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y **medidas cautelares y/o correctivas** aplicables.

3º Identificación de las **medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el **régimen disciplinario**.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

1º **Prevención y sensibilización** del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

2º **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad** de las personas afectadas.

3º Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.

4º Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

5º **Diligencia y celeridad** del procedimiento.

6º Garantía de los **derechos laborales y de protección social** de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas **deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras**, tales como la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas**, la realización de **campañas informativas o acciones de formación**.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, **podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia machista**.

ÁREA DE IGUALDAD

Contacto: [igualdad@larioja.ugt.org](mailto:igualdad@larioja.ugt.org) | Teléfono: 696 191 835