



Planes de Igualdad:

paso a paso

GUÍA PRÁCTICA PARA LA
NEGOCIACIÓN DE PLANES
DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN
EL ÁMBITO LABORAL



Edita:

Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT Extremadura

C/La Legua, 17. 06800 Mérida

Tel: 924 48 53 60

porlaigualdad@extremadura.ugt.org

Depósito legal: BA-000718-2025

Planes de Igualdad: **paso a paso**

Guía práctica para la
negociación de planes de
igualdad entre mujeres y
hombres en el ámbito
laboral

ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTE MANUAL

Art.: Artículo

CN: Comisión Negociadora

CS: Comisión de Seguimiento

ET: Estatuto de los Trabajadores

ITSS: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

PI: Plan de Igualdad

PRL: Prevención de Riesgos Laborales


RD 901: 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.

RD 902: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

REGCON: Registro de Convenios

RLPT: Representación Legal de las Personas Trabajadora

ÍNDICE

	¿Por qué esta guía?	5
	Introducción y contexto normativo	7
	FASE 1. ¿CÓMO EMPEZAR?	17
	FASE 2. COMIENZA LA NEGOCIACIÓN: Diagnóstico de género	37
	FASE 3. AL LÍO: Negociación de medidas para la elaboración del Plan	73
	FASE 4. DESPUÉS DEL PLAN: Seguimiento y evaluación.	97
	PREGUNTAS CLAVE FRECUENTES	101
	GLOSARIO	107



¿Por qué esta guía?

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

Con la edición de esta **Guía Sindical**, pretendemos crear una herramienta que ayude a resolver las dudas más frecuentes sobre la implantación de los planes de igualdad en las empresas, y permita adquirir a quien la consulte los conocimientos básicos en relación con la negociación colectiva incluyendo la dimensión de género.

Del mismo modo, pretende ser un manual en el proceso para abordar un plan de igualdad, desde que nace la obligación de tenerlo o bien se decide hacerlo de modo voluntario, pasando por la constitución de la comisión negociadora, la recogida de datos para el diagnóstico, el análisis de los mismos, incluyendo la auditoría retributiva, así como por el diseño de medidas de igualdad incluyendo sus indicadores de evaluación y seguimiento, y terminando por la comisión de seguimiento y el registro de plan, todo ello sin olvidar que la vigencia de un plan no puede superar los 4 años, y se hace preciso afrontar tanto previamente como a posteriori el procedimiento del siguiente plan.

La presente Guía está estructurada en preguntas y respuestas, pensando en un formato sencillo y dinámico, permitiendo a la representación legal de las personas trabajadoras, utilizarlo en su conjunto o en cualquiera de las fases que sea precisa. Los planes de igualdad son parte fundamental en el avance por la igualdad en el ámbito laboral, con el objetivo de difuminar desigualdades, eliminar brechas en el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, los cuidados, y nombrando y visibilizando a las mujeres y el valor de su trabajo.

El trabajo sindical de delegadas y delegados es fundamental en esta tarea, y este manual debe facilitar la actividad sindical cotidiana, eliminando todos los estereotipos de género y prejuicios que subyacen en nuestras empresas, interfiriendo considerablemente en el área de las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

Introducción y contexto normativo

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO

El concepto de igualdad es un derecho y un principio que implica que todas las personas deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades, con independencia del sexo, etnia, ideología o la condición social que tengan para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y sociolaboral.


Los planes de igualdad se han convertido en una herramienta fundamental que permite avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades. Han fomentado el crecimiento sindical con el objetivo de luchar por reducir la desigualdad y han permitido el reconocimiento de muchos trabajos realizados por muchas trabajadoras que no estaban siendo valoradas ni retribuidas correctamente.

Este texto tiene como pretensión parecerse a la propia negociación y estar cerca de la propia práctica negociadora como herramientas que se puedan utilizar de forma sencilla. Para ello se exponen ejemplos sobre situaciones a las que hay que prestar atención, así como preguntas habituales basadas en la experiencia de otras personas en el plano del ámbito laboral y las relaciones laborales. Por este motivo la guía se divide en distintos bloques temáticos que permiten la rápida ubicación de los diferentes momentos de la negociación.

Este manual se ha elaborado en el marco del proyecto **“Oficina de Igualdad de Género para el Empleo”** financiado por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) al amparo del convenio concedido mediante resolución definitiva dirigida al apoyo y orientación especializados, al objeto de facilitar asesoramiento en la negociación de los planes de igualdad en las empresas y en las administraciones públicas, además de la participación en la comisión de seguimiento y evaluación de los mismos.

Análisis normativo

En este apartado veremos las principales normas legislativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, lucha contra la violencia de género, derechos LGTBI, y respecto del principio de igualdad y No discriminación. Para más información debemos consultar la siguiente normativa aplicable a los planes de igualdad, y entender ciertas cuestiones:



En relación a la negociación de Planes de Igualdad, debemos tener en cuenta que:

Todas las **empresas de 50 o más personas trabajadoras** deben elaborar y aplicar un plan de igualdad con el contenido previsto en el Real Decreto 901/2020.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del RD 901/2020, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con lo previsto en sus distintos apartados. Además, el Art. 8.2 de la norma establece el contenido mínimo que deberán incluir los planes y la indicación de *"las partes que los conciertan"*.

Análisis normativo

La normativa es bastante extensa en esta materia, por lo tanto, vamos a reseñar la legislación básica y fundamental para abordar un plan de igualdad y su negociación con éxito, que pasaría por conocer lo siguiente:

NORMATIVA	EXPLICACIÓN
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Es el resultado de la trasposición a nuestro ordenamiento jurídico de dos directivas en materia de igualdad que establecen medidas para combatir las discriminaciones por razón de sexo, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre las cuales se encuentra el impulso a las empresas por parte de los estados miembros para que planifiquen y sistematicen la igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Novedades respecto al artículo 85.1 del ET refleja lo siguiente: Sin perjuicio de la libertad de las partes, para determinar el contenido de los Convenios Colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la LOIEMH. Así pues, en resumen, los planes de igualdad constituyen materia de negociación colectiva y, por tanto, su fuerza vinculante será la misma que la de los convenios colectivos.

Análisis normativo

NORMATIVA	EXPLICACIÓN
<p>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</p>	<p>El RDL 6/2019, a través de la modificación de la LO 3/2007, precisó algunos aspectos del diagnóstico y del contenido de los planes de igualdad y disminuyó el umbral de las personas trabajadoras, a partir del cual las empresas estaban obligadas a negociarlos.</p> <p>Por otra parte, la normativa europea impulsó también la modificación del artículo 28 en el ET para articular el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo e introducir el concepto de trabajo de igual valor que conlleva la obligación de valorar los puestos de trabajo.</p> <p>«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo»:</p> <p><i>El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</i></p> <p><i>Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores vino acompañada del desarrollo reglamentario de todas las modificaciones que se habían introducido en 2019, para eliminar las discriminaciones hacia las mujeres en el empleo.</i></p>

Análisis normativo

NORMATIVA	EXPLICACIÓN
<p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.</p>	<p>El RD 901/2020 regula el procedimiento de elaboración de los planes de igualdad y detalla entre otros aspectos, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alcance de los planes de igualdad.• Mecanismo negociador para la elaboración y aprobación del plan de igualdad.• Contenido del plan de igualdad.• Implantación, seguimiento, evaluación, revisión y modificación de los planes de igualdad.• Obligación y proceso de registro de los planes de igualdad. <p>El Real Decreto 901 da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación.</p> <p>En el mismo texto se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula registro de convenios (REGCON).</p>
<p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p>	<p>Constituye un texto pionero en materia de igualdad retributiva, que coloca a España al nivel de los países más comprometidos en esta materia. Este real decreto desarrolla el contenido de diversos instrumentos de transparencia retributiva, entre los que se encuentra el registro retributivo y la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo.</p>

Análisis normativo

NORMATIVA	EXPLICACIÓN
Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social	<p>Este real decreto incluye sanciones específicas para las infracciones en materia de planes de igualdad, que se tipifican como graves y/o muy graves. También contempla sanciones fuera del ámbito estricto de los planes de igualdad, en caso de infracciones relacionadas con discriminaciones directas e indirectas.</p>
Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Respecto al registro del plan de igualdad	<p>El texto de la norma, contenido en el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, que desarrollaba la obligación de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y que, a partir de la publicación de dicho decreto, se extendió a los planes de igualdad.</p> <p>Será obligatorio registrar los planes de igualdad con independencia de su origen y naturaleza, y se contempla la opción del depósito voluntario de medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>

Otras normas relacionadas con la negociación de Planes de Igualdad

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

La LO 1/2004 establece medidas de protección integral con la finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia. Entre otras materias de ámbito público y privado, desarrolla derechos laborales específicos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. En la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad se deberá tener en cuenta estos derechos y, en la medida que la negociación lo permita, se mejorará y ampliará la protección mínima regulada por la normativa.



Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Se consideran conductas contra la libertad sexual todos aquellas conductas y/o actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionen el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Regula los derechos que son de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa. En el ámbito laboral y de seguridad social, establece los derechos para las trabajadoras víctimas de este tipo de violencias, por lo que los convenios colectivos y los planes de igualdad también deberán contemplarlos y ampliarlos en la medida de lo posible.



Otras normas relacionadas con la negociación de Planes de Igualdad

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de este tipo de conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, esto se confirma y reafirma con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta Ley, en su artículo 15, de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”



Análisis normativo

El derecho de igualdad entre hombres y mujeres y la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, ha sido regulado tanto a nivel internacional, como europeo y nacional. Es muy importante conocer la regulación de dichos principios, así como los instrumentos de tutela, protección y defensa frente a la vulneración de los mismos. A nivel autonómico caben destacar los siguientes **fundamentos de derecho**:

La Ley 11/2001 de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX), que establece que el Instituto de la Mujer de Extremadura tiene como fin esencial promover las condiciones para que la igualdad entre sexos sea real y efectiva, impulsando la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura.

La Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, en su artículo 40 determina que será objetivo prioritario de actuación de la Junta de Extremadura la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y como consecuencia llevará a cabo políticas de fomento del empleo, que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como aquellas medidas de acción positiva destinadas a la superación de las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

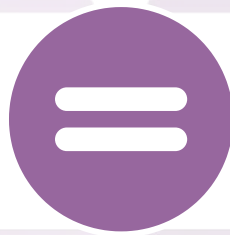
VI PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EXTREMADURA 2023-2026 (aprobado en Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura el 26 de abril del 2023), entre sus numerosos objetivos pretende incorporar la eliminación de la Violencia de Género como estrategia integral, y profundizar en la integración y la promoción de la perspectiva de género en las administraciones de la Comunidad Autónoma, a través del desarrollo de las Unidades de Igualdad.

FASE 1. ¿CÓMO EMPEZAR?

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

FASE 1. ¿CÓMO EMPEZAR? PUNTO DE PARTIDA. PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Para iniciar la negociación del Plan de Igualdad es necesario conocer una serie de requisitos que nos permitirán abordar la negociación de forma correcta y con plenas garantías.



Es importante que se preste atención a esta parte del proceso, ya que es aquí donde podremos evitar futuros problemas que compliquen el proceso de negociación. Para resumir la importancia de esta fase: es el momento en el que se fijan las reglas de la negociación y se decide la composición de la comisión negociadora, además de establecer quiénes son las partes implicadas en dicha negociación.

**¿Cuándo es
obligatorio elaborar
y aplicar un PLAN DE
IGUALDAD?**

Una vez superado el
umbral de 50
trabajadores/as.

La obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad nacerá en el momento en el que se alcance el umbral de personas trabajadoras que lo hace obligatorio, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca y se mantendrá incluso aun cuando el número de personas se situé por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado en el mismo, durante 4 años.

¿QUÉ TENEMOS QUE HACER UNA VEZ NOS VEMOS CON LA OBLIGACIÓN DE ELABORAR UN PLAN?

¡IMPORTANTE!

El plan de igualdad debe negociarse en una comisión paritaria entre la empresa u organismo público y la representación legal de las personas trabajadoras. En cuanto a la representación sindical pueden darse situaciones muy diversas que debemos conocer para saber quiénes deben formar parte de la comisión negociadora del plan.

Como primeros pasos se debe informar a los sindicatos más representativos del sector:

La parte receptora de la comunicación debe responder por escrito motivadamente a la propuesta de negociación en el plazo de 10 días.

Si bien la iniciativa para el comienzo de las negociaciones debe partir de la empresa en el momento en que es alcanzada por alguno de los requisitos normativos que la obligan a elaborar el plan de igualdad, la representación de las personas trabajadoras puede también requerir a la empresa el inicio de dichas negociaciones, de lo que debe dejar constancia por escrito.

La respuesta negativa de participación en la negociación de un plan de igualdad debe fundamentarse en causa legal o convencionalmente establecida.

Primera reunión: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El plan de igualdad se elabora a través de un procedimiento de negociación entre la representación de la empresa (parte empresarial) y la representación de las personas trabajadoras (parte social), constituidas en una comisión negociadora.

Una vez realizada la comunicación del inicio de las negociaciones, el inicio de las mismas debe realizarse en un plazo concreto. Este plazo será distinto en función de la circunstancia que obliga a elaborar un plan de igualdad:

Obligatoriedad establecida por convenio colectivo

Plazo determinado por Convenio. Si no lo establece, dentro de los 3 meses posteriores a su publicación.

Obligatoriedad por alcanzar el umbral de personas en plantilla

Dentro de los 3 meses posteriores al cómputo en el que se aprueba que se alcanza el umbral de 50 personas en plantilla

Obligatoriedad por acuerdo de la autoridad laboral

Plazo fijado en el acuerdo de la autoridad laboral

Primera reunión: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad se debe hacer de forma correcta en tiempo y forma, respetando los plazos y los requisitos establecidos en cuanto a legitimación de las partes.


COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En la comisión negociadora de un plan de igualdad, la parte empresarial estará formada por personas que representen a la empresa o grupo de empresas y que tengan capacidad de decisión. La composición de la parte social dependerá las distintas situaciones que pueden darse en cuanto a representación legal de la plantilla en la empresa:

A lo largo de los siguientes puntos, se tratará la composición de comisiones negociadoras en cada uno de los casos anteriores, según las especificaciones en cuanto a proporcionalidad y representatividad establecidas por el artículo 5 del RD 901/2020 y el título III del ET.

Como se verá, las citadas normas establecen un número máximo de participantes en las comisiones negociadoras. Sin embargo, es importante aclarar con antelación que, en todos los casos, se ha de tener en cuenta la operatividad, y con el fin de dotar de agilidad y eficiencia al trabajo a realizar en dichas comisiones, se debe priorizar que el número de personas sea reducido, respetando la representatividad y paridad de todas las partes legitimadas.

SITUACIÓN 1. Empresas en donde no exista representación legal de las personas trabajadoras:


- 
- La legitimación para representar a las personas trabajadoras y conformar la parte social de la comisión negociadora del plan de igualdad la ostentará una comisión sindical: Estará compuesta por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
 - El número de miembros se repartirá de forma proporcional a la representatividad sindical en el sector de cada uno de los sindicatos legitimados para negociar. Garantizará la presencia de todos los sindicatos legitimados que hayan respondido a la comunicación de apertura de la negociación en un plazo de diez días.
 - El número máximo de participantes de cada parte de la comisión negociadora (parte empresarial y parte social) no podrá exceder de 6 personas. La comisión sindical siempre debe determinarse según lo descrito en este apartado que resume lo establecido por el RD 901/2020. No existe la posibilidad de crear una comisión negociadora del plan de igualdad con representantes de las personas trabajadoras a propuesta de la empresa, ni de plantear comisiones ad-hoc previstas para otros ámbitos.

Situación 2. Empresas en las que existe representación legal de las personas trabajadoras, con un solo centro de trabajo.

- La legitimidad para representar a las personas trabajadoras la ostentará la RLPT que exista en la empresa:
- Delegadas y delegados de personal
- El comité de empresa.
- Las secciones sindicales serán las encargadas de negociar el plan de igualdad siempre que así lo acuerden y que sumen mayoría de los miembros del Comité o de los delegados de personal.



Situación 3. Empresas en las que existe representación legal de las personas trabajadoras, con varios centros de trabajo.

- 
- El comité intercentro, en caso de empresas con varios centros, si existe y tiene establecidas las competencias para la negociación.
 - Si la empresa tuviera varios centros de trabajo, hay que identificar si todos los centros de trabajo tienen representación legal de las personas trabajadoras o no. La composición de la comisión negociadora debe ser proporcional al número de trabajadores/as concretamente representados por cada comité de empresa o por cada delegado/a de personal sobre el total de la plantilla de la empresa, es decir, cuando todos los centros cuentan con representación, la representación de la parte social debe ser proporcional al número de representantes unitarios (miembros de comités de empresa o delegadas/os de personal) de cada organización sindical, independientemente de la plantilla a la que representen.
 - No procede llevar a cabo la negociación de manera individualizada a través de los comités de empresa o delegados de personal de uno o pocos centros pues se incumpliría el principio de correspondencia y los/las negociadoras representarían únicamente a las personas trabajadoras de los centros para los cuales fueron asignadas.

Situación 4. Empresas en la que existen centros de trabajos que cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, y otros no

La legitimación para representar a la plantilla de la empresa la ostentará una comisión mixta compuesta de la siguiente forma:

- Por una parte, en representación de los centros sin RLPT, se determinará una comisión sindical compuesta por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa que tengan legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- Por otra parte, la RLPT de los centros de trabajo en los que exista dicha representación:



Las secciones sindicales serán las encargadas de negociar el plan de igualdad siempre que así lo acuerden y que se sumen la mayoría de los miembros del Comité o de los y las delegadas de personal

El comité de empresa y/o los delegados y delegadas de personal

El comité intercentros, en caso de empresas con varios centros, si existe y tiene establecidas las competencias para la negociación.



En este tipo de comisiones negociadoras, tanto la parte empresarial como la parte social tienen un límite de 13 personas participantes. Tanto si las personas participantes por la parte social son 13 como si es un número menor, debe quedar reflejada la proporcionalidad en cuanto a la representatividad de los centros, es decir, debe quedar reflejado el peso de plantilla de los centros que cuentan con RLPT y el de la plantilla que no cuenta con RLPT.

En todo caso, cada casuística deberá abordarse en el marco de la negociación entre la parte empresarial y la parte social. Para la designación de las personas que han de integrar la parte social de la comisión negociadora, se aplicará la regla proporcional a su representatividad.

Situación 5. Grupo de Empresas.



En el caso de los planes de igualdad de grupo, la parte social legitimada para negociar en representación de las personas trabajadoras será la especificada para la negociación de convenios colectivos sectoriales en el artículo 87 del ET, es decir, estarán legitimados:

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma, si el plan de igualdad no trasciende de dicho ámbito autonómico, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiera el plan de igualdad, esto es, si el sindicato tiene una representatividad de más del 10% en las empresas que van a formar parte del plan de igualdad.

Como norma general, en estas comisiones negociadoras, el número máximo de participantes por cada parte, ya sea empresarial y social, será de 13 personas, no obstante, el artículo 88.4 del ET fija un máximo de 15 personas por cada parte en las comisiones negociadoras de convenios sectoriales, por lo que puede tenerse en cuenta en caso necesario. Sin embargo, recordamos de nuevo lo indicado en la introducción de este apartado: “Con el fin de dotar de agilidad y eficiencia al trabajo a realizar en las mismas, se debe priorizar que el número de personas participantes sea reducido, siempre respetando la representatividad de todas las partes legitimadas.

ESQUEMA DE COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS

Empresas con RLPT:

- Secciones sindicales
- Comité de empresa y/o delegados/as de personal
- Comité intercentros

Empresas sin RLPT:

- Sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector

Empresas con centros sin RLPT y con RLPT

- Comisión mixta compuesta por miembros de la RLPT de los centros y por la comisión sindical de los centros sin RLPT

Grupos de empresas

- Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores

La parte empresarial de la comisión negociadora estará compuesta por representantes de la empresa con capacidad de decisión, con el mismo peso de la parte social

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

1

Invitación mediante comunicación escrita a la representación legal de las personas trabajadoras a formar parte de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Ahora que ya sabemos quiénes debemos estar en la comisión y partiendo del hecho de que la empresa está obligada a iniciar el proceso de negociación del plan, lo que ésta debe hacer es invitar a la representación legal de las personas trabajadoras a constituir la Comisión negociadora. Por lo tanto, el primer paso lo inicia la empresa, tal y como se indica en la comunicación y apertura del proceso de negociación.

2

Formalización de la constitución y de las reuniones de los miembros de la comisión negociadora

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión negociadora, así como que las personas que la integran tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La constitución de la comisión negociadora debe formalizarse mediante la elaboración de un acta de constitución. También deberá levantarse acta de cada una de las reuniones que la comisión lleve a cabo. El contenido de las actas debe ser aprobado y firmado por la comisión negociadora, con manifestaciones de parte si fuera necesario.

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

3

Reglamento de la Comisión Negociadora

La comisión negociadora del plan de igualdad puede dotarse de un reglamento de la comisión negociadora, lo que es siempre recomendable para concretar los aspectos importantes relativos al funcionamiento de la misma.

Finalmente, tras la formalización de la comisión negociadora se solicitará a la representación de la empresa la firma de un documento con el compromiso por la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y su difusión a toda la plantilla.

En el apartado de Anexos de la presente guía se incluyen, entre otros modelos, los indicados en los párrafos anteriores (acta de constitución, reglamento de la comisión negociadora y documento de compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres).

4

Competencias de la comisión negociadora se concretan en el artículo 8 del RD 901/2020 y son las siguientes:

- **Negociación y elaboración** del diagnóstico de situación de la empresa.
- Elaboración del **informe de los resultados del diagnóstico**.
- **Negociación de las medidas** que integran el plan de igualdad en función del diagnóstico.

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

- **Identificación** de las **medidas prioritarias**:
 - 1.Ámbito de aplicación
 - 2.Medios materiales y humanos necesarios para su implantación
 - 3.Personas u órganos responsables
- **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.
- Realización del **seguimiento y la evaluación del plan** o bien, determinación de la comisión de seguimiento.
- Elaboración del **cronograma** de actuaciones.
- **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- **Promoción de las primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de **su registro, depósito y publicación**.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

5

Personas con capacidad de negociar. Personas asesoras.

Las personas que tienen legitimidad para negociar, es decir, que además de voz tienen capacidad de votar, son aquellas que legítimamente representan a las y los trabajadores por la parte social, así como por la parte empresarial, quien designe la empresa, otorgándole la representación.

Para que la negociación sea ágil y eficiente, es necesario que **las personas que representen a la empresa tengan capacidad de decisión**, y no sean meras interlocutoras entre la comisión y la dirección de la empresa, puesto que esto retrasa mucho las negociaciones.

Es muy frecuente que la empresa contrate a una consultoría o asesoría externa para que gestione y asesore en el proceso del plan de igualdad. La asesoría o consultora suele actuar como gestora de las distintas etapas del proceso, acompañada del equipo de la empresa, que o bien pertenece a recursos humanos o a dirección, de forma que las decisiones las toma la empresa. **La persona que asesora por parte de la empresa tiene voz, pero no voto**. Puede firmar las actas especificando su calidad de asesora.

De la misma forma, **desde el sindicato, solemos actuar como asesoras/es**. Por ejemplo, hay planes de igualdad que negociamos en empresas que cuentan con representación sindical y nuestros/as compañeros/as representantes de los trabajadores nos piden que estemos presentes en la negociación. En estos casos, actuamos con voz, pero sin voto. Y firmamos las actas en calidad de asesoría

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

6

Crédito horario sindical

Las horas de la negociación colectiva no deben consumir el crédito horario sindical regulado por el art. 68 del ET puesto que "tal crédito tiene por finalidad posibilitar otras actividades diferentes, como podrían ser las relativas a las reuniones del propio comité, o a relaciones con los propios representados, o cualquier otra que redunde en exclusivo beneficio de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva está orientada en provecho, tanto de las personas trabajadoras como de las empresas". Es decir, la negociación de los planes de igualdad no debe consumir el crédito horario sindical porque las actividades que se realizan en este ámbito beneficiarán a la empresa además de a las personas trabajadoras de su plantilla.



El RD 901/ 2020 especifica que las personas que forman parte de la comisión negociadora del plan de igualdad tienen los mismos derechos que quienes participan en la negociación de convenios colectivos, y teniendo en cuenta que sin duda alguna "la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva", el tiempo necesario para la negociación de un plan de igualdad se debe abordar por medio de los permisos retribuidos regulados en el art. 9.2 por la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical:

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Es, por ello, que la empresa deberá negociar con la RLPT el tiempo necesario para atender las negociaciones. Se entiende que este tiempo debe permitir abordar las tareas y obligaciones derivadas de la elaboración de los planes de igualdad, incluyendo las reuniones, desplazamientos y las horas requeridas para la preparación y revisión de la documentación.



PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN



Derechos y obligaciones de las personas integrantes de la Comisión Negociadora

Los derechos y obligaciones que se regulan en el art. 5 del RD 901/2020 son:
unidades entre mujeres y hombres.

DERECHOS

Los mismos derechos que las personas que intervienen en la
negociación de convenios y acuerdos colectivos.

OBLIGACIONES

Las mismas obligaciones que las personas que intervienen en la
negociación de convenios y acuerdos colectivos, y específicamente:

- Deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- Ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- Estas obligaciones son aplicables también a las personas expertas que participen con voz, pero sin voto en la negociación.

PASOS A REALIZAR ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

RECOMENDACIONES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para una mayor eficiencia de las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, desde UGT facilitamos las siguientes recomendaciones:

A

La composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de las partes.

B

Determinar personas suplentes para cada una de las personas que forman parte de la comisión negociadora, para poder mantener la agenda de las negociaciones ante posibles inconvenientes.

C

Se debe insistir en que las personas designadas por la empresa tengan capacidad de decisión, con el fin de poder negociar los diversos temas que sean tratados en las reuniones durante el desarrollo de las mismas

D

Dotar de reglamento de funcionamiento a la comisión negociadora desde el momento de su constitución.

E

Realizar una previsión de reuniones y los temas a tratar en cada una de ellas, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas.

F

La documentación a tratar en cada reunión debe ser facilitada por la empresa con antelación suficiente para su revisión y facilitar la realización de aportaciones.

G

Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, siempre que sea necesario.

H

Establecer plazos breves para la adopción de decisiones.

FASE 2. COMIENZA LA NEGOCIACIÓN: DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

FASE 2. COMIENZA LA NEGOCIACIÓN: DIAGNÓSTICO DE GÉNERO. PLANIFICACIÓN, RECOGIDA DE INFORMACIÓN, ANÁLISIS Y FORMULACIÓN DE PROPUESTAS

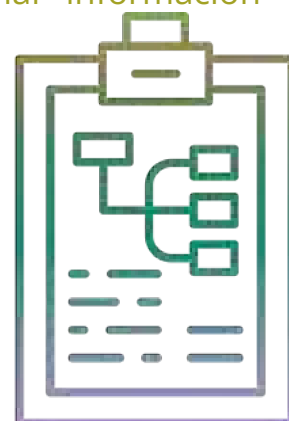
Desde el momento en el que la Comisión negociadora está constituida, comienza un **periodo máximo de 1 año** para negociar el diagnóstico, las medidas que conformarán el Plan, su aprobación y su solicitud de registro.

Conocer la situación de una empresa u organización laboral en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen su consecución. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización, y detectar sus necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

¿POR QUÉ SE DEBE REALIZAR UN DIAGNÓSTICO EN EL PLAN DE IGUALDAD?

El diagnóstico de género es el primer paso y la pieza clave para elaborar un plan de igualdad fiel y realista, que **permite ver en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura organizativa de la entidad, así como proporcionar información sobre la situación de las personas que trabajan en la misma.**

Consiste en una recopilación y estudio exhaustivo de datos sobre la plantilla y sobre las políticas de personal y empleo de la empresa, para identificar los ámbitos prioritarios de actuación, conociendo la situación interna real de la misma, para prevenir y corregir las desigualdades y eliminar discriminaciones, si existieran.



CONTENIDO DEL DIAGNÓSTICO

La ley señala que para elaborar el diagnóstico es necesario **analizar “el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo”**. Se incide en estos procesos pues es donde tradicionalmente se han encontrado situaciones de desigualdad por género. También sugiere abordar **“la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. Así como el análisis de las **extinciones de contrato o la incidencia de la temporalidad y parcialidad”**.

Las disposiciones aplicables a la realización del diagnóstico previo del plan de igualdad se describen en el **artículo 46 de la LO 3/2007, el artículo 7 y el anexo del RD 901/2020**. Estas determinan los criterios que se deben seguir en esta fase de la negociación, las materias mínimas que deben abordarse y los datos que la empresa debe poner a disposición de la comisión negociadora.

El diagnóstico tendrá en cuenta todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, los procesos técnicos y productivos de la empresa, la organización y las condiciones de trabajo, analizando datos de toda la plantilla incluyendo el personal de empresa de trabajo temporal y las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

El diagnóstico ha de ser negociado en el seno de la comisión negociadora de igualdad, al igual que el resto de fases del plan de igualdad. En el marco de la negociación con la empresa, **se acordará la fecha concreta en la que se realizará la recogida de datos y el contenido del diagnóstico**. Este contenido debe incluir las materias mínimas indicadas en el artículo 7 y los criterios para su diagnóstico que se especifican en el Anexo del RD 901/2020.

Para la elaboración del diagnóstico, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a la documentación e información que resulte necesaria (**artículos 5.7 y 5.8 del RD 901/2020**) y la empresa está obligada a facilitarla en los términos establecidos en el **46.2 de la LO 3/2007** que indica que: **“la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...) así como los datos del registro regulados en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (...).**

La información entregada por la empresa deberá estar desagregada por sexos, ofreciendo datos, tanto cuantitativos como cualitativos, en cada una de las áreas de diagnóstico. La parte social analizará dicha información pudiendo solicitar aclaraciones, datos adicionales y exponer conclusiones distintas de las que haya planteado la parte empresarial. Las personas que integran la comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que se les ha facilitado.

UN DIAGNÓSTICO DEBE REFLEJAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN Y MATERIAS:

- **Información básica, interna y externa, de la empresa:** sector, dimensiones, historia, estructura organizativa, peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada, relaciones de la empresa con su entorno (publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, etc.).
- **Información desagregada por sexos relativa a las siguientes materias:**
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional

- > Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad retributiva conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 (En relación a la auditoría salarial, ver apartado 7.2 de la presente guía).
- > Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- > Infrarrepresentación femenina
- > Retribuciones.
- > Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (Ver apartado 8.2 de la presente guía).
- > Cualquier otro ámbito en el que se considere necesario, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, etc. En este punto, consideramos necesario incluir las siguientes materias (voluntarias): violencia de género y otras violencias sexuales, salud laboral con perspectiva de género y comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un **informe de diagnóstico** para facilitar su análisis.

CLAVES PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD:

Para elaborar el diagnóstico del plan de igualdad, las empresas o entidades deben cumplir con la obligación de facilitar todos los datos e información necesarios para elaborar el plan de igualdad. **Dichos datos deben reflejar la situación real y actual de las mujeres y hombres en la empresa.**

El diagnóstico tiene que permitir obtener información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deban aplicarse para alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Además de las materias que deben analizarse en el diagnóstico, hay que tener en cuenta que este diagnóstico debe:

- ✓ Extenderse a **todos los puestos y centros de trabajo** de la empresa.
- ✓ Identificar **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 tiene:**
 - 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 el trabajo se preste.
- ✓ 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.



PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO





CÓMO AFRONTAR LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO

Propuesta metodológica para el análisis de los datos cuantitativos a través de indicadores de género.

Habitualmente **la empresa proporciona a la parte social de la Comisión Negociadora los datos en forma de tablas y gráficas mostrando la información recogida desagregada por sexo de diferentes variables** que hay que tener en cuenta para realizar el diagnóstico.

Para comprobar que la empresa ha analizado e incluido todas las variables se puede utilizar el siguiente guion (**según se recoge en art. 7 del RD 901/2020, para elaborar el diagnóstico es necesario atender a los criterios específicos que se recogen en el anexo de dicho RD 901**):



INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA:

- Edad
- Vinculación
- Tipo relación laboral
- Tipo contratación
- Jornada
- Antigüedad
- Departamento
- Nivel jerárquico
- Grupos profesionales
- Puestos de trabajo
- Nivel formación
- Evolución promoción
- Distribución RLT

➤ PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ingresos y ceses en el último año:

- Causa
- Edad
- Vinculación
- Tipo de relación laboral
- Tipo de contratación
- Jornada
- Nivel jerárquico
- Grupos profesionales
- Puesto de trabajo
- Circunstancias personales y familiares

Información procesos:

- Criterios y canales de información y/o comunicación
- Criterios, métodos y procesos para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, selección, promoción, gestión y retención de talento
- Lenguaje y contenido ofertas de empleo
- Lenguaje y contenido formularios solicitud selección, formación y promoción

Personas intervinientes:

- Perfil
- Formación en igualdad

Formación:

Nº personas según:

- Áreas y/o dptos en los últimos años
- Contenidos
- Horario formación
- Permisos otorgados concurrencia exámenes
- Medidas adaptación jornada para asistencia a cursos formación profesional

Promociones:

Nº personas según:

- Nivel jerárquico
- Grupo profesional
- Puestos de trabajo
- Responsabilidades familiares
- Nivel de formación de origen
- Puestos a los que se ha promocionado
- Características puestos objeto de promoción
- Movilidad geográfica
- Dedicación exclusiva
- Disponibilidad viajar
- Otros
- Información sobre difusión y publicidad



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Puestos de trabajo (análisis cualitativo):

Descripción de los sistemas y criterios de valoración de:

- Puestos de trabajo
- Tareas
- Funciones
- Descripción de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional por grupos profesionales y/o categorías
- Análisis existencia de sesgos de género
- Análisis discriminación directa e indirecta

Puestos de trabajo (análisis cuantitativo):

- Distribución de la plantilla según sistema de clasificación profesional

Retribuciones:

- Salario base
- Complementos
- Resto de conceptos salariales y extrasalariales diferenciados, su naturaleza y origen (se incluyen todas retribuciones, también retribuciones en especie)

Todo ello cruzado por:

- Grupos
- Categorías profesionales
- Puesto
- Tipo de jornada
- Contrato y duración
- Otros de interés

Auditoría retributiva:

- Se incluirá en este diagnóstico junto con el registro retributivo.

> CONDICIONES DE TRABAJO

Todo el personal:

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo (incluidas horas extraordinarias y complementarias)
- Régimen de turnos
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos sistema de primas e incentivos
- Medidas de prevención de riesgos laborales
- Intimidación en relación con el entorno digital y 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 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 el art. 30 y 40 del ET
- Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo, según art. 41 ET, que se hayan producido 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 según lo previsto en el art. 82.3 del ET

➤ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución de la plantilla en puestos de distinto nivel de responsabilidad (segregación vertical) (análisis cuantitativo):

- Nº mujeres y hombres por niveles jerárquicos
- Nº mujeres y hombres por grupos y subgrupos profesionales
- Evolución en los últimos 4 años anteriores a la elaboración del diagnóstico
- Análisis grupos y subgrupos profesionales con el nivel formativo y experiencia de trabajadoras y trabajadores
- Presencia de mujeres y hombres en la RLT
- Presencia de mujeres y hombres en la comisión de seguimiento del plan de igualdad

Distribución de la plantilla en la empresa por departamento o área (segregación horizontal) (análisis cuantitativo):

- Nº de mujeres y hombres en la empresa
- Nº de mujeres y hombres por grupo profesional
- Nº de mujeres y hombres por puesto

➤ PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad.

Materias voluntarias que UGT recomienda incluir:

➤ SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

➤ VIOLENCIA DE GÉNERO

➤ COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Una vez que se ha comprobado que **la empresa nos ha proporcionado el documento con todas las variables a analizar**, corresponde a la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negociar los resultados**.

En la presentación de los datos en forma de tablas y/o gráficas, la empresa o entidad debe **aportar su argumentación sobre las diferencias que aparecen en las distintas variables analizadas**, de forma que completen la información cuantitativa con un análisis que ayude a realizar una correcta lectura de los datos.

Para que los datos del diagnóstico nos permitan analizar la realidad de hombres y mujeres, deben utilizar indicadores absolutos (números absolutos) y relativos (%) con los que obtendremos los **indicadores de género**.

En los Planes de Igualdad utilizaremos los indicadores **para realizar el análisis de los datos cuantitativos**, con el fin de evidenciar y cuantificar las desigualdades que pueden existir entre mujeres y hombres. Los indicadores nos ayudarán a describir la situación y posición de las mujeres con relación a los hombres.

Los **indicadores de género más comunes** utilizados en el diagnóstico del plan de igualdad son: el índice de distribución, índice de concentración, índice de feminización y la brecha de género.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Permite conocer el reparto porcentual de mujeres y hombres para una misma categoría.

Se considera equilibrado cuando el porcentaje de representación de mujeres y hombres se encuentra comprendido entre el 40% y el 60%. Cuando el índice de distribución de uno de los géneros supera el 60%, existirá una situación de sobrerrepresentación; por el contrario, cuando el índice de distribución no alcanza el 40% existirá subrepresentación de alguno de los géneros.

¿Cómo se calcula?

$$\begin{aligned} \% \text{ MUJERES en una categoría} &= \frac{\text{Nº mujeres en una categoría}}{\text{Nº personas de esa categoría}} \\ \% \text{ HOMBRES en una categoría} &= \frac{\text{Nº hombres en una categoría}}{\text{Nº personas de esa categoría}} \end{aligned}$$

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Permite conocer cómo se distribuyen cada uno de los géneros respecto a sí mismos en las diferentes variables que pueden ofrecer una misma categoría de análisis.

¿Cómo se calcula?

$$\text{ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES} = \frac{\text{Nº mujeres en cada variable}}{\text{Nº total mujeres}}$$

$$\text{ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE HOMBRES} = \frac{\text{Nº hombres en cada variable}}{\text{Nº total hombres}}$$

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (I)

Refleja la representación de mujeres en relación con los hombres de cada una de las variables.

Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres.

$$I = \frac{\text{Nº mujeres}}{\text{Nº hombres}}$$

$$I = 1$$

Significa que hay igualdad en el reparto de la plantilla

$$I < 1$$

Muestra infrarrepresentación de las mujeres

$$I > 1$$

Muestra feminización

BRECHA DE GÉNERO

Indica en términos porcentuales la magnitud de las desigualdades entre los géneros.

Cuanto menor sea la brecha, más cerca estaremos de la igualdad. Un valor positivo de brecha de género señala que la diferencia es favorable a las mujeres mientras que un valor negativo hace referencia a una ventaja de los hombres.

La brecha de género se calcula restando los porcentajes de mujeres al porcentaje de hombres.

A continuación se muestra un **ejemplo de tabla tipo con indicadores de género** que pueden aparecer en un diagnóstico.

En esta tabla se muestra la edad de las personas en plantilla, por rangos, desagregadas por sexo:

	PLANTILLA			Índice de distribución		Brecha de género	Índice de concentración		Índice de feminización
Edad	M	H	Total	% M	% H	Difer. %H - %M	M	H	I
<20 años	0	0	0	-	-	-	0%	0%	-
21-29 años	19	72	91	21%	79%	-58	13%	15%	0.26
30-39 años	53	156	209	25%	75%	-49	35%	33%	0.34
40-49 años	59	199	258	23%	77%	-54	39%	41%	0.30
50-59 años	18	50	68	26%	74%	-47	12%	10%	0.36
>60 años	1	3	4	25%	75%	-50	1%	1%	0.33
TOTAL	150	480	630	24%	76%	-52	100%	100%	0.31

2 CÓMO DEBEMOS REALIZAR EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Es necesaria la realización de una segunda fase de análisis por parte de la RLPT en la que se **interpreten esos datos con el objeto de identificar “obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (art. 7 RD 901/2020)**. Además, como el diagnóstico es la base sobre la que se diseña el Plan, la tarea de diagnosis debe implicar un análisis de cuáles son las posibles causas de dichas disfunciones.

El objeto del diagnóstico no sólo trata de detectar las prácticas que suponen una discriminación directa para las mujeres, sino también las **prácticas que constituyan una discriminación indirecta**, en las que lo verdaderamente relevante es el resultado adverso, al margen de la intencionalidad de la empresa.

Entre los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta en la valoración del diagnóstico se encuentran:

- a) Si mujeres o hombres se concentran en determinados puestos de trabajo enmarcados por estereotipos de género.
- b) Si existe equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de dirección.
- c) Si hay desequilibrio entre el nivel formativo de las personas en plantilla y los distintos puestos de trabajo y cómo afecta a las mujeres.
- d) Identificar los porcentajes de mujeres y hombres en la contratación indefinida y temporal.
- e) Identificar porcentajes sobre la distribución de la jornada del contrato (completa o parcial, continua o partida) y los turnos de trabajo.

f) Detectar si mujeres u hombres asumen las responsabilidades de cuidados de forma diferente y si existe relación con el puesto de trabajo ocupado.

g) Comprobar la forma en que se determina la retribución y si esta responde a criterios objetivos y garantiza la igualdad retributiva.

h) Analizar las posibles diferencias retributivas de hombres y mujeres para puestos de igual valor.

k) Y otros muchos más aspectos en función del tipo de empresa o institución que se esté analizando, tal como se indica en el anexo del RD 901/2020.

Es fundamental también, escuchar a las personas trabajadoras (análisis cualitativo).



Uno de los pasos fundamentales tanto en la realización del diagnóstico como en el propio Plan de Igualdad, es la participación activa de las trabajadoras y trabajadores, así como de los distintos equipos de dirección de la empresa/entidad y la representación legal de las personas trabajadoras. Con la información cualitativa que nos aporten podremos completar las situaciones de discriminación, percepción sobre las situaciones que dificultan la igualdad y si conocen las medidas en relación a la igualdad que existen en la entidad o empresa.

Una de las formas de escuchar a las personas trabajadoras es proporcionarles un **cuestionario, que de forma anónima recaba información y la valoración de las personas trabajadoras** sobre asuntos como, por ejemplo, si...:

✓ En la empresa o centro de trabajo hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

✓ La dirección está sensibilizada y comprometida por la igualdad de trato y oportunidades.

- ✓ Los procesos de selección y contratación se realizan de forma objetiva, sin distinguir entre mujeres y hombres.
- ✓ La formación que se ofrece en la empresa o centro de trabajo es accesible de igual forma a mujeres y a hombres.
- ✓ En los procesos de promoción se les da las mismas oportunidades a las mujeres y a los hombres.
- ✓ Las retribuciones se establecen con criterios de a puesto de igual valor, igual retribución.
- ✓ Se informa sobre los derechos de corresponsabilidad y se hace uso de los mismos.
- ✓ Los derechos de corresponsabilidad son usados de igual manera por mujeres que por hombres.
- ✓ Las personas que hacen uso de sus derechos de corresponsabilidad tienen las mismas oportunidades de acceder a la formación y a la promoción profesional que el resto.
- ✓ Conocen los pasos a dar en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



3

EL INFORME DE DIAGNÓSTICO

Una vez realizado el análisis de datos y sus principales conclusiones y propuestas, **deberá elaborarse un documento con el informe del diagnóstico que contendrá los siguientes contenidos mínimos:**

- Fecha de recogida de información.
- Fecha de realización del diagnóstico.
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- Procesos y metodología utilizada para el diagnóstico.
- Los datos analizados (incluido el análisis del cuestionario realizado a la plantilla).
- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de mejora.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

Entre las **materias de diagnóstico del plan de igualdad previstas por el artículo 46 de la LO 3/2007 y el artículo 7 del RD 901/2020**, se encuentran:

- EL REGISTRO RETRIBUTIVO
- LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Estas herramientas persiguen garantizar los principios de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

1

CLAVES PARA VALORAR EL REGISTRO RETRIBUTIVO

El **art. 28 del Estatuto de los Trabajadores** señala que el “empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”.

El Registro Retributivo debe ser elaborado por la empresa o por la Administración Pública en un documento con los datos desagregados por género y promediados. Las empresas muy pequeñas suelen utilizar la **guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad**.



En aquellas en las que tienen una plantilla numerosa suelen solicitar a una asesoría o empresa especializada que lo elabore, que también suelen utilizar la guía mencionada.

Datos que hay que incluir en la herramienta:

- **Todas y cada una de las personas de la empresa** (personas trabajadoras por cuenta ajena cualquiera que sea su modalidad de contrato, cuyo contrato esté en vigor en el periodo de referencia y haya percibido alguna retribución en dicho periodo).
- Un identificador único anónimo, el sexo, la fecha de nacimiento, el nivel de estudios, la situación familiar, el número de hijas/os, la fecha de contratación, la fecha de fin de contrato la fecha de antigüedad, fecha de fin de la situación contractual, % jornada que realiza en el periodo de referencia, % jornada realizada frente al % jornada reducida, motivo de la reducción de la jornada, clave de contrato, área de la empresa, departamento en la empresa, puesto de trabajo, horario continuo o partido, trabajo a turnos, agrupación según clasificación profesional, convenio, categoría profesional, grupo profesional, nivel, grupo de cotización a la Seguridad Social, salario base, cada complemento según su naturaleza, cada percepción extrasalarial según naturaleza.



MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
INSTITUTO DE LAS MUJERES



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



CEOE
Empresas Españolas



CEPYME
CONFERENCIA ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



CCOO
comisiones obreras



UGT

Herramienta de Registro Retributivo

Razón Social:

NIF:

PERIODO DE REFERENCIA 01-01-19 31-12-19

CAMPOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

DATOS

AGRUPACIONES

CONTRATOS

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.IMPORTES EQUIPARADOS
Promedios

2.2.IMPORTES EQUIPARADOS
Medianas

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)

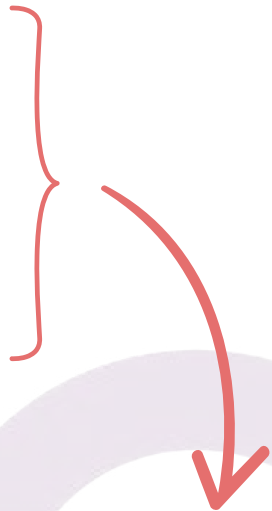
1.1.IMPORTES EFECTIVOS
Promedios

1.2.IMPORTES EFECTIVOS
Medianas

2.1.IMPORTES EQUIPARADOS
Promedios

2.2.IMPORTES EQUIPARADOS
Medianas

Una vez que todos los datos de todas las personas de la empresa han sido introducidos en dicha herramienta, se generan cuatro tablas:

- IMPORTES EFECTIVOS promedios
 - IMPORTES EFECTIVOS medianas
 - IMPORTES EQUIPARADOS promedios
 - IMPORTES EQUIPARADOS medianas
- 

La herramienta de registro incluye una utilidad que permite ver la información de dos formas diferentes a través de estas tablas: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas. Por lo tanto, la herramienta incorpora dos tipos de información:

☀ **Importes o retribuciones efectivas.** El registro debe recoger toda la información fidedigna acerca de las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

☀ **Importes o retribuciones equiparadas.** La Herramienta del registro retributivo, además de la información fidedigna de las retribuciones efectivamente satisfechas y correspondientes a las diferentes situaciones contractuales agrupadas de acuerdo con el sistema de clasificación profesional de la empresa y durante el periodo de referencia del año natural desagregadas por sexo (importes efectivos), **incluye la denominada “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).**

Al incluir todos estos datos que se muestran en la foto, la hoja Excel concluye presentando su salario base, los complementos y las percepciones extrasalariales equiparados.

Las agrupaciones a las que se refiere cada tabla son las **agrupaciones de la clasificación profesional** de la empresa según el convenio colectivo de aplicación, incluido en la hoja inicial de datos.

Y la **diferencia porcentual entre mujeres y hombres** que aparece en las cuatro tablas, está calculada de la siguiente manera:

$$\% \text{ Diferencia porcentual} = \frac{\begin{array}{c} \text{€ correspondientes} \\ \text{a los hombres} \end{array} - \begin{array}{c} \text{€ correspondientes} \\ \text{a las mujeres} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{€ correspondientes a los hombres} \end{array}} \times 100$$

Si el valor resultante es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, y es lo que se denomina **BRECHA SALARIAL**.

En el caso de que exista brecha salarial se deberá justificar por parte de la empresa a qué se deben las diferencias y dejar constancia en el diagnóstico.

Si es negativo, las mujeres perciben más que los hombres, en promedio o en la mediana de la distribución.

Así, una vez que la Comisión Negociadora tenga a su disposición las cuatro tablas del registro retributivo desagregados entre mujeres y hombres, y por grupos profesionales o puestos de igual valor, hay que **revisar las tablas, comprobar que están desglosadas cada una de ellas como señala la normativa**:

- ✓ **salario base**
- ✓ **complementos salariales desglosados**
- ✓ **percepciones extrasalariales desglosadas**
- ✓ **retribución total**
- ✓ **diferencia porcentual de retribuciones entre mujeres y hombres (cálculo de brecha salarial)**

A la hora de abordar el análisis del registro retributivo, **es imprescindible comparar las tablas de los importes equiparados con las tablas de los importes efectivos**, para determinar qué variables son las que aportan la diferencia (esto se realiza tanto para el total de la empresa como para cada una de las agrupaciones).

No podemos olvidar que **el registro puede ser negociado con la Comisión que diseña el Plan de Igualdad**, no hay obligación de negociar este registro, pero sí de entregarlo a la representación legal de las personas trabajadoras, diez días antes de darlo por concluido, por lo que si entendemos que faltan datos (por ejemplo, no están incluidos los complementos o algunos puestos de trabajo) o la información resulta poco transparente, podemos solicitar aclaraciones y rectificaciones sobre el documento.

Una vez se han incorporado las aportaciones de la representación legal de las personas trabajadoras por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el registro se incorpora al diagnóstico del Plan de Igualdad.

Si además la empresa tiene cincuenta o más personas en plantilla y esta **brecha es igual o superior al 25%**, la empresa deberá **justificar que dicha referencia responde a motivos no relacionado con el sexo de las personas trabajadoras**, según recoge el artículo 28.3 del ET y art. 6b) del RD 902/2020.

El registro retributivo se exige a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan (art. 28 ET)



CLAVES PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT) Y LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- La auditoría retributiva se exige a las empresas que están obligadas a tener un Plan de Igualdad.
- Se debe realizar **en base a los puestos de trabajo de igual valor**, por ello, previamente a la realización de la auditoría retributiva es imprescindible realizar la Valoración de Puestos de Trabajo en la empresa.

2 LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)

Según recoge el **artículo 28 del ET**, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de dicha retribución.

¿Cómo sabemos que una valoración de los puestos está bien hecha?

Debe **aplicar los siguientes criterios**:

- **Adecuación:** **factores relevantes para el puesto**, relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- **Totalidad:** **tener en cuenta todas las condiciones del puesto**, sin invisibilizar o infravalorar ninguna. Esto tiene que ver con la tradicional infravaloración o sobrevaloración de las tareas en función del sexo de la persona que las realiza.
- **Objetividad:** mecanismos claros de los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La empresa elabora la valoración de puestos de trabajo de acuerdo con lo que especifica el Real Decreto 902/2020. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, UGT y CCOO, CEOE y CEPYME, en colaboración con personas expertas, han elaborado una **Herramienta para la valoración de puestos de trabajo y su guía de uso**, basada en el método de comparación de factores.



La norma no obliga a utilizar la guía oficial, es decir, la empresa puede utilizar cualquier otro método de valoración. Como recomendación, la guía oficial es idónea para la valoración de puestos teniendo en cuenta los sesgos de género, por lo que, en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, cuando se negocie el método, es importante señalar esta opción.

También es importante señalar que, aunque es obligación de la empresa presentar el documento de valoración, en la propia guía del Instituto de las Mujeres se indica que “el proceso de la valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras”.

Se debe tener en cuenta en el seno de la comisión negociadora la tarea de revisar el listado de puestos, teniendo claro que son puestos de trabajo y no son la clasificación profesional del convenio. Una vez definidos los puestos de trabajo, es el momento de iniciar la valoración de estos. Para ello, la Herramienta del Ministerio define una serie de **factores y subfactores** de valoración que deben **aplicarse a cada puesto de trabajo de la empresa** (art. 4 del RRD 902):

“Un trabajo tendrán 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”.

EN LA CATEGORÍA “NATURALEZA DE LAS FUNCIONES”

A.1) POLIVALENCIA

A.2) ESFUERZO FÍSICO (FRECUENCIA E INTENSIDAD)

- A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
- A.2.2) Movimientos repetitivos
- A.2.3) Esfuerzo visual
- A.2.4) Esfuerzo auditivo
- A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL (FRECUENCIA E INTENSIDAD)

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL (FRECUENCIA E INTENSIDAD)

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
- A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

A.8) OTROS

EN LA CATEGORÍA “CONDICIONES EDUCATIVAS”

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

EN LA CATEGORÍA “CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN”

C.1 CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- C.1.2) Competencias digitales
- C.1.3) Gestión de la diversidad
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- C.1.5) Formación no reglada
- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2) APTITUDES

- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3) HABILIDADES SOCIALES

- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

C.4) OTROS

EN LA CATEGORÍA “CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO”

D.1) ENTORNO (PROBABILIDAD Y SEVERIDAD)

- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

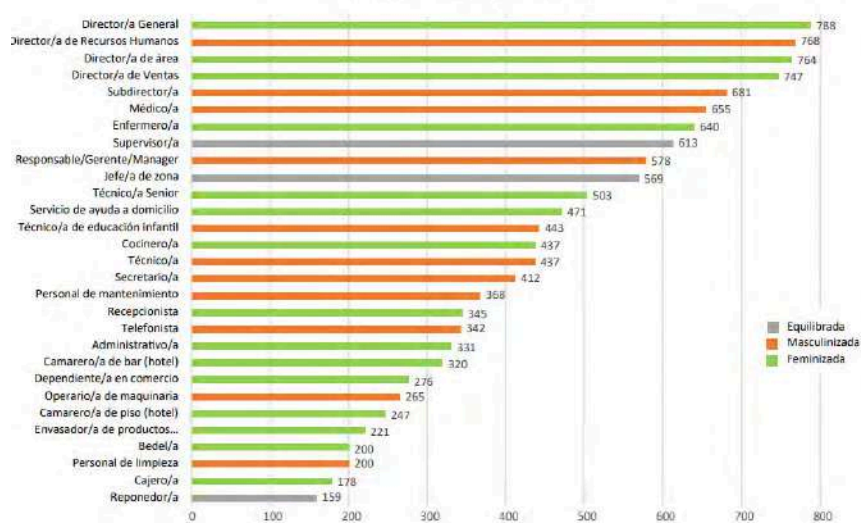
D.2.2) Desplazamientos y viajes

D.3) OTROS

El resultado de la VPT proporciona un valor para cada puesto de trabajo, y además los agrupa por puestos de igual valor en lo que se denominan “Escalas”.

Antes de validar dicha VPT por la parte social en la comisión negociadora, es preciso, además, que **se haya tenido acceso a los factores y subfactores que se han utilizado para dicha valoración, así como a los resultados concretos para cada puesto y la agrupación final.**

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	Director/a General (788)
Agrupación 9	Director/a de área (764)
	Director/a de Recursos Humanos (768)
	Director/a de Ventas (747)
Agrupación 8	Subdirector/a (681)
	Médico/a (655)
Agrupación 7	Responsable/Gerente/Manager (578)
	Jefe/a de zona (569)
	Supervisor/a (613)
	Enfermero/a (640)

Con las “Escalas” dentro del registro retributivo, como ahora ya se han agrupado los puestos de trabajo de forma efectiva según puestos de igual valor, se genera un nuevo registro retributivo y sus cuatro tablas, medias y medianas para retribuciones efectivas y medias y medianas para retribuciones equiparadas. Y con todo esto, el siguiente paso es la auditoría retributiva.

3

VALORACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El **artículo 7 del RD 902** señala que **las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva** que permita 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, la auditoría retributiva 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.

Este mismo **artículo 7** dice que la auditoría **tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte**, salvo que se determine otra inferior.

El **contenido de la auditoría retributiva** debe recoger lo siguiente:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, para lo que se requiere:

- La **evaluación de los puestos de trabajo** conforme se ha señalado anteriormente y según se recoge en el art. 4.
- La **relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las 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.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, incluyendo objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.



Cuando se comparan los resultados del registro retributivo inicial, con agrupaciones profesionales de la empresa según convenio colectivo de aplicación, **con el registro retributivo final, con las escalas o agrupaciones de puestos de igual valor tras las VPT,** se pueden determinar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, puesto por puesto, de forma que **estaremos ante la auditoría retributiva.**

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Pasos a seguir de una denuncia:

Recomendación UGT: negociar el protocolo a la misma vez que el diagnóstico de género.

Primeros pasos:

Recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora

DENUNCIA

DÍA 2

Reunión Comisión Instructora

Reunión de la comisión instructora en el plazo máximo de 2 días laborales desde recepción denuncia o conocimiento de los hechos

Fase de investigación: urgente, rápida y confidencial

Fase de máximo 20 días naturales desde recepción denuncia

DÍA 20

Elaboración de acta y expediente informativo

Plazo no superior a 5 días naturales, desde la terminación de la fase de investigación.
Ampliación en caso de concurrir circunstancias que exijan por su complejidad en 5 días naturales más

DÍA 25

DÍA 30

Resolución de expediente

La empresa en el plazo máximo de 5 días naturales, a contar desde el momento que ha recibido el expediente informativo de la comisión instructora, tiene que resolver el expediente considerando las sugerencias realizadas por la comisión instructora:

adoptando cuantas medidas estime oportunas
archivando las actuaciones, levantando acta al respecto

Seguimiento

Plazo no superior a 30 días naturales una vez cerrado el expediente, la comisión realizará un informe sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas

DÍA 60



FASE 3. AL LÍO: Negociación de medidas para la elaboración del Plan

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

Una vez **se aprueba el informe diagnóstico y el protocolo de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo** pasamos a la siguiente fase. Que es en sí, la elaboración del Plan de Igualdad.

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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Primeros pasos:

Alcanzado el umbral, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar.

Plazo máx. para llevar a cabo la negociación.

La empresa debe tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el plazo máximo de 1 año desde el día siguiente a iniciar el procedimiento de negociación.

INICIO

3 MESES

MÁX. 3 meses para iniciar el procedimiento de negociación desde haber alcanzado el nº de personas trabajadores que hace obligatorio el Plan o el plazo por convenio.

15 MESES

REGISTRO

Solicitud de inscripción: En el plazo de 15 días a partir de la firma del Plan de Igualdad, debe presentarse a través del Registro de la Autoridad Laboral.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

En esta fase convertimos el diagnóstico en decisiones y acciones concretas. El objetivo es pasar de “sabemos dónde están las brechas” a “tenemos un paquete de medidas con responsables, plazos, presupuesto e indicadores de resultado”. Nada de soluciones genéricas: cada medida debe estar hecha a medida de la realidad de la empresa.

Los contenidos MÍNIMOS de un Plan de igualdad son los siguientes:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.**
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.**
- c) 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.**
- d) 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.**
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.**
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.**
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación.**

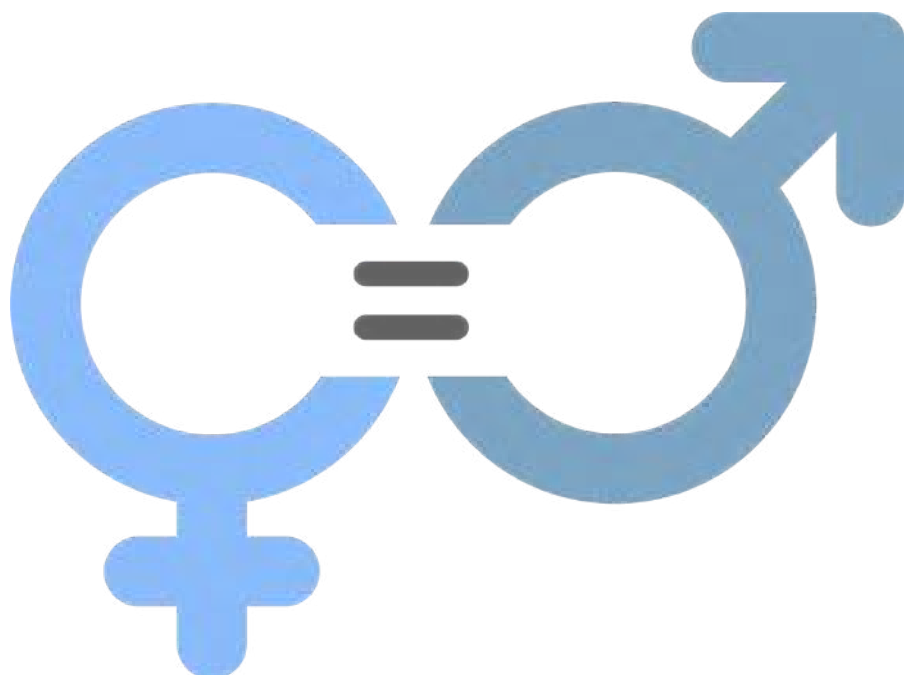
PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación.



PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS



Imprescindibles para el diseño de medidas del Plan de Igualdad



1. Contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico.
2. Puede incorporar medidas como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras.
3. Identificar todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado.
4. Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada tal y como se refleja en el diagnóstico.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

Ideas clave en la negociación de medidas de un Plan de Igualdad

- 1 Medidas a medida:** inspirarse en buenas prácticas está bien, pero siempre adaptadas al sector, tamaño, cultura, organización del trabajo y plantilla.
- 2 Concreción:** toda medida debe poder comprobarse. Evitar frases del tipo “se favorecerá” sin decir cómo y cuándo.
- 3 Negociación y transparencia:** la parte social debe participar desde el principio; compartir datos y criterios genera confianza y facilita que el Plan de Igualdad se cumpla.
- 4 Eficacia:** menos es más si están bien priorizadas, con metas realistas e indicadores claros.

Diseño de las medidas del Plan de Igualdad

La eficacia de un Plan de Igualdad no se mide por lo bonito que quede en el papel, sino por las **medidas concretas** que logra poner en marcha y que realmente corrigen las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Es importante recordar que no existen “recetas universales”: cada empresa o entidad necesita **medidas hechas a medida**, adaptadas a su realidad. Podemos inspirarnos en medidas que ya han funcionado en otros planes, pero debemos ajustarlas como quien arregla un traje: el modelo puede ser similar, pero hay que adaptarlo a la forma y necesidades de cada organización.

Por eso, no será lo mismo negociar un Plan de Igualdad en una residencia de mayores con plantilla muy feminizada, que, en una ONG de cooperación internacional con personas expatriadas, o en una empresa tecnológica donde gran parte del trabajo se realiza online.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

- 1** Procesos de selección y contratación.
- 2** Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo.
- 3** Formación
- 4** Promoción profesional
- 5** Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 6** Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7** Infrarrepresentación femenina.
- 8** Retribuciones.
- 9** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 10** Comunicación e imagen no sexista.
- 11** Violencia de género y violencias machistas.
- 12** Salud laboral.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

No existe un número cerrado de medidas. Como referencia, se recomienda que cada materia tenga al menos **4 medidas específicas**, siempre vinculadas a los problemas que se hayan detectado en el diagnóstico.

1. - Elementos de cada medida

Para que sean claras, eficaces y evaluables, las medidas deben incluir:

- **Área de actuación:** a qué ámbito corresponde (selección, promoción, conciliación, etc.).
- **Medida:** acción concreta a realizar (ej.: formación en igualdad, rediseño de protocolos de selección, plan de carrera, adaptación horaria).
- **Objetivos:** qué resultados se esperan alcanzar en un plazo determinado.
- **Descripción:** explicación breve y clara de la acción (ej.: “realización de 2 cursos anuales de 20h sobre igualdad dirigidos a toda la plantilla”).
- **Personas destinatarias:** a quién va dirigida (toda la plantilla, mandos intermedios, personal de RRHH, etc.).
- **Cronograma:** plazos concretos de ejecución (evitar frases ambiguas como “a lo largo del Plan”).
- **Responsable:** persona o departamento encargado. Recomendamos nombrar una coordinadora o coordinador de igualdad dentro de la empresa y, desde la parte sindical, contar con una delegada/o sindical de igualdad con horas sindicales asignadas.
- **Recursos asociados:** humanos, materiales y económicos. Deben cuantificarse para dar valor real a la acción.
- **Resultados esperados:** qué se quiere conseguir de manera medible (ej.: “80% de la plantilla ha participado en la formación” o “reducir en un 20% las reducciones de jornada por cuidados”).
- **Indicadores de evaluación:** cómo se medirá el cumplimiento (encuestas, registros, informes de promociones por género, etc.).

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

2. - Negociación de las medidas

Todas las medidas deben ser **negociadas con la representación sindical (la parte social)**, porque de esa negociación dependerá que sean claras, realistas y aplicables.

Cuanto más concretas sean las medidas, más sencillo será comprobar su cumplimiento. El error más habitual es quedarse en declaraciones genéricas que no se pueden medir ni evaluar, lo que hace que el Plan pierda fuerza.

Es importante diferenciar entre objetivos y medidas:

- **Objetivo** → lo que queremos alcanzar ("incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad").
- **Medida** → la acción concreta que nos lleva a ese objetivo ("implantar un protocolo de promoción transparente, con seguimiento anual de ascensos por género").

También debemos tener en cuenta que algunas medidas irán dirigidas a colectivos concretos, según las desigualdades detectadas (por ejemplo, reforzar la promoción en categorías de menor salario donde las mujeres están sobrerrepresentadas).

3. - Modelos de medidas

Las medidas deben responder a cada una de las materias identificadas en el diagnóstico y ajustarse a la realidad concreta de la empresa o entidad. A continuación, ofrecemos un mapa de posibles medidas que pueden servir como referencia para la negociación y diseño del Plan de Igualdad.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

1. Proceso de selección y contratación

Las mujeres siguen concentrándose en ámbitos feminizados (servicios, educación, sanidad, dependencia...) y en puestos de menor remuneración. Para avanzar hacia una mayor equidad, es necesario **aplicar medidas de acción positiva** y protocolos de selección transparentes que garanticen el principio de igualdad y no discriminación.

Ejemplos de medidas:

- Implementar un **protocolo de selección** con criterios objetivos, garantizando la no discriminación por razón de género.
- Establecer medidas de **acción positiva** en departamentos con fuerte infrarrepresentación de un sexo, de manera que, en igualdad de condiciones, se priorice la contratación de la persona del género menos representado.
- Dar preferencia a trabajadoras con contratos a tiempo parcial cuando se generen vacantes a jornada completa.

2. Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo

Una clasificación profesional adecuada y libre de sesgos es clave para evitar discriminaciones. La descripción de los puestos debe basarse en funciones reales y no en estereotipos de género.

Ejemplos de medidas:

- Revisar los sistemas de clasificación profesional para asegurar que sean **objetivos y no sexistas**.
- Utilizar herramientas oficiales de valoración de puestos (como la Guía del Ministerio de Trabajo e Igualdad).

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

- Redefinir los requisitos y descripciones de puestos para ajustarlos a las necesidades reales, evitando la **infravaloración de tareas tradicionalmente desempeñadas por mujeres**.
- Incorporar en las descripciones aquellas funciones invisibilizadas que recaen en mujeres y que no suelen reconocerse ni remunerarse.
- Mantener una base de datos **desagregada por sexo** en relación con puestos, grupos profesionales y contratos.

3. Formación

La formación es una herramienta clave para transformar la cultura organizacional y garantizar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional. Debe estar planificada con perspectiva de género y en condiciones que aseguren el acceso real de toda la plantilla.

Ejemplos de medidas:

- Incluir la igualdad de género de forma transversal en el plan de formación interna.
- Impartir formación específica en igualdad a dirección y personal de recursos humanos, para que apliquen esta perspectiva en selección, promoción y gestión del talento.
- Ofrecer programas de mentoring y formación especializada para facilitar la incorporación de mujeres en ámbitos masculinizados.
- Garantizar que la formación se realice en tiempo laboral y en condiciones adecuadas (presencial, online con recursos disponibles, horarios conciliadores, etc.).
- Revisar periódicamente el plan de formación para comprobar que mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones a la capacitación y a las oportunidades de carrera.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

4. Promoción profesional

El Plan de Igualdad debe incluir medidas que permitan a mujeres y hombres avanzar en su carrera en igualdad de condiciones, eliminando obstáculos como el techo de cristal (que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad) o el suelo pegajoso (que las mantiene en empleos menos valorados o de menor proyección).

Algunas medidas útiles pueden ser:

- Priorizar a las mujeres en procesos de promoción interna en áreas muy masculinizadas, siempre que reúnan las condiciones necesarias para el puesto.
- Crear un registro anual de seguimiento que recoja qué personas han promocionado y cuáles no, con explicación de los motivos.
- Diseñar programas de información, motivación y acompañamiento que animen a las trabajadoras a participar en los procesos de promoción.
- Establecer criterios de promoción claros, objetivos y transparentes, que garanticen la neutralidad de género.
- Informar a toda la plantilla de los posibles itinerarios de carrera dentro de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción independientemente del tipo de contrato o de si se trabaja a tiempo parcial.
- Asegurar que las personas que se acogen a medidas de conciliación no vean frenadas sus oportunidades de promoción.
- Limitar la exigencia de disponibilidad horaria fuera de la jornada en puestos de responsabilidad.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La corresponsabilidad implica que tanto hombres como mujeres compartan de forma equilibrada las responsabilidades familiares y laborales. El Plan de Igualdad debe fomentar que el disfrute de medidas de conciliación sea real, accesible y equitativo.

Algunas propuestas de medidas son:

- **Ofrecer vacantes a jornada completa** al personal que trabaja a tiempo parcial, siempre respetando las necesidades de conciliación.
- **Difundir campañas que informen de todos los derechos de conciliación**, asegurando que sean conocidos por toda la plantilla.
- Elaborar cuestionarios anónimos para detectar posibles dificultades en el acceso o disfrute de permisos y medidas de conciliación.
- **Informar periódicamente** a la comisión de seguimiento sobre el uso de permisos y licencias relacionados con la conciliación.
- Establecer que las reuniones se realicen dentro del horario laboral y con la suficiente antelación.
- **Evitar prolongaciones innecesarias de la jornada.**
- Facilitar la **elección de horarios o turnos a personas con responsabilidades** de cuidado, incentivando además que los hombres los soliciten.
- Ampliar **el derecho de reserva del puesto** en situaciones de excedencia por cuidado de menores o dependientes.
- **Promover el teletrabajo y las herramientas digitales** cuando sea posible, evaluando su impacto en la conciliación y en la carrera profesional.
- Crear **una bolsa de horas de libre disposición** para atender necesidades personales y familiares.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

- Establecer medidas específicas de conciliación para mandos y directivos, como la desconexión digital o franjas horarias claras para reuniones.
- Mantener todos los beneficios sociales durante los períodos de excedencia, suspensión o riesgo durante embarazo y lactancia.
- Sensibilizar a la plantilla, especialmente a los hombres, sobre la importancia de asumir responsabilidades familiares de forma corresponsable.

6. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Uno de los pilares de los Planes de Igualdad es garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario revisar tanto las estructuras salariales como los criterios que determinan las condiciones de trabajo.

Ejemplos de medidas:

- Aplicar incrementos salariales específicos para eliminar brechas retributivas detectadas.
- Suprimir diferencias salariales o en complementos entre personas que ocupan puestos de igual valor.
- Establecer retribuciones complementarias que apoyen la conciliación (ejemplo: ayudas a guarderías, transporte, etc.).
- Garantizar que el disfrute de permisos de conciliación no repercuta en la retribución variable ni en los incentivos.
- Elaborar y actualizar anualmente el registro salarial, informando a la representación de las personas trabajadoras.
- Adoptar medidas correctoras inmediatas cuando se detecten desigualdades retributivas.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

- Revisar las valoraciones de puestos de trabajo para evitar sesgos de género y reconocer adecuadamente tareas feminizadas que suelen estar infravaloradas.
- Extender la aplicación de sistemas de valoración de puestos a todos los niveles, incluidos los de dirección y responsabilidad.
- Incluir medidas de acción positiva en ascensos y promociones para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Revisar criterios como la antigüedad, que en algunos casos pueden tener un impacto negativo en la igualdad.
- Diseñar una política retributiva clara y transparente que contemple:
 - Simplificación de estructuras salariales.
 - Revisión de complementos salariales y extrasalariales.
 - Eliminación de pluses ligados al presencialismo o a la prolongación de la jornada.
 - Evitar que los descuelgues salariales o la movilidad se apliquen de forma discriminatoria.
 - Garantizar que la mayor parte de las condiciones económicas estén vinculadas a la negociación colectiva.



PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

7. Infrarrepresentación femenina.

La infrarrepresentación femenina en determinados sectores, categorías o niveles de responsabilidad sigue siendo uno de los retos más importantes en materia de igualdad. Para corregir esta situación es necesario aplicar medidas de acción positiva que garanticen la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre las posibles medidas destacan:

- Diseñar una política específica de **retención del talento femenino**, que evite la fuga de trabajadoras en puestos de proyección.
- Realizar **encuestas de clima laboral con perspectiva de género**, identificando factores que puedan estar influyendo en la pérdida de talento o en la menor presencia de mujeres en ciertas áreas.
- Implantar un sistema de **entrevistas de salida** con enfoque de género, analizando los resultados junto con las encuestas de clima laboral para detectar si existen causas vinculadas a desigualdades o discriminación.
- Mantener una **base de datos actualizada y desagregada por género** con los motivos de finalización de los contratos, que permita evaluar la situación y adoptar medidas correctoras. Estos datos deberán comunicarse periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

8. Salud laboral

La salud laboral debe ser abordada también desde la perspectiva de género, ya que mujeres y hombres pueden estar expuestos a riesgos diferentes o verse afectados de manera desigual por las mismas condiciones de trabajo.

Medidas recomendadas:

- **Incorporar la dimensión de género** en la política preventiva y en todas las herramientas de evaluación de riesgos.
- **Adaptar las medidas de prevención** a las características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla, garantizando que se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.
- Mantener un **registro de siniestralidad y enfermedades profesionales** desagregado por género, que permita analizar tendencias y aplicar medidas específicas.
- **Revisar las evaluaciones de riesgos** de todos los puestos con perspectiva de género, asegurando que no se infravaloran riesgos más habituales en trabajos feminizados.
- Adoptar medidas específicas en **embarazo y lactancia**, tales como:
 - Habilitar espacios y mobiliario adecuados para el descanso de mujeres embarazadas y para la lactancia natural.
 - Eximir de la realización de turnos nocturnos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, garantizando la percepción íntegra de su salario, incluido el complemento de nocturnidad.
 - Adecuar la ropa de trabajo a las necesidades físicas durante el embarazo.
- Considerar a las trabajadoras en **etapa menopáusica** como un grupo que puede requerir medidas de apoyo específicas en relación con la salud laboral.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

9. Medidas frente al acoso sexual y por razón de sexo

La empresa debe asumir un compromiso firme de **tolerancia cero** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Para ello, el Plan de Igualdad tiene que incorporar medidas preventivas, de actuación inmediata y de protección a las víctimas.

Algunas propuestas sindicales clave son:

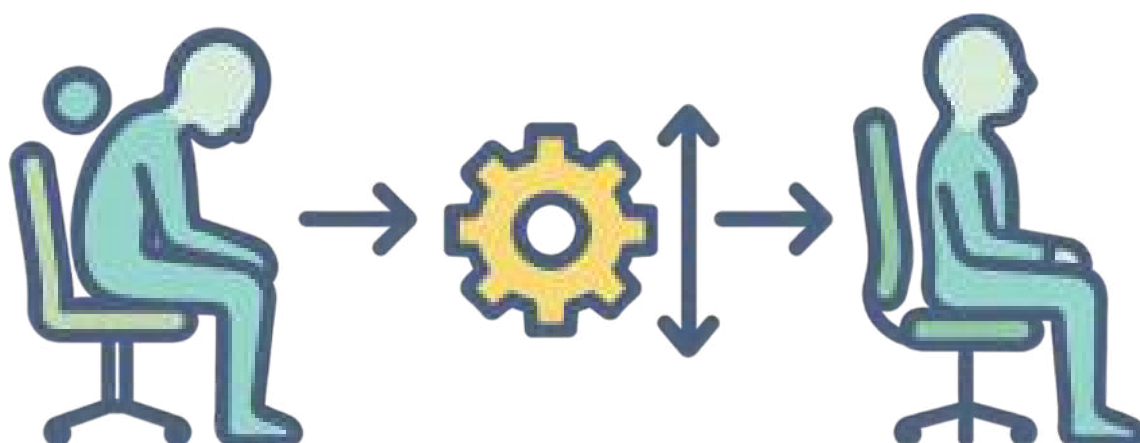
- **Protocolo específico y actualizado:** elaborar o adaptar un protocolo de prevención y actuación ajustado a la normativa vigente (LO 10/2022 de garantía de la libertad sexual y Convenio 190 de la OIT). Este protocolo debe incluir canales accesibles de denuncia y principios básicos como la confidencialidad, la no represalia y la celeridad en el procedimiento.
- **Sensibilización y formación:** organizar campañas internas y acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, con especial atención a mandos intermedios y responsables de gestión de personas. Se deben visibilizar también los supuestos de acoso digital.
- **Compromiso público de la dirección:** difundir una declaración de principios en la que quede clara la política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, fomentando un entorno laboral respetuoso e igualitario.
- **Medidas de acompañamiento a las víctimas:** ofrecer apoyo profesional, psicológico, jurídico y médico, asumiendo la empresa los costes derivados.
- **Integración en la prevención de riesgos laborales:** reconocer el acoso sexual y la violencia sexual como riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos, garantizando que los resultados y medidas se compartan con la representación sindical.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

- **Movilidad y seguridad laboral:** facilitar la movilidad geográfica prioritaria para ocupar vacantes en otros centros de trabajo, con reserva del puesto de origen durante un tiempo determinado.
- **Compensaciones económicas y ayudas:** establecer fondos para cubrir gastos derivados (cambio de domicilio, alquiler, apoyo escolar, tratamientos psicológicos o jurídicos), así como anticipos o préstamos sin interés. Garantizar también el cobro íntegro en situaciones de incapacidad temporal.
- **Sensibilización y formación interna:** formar específicamente al personal de RRHH y a la plantilla en general sobre la atención a las víctimas de violencia de género y violencias sexuales, en línea con la LO 10/2022.
- **Clima de apoyo y protección:** reforzar la confidencialidad, asegurar la no represalia y acompañar de manera integral a la víctima durante todo el proceso.

Estas medidas permiten que la empresa se convierta en **un agente activo en la erradicación de las violencias machistas**, garantizando seguridad, derechos laborales y apoyo real a las trabajadoras en situación de vulnerabilidad.



PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

MODELO EXPLICATIVO PARA EL DISEÑO DE UNA MEDIDA

OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ESPECIFICAR ÁREA	
MEDIDA N°....	Especificar el título o la descripción breve de la medida
Objetivos que persigue	Especificar el objetivo u objetivos que persigue la medida
Descripción detallada de la medida	Describir la medida de forma detallada
Personas destinatarias	Indicar personas destinatarias de la medida: un departamento, varios, toda la plantilla, etc.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

MATERIAS DE ACTUACIÓN

MODELO EXPLICATIVO PARA EL DISEÑO DE UNA MEDIDA

Cronograma de implantación	Indicar periodo de implantación
Responsable	Indicar personas o departamentos responsables de implantar la medida
Recursos asociados	Indicar recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la medida
Indicadores de seguimiento	Especificar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitirán medir la adecuación de la medida, su ejecución e impacto.



PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

EJEMPLO DE CALENDARIO DE ACTUACIONES DESPUÉS DEL DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA	MEDIDA	AÑO 1				AÑO 2			
		1º TRI MES TRE	2º TRI MES TRE	3º TRI MES TRE	4º TRI MES TRE	1º TRI MES TRE	2º TRI MES TRE	3º TRI MES TRE	4º TRI MES TRE
Selección y contratación	Medida 1	x					x	x	x
	Medida 2		x	x	x	x			
Formación	Medida 1	x	x					x	x
	Medida 2	x	x	x	x		x	x	x
Conciliación	Medida 1	x	x	x		x		x	
	Medida 2		x	x	x		x	x	x

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

¿CÓMO SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD?

Una vez elaboradas las medidas, llega el momento de cerrar la negociación y aprobar el plan.

Tanto la empresa como la representación de las personas trabajadoras deben negociar de buena fe, con la intención de llegar a un acuerdo. Para que el Plan de Igualdad quede aprobado, es necesario que lo firmen la empresa y la mayoría de la parte social que forma parte de la comisión negociadora (según el artículo 5.6 del RD 901/2020).

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

El resultado de la negociación debe quedar por escrito y firmarse por todas las partes. Este documento, junto con el resto de la documentación (actas, diagnósticos, anexos, etc.), será el que se envíe a la autoridad laboral para su registro oficial.

Antes de firmar definitivamente el Plan, conviene que la comisión se plantee algunas **preguntas clave**:

- ¿El diagnóstico refleja realmente la situación actual de la empresa?
- ¿Las medidas propuestas sirven para corregir las desigualdades detectadas?
- ¿Se han tenido en cuenta las prioridades marcadas por la organización sindical?

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS

¿CÓMO SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD?

Si las respuestas son afirmativas, el plan está listo para aprobarse.

Si no, es recomendable ampliar el periodo de negociación (recordando que el máximo legal es de 12 meses) para ajustar o mejorar las medidas antes de firmar.

Si, a pesar de todo, la empresa decide dar por finalizada la negociación sin acuerdo y la parte social considera que el plan no es aceptable, se puede acudir a los mecanismos de resolución de conflictos previstos o incluso a la Inspección de Trabajo y de la SS, para denunciar prácticas que dificulten la negociación.

En cualquier caso, UGT orientará y asesorará durante todo el proceso, ofreciendo apoyo sindical para garantizar que el plan se apruebe en condiciones justas y equilibradas

FASE 4. DESPUÉS DEL PLAN: Seguimiento y evaluación.

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

FASE 4. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Y... después de tener el PLAN DE IGUALDAD ¿qué toca hacer?

La **aprobación del Plan de Igualdad** no es el final del proceso, sino el **comienzo de una nueva etapa**: la **implantación** y **seguimiento**.

Durante la fase anterior se ha realizado un diagnóstico que ha permitido detectar desigualdades y diseñar **medidas** concretas para corregirlas. Ahora toca **ponerlas en marcha**, dentro de los plazos y con los recursos acordados.

LA IMPORTANCIA DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dentro de las medidas del propio Plan hemos establecido un seguimiento de cómo se están aplicando dichas medidas y un órgano que vela por el desarrollo de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. **El desarrollo normativo de esta comisión se encuentra en los artículos 9.5 y 6 del Real Decreto 901/ 2020.**

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.

Se debe incluir el **reglamento de la Comisión de seguimiento**, ya que es contenido obligatorio para el registro del Plan de Igualdad.

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.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Por todo ello, la **Comisión de Seguimiento** se encarga de:

- Supervisar que las medidas se aplican correctamente.
- Evaluar periódicamente los avances.
- Revisar si los objetivos se están cumpliendo.
- Proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario.

La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) tiene un papel clave en esta fase. Debe:

- Participar activamente en la comisión de seguimiento.
- Verificar que las medidas se están aplicando.
- Asistir a las reuniones periódicas de control.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.
- Impulsar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

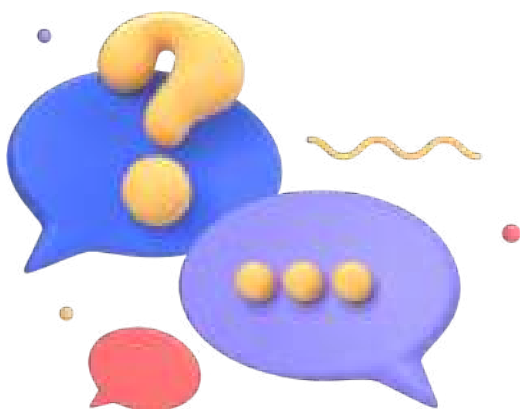
El plan tendrá una vigencia máxima de cuatro años, durante los cuales se debe mantener un seguimiento continuo y transparente.

La evaluación final servirá para comprobar los resultados y, en su caso, actualizar o renovar el plan de cara al siguiente periodo.



PREGUNTAS CLAVE FRECUENTES

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO



PREGUNTAS CLAVES ANTES DE LA NEGOCIACIÓN

1

P: Si una empresa sin representación legal de las personas trabajadoras no está obligada a tener un Plan de Igualdad, pero decide hacerlo voluntariamente, ¿puede elaborarlo sin contar con los sindicatos más representativos?

R: No. Aunque el plan se elabore de manera voluntaria, debe seguir el procedimiento que marca el Real Decreto 901/2020. Esto significa que la empresa tiene que crear una comisión negociadora y cumplir con todos los pasos exigidos por la normativa, igual que si estuviera obligada a hacerlo.

2

P: Al calcular la plantilla para saber si una empresa está obligada a elaborar un Plan de Igualdad, ¿las personas contratadas a través de una ETT cuentan en la empresa usuaria o en la ETT?

R: Cuentan en ambas. Las personas contratadas mediante una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) se computan tanto en la ETT como en la empresa usuaria. Además, deben incluirse en el diagnóstico de igualdad de ambas, para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en todos los casos.

3

P: Si durante la negociación del Plan de Igualdad se acude a un proceso de mediación o arbitraje, ¿se detiene el plazo de un año para negociarlo que establece el RD 901/2020?

R: No. El plazo de un año no se interrumpe, aunque haya mediación o arbitraje. Es importante tenerlo en cuenta para no exceder el tiempo legal establecido.



4

P: Si durante la negociación se celebran elecciones sindicales y cambia la representación legal de las personas trabajadoras, ¿hay que modificar la comisión negociadora del Plan de Igualdad?

R: No. Por seguridad jurídica, la comisión negociadora debe mantenerse tal y como se constituyó al inicio. La nueva representación sindical podrá incorporarse posteriormente a la comisión de seguimiento del plan, una vez aprobado.



PREGUNTAS CLAVES DURANTE LA NEGOCIACIÓN

1

P: ¿El Plan de Igualdad se aplica a las personas becarias?

R: No directamente. Las personas becarias no forman parte de la plantilla, ya que no tienen contrato laboral. Sin embargo, sí deben estar protegidas frente al acoso sexual o por razón de sexo, y frente a cualquier conducta que atente contra su libertad sexual.

2

P: ¿Qué puede hacer la parte social si la empresa retrasa la entrega de la información del diagnóstico o la proporciona incompleta para dificultar la negociación?

R: En primer lugar, se puede acudir a la Comisión Paritaria o de Igualdad prevista en el convenio colectivo, si contempla la mediación en este tipo de casos. Si no existe esa opción, lo recomendable es acudir a un procedimiento de mediación o arbitraje.

Estas vías permiten resolver los conflictos con la ayuda de una persona mediadora, sin necesidad de llegar a la inspección o a los tribunales, y favorecen una negociación basada en la buena fe y el diálogo.

3

P: En el caso de las ETT, ¿qué Plan de Igualdad se aplica a las personas contratadas con contrato de puesta a disposición: el de la ETT o el de la empresa usuaria?

R: Se aplica el Plan de Igualdad de la empresa usuaria, es decir, de la empresa donde realmente prestan sus servicios. Así lo establece el artículo 10 del Real Decreto 901/2020, que garantiza la igualdad de condiciones para las personas cedidas temporalmente.

4

P: En el registro salarial que entrega la empresa, la información aparece agrupada por grupos profesionales y no permite ver la brecha por puestos concretos. ¿Se puede exigir que la información esté desglosada por puesto de trabajo?

R: La empresa no está obligada a hacerlo por puestos concretos. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores permite que el registro se organice por grupos o categorías profesionales o por puestos de igual valor.

No obstante, se puede negociar en el convenio colectivo o en el propio Plan de Igualdad que el registro retributivo se detalle por puestos de trabajo específicos, para tener una visión más precisa de las posibles desigualdades salariales.





GLOSARIO

PLANES DE IGUALDAD: PASO A PASO

Acción positiva

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (*Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, art.).

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. (*LOIEMH*, art. 7.2).

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. (*LOIEMH*, art. 7.1)

Brecha de género

La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Composición equilibrada

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (*LOIEMH*, Disposición adicional primera).

Conciliación

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Igualdad de oportunidades

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “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” (LOIEMH, art. 4).

Impacto de género

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género

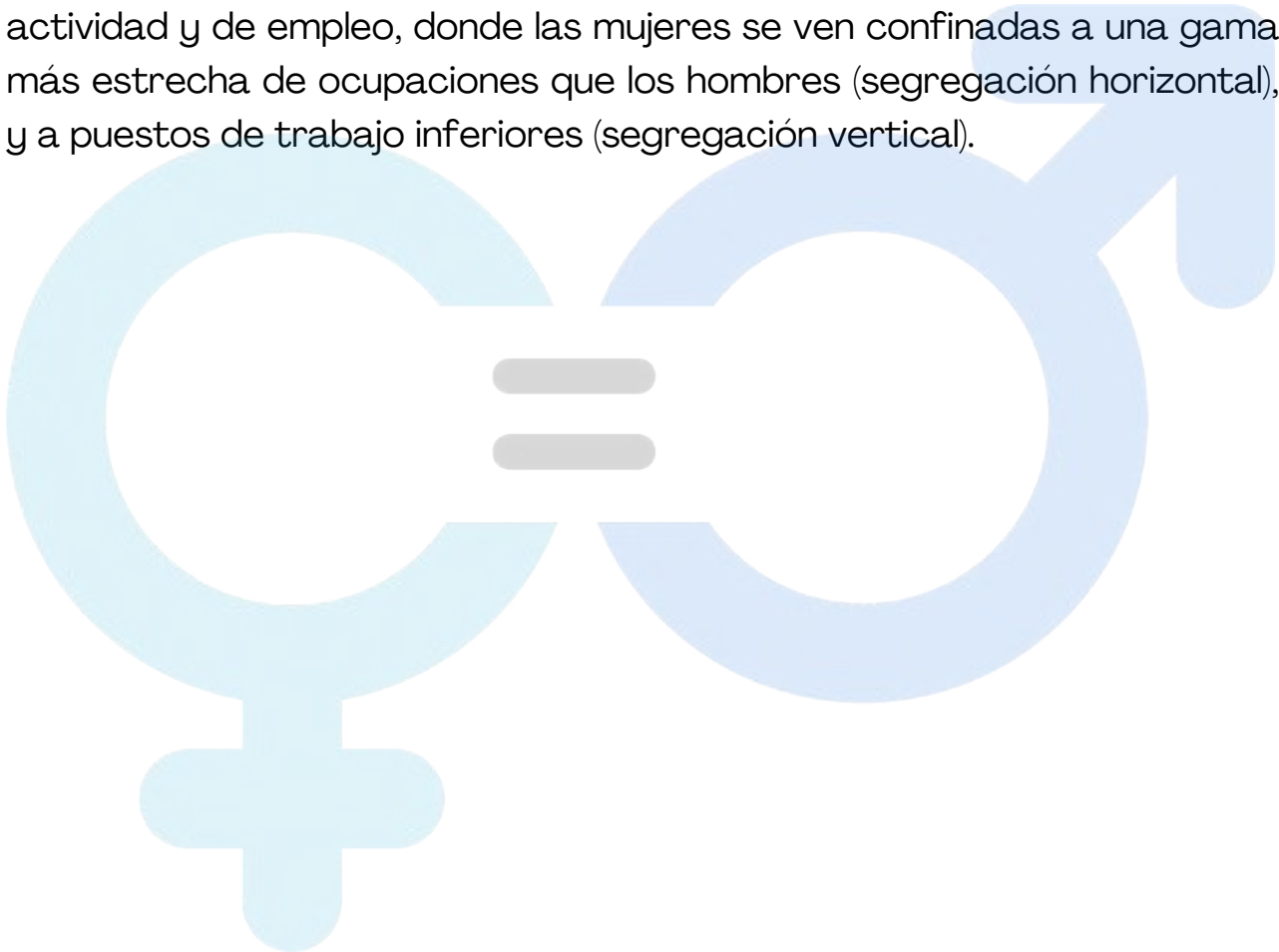
Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Segregación del mercado de trabajo

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).







Si necesitas recibir información o asesoramiento puedes
dirigirte a la **OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL
EMPLEO** de UGT Extremadura

Teléfonos:

Comarca de Mérida - Tierra de Barros
(Mérida)

Sandra: 633 14 53 97

Comarca Sur Extremeña (Zafra)

Beatriz: 633 75 05 67

Comarca Campo Arañuelo - La Vera
(Navalmoral de la Mata)

Esther: 633 54 14 72

Correo electrónico:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org



UGT  
Extremadura

imex

Instituto
de la *Mujer*
de Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Presidencia