

Guía

Para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Ilustración portada: Freepik

Madrid. Abril de 2021

ÍNDICE



Breve referencia histórica	5
Antes de empezar	6
Concepto	7
Ámbito de aplicación de los planes	8
Cómputo de plantilla para el plan	10
La comisión negociadora	11
El contenido de los planes de igualdad	15
Registro de planes y depósito del diagnóstico	19
Disposición para la elaboración del diagnóstico	20
Conclusión.....	23
Anexos.....	25
● ANEXO I: Hoja estadística del Plan de Igualdad	26
● ANEXO I: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico	37

BREVE REFERENCIA HISTÓRICA

Para comprender la razón del RD 901/2020 es necesario hacer un breve “repaso” por las normas vinculadas a la igualdad de los últimos años. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres supuso una revolución en el ámbito laboral, al incorporar en las empresas los planes de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación introdujo una serie de modificaciones en los planes de igualdad, siendo la principal ampliar existencia de los mismos a las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras. Otro cambio introducido por el Real Decreto-ley 6/2019 ha sido concretar el diagnóstico y el plan de igualdad, enumerando una serie de materias que deben ser tratadas en el diagnóstico¹, a la vez que determina los elementos que conforman el plan:

- Diagnóstico de situación negociado.
- Objetivos a alcanzar a través de la aplicación de medidas evaluables.
- Sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas para alcanzar los objetivos fijados.

Por último establece la obligación de crear un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad, poniendo fin a la indefinición existente hasta el momento.

Para llevar a efecto estas acciones el RDL 6/2019 determina que se realice un desarrollo reglamentario que las concrete, situación que se cumple con la aprobación del Real Decreto 901/2020 de 14 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.

1. Ese listado no es exhaustivo, quedando abierta la posibilidad de ampliar a otras materias en función de la situación y características de la empresa.

ANTES DE EMPEZAR

La entrada en vigor en enero de 2021 del RD 901/2020, y la adaptación al mismo de los planes de igualdad vigentes en ese momento, supondrá un cambio importante en las empresas, en el tratamiento de la igualdad y en la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral.

La participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras será una constante. Con el ánimo de contribuir a esa participación, ayudar en esa tarea, esta guía se concibe como una herramienta que facilite la asunción de responsabilidades en materia de igualdad de la RLT, además de servir de acompañamiento en el proceso de negociación, registro, seguimiento, evaluación y evolución del plan.



CONCEPTO

¿Cuál es el objeto del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo?

Este Real Decreto 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.

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).

¿Qué supone el RD 901/2020 sobre planes de igualdad?

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad **refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad**, a la vez que establece las reglas de legitimación de las partes negociadoras. De esta forma contribuye a clarificar el procedimiento de negociación en todas las empresas, particularmente en aquellas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras.



ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS PLANES

¿En qué tipo de empresas es de aplicación?

Se aplica en todas las **empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores**, con independencia del número de personas trabajadoras por cuenta ajena en plantilla, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

La Ley 3/2007 en el artículo 45 identificaba **cuatro situaciones en las empresas para tener plan de igualdad**:

- Empresas con 250 personas trabajadoras o más y convenio propio;
- Empresas cuyo convenio de aplicación lo establecía.
- Por procedimiento sancionador de la autoridad laboral.
- De forma voluntaria.

El RDL 6/2019 modificó el primer supuesto estableciendo la ampliación gradual de la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con 50 personas trabajadoras o más, quedando los restantes supuestos inalterados.

¿Qué acciones deben realizar las empresas?

Las empresas **deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**, promoviendo condiciones de trabajo que **eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias** o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad, deberán concretarse a través de la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación**, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en el RD 901/2020.



PLANES IGUALDAD



¿Se pueden negociar planes por grupos de empresas?

Si. Esta es una de las novedades que introduce el reglamento. Las empresas que componen un grupo de empresas **podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, siendo necesario alcanzar previamente un acuerdo** por las organizaciones legitimadas para ello. Aquellas empresas no incluidas en el plan de grupo están obligadas a disponer de su propio plan de igualdad.

¿El plan de igualdad del grupo de empresas tiene alguna especificidad?

El plan de igualdad de grupo **deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas** que lo componen así como **los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación** de cada una de las empresas. Igualmente **deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad** para varias empresas de un mismo grupo.

CÓMPUTO DE PLANTILLA PARA EL PLAN

¿Cómo se realiza el cálculo de plantilla de una empresa para determinar la obligatoriedad de tener Plan de Igualdad?

El reglamento destaca por su carácter “integrador” al tomar en consideración a **todas las personas, que tengan o hayan tenido² relación laboral con la empresa**, en el cómputo de la plantilla que dará origen a la negociación del plan; se incluye por primera vez a las personas con contrato de puesta a disposición, es decir, las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal.

Alcanzado el número de personas en plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan. Esta obligación permanecerá, en el caso que el número de personas en plantilla se sitúe por debajo de 50, cuando se haya constituido la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan.

¿Hay un plazo concreto para comenzar el proceso de negociación del plan?

En las empresas con **50 personas trabajadoras o más, el plazo máximo para comenzar la negociación de los planes de igualdad son los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.**

En las empresas obligadas mediante convenio a negociar el plan, el plazo será el establecido en el convenio o en los tres meses posteriores a la publicación del mismo en su defecto.

En las empresas en las cuales la obligación de negociar un plan de igualdad fuese acordado por la autoridad laboral, el plazo constará en dicho acuerdo.

2. En los seis meses anteriores.

Todas las empresas deberán tener negociada, aprobada y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

¿El proceso de negociación y acuerdo del plan de igualdad, tiene impacto en algún reconocimiento al que pueda acceder la empresa?

Si. El reglamento dispone que para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa”, un criterio de valoración será que el plan haya sido negociado y acordado, lo que garantiza que la representación de las personas trabajadoras ha participado en el mismo

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

¿Cuál es el primer paso para negociar el plan?

El primer paso para negociar cualquier plan de igualdad es la **creación de la comisión negociadora en la que participarán, de forma paritaria, la representación de las personas trabajadoras y la de la empresa.**

Dicha comisión deberá promover una composición equilibrada entre mujeres y hombres además de asegurar que sus integrantes cuenten con formación en igualdad en el ámbito laboral.



¿Quién forma parte de la comisión en representación de las personas trabajadoras?

La representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora estará formada por las delegadas y delegados de personal, el comité de empresa o las secciones sindicales en el caso que sumen la mayoría de los miembros del comité.

En las empresas con varios centros de trabajo en las que exista comité intercentros, la negociación recaerá en este comité, siempre que tenga establecidas competencias para la negociación. En esta situación el reglamento deja manifiesta que la representación de las personas trabajadoras será proporcional a su representatividad.

En aquellas empresas en las que no existe representación legal de las personas trabajadoras ¿quién asume la tarea de negociación?

En las empresas **donde no exista representación legal se creará una comisión negociadora** constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras. Esta última parte estará **integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector** al que pertenezca la empresa que cuente con **legitimación** para formar parte de la comisión negociadora del **convenio colectivo de aplicación**.

En este caso la comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector, garantizando la participación de **todos los sindicatos legitimados**; esta comisión estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones **que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días. Por lo cual es importante responder siempre a una solicitud dejando claro la intención de participar**.

En los casos de empresas que cuenten con centros con representación legal y centros sin representación legal, en la comisión la representación de las personas trabajadoras se conformará, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Todas las comisiones negociadoras pueden dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**, lo que facilitará el proceso de negociación.

¿Las comisiones negociadoras pueden tener asesoramiento en las reuniones?

Las partes integrantes de la comisión negociadora podrán tener **apoyo y asesoramiento externo** especializado en igualdad en el ámbito laboral. Dicho asesoramiento tiene capacidad para intervenir en las reuniones de la comisión con voz pero sin voto.

¿Cómo se registra el contenido de las reuniones de la comisión negociadora?

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones. Cada acta deberá ser aprobada y firmada en la siguiente reunión de la comisión negociadora. Las actas firmadas servirán de comprobante tanto de la negociación de buena fe como del consenso alcanzado entre las partes.



¿Qué derechos tienen las personas que participan en la negociación?

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

¿Tienen alguna obligación?

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, 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. Por tanto, la empresa no puede obligar a firmar ningún otro documento que no recoja o se exceda de lo que el artículo 5.8 expresa.

¿Cuáles son las competencias de la comisión negociadora?

La comisión tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas del plan.
- Otras funciones atribuidas por la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o que se acuerden por la propia comisión, (remisión del plan de igualdad ante la autoridad laboral a efectos de su registro, depósito y publicación).
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

¿Qué es el diagnóstico de situación?

El diagnóstico constituye la primera fase del plan de igualdad. Su objetivo es analizar de forma precisa la situación de la empresa, de forma que se pueda realizar un diseño adecuado de las medidas del plan de igualdad facilitando la prioridad de las mismas. Para ello deben recopilarse los datos y la información necesaria que faciliten identificar la existencia y el alcance de las desigualdades en la empresa.

Un resumen del diagnóstico se incluirá en el informe que formará parte del plan de igualdad.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la **comisión negociadora del plan de igualdad**; las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla.

¿A qué materias hará referencia el diagnóstico?

El artículo 46 de la Ley de igualdad, modificado por el RDL 6/2019, como el RD 901/2020 establece que el diagnóstico se referirá **al menos a las siguientes materias**:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este listado no es exhaustivo, pudiéndose tratar otras áreas que no figuran en el mismo de manera explícita como salud laboral, violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista...

¿El diagnóstico afecta a todos los puestos de trabajo?

El diagnóstico **afecta a todos los puestos**, a todos los **centros de trabajo** de la empresa así como a los **distintos niveles jerárquicos** existentes.

El contenido del diagnóstico se explica ampliamente en el epígrafe **Disposiciones para la elaboración del diagnóstico**.

¿Los planes de igualdad tienen un contenido mínimo?

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El reglamento **fija un contenido mínimo** en el que tiene que figurar de forma clara y precisa:

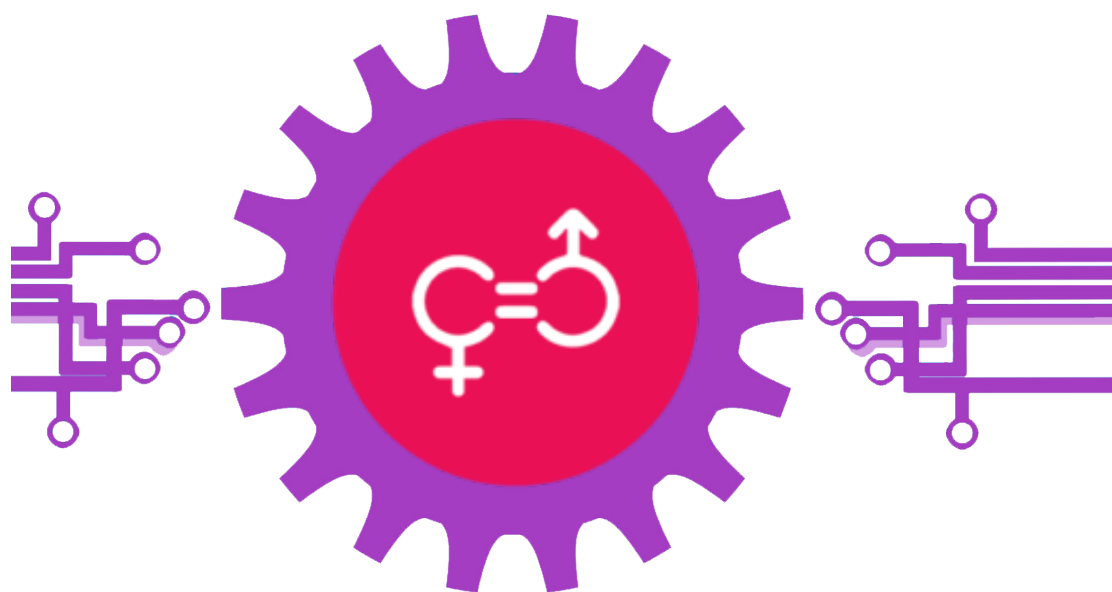
- Las partes que conciertan el plan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- **Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o de cada una de las empresas del grupo** cuando se realice el plan por grupo de empresas.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, incluyendo los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa y tendrán que contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

¿Los planes de igualdad tienen vigencia?

Queda fijada la necesidad de que los planes tengan una vigencia determinada que **no podrá exceder los cuatro años**, lo que facilita establecer los plazos para la realización del seguimiento y evaluación que deben realizarse del propio plan.



¿Quién realiza el seguimiento y evaluación del plan?

Estas actividades corresponden a la comisión de seguimiento del plan cuya composición y atribuciones quedarán consignadas en el plan. Esta comisión está **conformada de forma paritaria por la representación de las personas trabajadoras y la de la empresa, la composición será equilibrada entre mujeres y hombres**; tendrá la composición y atribuciones que se decidan en el propio plan de igualdad.

Los planes de igualdad pueden revisarse en virtud de una serie de circunstancias derivadas de los resultados de seguimiento y evaluación de los mismos, cuando no resulten adecuados a los requisitos legales ante la actuación de inspección de trabajo, por resolución judicial, ante modificaciones de plantilla y otras situaciones vinculadas a las condiciones de trabajo y/o por alteración del estatus jurídico de la empresa.

¿Existe un periodo concreto para realizar el seguimiento y evaluación del plan?

Tanto el **seguimiento como la evaluación deberán realizarse de forma periódica**. Esa periodicidad **quedará recogida en el calendario de actuaciones del plan de igualdad**.

El reglamento propone, **al menos, que se realice una evaluación intermedia y otra al final de la vigencia del plan**.

¿Cómo hay que actuar con los planes aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de este reglamento?

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del real decreto, deberán **adaptarse en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del real decreto, previo proceso negociador**.

¿Este reglamento introduce modificaciones en el Distintivo de Igualdad?

Desde la entrada en vigor de este real decreto, para la obtención del Distintivo de Igualdad se tomará en consideración que el plan haya sido negociado y acordado.

REGISTRO DE PLANES Y DEPÓSITO DE MEDIDAS

¿Es obligatoria la inscripción del plan de igualdad?

La inscripción de los planes en **el registro es obligatoria con independencia de cuál sea su naturaleza u origen**; dicha inscripción en el registro **permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad**.

El Registro de Planes de Igualdad es regulado por el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Aquellas empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad, podrán registrar de forma voluntaria las medidas que apliquen destinadas a prevenir la discriminación entre mujeres y hombres además de aquellas medidas destinadas a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, conforme al contenido de los artículos 45.1 y 48 de la Ley 3/2007.

¿Cuál es el proceso para realizar el registro de los planes?

El plazo de inscripción del plan **es de quince días desde la firma del mismo**. La solicitud de inscripción será presentada a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente, por la persona que sea designada desde la comisión negociadora.

La documentación a entregar para la inscripción del plan está formada por la hoja estadística correspondiente, las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad.

La autoridad laboral asignará el código correspondiente a cada plan en función que éste sea resultado de acuerdo o no.



DISPOSICIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

¿El RD incluye disposiciones sobre la realización y contenido el diagnóstico?

Si. El reglamento incluye una serie de criterios³ conforme a los cuales debe llevarse a cabo la elaboración el diagnóstico. El **principal criterio** que recoge la disposición para elaborar planes de igualdad es que **todos los datos e indicadores de cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo**. Otras disposiciones generales guardan relación con el proceso y la metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, relación de las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración...

Señala la posibilidad de asistencia externa para las personas legitimadas para negociar, y determina la finalidad del diagnóstico al considerar que tiene que ser “un reflejo exacto de la integración de la igualdad en la empresa”.

En cada una de las áreas de intervención se detalla la información necesaria para realizar el diagnóstico del plan. En las **disposiciones específicas para las áreas de selección, contratación, formación y promoción profesional** destaca el análisis a realizar de la incidencia de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir mediante la promoción..

Otro criterio novedoso es que en el diagnóstico tiene que constar el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, incidiendo en su formación en materia de igualdad.

Para las áreas de **clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas** se procederá a la descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías.

En materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coinci-

3. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>

dentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

En las disposiciones de **condiciones de trabajo** se recopilará información necesaria para medir y evaluar las condiciones de trabajo de todo el personal, incluyendo a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

El área específica de los **derechos de la vida personal, familiar y profesional** recogerá las medidas existentes en la empresa destinadas a la conciliación y la corresponsabilidad, los canales utilizados para informar a la plantilla sobre estos derechos, análisis de los permisos y excedencias del último año y análisis de efecto que tienen las decisiones empresariales en las personas con responsabilidades por cuidados.

La **infrarrepresentación femenina** dará cuenta de la distribución de las mujeres en los puestos de distinto nivel de responsabilidad para identificar la existencia de infrarrepresentación femenina en puestos intermedios y superiores (segregación vertical).

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

Para la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, el diagnóstico contendrá la descripción de procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo. Las medidas deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.



PLANES



IGUALDAD

CONCLUSIONES

El RD 901/2020 es el vehículo que clarifica y ordena el método de realización de los planes de igualdad, tanto por su contenido como por ser fruto de un acuerdo entre las organizaciones sindicales y el gobierno. Presenta al diagnóstico como el elemento esencial para definir los objetivos, medidas, estrategias a implementar para combatir las posibles formas de discriminación existentes en las empresas, para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres.

Incluye diferentes aspectos novedosos a la vez que legitima prácticas que se estaban ya realizando en el proceso de negociación:

- **Refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad**, estableciendo las reglas de legitimación de las partes negociadoras a la vez que arroja luz sobre el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras. Garantizar la negociación de los planes así como su registro contribuye a reforzar la garantía y eficacia de los mismos. Una forma de poner de relieve esa negociación y acuerdo, es considerar estas acciones como criterios a la hora de conceder a las empresas el distintivo de igualdad.
- **Tiene carácter “integrador”**, al tomar en cuenta a todas las personas que tengan o hayan tenido relación laboral con la empresa, en el cómputo de la plantilla que dará origen a la negociación del plan incluyendo, por primera vez, a las personas con contrato de puesta a disposición.
- **Otorga una importancia sin precedentes a la comisión negociadora**, responsable de todo el proceso. Fija la configuración de la comisión negociadora del plan valorando diferentes situaciones respecto a la representación legal de las personas trabajadoras. Con el fin de garantizar que los planes cumplan la función para la cual están pensados, el reglamento fija que la comisión esté equilibrada entre mujeres y hombres además de asegurar que sus integrantes cuenten con formación en igualdad en el ámbito laboral. Este último requisito también es exigible a las personas asesoras.

- Y es un **reglamento *consciente* de la evolución del mundo laboral; en esa consciencia entiende que los planes tiene que tener una vigencia determinada**, esta vigencia facilita establecer los plazos para la realización del seguimiento y evaluación de los planes, acciones que contribuirán a la mejora del plan y a dar lugar a otros nuevos acuerdos con la evolución de la empresa, el trabajo y la plantilla.
- **Apuesta por la publicidad de los planes mediante la inscripción en el registro**, quedando a disposición de cualquier persona su contenido.

La implementación del reglamento supone una fuerte inversión sindical para dar respuesta a toda la actividad negociadora que representan los planes de igualdad. Con este reglamento la representación legal de las personas trabajadoras se constituye como figura principal garante de la negociación y acuerdo de los planes de igualdad, así como de su eficacia.

ANEXOS

A continuación se reproducen los anexos que recoge el RD 901/2020 relativos al contenido de la **hoja estadística** que es preciso cumplimentar tanto para el registro como el depósito de los planes, y a las **disposiciones** relativas a la elaboración del diagnóstico del plan de igualdad.

HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Datos registrales de la empresa

1.1 **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

1.3 **Titularidad de la empresa.** Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

1.4 **Ámbito Funcional.** Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

– Cuantas empresas incluye el plan.

– Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 **Nombre o razón social de la empresa.**

1.6 **NIF de la empresa.**

1.7 **CNAE de la empresa a 4 dígitos.**

1.8 **Distribución de la plantilla.** A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

.....

.....

.....

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
 - Por disposición legal.
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde..... Hasta.....

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
 - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
 - De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? Sí/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? Sí/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.
- La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. SÍ/NO.
- Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? Sí/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. Sí/NO.
- Acoso por razón de género. Sí/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Sí/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? Sí/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

- 5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?
- 5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?
- 5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?
- 5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?
- 5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?
- 5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

- 5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?
- 5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?
- 5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

- 6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?
- 6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

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

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

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

d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

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

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

ANEXO II. Disposición aplicable para la elaboración del diagnóstico

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

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

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

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

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

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

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

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

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

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

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.
- i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

ANEXO II. Disposición aplicable para la elaboración del diagnóstico

j) 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.

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

l) 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.

m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

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

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

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

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

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

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

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

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

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

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

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

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

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

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

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

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.



CCOO