

PLANES DE IGUALDAD: LA HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

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.

Financiado por



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAK SUSTATUTAVO EMAKUMEEN
ETA GIZONEAN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EKIMENAN
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
APOYADAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

UGT
EUSKADI



ÍNDICE / AURKIBIDEA

01

Obligación de negociar las medidas y planes de igualdad

(ART. 2 DEL RD 901/2020)

pág. 3

02

Qué es y en qué consiste la obligación de negociar

pág. 7

03

En qué momento nace la obligación de negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad y cómo calcular el número de personas trabajadoras en la empresa que da lugar a dicha obligación

(ART. 3 DEL RD 901/2020)

pág. 9

04

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

(ARTS. 4, 5, Y 6 RD 901/2020)

pág. 11

05

Diagnóstico de situación

(ART. 7 DEL RD 901/2020 Y ANEXO)

pág. 17

06

Qué es un Plan de Igualdad

(ART. 8.1 DEL RD 901/2020)

pág. 25

07

Planes de igualdad: contenido, vigencia, revisión, seguimiento, evaluación y extensión

(ARTS. 8, 9 Y 10 DEL RD 901/2020)

pág. 27

08

Registro de los planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

(ARTS. 11 Y 12 DEL RD 901/2020)

pág. 31

09

Planes de Igualdad vigentes

(DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA RD 901/2020)

pág. 35

Anexos



**Modelo de promoción
de la negociación del
plan de igualdad**

pág. 36



**Modelo de acta de
constitución de la
comisión negociadora
del plan de igualdad**

pág. 37



**Modelo de informe
diagnóstico**

pág. 40



**Modelo de plan
de igualdad**

pág. 42



**Modelo de acta de
aprobación del plan
de igualdad**

pág. 44

01

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR LAS MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

(ARTÍCULO 2 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

El propio **Estatuto de los Trabajadores** establece en su **artículo 85.1** que en la negociación colectiva de los convenios 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.**

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, establece un marco normativo especial para la negociación colectiva de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, dirigido a que sea éste el instrumento por excelencia para la eliminación de la discriminación de género y la consecución de la igualdad real y efectiva en el seno de las empresas. Marco normativo que se ha desarrollado a través del **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, que entró en vigor en enero de 2021.

Así, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán **adoptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del**

mismo (protocolos). En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, esas medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, así mismo, objeto de negociación.

A la obligación general de adoptar y negociar medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de género, y protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se suma la obligación específica de negociar los planes de igualdad en los siguientes supuestos:

- en empresas de 50 o más personas trabajadoras, desde marzo de 2019 –**RD Ley 6/2019**– pero con un régimen transitorio de 3 años (150-250 personas: marzo 2020, 100-150: marzo 2021) que culmina en **marzo de 2022**, de modo que, para esa fecha esas empresas han de tener Plan de Igualdad
- cuando así lo disponga el **Convenio Colectivo** aplicable, en los términos previstos en el mismo
- cuando se haya acordado por la **Autoridad Laboral** en procedimiento sancionador como medida sustitutiva de las sanciones accesorias.

En el resto de los supuestos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en

la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

A su vez el **Estatuto Básico del Empleado Público en la Disposición adicional séptima** establece que las **Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio lo anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.**

La obligación de negociar y adoptar medidas y planes de igualdad corresponde a las **empresas.**

El art. 46.3 de la LOIEMH establece que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Y, por su parte, el art. 2.5 del RD 901/ 2020 recoge respecto de los planes de igualdad, que **las obligaciones deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades** que puedan establecerse en los propios planes **respecto a determinados centros de trabajo.**

Respecto a las empresas que componen **un grupo de empresas**, el art. 2.6 del RD 901/2020 establece que podrán elaborar **un plan único para todas o parte de las empresas del grupo**, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para convenios de grupos de empresas, cuando así se acuerde por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

Se deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

En todo caso, **el plan de igualdad de grupo de empresas deberá tener en cuenta:**

- la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación,
- e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de éstas.

02

QUÉ ES Y EN QUÉ CONSISTE LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR

La legislación establece **la obligación de negociar, aunque no de “acordar”**. El respeto del derecho de autonomía de las partes en los procesos de negociación, impide la imposición legal de “acordar”, salvo que las partes así lo determinen tras haber negociado. Ahora bien, el deber de negociar implica que se deben cumplir determinados requisitos para que se entienda que dicha obligación de negociar es conforme a derecho. En caso contrario, nos encontraríamos con un incumplimiento de la obligación de negociar, sancionable e indemnizable y que puede dar lugar a la nulidad de los actos adoptados unilateralmente por la empresa, incluido el plan de igualdad, ante la falta de cumplimiento adecuado del deber de negociar.

Tanto la Jurisprudencia comunitaria como la española interpretan esta obligación como un deber empresarial y de la representación de trabajadores y trabajadoras, que no puede identificarse como una mera consulta o la emisión de un informe, sino que se trata de un auténtico proceso de negociación en el que las partes tienen el deber de **negociar de acuerdo a la buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo** (art. 5.6 RD 901/2020), no sirviendo una negociación meramente formularia, viéndose las partes obligadas a una efectiva y real negociación bajo la sanción de nulidad.

La buena fe en el proceso de negociación supone, entre otras cosas, el cumplimiento del **deber de la empresa de proporcionar la información necesaria** y la realización de propuestas y contrapropuestas dirigidas a llegar a un acuerdo. Y, para ello, las propuestas que tiene que realizar la empresa

tienen que ser adecuadas a la finalidad perseguida y sin la utilización de maniobras disuasorias o dilatorias del proceso o dirigidas a bloquear el mismo.

Así pues, no basta con una actuación tendente a la simple observancia formal del trámite, sino que es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido.

De lo contrario, nos encontraríamos con conductas constitutivas de mala fe negocial o que realmente no sirvan al fin perseguido, si las actuaciones y comportamientos tienen como efecto buscado u objetivo desalentar la posición de la otra parte, bloquear la negociación o forzar a la otra parte a abandonar la negociación o a aceptar un acuerdo ante el temor de sufrir una medida desorbitada o carente de sentido. En definitiva, es la manipulación de la negociación alejada de la auténtica posición de la empresa la que pudiera dar lugar a la vulneración de la obligación de buena fe negocial.

Debe recordarse, no obstante, que la buena fe negocial es exigible a ambas partes de la negociación.

Es muy importante para acreditar, en su caso, la mala fe negocial, contar con las **actas de las reuniones y demás documentos acreditativos del proceso de negociación**, así como solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo, mediante la correspondiente denuncia de los hechos para su sanción, y en su caso, acudir a los Tribunales de Justicia con el fin de solicitar la nulidad de las actuaciones y actos adoptados unilateralmente por la empresa, incluido el plan de igualdad, así como la correspondiente indemnización por vulneración del derecho a la negociación colectiva (STS 832/2018: declaración de nulidad del plan de igualdad implantado unilateralmente y se condena a la empresa a una indemnización de 6000€ por vulneración del derecho de libertad sindical al considerar acreditado que no se dieron los elementos necesarios tendentes a lograr un acuerdo en el proceso de negociación).

Otro mecanismo recomendable es acudir a la Solución Autónoma de Conflictos Laborales en materia de igualdad, especialmente cuando la empresa no facilita información necesaria para realizar los diagnósticos.

03

EN QUÉ MOMENTO NACE LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR, ELABORAR Y APLICAR UN PLAN DE IGUALDAD Y CÓMO CALCULAR EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA QUE DA LUGAR A DICHA OBLIGACIÓN

(ARTÍCULO 3 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

Obligación de negociar

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que éste se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aún cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

Cálculo del número de personas trabajadoras de la empresa

Se tendrá en cuenta **la plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas **deberán sumarse** los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El **cómputo derivado de los cálculos deberá efectuarse** a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, **al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.**

04

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

(ARTÍCULOS 4, 5 Y 6 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

Plazo para llevar a cabo la negociación

(Art. 4 RD 901/2020)

Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la **constitución de la comisión negociadora** dentro del plazo máximo de los **tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio**. Las empresas que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación **dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio**. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la **autoridad laboral** en un procedimiento sancionador en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

Las empresas deberán **tener negociado, aprobado 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. (como máximo 3 meses des-

de alcanzar el umbral de plantilla, el plazo fijado en convenio colectivo o en su defecto, los 3 meses posteriores a la publicación del convenio colectivo, o plazo del acuerdo de la Inspección de Trabajo).

En el Anexo I de esta Guía se facilita un **Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad*

Comisión negociadora

(Art. 5.1 – 5.4 RD 901/2020)

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se constituirá una comisión negociadora en la que **deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.**

REGLA GENERAL: Participarán en la comisión negociadora, **por parte de las personas trabajadoras:**

- el comité de empresa
- las delegadas y los delegados de personal, en su caso
- las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

En las **empresas con varios centros de trabajo** negociará el comité inter-centros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

El procedimiento de negociación en aquellos **aspectos no expresamente tratados en el RD 901/2020** será el establecido en el **artículo 89 del Estatuto los Trabajadores**: *1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. (...) De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio. La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, (...); en cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. En los supuestos en que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.*

COMISIÓN NEGOCIADORA EN GRUPO DE EMPRESAS: La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito, (legitimación para negociar convenios colectivos sectoriales: sindicatos más representativos definidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EMPRESAS DONDE NO EXISTA REPRESENTACIÓN constituida por:

- la representación de la empresa
- y por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

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 y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

No obstante, esta comisión sindical estará **válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.**

CENTROS DE TRABAJO CON REPRESENTACIÓN LEGAL Y SIN REPRESENTACIÓN la parte social de la comisión negociadora estará integrada:

- por un lado, por los y las representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación (según regla general)
- y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al apartado anterior (cuando no hay representación) en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación (sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación).

En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de **trece miembros por cada una de las partes.**

La comisión negociadora podrá contar con **apoyo y asesoramiento externo** especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

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

Proceso de negociación

(Art. 5.5 y 5.6 RD 901/2020)

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

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

El acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los **procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos**, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El **resultado de las negociaciones** deberá plasmarse por **escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicidad.**

Derechos y obligaciones de las personas negociadoras del plan de igualdad

(Art. 5.7 y 5.8 RD 901/2020)

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.**

A los efectos de elaborar el **diagnóstico** de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán **derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria** a los fines previstos. A esto también se hace referencia en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 respecto a datos e información en relación a las materias que se determinan que tienen que tenerse en cuenta en el diagnóstico

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.

Competencias de la comisión negociadora

(Art. 6 RD 901/2020)

La comisión negociadora tendrá **competencias** en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) 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.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el **impulso** de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión negociadora del plan **podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.**

En el Anexo II de esta Guía se facilita un **Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad*

05

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

(ARTÍCULO 7 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y ANEXO)

El **resultado del proceso de toma y recogida de datos** en que el diagnóstico consiste, como **primera fase** de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la **información** precisa **para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.**

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Contenido mínimo de materias del diagnóstico

(Art. 7.1 RD 901/2020)

Con este objetivo, **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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Por tanto, se trata del contenido mínimo de materias que debe recoger, como mínimo, y analizar el diagnóstico. Ello significa que a este contenido mínimo podremos añadir otras materias que consideremos adecuadas, convenientes o necesarias, como puede ser la salud laboral o la violencia de género.

Extensión del diagnóstico

(Art. 7.2 RD 901/2020)

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

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo **datos**

desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Infrarrepresentación

(Art. 7.4 RD 901/2020)

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical.

Art. 7.5 RD 901/2020: Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo que se recoge en el propio RD:

ANEXO

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.
- 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.

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 esto 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 ET.

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 ET.

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) Intimidación 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.
- 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.

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, **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 RD 901/2020, **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**, 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.

En el Anexo III de esta Guía se facilita un **Modelo de informe diagnóstico*

06

QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

(ARTÍCULO 8.1 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

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**, 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 artículo 46 de La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, además señala que los planes de igualdad fijarán:

- los concretos **objetivos** de igualdad a alcanzar
- las **estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución
- así como el establecimiento de **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Además, continúa diciendo que los que “los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva”.

Por tanto, según la definición legal, los planes de igualdad **son un conjunto ordenado de medidas que tienen que tener coherencia y que se adoptan después de haber elaborado un diagnóstico de situación de las mujeres respecto a los hombres en una empresa concreta**. Son, en consecuencia, particulares y, es por ello, que los planes deben adoptarse de acuerdo a la realidad de cada empresa.

Un plan de igualdad que no responda a la realidad de la empresa no es realmente un plan de igualdad. Es necesario que el diagnóstico responda fielmente a la realidad de cada empresa y/o centro de trabajo y que las acciones del plan de igualdad respondan a este diagnóstico, con medidas concretas, efectivas y eficaces para lograr la corrección o eliminación de las discriminaciones y/o desigualdades de género detectada en el diagnóstico.

La definición de los planes de igualdad, hace indispensable pues, para su puesta en marcha, la **elaboración previa de un diagnóstico**. El diagnóstico tiene como objetivo conocer las desigualdades y/o discriminaciones concretas que se producen en una empresa, para actuar sobre ellas y **debe responder a la realidad de la empresa**. A mayor conocimiento de las desigualdades y/o discriminaciones de una empresa, mayor efectividad del plan de igualdad

Las **medidas concretas adoptadas en el plan** deben responder a los problemas de igualdad detectados en el diagnóstico y deben dirigirse a **corregir las desigualdades y eliminar las discriminaciones de forma eficaz y efectiva**. Dichas **medidas serán evaluables** y evaluadas una vez puesta en marcha la aplicación del plan de igualdad.

07

PLANES DE IGUALDAD: CONTENIDO, VIGENCIA, REVISIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y EXTENSIÓN

(ARTÍCULOS 8, 9, Y 10 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

Contenido de los planes de igualdad

(Art. 8.2 RD 901/2020)

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, **al menos, el siguiente contenido:**

- 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, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) 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.

- 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, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Medidas y objetivos de los planes de igualdad

(Art. 8.3 y 8.4 RD 901/2020)

El plan de igualdad contendrá:

- las **medidas que resulten necesarias en virtud del diagnóstico** de los resultados del diagnóstico
- puede 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,
- tiene que **identificar 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.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Vigencia o duración del plan

(Art. 9.1 RD 901/2020)

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

Revisión del plan

(Art. 9.2, 3 y 4 RD 901/2020)

Sin perjuicio de los **plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica** y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, **en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- a) Cuando deba hacerse **como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación** previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de **fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.**
- d) Ante **cualquier incidencia que modifique de manera sustancial** la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una **resolución judicial** condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la **actualización del diagnóstico**, así como **de las medidas** del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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.

Seguimiento y evaluación del plan

(Art. 9.5 y 6 RD 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 aquél, en el que deberán participar **de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras**, y que, en la medida de lo posible, tendrá una **composición equilibrada entre mujeres y hombres**.

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

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

Extensión de los planes

(Art. 10 RD 901/2020)

Los planes de igualdad incluirán a la **totalidad de las personas trabajadoras de la empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

Asimismo, las medidas que se contengan en el **plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios.

En el Anexo IV de esta Guía se facilita un **Modelo de plan de igualdad*

En el Anexo V de esta Guía se facilita un **Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad*

08

REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y DEPÓSITO DE MEDIDAS Y PROTOCOLOS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

(ARTÍCULOS 11 Y 12 DEL RD 901/2020, SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO)

Registro de planes de igualdad

(Art. 11 RD 901/2020)

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción **obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.**

Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad**, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias. El citado Real Decreto sobre registro se modifica para que también contenga la inscripción de los planes de igualdad.

La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, éstos tendrán que ir acompañados de la **hoja estadística** recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, (Anexo 2.V de dicho RD), en la que se recogen datos de la empresa, de la comisión negociadora, del Plan de Igualdad, del diagnóstico de situación, del contenido del plan, y de seguimiento y evaluación del mismo.

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad:

Dentro del plazo de quince días a partir de la firma del plan de igualdad, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar, a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, será solicitante de la inscripción la persona designada por la comisión negociadora.

Se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes, fecha y firma, así como en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mimos.

Así mismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales, hoja estadística del plan de igualdad, Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro, que debe ser cumplimentado por la comisión negociadora del plan de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por ésta.

Para la inscripción deberá presentarse el texto original firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud, así como las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a la de constitución de la comisión negociadora y de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriben.

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del plan de igualdad le asignará un código. El sistema

de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

Depósito de medidas de igualdad y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo (Art. 12 RD 901/2020)

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme al **artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007** (*Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral*), medidas en empresas que no están obligadas a tener plan de igualdad y conforme al **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007**, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

09

PLANES DE IGUALDAD VIGENTES

(DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA RD 901/2020)

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del RD 901/2020, enero de 2020, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, enero de 2022, previo proceso negociador.

ANEXOS

(FUENTE: GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD)

MODELO DE PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa [indicar denominación social], N.I.F. [...] y domicilio social [indicar], CNAE [indicar], Convenio Colectivo aplicable [indicar], promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

- 1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de [nombre de la empresa] para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con [indicar nº] centro/s de trabajo, sito/s en [indicar provincia, CCAA, nº personas trabajadoras y si cuenta, o no, con representación legal o sindical de las y los trabajadores de cada uno de ellos].
- 3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - (• Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación])
- 4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones [indicar] y como persona de contacto a [indicar nombre y apellidos, email y teléfono].

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

En [lugar], a [fecha]

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En [lugar y fecha de celebración] reunidas,
por una parte, la representación de la empresa

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo] [...]

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo] [...]

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo] [...]

En representación de la plantilla por:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo] [...]

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- [Indicar otras funciones que se acuerden, que pudiera atribuirle la normativa o el convenio colectivo de aplicación].

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a [Nombre y apellidos] y Secretario/a [Nombre y apellidos].

Serán funciones de la Presidencia: [Indicar lo que corresponda]

Serán funciones de la Secretaría: [Indicar lo que corresponda]

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse [indicar periodicidad de las reuniones] y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de [indicar persona(s) designada(s)], que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

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 esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas]. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

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

Firma: [...] En representación de

Firma: [...] En representación de



MODELO DE INFORME DIAGNÓSTICO

INFORME DIAGNÓSTICO (RAZÓN SOCIAL)

METODOLOGÍA

Incluir referencia al proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Periodo de referencia de los datos analizados
- Fecha de recogida de la información
- Fecha de realización del diagnóstico
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración
- Indicar si se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluirá información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas...

- **DATOS DE LA EMPRESA:** Razón social NIF Domicilio social Forma jurídica Año de constitución
- Responsable de la Entidad: Nombre / Cargo / Telf. / e-mail
- Responsable de Igualdad: Nombre / Cargo / Telf. / e-mail
- **ACTIVIDAD:** Sector Actividad / CNAE / Descripción de la actividad / Dispersión geográfica y ámbito de actuación
- **DIMENSIÓN:** Personas Trabajadoras: Mujeres / Hombres / Total / Centros de trabajo. Facturación anual (€)
- **ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS** Dispone de departamento de personal. Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos. Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras: Mujeres Hombres Total.
- Breve descripción sobre su historia, constitución y trayectoria, así como sobre las características de la empresa, de su estructura organizativa y, en su caso, de las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

ORGANIGRAMA

Incluir gráfico de la estructura organizativa de la empresa.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.
 - Procesos de selección y contratación [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Formación [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Formación profesional [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Retribuciones [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Infrarrepresentación femenina [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo [Incluir datos y análisis de género correspondiente]
 - Otras materias de análisis [Incluir datos y análisis de género correspondiente]

CONCLUSIONES

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.
- Objetivos generales.
- Propuestas de actuación.

IV. MODELO DE PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE (RAZÓN SOCIAL)

1. PRESENTACIÓN

[Incluir breve resumen o ficha con datos de la empresa]

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

[Se indicarán las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad, en su caso]

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

[Especificar que el plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. Se indicará el ámbito territorial del plan de igualdad, si es provincial, autonómico o nacional, con indicación de todos los centros de trabajo de la empresa, así como el periodo de vigencia del mismo, con indicación expresa de la fecha de entrada en vigor. Igualmente se podrá incluir en el ámbito temporal del plan de igualdad que, una vez finalizada su vigencia, este se mantenga en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

4. INFORME DIAGNÓSTICO

[Resumen que refleje los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, haciendo constar si la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte o tiene una diferente. En el caso de que se trate de un grupo de empresas, se incluirá un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo a las que sea de aplicación del plan de igualdad]

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

[Definir los objetivos generales y específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, tanto si son cuantitativos como cualitativos]

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

[Definir medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución]

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

[Definición del impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento, indicando órgano responsable de su implantación, herramientas y periodicidad. El plan de igualdad deberá incluir la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden de la comisión de seguimiento del mismo]

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

[Definición del sistema de evaluación, indicando órgano responsable, herramientas y periodicidad]

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

[Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad]

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

[Se incluirá el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación]

V. MODELO DE ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en [indicar lugar y fecha de celebración], la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de [indicar razón social], compuesta:

En representación de la empresa por: [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [...]

En representación de trabajadoras y trabajadores por: [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [...]

Acuerda

- 1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.
- 2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].
- 3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

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

Firma: [...]

Firma: [...]



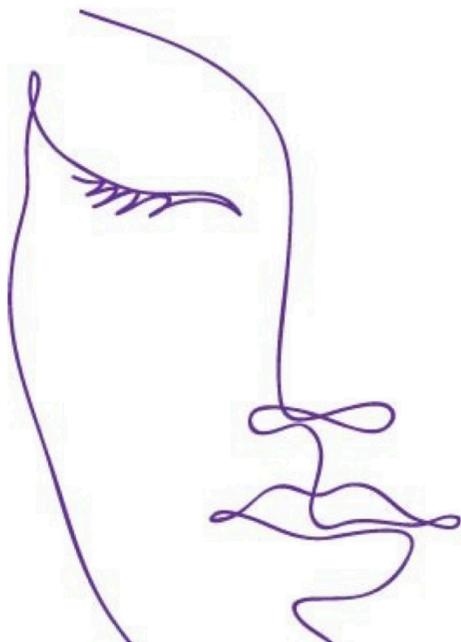
Financiado por



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAK SUSTATUTAKO EMAKUMEEN
ETA GIZONEKIN BERDINTASUNERAKO ENIMENAK
INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
APOYADAS POR LA DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA

BERDINTASUN-PLANAK: EMAKUMEEN ETA GIZONEN BENETAKO BERDINTASUNERAKO TRESNA LAN EREMUAN



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



Iturria : Emakunde



BERDINTASUN-PLANAK:

Neurri multzo ordenatu bat dira, egoeraren diagnostikoa egin ondoren diseinatuak, enpresan tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazio posibleak ezabatzeko.



Zer enpresa daude behartuta berdintasun-plan bat hartzera?

Berdintasun-plan bat ezartzeko betebeharra legetik, enpresan aplikatu beharreko hitzarmenetik edo lan-agintaritzak zehapen osagarri bat ezartzetik sor daiteke, enpresaburuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituen betebeharrak ez betetzeagatik.

Behartuta ez dagoen enpresa batek, erabaki al dezake berdintasun-plan bat ezartzea?

Bai, plana borondatez har daiteke, langileen legezko ordezkariekin kontsultatu edo negoziatu ondoren.

Eta, nolana ere, plan bat ezartzera behartuta ez dagoen enpresa orok, alde zuzeneko negoziatuta, emakumeen eta gizonen artean laneko edozein bereizkeria- mota saihesteko neurriak hartu beharko ditu.



Noiz behartzen du legeak berdintasun-plan bat ezartzera?

Martxoaren 1eko 6/2019 Legegintzako Errege Dekretutik aurrera, berdintasun-plan bat ezartzeko betebeharra aplikatuko zaie pixkanaka 250 langile baino gutxiagoko enpresei, egutegi honen arabera:

- 150 langiletik gorako enpresak, 2020ko martxotik aurrera
- 100 langiletik gorako enpresak, 2021eko martxotik aurrera
- 50 langiletik gorako enpresak, 2022ko martxotik aurrera

Nola egiaztatu behar da kopuru hori?

Plantillaren zenbaketa urtean bi aldiz egin behar da gutxienez:

- Ekainaren 30ean.
- Abenduaren 31n.



Nola zenbatzen da plantilla berdintasun-plan bat hartu behar dudan jakiteko?

Plantillaren atalaseak gainditzen diren jakiteko, enpresako langile guztiak sartu behar dira lantoki guztietan. Zehazki, honako hauek sartzen dira:

- Lan-kontratu guztiak.
- Aldizkako langile finkoenak ere bai.
- Lanaldi partzialeko kontratuak, kontratatutako ordu-kopurua edozein dela ere.
- Aurreko 6 hilabeteetan indarrean egon diren aldi baterako kontratuak, nahiz eta iraungi diren, pertsona bat gehiago lan egindako 100 eguneko edo horren zatikiko.
- ABLEen bidez lagatako langileak.



Noiz sortzen da betebeharra?

Plantillaren atalasea iristeko unean, betebeharrak hori sortuko da, eta une horretatik aurrera bere horretan jarraituko du, nahiz eta langile-kopurua murriztu, eta gehienez ere 3 hilabete epean Berdintasun Planaren negoziazio-batzordea eratu beharko da.

Betebeharra hitzarmenean xedatu-takotik badator, bertan ezarritakoa izango da epea; ezer aurreikusi ez bada, 3 hilabete izango dira hitzarmena argitaratzen denetik.

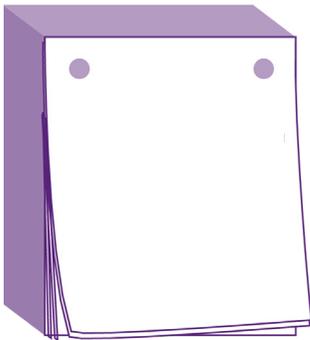


Berdintasun-plana onartzeko epea

Enpresek **gehienez ere urtebeteko epean** negoziatu, onartu eta aurkeztu beharko dute beren berdintasun-plana erregistratzeko eskaera, negoziazioari ekiteko epearen azken egunaren biharamunetik zenbatzen hasita.

Enpresan Berdintasun Plan bat ezarrita badago, berrikusi egin behar da

Lehendik dauden planak berrikusteko aurreikusitako epean egokitu beharko dira, gehienez ere hamabi hilabeteko epean, erregelamendua indarrean sartzen denetik aurrera zenbatzen hasita, negoziazio-prozesuaren ondoren. Erregelamendua 2021eko urtarrilaren 14tik dago indarrean, eta beraz, aurreko planak egokitzeko gehieneko epea 2022ko urtarrilaren 14a baino lehen amaitzen da.





Diagnostikoa:

Azterketa transbertsala, osoa, zehatza eta zorrotza da, enpresaren egoerari buruzkoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzeko eta pertsonen artean sexuagatiko diskriminaziorik ez egoteko betebeharrak betetzeari dagokionez.

Adierazle kuantitatibo eta kualitatiboen bitartez, sexu bateko eta beste-koko pertsonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko dauden desberdintasun, desabantaila, zailtasun eta oztopoen existentziari eta tamainari buruzko ondorioak lortzeko garrantzitsuak diren datuak – enpresak eman beharko ditu – hartzearen eta biltzearen emaitza izango da.

Datuek lanpostu eta hierarkia-maila guztiei buruzkoak izan beharko dute, eta sexuaren arabera bereizita egon beharko dute, baita taldeen, kategorien, mailen eta lanpostuen arabera ere. Era berean, kontuan hartu beharko dituzte hautaketa-, kontratazio-, sustapen- eta igoera-prozesuak, eta kontuan hartu beharko dituzte eranskinean zehatz- mehatz zerrendatzen diren irizpide espezifikoak (901/2020 Errege Dekretuaren 7.3 artikulua).

Eremu horiek aztertuta ikusten bada sexuetako batek ordezkaritza txikia duela maila edo dibisio funtzional horietako edozeinetan, planak neurri zuzentzaileak jaso beharko ditu, okupazio-segregazio horizontala eta bertikala ezabatzeko ekintza positiboak barne.

Diagnostikoaren ondorioetatik abiatuta, planaren edukia ezarriko da, eta hura osatzen duten neurriak diseinatu eta ezarriko dira.



Diagnostikoaren edukia

Diagnostikoak, gutxienez, honako gai hauei egin behar die erreferentzia:

- Hautaketa- eta kontratazio-prozesuak.
- Lanbide-sailkapena: talde, kategoria, maila eta lanpostuei buruzko datuak, sexuaren arabera bereizita, balorazioa, ordainsaria eta hautaketa-, kontratazio-, sustapen- eta maila- igoeren prozesuak.
- Prestakuntza.
- Lanbide-sustapena.
- Lan-baldintzak.
- Soldata-auditoretza.
- Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubideen egikarritza erantzukidea.
- Emakumeen ordezkartza txikia.
- Ordainsariak (sistemak, soldata-egiturak, kontzeptuak ...).
- Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

Nola egin behar da diagnostikoa?

Erregelamenduaren Eranskinean (901/2020 ED) diagnostikoa egiteko aplikagarriak diren xedapenen zerrenda bat dago. Horretarako, enpleguaren eta lan-baldintzen arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren arloan prestakuntza eta esperientzia duten adituen laguntza ere eska daiteke. Diagnostikoa egitea planaren negoziazio-batzordearen eskumenetako bat da.

Diagnostikoak planaren edukia osatu behar du

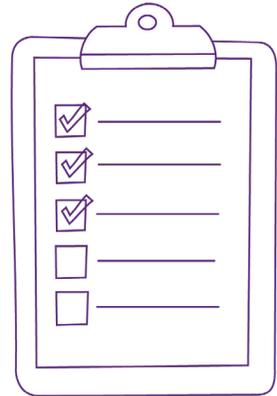
Arauk xedatzen duena da diagnostikoaren oinarri den azterketa horren eta haren ondorio nagusien laburpen bat txosten batean sartu beharko dela, eta txosten hori berdintasun-planaren parte izango dela (901/2020 Errege Dekretuaren 7.1.2 artikulua). Nahiz eta planarekin batera erregistratu beharreko Estatistika Orrian txostena edo diagnostiko osoa sartu den adierazteko aukera ezarri. Hori aukera huts gisa ulertu behar da.



Berdintasun Planaren edukia

Bereizi egin behar dira oinarrizko egitura, gutxieneko edukia eta berdintasun-planeko neurriek landuko dituzten gai zehatzak.

Berdintasun-plan baten ardatz nagusiak honako hauek dira: helburu zehatzak finkatzea, desberdintasunak zuzentzeko hartu beharko diren estrategiak eta jardunbideak finkatzea, eta neurri zehatzak ezartzea, horiek lehenengoak lortzeko ekintza zehatzak baino ez baitira izango. Gainera, jarraipen- eta ebaluazio-sistema eraginkorren diseinua jaso beharko du planak.



Gutxieneko edukiak honako hauek jaso beharko ditu:

- Hitzartzen dituzten alderdiak.
- Pertsona-, lurralde- eta denbora-eremuak.
- Egoeraren diagnostiko-txostena.
- Ordainsari-auditoretzaren emaitza, indarraldia eta aldizkakotasuna.
- Berdintasun Planaren helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak zehaztea.
- Neurri zehatzen deskribapena, gauzatzeko epea, jarraipena eta bilakaera egiteko adierazleak lehenestea eta diseinatzea.
- Ezartzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko baliabideak eta baliabide materialak eta giza baliabideak.
- Egutegia edo kronograma.
- Aldizkako jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egiteko sistema.
- Berdintasun Planaren jarraipena, ebaluazioa eta aldizkako berrikuspena egiteaz arduratuko den organo paritarioaren osaera eta funtzionamendua.
- Aplikazioan, jarraipenean, ebaluazioan eta berrikuspenean egon daitezkeen desadostasunak konpontzeko prozedura.
- Aldatzeko prozedura.



Nori zabaltzen zaio berdintasun-plana?

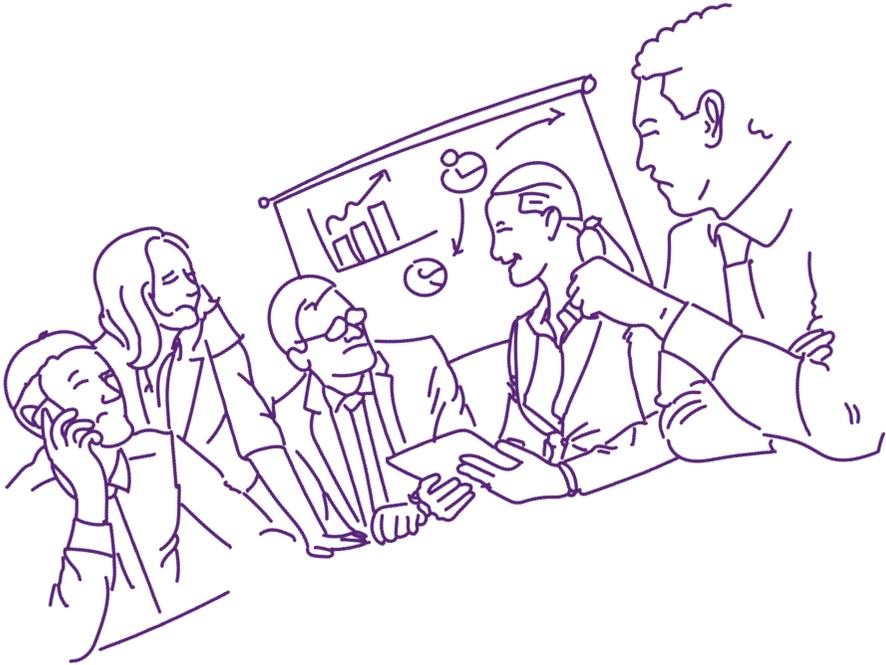
Planak enpresako langile guztiak hartzen ditu. Enpresa erabiltzailean zerbitzuak ematen dituzten aldietan ABLEek lagatako pertsoneri ere aplikatuko zaie (901/2020 Errege Dekretuaren 10. artikulua).

Norekin negoziatu behar da?

Plana negoziatzeko, negoziazio-batzorde paritario bat eratu beharko da, enpresaren ordezkariak eta Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak osatua. Enpresa- batzordeko kideen gehiengoa duten sindikatuetakotala sindikalek osatu ahal izango dute. Negoziatio-batzordeko langileen osiera ordezkagarritasunarekiko proportzionala izango da. Batzorde hori, oro har, honako hauek osatuko dute:

- Lantokien arteko Batzordea (eskumen hori badago eta bere gain hartzen badu)
- Enpresa Batzordea
- Langileen ordezkariak
- Atal sindikalak, baldin badaude, eta guztira batzordeko kideen gehiengoa osatzen badute. Gainera, lehentasuna izango dute gehiengo horrek hala adosten eta batzen badu.
- Enpresa-taldeetan Langileen Estatu-tuaren 87. artikuluko arauak aplikatzen dira hitzarmen kolektiboan negoziatzeko.
- Kideak izendatzerakoan, ordezkari-tzarekiko proportzionaltasun-printzipioa errespetatu beharko da.





Enpresan eraturako langileen legezko ordezkaritzarik ez badago:

Enpresak enpresaren sektoreko ordezkaritzarik handiena duten sindikatueta jo beharko du, Langileen Estatutuaren arabera negoziatzeko legitimazioa dutenetara, sindikatu-osaerako negoziazio-batzorde bat osatzeko. Langileen aldeko kideak erakunde horiek sektorean duten ordezkaritzaren arabera izendatuko dira.

Batzorde hori balio osoz osatuko da enpresaren deialdiari erantzuten dioten erakundeek hamar eguneko epean parte hartzen badute.



Berdintasun-planaren negoziazio-batzordea

Kideen gehieneko kopurua: 6 pertsona alde bakoitzeko. Baina ordezkariak dituzten zentroak eta ordezkariarik gabeko zentroak daudenean, langileen alderdia lehenengoak osatuko dute, eta batzorde sindikala gainerakoek, eta alderdi bakoitzeko gehenez 13 kide izango ditu.

Halaber, gomendatzen da batzordearen osaera orekatua izan dadila emakumeen eta gizonen artean, eta batzordekideek prestakuntza edo esperientzia izan dezatela lan- eremuan berdintasunaren arloan.

Negoziatio-batzordeak eskumen hauek izango ditu:

- Diagnostikoa eta plana osatuko duten neurriak negoziatu eta lantzea.
- Diagnostikoaren emaitzen txostena egitea
- Lehentasunezko neurriak identifikatzea, diagnostikoaren, aplikazio-eremuaren, neurri horiek ezartzeko behar diren baliabide materialen eta giza baliabideen, eta pertsona eta organo arduradunen arabera, jardueren krogograma bat barne.
- Enpresan berdintasun-plana ezar dadin bultzatzea
- Neurrien betetze-mailaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko beharrezkoak diren neurketa-adierazleak eta datuak eta informazioa biltzeko tresnak definitzea.
- Legez edo hitzarmenez, edo batzordeak berak hala erabakita, esleitu ahal zaion beste edozein eginkizun, plana lan-agintaritzza eskudunari bidaltzea barne, erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko (901/2020 Errege Dekretuaren 6.1 artikulua).

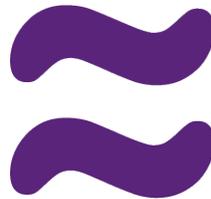


Nola formalizatzen da Bersintasun Plana?

Fede onez negoziatu behar da, idatziz idatzi, bi alderdiek sinatu eta Lan Agintaritzan izapidetu, gordailutu, erregistratu eta ofizialki argitaratu dadin, hitzarmen kolektibo bat balitz bezala, eta bilkuren aktak eta dagokion estatistika-orria erantsi behar zaizkio (713/2010 Errege Dekretuaren 2.V eranskin berria).

Batzordeak berak izendatzen duen pertsonak hitzarmena sinatu eta 15 eguneko epean izapidetu beharko du. Horretarako, hitzarmen kolektiboen berezko euskarri teknikoak ematen dituen bitarteko telematikoak erabiliko ditu.

Berdintasun-neurriak – adostuak edo adostu gabeak – eta sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko protokoloak gordailutzea borondatezkoa da soilik (901/2020 Errege Dekretuaren 12. artikulua). Eta azken horiek planaren testuan bertan sartzen ez badira.



Berdintasun planen indarraldia

Alderdiek berek zehazten dutena, baina **gehienez ere 4 urtekoa**.



Berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa

Zaintza-batzorde edo -organo paritarioari dagokio plana bera aurreikustea eta arautzea, eta alderdi negoziatzaileek erabakitako osaera eta eskuduntzak izango ditu; emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bilatuko da, eta lan-eremuan berdintasunaren arloan prestakuntza edo esperientzia izan beharko dute.

Berdintasun Planaren aplikazioaren emaitzak gutxienez behin indarraldia-
ren erdian eta beste behin amaieran ebaluatu behar dira. Eta, nolanhire,
Planaren Jarraipen Batzordeak hala erabakitzen duenean.





Noiz berrikusi behar da Berdintasun Plana?

Edozein unetan berrikus daiteke, neurriren bat gehitzeko, berrorientatzeko, hobetzeko, zuzentzeko, areagotzeko, arintzeko eta are ez aplikatzeko ere.

Baina, nolanahi ere, berrikusi egin beharko da:

- Jarraipenaren eta ebaluazioaren ondorioz
- Legezko betekizunekin bat ez datorrenean.
- LGS-lak hala zehazten duenean, edo ebazpen judizial batek
- Bat-egite, xurgatze, transmisio edo enpresaren estatus juridikoa aldatzeko kasuak
- Zirkunstantzien funtsezko aldaketa (plantilla, antolamendua, lan-metodoak, ordainsari-sistema ...).

